

58 2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

ESTUDIO JURIDICO DE LA JORNADA
DE TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

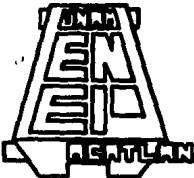
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

HECTOR CENDEJAS ALVAREZ



México, D. F.



1990



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 está 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.

" I N D I C E "

	Pág.
Introducción.....	I

C A P I T U L O I

DE LA RELACION DE TRABAJO.

1.- Trascendencia del tema	1
2.- Relación de trabajo.....	2
3.- Contrato individual de trabajo	7
4.- Definición legal de relación de trabajo.....	14
5.- Definición legal de contrato individual de trabajo.....	18
6.- El principio de la estabilidad en el empleo.....	20

C A P I T U L O II

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

1.- Trascendencia del tema.....	24
2.- Consideraciones generales.....	25
3.- Concepto de condición de trabajo.....	26
4.- El principio de igualdad.....	29
5.- Clasificación de las condiciones de trabajo.....	31

C A P I T U L O III

DE LA JORNADA DE TRABAJO.

1.- Consideraciones generales.....	45
2.- Definición	46
3.- Controversia doctrinal sobre su duración	54
4.- Antecedentes históricos.....	56
5.- Clasificación doctrinal.....	63
6.- Clasificación de la Ley.....	67

C A P I T U L O I V

REGLAMENTACION.

1.- Antecedentes Legislativos en México.....	69
2.- Fundamentos Constitucionales.....	80
3.- Proyecto del Código Federal de Trabajo.....	85
4.- Proyecto de la Ley Federal de Trabajo.....	88
5.- La Ley Federal de Trabajo de 1931.....	90
6.- La Ley Federal de Trabajo de 1970.....	93

C A P I T U L O V

LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACION VIGENTE.

1.- Jornada continua.....	98
2.- Jornada discontinua.....	102
3.- Duración máxima de la jornada de trabajo.....	104
4.- Acumulación de la jornada de trabajo.....	106
5.- El descanso de media hora y el tiempo de reposo y comida....	108
6.- Los trabajos de emergencia.....	111
7.- La jornada inhumana.....	113
8.- Jornada de los menores.....	115
9.- Breve referencia de la jornada de trabajo para los trabajos especiales.....	121

C A P I T U L O V I

LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

1.- Importancia.....	127
2.- Definición	128
3.- La obligación de prestar servicios extraordinarios.....	139
4.- La prueba de los servicios extraordinarios.....	145
5.- La retribución de la jornada de trabajo.....	148

Conclusiones.....	151
Bibliografía general.....	153
Legislación consultada.....	156

" INTRODUCCION "

En este trabajo pretendemos hacer un análisis de los diferentes tipos de jornada de trabajo que existen en la legislación vigente, así como los diferentes nombres que le dan a la jornada algunos doctrinados, ya sean nacionales o extranjeros.

Con este trabajo sólo pretendemos que sirva de apoyo o guía para conocer los tipos de jornada laboral.

En su contenido establecemos una breve historia de la jornada laboral, - así como de su reglamentación.

Como ya sabemos, a través de la historia se vinieron sucediendo diferentes cambios en la jornada laboral. Anteriormente no había legislación alguna que regulara la jornada máxima, ya que se laboraban jornadas hasta de ca - torce o dieciséis horas diarias en todo tipo de trabajo y de todas las edades.

Con los diferentes cambios sociales la jornada de trabajo se fue redu--- ciendo, hasta establecerse en casi todas las legislaciones del mundo, la jornada máxima de 8 horas.

Fué hasta 1917 que en nuestro país se reguló la jornada de 8 horas, a ni- vel federal, ya que algunas legislaciones locales anteriormente la habían --- establecido.

En el artículo 123 Constitucional, fracciones I y II es donde se estable- ce esta jornada máxima.

Los legisladores del 17 tenían como propósito, con esa reducción de la - jornada, proteger física y mentalmente al trabajador para que pudiera tener - una vida social más llevadera.

Por último, cabe señalar que este trabajo no es del todo completo debido a diversas dificultades. Pero ha sido realizado con un gran esfuerzo y espe- rando sea aceptado de buen agrado por quienes lo consulten.

CAPITULO I

" DE LA RELACION DE TRABAJO "

1.- " TRASCENDENCIA DEL TEMA "

Este capítulo de la relación laboral es importante, ya que para llegar al estudio de la jornada de trabajo, primero tenemos que hacer un estudio - sobre el concepto mismo de la relación laboral.

De igual manera, es trascendental identificar y distinguir la relación laboral con el contrato de trabajo, pues en un principio los tratadistas - y la ley - sólo identificaban al contrato de trabajo; incluso el maestro Mario de la Cueva en un principio habla de contrato de trabajo, y no de relación de trabajo, aunque luego se convierte en el principal defensor de la - teoría de la relación de trabajo.

Por otra parte, la doctrina y la jurisprudencia han discutido durante mucho tiempo sobre la naturaleza de la relación que se establece contra el trabajador y el patrón, ya que algunos doctrinarios consideran que se trata de una relación de trabajo, mientras que otros se mantienen en la teoría -- tradicional del contrato de trabajo.

2.- " DE LA RELACION DE TRABAJO "

En este capítulo haremos un breve estudio de lo que es la relación de trabajo, lo que implica también definir el término "relación y "relación jurídica", ya que toda relación de trabajo es una relación jurídica; también haremos una referencia a los doctrinarios sobre la relación laboral. Por lo que se refiere a la definición legal se analizará en el tema número cuatro del presente capítulo.

Comenzaremos con la palabra "relación" que significa: "Conexión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra. Referencia que se hace de un hecho. Finalidad de una cosa."¹

Para continuar con nuestro análisis, diremos que la relación jurídica ha tenido muchas controversias en la doctrina, pero la idea más predominante es la que como tal debe considerarse toda relación entre seres humanos sujeta a la norma jurídica o que ésta reglamenta.

Por otra parte el Dr. Néstor de Buen dice que: " toda relación prevista en una norma tiene, en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí: lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente, es decir, en vista de una razón o fundamento de Derecho; ..."²

¹ Diccionario Amat de la Lengua Española. Ediciones Nauta, S.A. Barcelona, España, 1981. p. 379.

² DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo, T.I. 7a. edición. Editorial Porrúa. México, 1989. p. 537.

La teoría relacionista fué expuesta por Wolfgang Siebert allá por el año de 1935, en el apogeo del nacional socialismo en Alemania.

Para diferenciarla del contrato de trabajo se dijo que " la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la presentación de servicios y el pago del salario."³

La relación de trabajo la consideramos más amplia que el contrato, ya que la voluntad de las partes puede superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en favor del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establezcan en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo.

Mediante la doctrina podemos tener una idea más clara sobre la relación de trabajo.

Hernández Marquéz dice que las notas fundamentales de la relación de trabajo son: " a) la comunidad de empresa y jerarquización; es decir, que los trabajos que integran la empresa no buscan un fin material y egoísta, sino un criterio común y plenamente coincidentes el interés de la empresa subordinados al interés nacional; b) el tránsito del trabajo de un orden puramente material y económico, al terreno personal y humano. Esta valuación espiritualista del trabajo es una de las más innovadoras de la nueva concepción; c) se supera la lucha de clases, substituyendola por una franca colaboración

³

TRUEBA URBINA Alberto, Trueba Barrera Jorge. Ley Federal de Trabajo de --

1970. 46a edic. Edit. Porrúa. México 1981. p. 34.

entre los elementos personales de la producción; es una consecuencia de los postulados anteriores; d) la relación laboral, sin desconocer su sentido secundariamente patrimonial, se basa en la recíproca lealdad y en la protección del trabajador."⁴

Ruprecht sostiene que configuran a la relación de trabajo " la existencia de un avance del Estado sobre el trabajo del particular y en donde mejor se manifestó esta institución fué en Alemania, con el régimen que creó el -- llamado Frente de Trabajo Alemán, durante el hitlerismo."⁵

El Dr. Mario de la Cueva ya desde 1938 habló de la doctrina de la relación de trabajo. Claro que no fué su inventor ya que tuvo sus bases en el pensamiento de Georges Scelle y de Erich Molitor.

Escribió Georges Scelle: "Se puede dar en arrendamiento una casa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física."⁶

Scelle hizo otro comentario diciendo que: "en el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos."⁷

⁴ HERNAINZ MARQUEZ Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1964. p. 203-204.

⁵ RUPRECHT Alfred J. Contrato de Trabajo. s/edic. Bibliográfica Omega; Editores Libreros. Buenos Aires, 1960. p. 1.

A Erich Molitor le interesó hacer una distinción entre el contrato de -- trabajo y la relación laboral: "el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación del trabajo, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajador."⁸

El Dr. Mario de la Cueva deduce que " la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa - que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador una norma objetiva, integrada por los principios, instituciones y normas de la Declara---ción de derechos sociales, de la Ley de trabajo, de los convenios internacio---nales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supleto---rias."⁹

De lo anterior deduce las siguientes consecuencias: "a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) la prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos - que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina enevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el

⁶ DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. 9a edición. Editorial Porrúa. México, 1984. p. 182 - citado por el autor -.

⁷ Idem. p. 182 - citado por el autor -.

⁸ Ob. cit. p. 184 - citado por el autor - .

contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e impe-rativamente el derecho objetivo."10

Por otra parte el Dr. De la Cueva sostiene que los contratos civiles son estáticos, aunque en la actualidad esta idea no es obsoleta, ya que hay situaciones en que un contrato civil deja de ser estático, tal como lo menciona el Dr. Néstor de Buen, respecto al artículo 2455 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, que se refiere al arrendamiento de fincas --rústicas; ya que se pueden rebajar las rentas cuando sobrevenga alguna causa extraordinaria.

Lo importante de la relación de trabajo es que no tiene un origen contractual y que en ocasiones, no hay voluntad patronal para establecerla. Así, la relación de trabajo se convierte en imperativo de la ley, de los con-tratos colectivos y de otros ordenamientos. Cada que se implique una relación subordinada de prestación de servicios se tratará de una relación de -trabajo.

Aunque en la actualidad, el tema de la relación de trabajo todavía causa controversias, debemos especificar que a través de ella se ha logrado una mayor protección para el trabajador, así los patrones no pueden evadir las responsabilidades derivadas de la prestación de servicios personales, para -cuando no haya contrato.

⁹DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 187

¹⁰Idem.

3.- " CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. "

En este capítulo analizaremos de una manera breve lo que es el contrato individual de trabajo; así como un análisis comparativo entre la relación la boral y el contrato de trabajo. Por lo que se refiere a la definición legal se estudiará en el tema número cinco del presente capítulo.

Es bien sabido que a través del trabajo se transforma la naturaleza para beneficio del hombre.

Con el correr de la historia las formas de trabajo han cambiado. En la antigüedad se tenía que hacer un trabajo en común para poder cazar los grandes animales que existían en ese tiempo. Posteriormente, al dejar de ser nómadas, apareció la propiedad privada; y por consiguiente, la necesidad de utilizar cierto personal para el cuidado de sus animales y sus tierras.

En los grandes imperios llegaron a existir algunos tipos de contratos, el ejemplo más claro lo tenemos en Roma donde existía la locatio conductio - operararum (arrendamiento de obras; por consiguiente en Roma solo existía el contrato de arrendamiento. (Antecedente del contrato de trabajo).

Cabe recordar que en Roma los trabajos referentes al servicio militar y

el agrícola sólo se tenían ciertas consideraciones, ya que los demás trabajos los realizaban los esclavos por considerarlos indignos.

Con el desmembramiento de los grandes imperios, surgió la época feudal, donde desaparecen los conceptos de esclavitud y surgen los de siervos. A éstos se les llegó a entregar la tierra para que la trabajaran en su provecho; pero le debían de pagar una renta al Señor Feudal, también le debían --obediencia y fidelidad.

Fue hasta la revolución francesa donde se le dió un contenido contractual a las relaciones laborales; así que cuando sugieron las máquinas también surgió una demanda constante de mano de obra y es cuando se adquiere un contenido puramente contractual; pero jurídicamente no se le dió mucha importancia, así lo reflejan los códigos de Napoleón (1804), civil español (1889) y alemán (1897), donde el contrato se regula en una forma muy breve.

Es necesario apuntar que la palabra "contrato" proviene del latín "contratus", que significa estrechar, unir, hacer pacto. Gramaticalmente se --define el contrato como el "pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compeli--das." 11

El Código Civil del Distrito Federal en su artículo 1793 establece que los contratos son los convenios que producen o transfieren derechos y obligaciones; de la definición anterior podemos decir que el contrato es el acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones.

11
Diccionario Amat de la Lengua Española. Ob. cit. p. 107

En la actualidad existen diferentes relaciones sociales, una de ellas - es en la que un hombre se compromete a prestar servicios personales a otro o a una persona moral, mediante el pago de un salario o compensación determinada, así es como aparece el arrendamiento de servicios y, posteriormente el contrato de trabajo.

Dentro del derecho de trabajo, el contrato de trabajo, es un elemento - importante, aún en la actualidad se discute mucho sobre si se trata o no de un contrato de trabajo.

Cabe hacer notar que los códigos del siglo pasado ya no hablaron de --- arrendamiento de servicios sino de "contrato de servicios"; aunque algunos - autores lo llamaron contrato de Derecho Laboral, de empleo privado, etc..

Al irse expandiendo el Derecho del trabajo, la idea contractual se am-- plió, lo que trajo como consecuencia que muchos autores no querían definirlo porque decían que era imposible dar una definición precisa; por ejemplo pa-- ra Mario L. Deveali la definición correcta era "contrato de actividad".

Otro autor, Ruprecht, señala que: "es imposible abarcar en una sola de-- finición o figura jurídica a toda una gama de situaciones diversas. Con -- ello, o bien crean una definición múltiple, o bien, introducen el confusio-- nismo en la materia."¹²

El término "contrato de trabajo" fué utilizado por los economistas y -- adoptado oficialmente por la ley de Bélgica el 10 de marzo de 1900, definién

¹² RUPRECHT Alfred J. Ob. cit. p. 10

dolo como "aquel por el cual un obrero se obliga a trabajar bajo la autoridad, dirección y vigilancia de un jefe de empresa o patrón, mediante una renumeración calculada, sea en razón de la duración de trabajo, de la cantidad calidad o valor de la obra en la forma en que las partes hayan convenido."¹³ Después esta idea pasó a Suiza y Francia.

Existen algunos doctrinarios que no aceptan la idea de contrato de trabajo, por ejemplo para Planiol y Ripert la denominación correcta es "arrendamiento de trabajo". Existen otros como Josserand quien acepta la idea de contrato de trabajo y señala que ya no se evocarán o aludirá al arrendamiento de cosas o servicios.

En la actualidad el término de "contrato de trabajo" ha entrado en casi todas las leyes o doctrinas.

Para tener una visión más completa sobre el contrato de trabajo es conveniente señalar las ideas que tienen otros doctrinarios sobre este término.

Al contrato de trabajo, Cabanelas lo define como "aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios personales y con caracter económico y por el cual una de las partes de una renumeración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una recompensa equitativa de aquél que recibe los beneficios."¹⁴

¹³ POZZO Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del trabajo Vol. I. Ediar S.A. editores. Buenos Aires, 1961. p. 164.

¹⁴ CABANELAS Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. s/edic. Editores libres. Buenos Aires, 1949. p. 1.

Para Lotmar el contrato de trabajo es " aquél por el cual una persona -trabajador- se obliga respecto de otra -patrono- a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio."15

Capitant y Couche expresan que "es aquél por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por un día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado."16

Establece Ramírez Gronda que "es una convención por la cual una persona (trabajador: empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador: patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica o individual o colectivo." 17

Pozzo lo define como " aquél por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia para otra, mediante el pago de una remuneración."18

Señala Krotoschin que " es aquél por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra, mediante el pago de una remuneración."19

Inicialmente, De la Cueva, sostenía que, "el contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del Derecho del trabajo, las categorías del patrono y del trabajador solo pueden entenderse en función de él."20

15 ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO Luis. Tratado de Política Laboral y Social T.II. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, 1972. p. 52 -citado por el autor.-

16 Ob. cit. p. 53 -citado por el autor.-

Aunque, como ya se vió en el capítulo anterior, después se convierte en el principal defensor de la relación de trabajo.

Ahora bien, el término de contrato nació y se perfecciono dentro del Derecho Civil, pero en la actualidad ya pertenece a la amplia rama del derecho; así podemos hablar de contrato en el derecho mercantil, contrato administrativo, contrato de trabajo, etcétera.

Por lo que se refiere a la Ley de 1931, definió al contrato de trabajo como "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución - convenida." (art. 17); y ya en la reforma de 1970 se modificó de la siguiente manera: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o de nominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra persona un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" (art. 20, segundo párrafo).

Es de gran importancia hacer notar que en la actualidad el término de contrato de trabajo, está perdiendo objetividad ya que las partes tienen muy poca oportunidad para ejercer su autonomía al contratarse.

Si tomamos en cuenta que existe un salario mínimo, una jornada de trabajo, etc., que están regulados por las normas jurídicas, por los contratos colectivos de trabajo, en realidad es muy poco lo que queda a las partes en el contrato de trabajo y, es por ello, que en la actualidad se utilice más -

¹⁷ RAMIREZ GRONDA Juan D. El Contrato de Trabajo. s/edíc. Editorial Claridad. Buenos Aires, 1945. p. 198

¹⁸ ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO Luis. Ob. cit. -citado por el autor- p. 53.

¹⁹ Idem.

el término de "relación de trabajo", en razón de la cual quienes contratan - en definitiva son las partes por su sometimiento a la ley, o laudos o convenios colectivos, que fijan las condiciones de trabajo, en donde el trabajador y el patrón no tienen participación directa.

4.-" DEFINICION LEGAL DE RELACION DE TRABAJO "

Hacer un estudio o análisis de la definición legal de la relación de -- trabajo, es importante por ser uno de los pilares del Derecho del Trabajo, -- también para diferenciarla de otras figuras jurídicas parecidas.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 20, párrafo primero señala que: "Se entiende por relación de trabajo; cualquiera que sea el acto que le dé -- origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, me-- diante el pago de un salario."

Para tener una mayor comprensión de lo que es la relación de trabajo, -- es necesario separar las partes de dicha relación y definir cada una como -- parte de un todo. Cabe señalar que el término "relación", relación de tra-- bajo" y "relación jurídica" ya se definieron en un tema anterior.

Del artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo se despresnden los siguien -- tes elementos:

a) Dos personas (El Dr. Néstor de Buen los denomina elementos subjeti-- vos). Uno el trabajador y otro el patrón.

La Ley antes mencionada cita en su artículo octavo que: "Trabajador es -- la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal -- subordinado."

El artículo 10 expresa: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

b) Prestación de un trabajo personal. Esto se refiere a que la persona que va a prestar el trabajo debe ser ésta, y no encargarle el trabajo a otra persona, ya que si así sucediera, cambiaría la naturaleza del acto jurídico.

c) Subordinado. Subordinación no se refiere a estar bajo la dirección y dependencia tal como lo establecía la Ley Federal de 1931; respecto a esos términos De la Cueva critica el doble empleo de esas palabras que originaron grandes controversias y confusiones; para él, la palabra subordinación era la más aconsejable y se funda en que la dependencia económica rompe con los principios fundamentales de nuestro Derecho.

Esta consideración tuvo su primer efecto en la ejecutoria del 20 de Octubre de 1944, Amparo directo 1960/43/2a, Ignacio Reinoso, en la cual la Corte estableció que:

"La disposición del art. 17, relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado art. 17 es la de que, para que haya un contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal."²¹

²¹ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.I. 9a edición. Editorial Porrúa. México, 1984. p. 202.

Después con la ejecutoria del 24 de noviembre del mismo año la Corte ratificó la jurisprudencia y empezó a emplear el término subordinación en el -- Amparo directo 5527/44/la., Antonio Góngora Pardenilla), al señalar que "la Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso si la había."22

Posteriormente la exposición de motivos de la Ley de 1970 que manifestó; sobre el uso del término de subordinación que, "El concepto de relación individual incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."23

La subordinación como elemento esencial de la relación de trabajo que -- permite diferenciar dicha relación de otras relaciones jurídicas, ha sido ratificada en jurisprudencia firme por la Suprema Corte de Justicia de la --- Nación, con ejecutorias dictadas entre los años de 1976 a 1984 (Informe Cuarta Sala 1984, tesis 20, p. 21).

" SUBORDINACION ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y recibe una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una -- relación laboral, pues para que exista ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de --

22

DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 202.

23

Ob. cit. pp. 202-203.

otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder de mando jurídico correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio de acuerdo con el artículo - 134 fracción III de la Ley Federal de Trabajo, que obliga a desempeñar el ser vicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad es tará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo."

d) Mediante el pago de un salario. El término "mediante" se debe enten der como "a cambio de". Si se presta un servicio es necesario que le den -- algo a cambio, en este caso nos referimos al salario.

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo en su artículo 82 menciona que: - "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su tra- bajo."

Y de una manera más completa, dicha Ley se refiere a la forma en que se integra el salario, en su artículo 84 dispone que. "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquiera otra -- cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Cabe señalar que la anterior definición reafirma el carácter proteccio-- nista y reivindicador de nuestro derecho del trabajo, ya que comprende a todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

5.- " DEFINICION LEGAL DE CONTRATO DE TRABAJO. "

La Ley Federal de Trabajo de 1931 en su artículo 17 definía al contrato de trabajo como: "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida."

Y la ley federal de trabajo de 1970 ya no utiliza los términos de "dirección" y "dependencia", sino de subordinación ya que los dos primeros términos habían sido duramente criticados.

En la ley vigente se define al contrato de trabajo en los siguientes términos. "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

El contrato de trabajo tiene por lo tanto los mismos elementos que la relación de trabajo; es decir: a) Dos sujetos - trabajador y patrón-; b) Prestación de un trabajo personal; c) Subordinación; y d) Mediante el pago de un salario. Mismos que ya se definieron en un tema anterior.

Es necesario señalar que en el artículo 20 de la ley vigente, donde se define al contrato de trabajo, se menciona que "...cualquiera que sea su forma o denominación...", es decir, no importa como se llame, el hecho es que hay un contrato de trabajo por la integración de los elementos jurídicos y no por cualquier nombre que se le dé. Para que quede ratificada tal afirmación se cita la siguiente ejecutoria:

" RELACION DE TRABAJO A LA QUE SE DA OTRA DENOMINACION "

Para distinguir a la relación laboral de otra de naturaleza mercantil como lo es la comisión, debe atenderse primordialmente a los -- términos reales en que se lleva a cabo la prestación del servicio y el carácter permanente o temporal del vínculo existente entre las - partes. Por lo mismo, la circunstancia de que en el documento en que consta el contrato se le haya denominado contrato de comisión - mercantil, no debe impedir a la Junta que conoce del caso analizar la esencia de la relación entre las partes, para determinar cual -- fué su verdadera naturaleza independientemente de la denominación - que se le haya dado." (Amparo Directo 1334/79. José de los Angeles Guzmán 16 de Enero de 1980.).

Así, aunque las partes le den otro nombre al contrato será contrato de - trabajo, siempre y cuando se produzca la obligación de prestar un servicio - personal subordinado y el pago de un salario.

Cuando se haya celebrado un contrato de trabajo y se incumpla por parte del trabajador, en lo único, que implica al patrón es en no pagarle su salario al trabajador. Pero existen obligaciones para el patrón cuando éste no quiera que se lleve a cabo la relación de trabajo y se haya celebrado un contrato con anterioridad.

6.- " EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. "

Lo primero que debemos entender por "estabilidad", es la "continuidad" o "permanencia" en el trabajo.

La estabilidad de los trabajadores comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de causa razonable para su disolución.

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo vigente, las causas de que no -- haya una estabilidad laboral son los casos a los que se refieren los artículos 35, 36, 37 y 38.

El artículo 35 se refiere a que "Las relaciones de trabajo pueden ser-- para obra o tiempo determinado."

El artículo 36 dice que "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Es decir, que cuando se señale la obra determinada por el trabajador y el patrón, es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate realmente de esta clase de relación laboral."

Conforme al artículo 37; el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse los siguientes casos:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;y
- III.- En los demás casos previstos por esta ley.

El Artículo 38 señala que las relaciones de trabajo para la exploración de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de mi-

nas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o -- para la inversión de capital determinado.

Pero si vencido el término establecido en el contrato o relación de trabajo, subsiste la materia de trabajo, ello origina la prórroga del contrato o relación laboral.

Si subsiste la materia de trabajo y el patrón despide al trabajador, -- éste puede demandar la prórroga de la relación laboral, la acción de reinstalación así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo; o bien, solicitar su indemnización constitucional.

Diversos tratadistas han tratado el tema de la estabilidad en el empleo Mario L. Deucal considera que por estabilidad se entiende " el derecho del - trabajador a conservar el puesto durante toda su vida"²⁴, mientras subsista la fuente de trabajo.

En la Carta Constitutiva de los Estados Americanos se dejó asentado que "El trabajo es un Derecho y un deber social...; ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en - los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar".²⁵

También es importante mencionar el contenido del artículo 123, punto I

²⁴ GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 11a. edición. Editorial Porrúa. México, 1980. p. 107

²⁵ Idem.

de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, según la cuál toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Cabe hacer mención que el principio de la estabilidad en el empleo es -- una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin precedente alguno en otra legislación o en la doctrina.

Para De la Cueva la idea de la estabilidad en el empleo es "un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su -- disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente -- de la del patrón por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, o de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación".²⁶

La definición anterior pone muy en claro que la estabilidad en el empleo es un derecho para el trabajador, tal como se deduce del artículo quinto Constitucional, el que expresa que "la estabilidad depende de la voluntad del trabajador".

El Dr. Nestor de Buen dice que "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, -- sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es -- indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista, la mate--

²⁶ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 219

ría de trabajo el trabajador podrá continuar laborando!"²⁷

También el Dr. De Buen dice que la estabilidad en el empleo tiene las siguientes características:

a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinado y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (artículo 38 de la L.F.T.).

c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan -- los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista -- para la terminación.

d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su --- empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

e) Los patrones no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo -- que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad que marca la Ley."²⁸

De lo anterior se desprende que la estabilidad en el empleo es derecho -- de los trabajadores, ya que, salvo sus excepciones la relación de trabajo pue de concluir por voluntad del patrón.

²⁷ DE BUEN LOZANO Nestór. Ob. cit. p. 573.

²⁸ Ibid. p. 575.

CAPITULO II

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

I .- "TRASCENDENCIA DEL TEMA"

Las condiciones de trabajo son las bases bajo las cuales un trabajador - presta los servicios a un patrón. Mientras uno -trabajador- preste un servi cio eficaz en un lugar salubre, con un horario justo y con un salario con el que pueda mantener a su familia; el patrón podrá exigirle el cumplimiento de sus obligaciones para así obtener una producción de mejor calidad.

En este capítulo abordaremos el tema de condiciones de trabajo, definiendo conforme a la Ley vigente y de una manera somera conforme a la doctrina mexicana. Ya que entre los doctrinarios existen algunas diferencias; algunos expresan que son sólo modalidades bajo las cuales se presta un servicio, mencionando nada más los beneficios para el trabajador; otros mencionan que -- las condiciones laborales también implican prerrogativas para el patrón; ---- otros más o se adhieren a dichas teorías o se limitan a criticarlas.

Lo anterior implica la necesidad de hacer un breve análisis sobre el --- principio de igualdad, conforme a las condiciones de trabajo; así como un ligero estudio sobre las clasificaciones de las condiciones de trabajo, tanto - por que atañe a la norma legal como al concepto doctrinario.

2.- " CONSIDERACIONES GENERALES. "

Las condiciones de trabajo son unas de las instituciones jurídicas más -- importantes en la actualidad, en virtud de que el Derecho Laboral tiene como características la expansividad. Es decir, que las condiciones mínimas que son marcadas por la Ley, puedan ser superados mediante el consentimiento de -- las partes.

Mediante las condiciones de trabajo es como se lleva a cabo el buen desa rrollo de la actividad humana sobre todo del trabajo.

Dentro de este capítulo de condiciones de trabajo se analizarán brevemen te las condiciones de trabajo, sobre todo las más importantes como el salario y la jornada de trabajo; ya que esta última ha tenido diferentes ámbitos a -- través de la historia y en la doctrina.

Con el principio de igualdad se borra un capítulo de injusticia para la clase laboral, ya que anteriormente los patrones contrataban a los que querí-- an. De éste principio se hará una breve referencia.

3.- " CONCEPTO DE CONDICION DE TRABAJO "

El concepto de "condición" se define en el diccionario como el "Acontecimiento incierto o ignorado que influya en la perfección o resolución de ciertos actos jurídicos o de sus consecuencias".²⁹

Algunos autores definen a la condición de trabajo, sólo desde el punto de vista del trabajador, tal como lo hace el Dr. Mario de la Cueva quien expresa que "entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".³⁰

El Dr. de la Cueva considera que las condiciones de trabajo son el núcleo del estatuto laboral. Es decir, es la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, lo que da vida al ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporciona un salario decoroso.

Para el Dr. de la Cueva el origen y los fines de las condiciones, menciona que, "se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura."³¹

²⁹ Diccionario Amat De La Lengua Española. Ob. cit. p. 101.

³⁰ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 266

³¹ Idem.

El Dr. Néstor de Buen da una definición de condiciones de trabajo, pero sólo desde el punto de vista técnico, expresando que son "la determinación -- específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el objeto posible, como elemento esencial de la relación de trabajo".³²

Ya en páginas anteriores se definió el concepto de "condiciones de trabajo" en un sentido "social", con el Dr. Mario de la Cueva donde se hizo alusión a las prerrogativas para los trabajadores; pero para el Dr. Néstor de -- Buen, las condiciones de trabajo también implican prerrogativas patronales; -- por ejemplo, "de las disposiciones contenidas en los artículos 65, que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la existencia misma de la empresa; 110, que fija las cantidades que puedan descontarse del salario y 118 que reconoce a los empresarios el derecho de reinvertir sus utilidades y a obtener un inte -- ras razonable por el capital que invierten."³³

La tendencia general sobre las condiciones de trabajo se refieren a que constituyen un mínimo de garantías para la clase trabajadora.

Hay algunos autores que ni siquiera mencionan la definición de condiciones de trabajo, tal es el caso de Euquerio Guerrero. El Lic. Ramírez Fonseca sólo dice que está de acuerdo con el Dr. Néstor de Buen en que también hay prerrogativas para el patrón. Aunque dice que para él las condiciones de -- trabajo con el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio"³⁴

Por lo que se refiere a nuestra Ley Federal de Trabajo, en su artículo -- 24, nos dice que: "Las condiciones de trabajo deben ser por escrito cuando -- no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en cada parte".

³² DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 137

³³ Ibid. p. 137-138

³⁴ RAMIREZ FONSECA Francisco. Condiciones de Trabajo. 2a edición. Editorial -- pac. México, 1985. p. 23.

Ahora bien, las condiciones de trabajo que se estipulan por escrito entre trabajador y patrón no son las únicas, ya que al incorporarse el trabajador a la empresa queda sujeto a las condiciones de trabajo que le concedan las Leyes. Tampoco pueden ser inferiores a las mínimas estipuladas legalmente, así lo establece el artículo 56 de la Ley vigente: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley".

De lo anterior se desprende que cualquier condición inferior a las estipuladas por la Ley es nula.

Por otra parte, las condiciones de trabajo son un tema inconcluso, ya que cada revisión de contrato colectivo los trabajadores siempre lucharán -- por mejorar las condiciones en las que prestan su trabajo, y que las actuales condiciones sean sólo un eslabón y cuyo fin no llegará sino hasta el día en que los medios de producción pertenezcan a la clase trabajadora.

Pero mientras llega ese ansiado momento, las condiciones de trabajo, -- pueden modificarse en virtud de que el Derecho Laboral siempre está en expansión. Y lo más importante, para el mejoramiento constante de los niveles de vida del trabajador, por lo tanto, las condiciones de trabajo deben superarse permanentemente para beneficio de los hombres, porque siempre crecerán las necesidades y las aspiraciones humanas.

La modificación de estas condiciones pueden alcanzarse mediante diversas formas; la modificación por parte del patrón en beneficio del trabajador, -- cosa que en la actualidad casi ningún patrón lo hace; modificación de los -- contratos colectivos, ya sea por acuerdo entre sindicato y patrón, o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje; o bien, por acuerdo entre trabajador y patrón, y si no es posible, por resolución de la Junta, previo juicio correspondiente, tal como lo reconoce el art. 57 de la Ley Federal de Trabajo, que dice que "El trabajador podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren -- circunstancias económicas que la justifiquen."

4.- " EL PRINCIPIO DE IGUALDAD. "

El principio de igualdad tiene una gran importancia en el Derecho del -- Trabajo, ya que son los fines últimos de los trabajadores para que tengan una existencia decorosa.

A través de la historia, la lucha de los trabajadores ha sido para tener una igualdad de derechos del trabajo y del capital.

La mayor grandeza del principio de la igualdad se presenta en la cues--- tión relativa a las condiciones de trabajo.

La asamblea Constituyente de Querétaro recogió el principio de igualdad, pero sólo con respecto al salario; así el artículo 123, fracción VIII expresa que: "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

El Dr. Mario de la Cueva lo define como "la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo".³⁵ Así lo explica el artículo tercero de la Ley Federal de Trabajo, que en su párrafo segundo menciona que, "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por - motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición - social."

Y esta misma idea la volvieron a proyectar en el artículo 56 de la Ley - citada, donde ya no sólo se refirió a la cuestión del salario, sino de una -- manera general a la totalidad de las condiciones de trabajo, donde en su --- texto expresa lo siguiente: "Las condiciones de trabajo...deberán ser propor-

³⁵ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. III

cionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias...salvo las modalidades expresamente consignados en esta Ley".

Por último diremos que el artículo 86 de la Ley vigente se refiere también al principio de igualdad, refiriéndose específicamente al salario; cuyo texto dice, "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones - de eficiencia también iguales, debe corresponder, salario igual."

Del supuesto anterior se deduce que el beneficio que alcance un trabajador, en sus condiciones de su salario, debe extenderse a los demás trabajadores de la empresa que cumplan un trabajo igual, esta transformación, en ocasiones, ajena a la voluntad.

5.- " CLASIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO "

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral.

El Dr. Mario de la Cueva hace una clasificación de las condiciones de -- trabajo en base a las funciones y finalidades de las normas que las contienen "Una primera categoría es la de naturaleza individual pues se forma sobre las condiciones que deban aplicarse a cada trabajador, muchas de las cuales se -- dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima, pero tienen como finalidad suprema, el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel de vida económico decoroso. La segunda categoría es de naturaleza colectiva, y tiene como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y de la vida de los hombres. Y la tercera, que es también -- de naturaleza colectiva, comprende las prestaciones llamadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca."³⁶

Por otra parte la Ley vigente, clasifica a las condiciones de trabajo en las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Días de descanso
- c) Vacaciones
- f) Salario
- g) Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Además de estas condiciones de trabajo reguladas del artículo 56 al 131 de la Ley Federal de Trabajo, en el título cuarto denominado "Derechos y Obligaciones

³⁶DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 266

gaciones de los Patrones" debía de pertenecer a las condiciones de trabajo. - En el título cuarto, aparecen además de las obligaciones y prohibiciones para los trabajadores y patrones, las disposiciones relativas a las habitaciones - para los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento, los derechos de - preferencia, antigüedad y ascenso, los derechos derivados de las invenciones de los trabajadores, y que en conjunto también integran las prestaciones que deban percibir los hombres por su trabajo.

A continuación sólo se hará una breve referencia de las condiciones de - trabajo que marca la Ley.

a) Jornada de trabajo.

El trabajador siempre ha tratado de mejorar las condiciones de vida y -- compartir el hogar con la familia, por lo que la Comisión de 1917, procuró - dar mayor tiempo posible libre a los trabajadores; por lo que precisó el tiem po durante el cual, el trabajador esté a disposición del patrón.

De este tema se hablará en forma más general en los siguientes capítulos.

b) Días de descanso.

Los días de descanso tienen como finalidad la defensa de la salud de los hombres, así como la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos cívicos o fiestas tradicionales.

El artículo 69 de la Ley Federal de Trabajo establece que: " por cada -- seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo - menos, con goce de salario íntegro."

De la Cueva dice que son tres las finalidades del descanso: "la primera, a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza cultural y social, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura."³⁷

El artículo 123 constitucional, fracción IV, inciso A se establece el --descanso semanal pero no indica que debe ser remunerado. La Ley Federal del Trabajo de 1931 tampoco lo establecía. Correspondió a una Iniciativa del --Presidente Lázaro Cárdenas en el año de 1935 en el que se adicionara el primer párrafo del artículo 78, que se limita a reproducir el texto constitucional, con la indicación de que el descanso llevaría implícito el pago del salario íntegro. Y en la nueva Ley se reprodujo en el artículo 69 el texto adicionado del artículo 78 de la anterior.

Ahora bien, la determinación de la fecha de descanso podrá hacerse en --forma convencional entre trabajador y patrón, cuando el trabajo requiera de --una labor continua. (art. 70). Aunque en la actualidad la determinación --- casi siempre la toma el patrón.

La Ley vigente en su artículo 71, primer párrafo establece que "en los --reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el --domingo.

³⁷ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 286.

La principal razón de que se escogiera "preferentemente el domingo" derivándose de la tradición que viene del cristianismo. O bien, porque los domingos se efectúan espectáculos masivos, que por regla general están al alcance de la economía de la clase trabajadora y tiene oportunidad de presenciarlos.

Por otra parte, existe la posibilidad de que los trabajadores trabajen - el día domingo, lo que trae consigo que tengan derecho a una prima del veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios -tal como lo establece el artículo 71, segundo párrafo de la Ley citada-.

Pero si el trabajador laboró los seis días de la semana y todavía trabaja el día domingo, tiene derecho a un salario doble (art. 73), independientemente del pago del séptimo día.

Los descansos legales obligatorios son aquellos donde el trabajador tiene la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional, fechas tradicionales familiares, o celebran el día de ellos internacionalmente.

En el artículo 74 de la Ley vigente señala lo siguiente: "Son días de --descanso obligatorios:

- I.- El primero de enero;
- II.- El 5 de febrero;
- III.- El 21 de marzo
- IV.- El 1º de mayo;
- V.- El 16 de septiembre
- VI.- El 20 de noviembre;

VII.- El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII.- El 25 de diciembre.

El primero de enero no tiene más que una razón social de ser. La fiesta tradicional de fin de año. Aunque sus orígenes se derivan de un valor religioso.

El cinco de febrero se conmemora la promulgación de la Constitución, que contiene en su artículo 123, la primera Declaración de Derechos Sociales en la historia; por consiguiente es la fecha más importante dentro de la historia de la legislación laboral.

El primero de mayo es el día internacional del trabajo, que evoca " la huelga general del año de 1886, en la ciudad de Chicago, Estados Unidos de Norteamérica, que culminó con la pena de muerte para sus líderes..."³⁸.

El 16 de septiembre, la iniciación de la guerra de Independencia, en 1810.

El 20 de noviembre se conmemora el inicio de la Revolución de 1910.

El 25 de diciembre, es la única fiesta religiosa que se observa en la Ley.

En los contratos sindicales se logra un mayor número de descansos obligatorios; ya sea para aprovechar festividades religiosas -por ejemplo jueves y viernes santo, primero y dos de noviembre, así como el 12 de diciembre; o bien, en términos que no afecte la producción, se pide se conceda una licencia, en forma individual, el día del cumpleaños de cada trabajador, etc.

³⁸ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 169.

Estas últimas pretenciones carecen de seriedad. Aunque México es un -- pueblo eminentemente religioso, también es cierto, a excepción del día de --- muertos, los días de descanso se aprovechan para otros fines distintos.

e) Vacaciones.

Las vacaciones son la interrupción de prestación de los servicios por -- parte del trabajador. Ya que, mediante un descanso más o menos prolongado, -- recupera las energías pero, sobre todo, alivia la tensión que resulta del so- metimiento diario a régimen de disciplina y subordinación.

Un descanso continuo devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad de intensificar su vida social y familiar así -- como cultural.

El documento legal más importante, de carácter universal, que propugna -- la prestación de vacaciones es "la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en su artículo 24 (10 de diciembre de 1948). Pero los orígenes de -- esta prestación fueron en Austria, en la Legislación de 1910. Después de la guerra de 1914, se extendió a otros países y así la vemos en 1921 en la Legis- lación rusa y en 1927 en la Legislación italiana. Francia la incorporó ofi- cialmente en 1936 y México la incluyó en nuestra Ley Federal de Trabajo de -- 1931. Nuestra Constitución del 17- nada dispuso al respecto. En algunos estados del país se reglamentó desde los años de 1922 y 1926 en Durango, Gua- najuato y Oaxaca respectivamente."

La ley vigente regula las vacaciones para los trabajos en general y para los trabajos especiales; en este inciso sólo haremos una breve referencia -- para el régimen general.

El principio general sobre las vacaciones es que éstas deben aumentar -- conforme aumenten los años de servicio.

El artículo 76 de la Ley nos dice que "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, y que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentarán en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se disfrutará de acuerdo al siguiente cuadro.

Si la antigüedad en el empleo es: Las vacaciones serán por lo menos de:

1 año de antigüedad:	6 días
2 años de antigüedad:	8 días
3 años de antigüedad:	10 días
4 a 8 años de antigüedad:	12 días
9 a 13 años de antigüedad:	14 días
14 a 18 años de antigüedad:	16 días
19 a 23 años de antigüedad:	18 días
24 a 28 años de antigüedad:	20 días
29 a 33 años de antigüedad:	22 días etc. .

El maestro Trueba Urbina tiene un criterio diferente en cuanto a la interpretación del segundo párrafo del artículo 76 ya que dice que a partir -- del quinto año de servicios hasta el noveno son doce días de vacaciones, y -- así consecutivamente.

Incluso una ejecutoria del año de 1977 reafirma la tesis del maestro -- Trueba Urbina.

Al respecto el Lic. Ramírez Fonseca explica que: "Según el criterio antes mencionado, no es de extrañarse dada la conocida filiación del Sr. Lic. - Calleja (Ponente del criterio ya mencionado), a partir del quinto año de servicios se incrementarán las vacaciones en dos días más, y no hasta el noveno -como se propone generalmente-...una ejecutoria representa un caso aislado -- que, estamos seguros no seguirá mediando en ese alto Tribunal." 39

Con la redacción del artículo 77 de la Ley citada se resolvió el problema de los trabajadores que prestan servicios discontinuos y los de temporada: tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de -- días trabajados en el año, de conformidad con la tabla expuesta anteriormente.

La Ley otorga el derecho a los trabajadores de disfrutar sus vacaciones en forma continua por un período de seis días por lo menos. (artículo 78).

Las vacaciones son obligatorias porque los trabajadores las necesitan -- para recuperar las fuerzas perdidas en el trabajo, así como el disfrute cultural y social. Por lo que si un trabajador no disfruta de ellas, aunque el patrón haya cubierto el salario de las mismas, ello no libera al patrón de -- dicha obligación, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Así lo establece el primer párrafo del artículo 79 de la Ley vigente. " las - vacaciones no podrán compensarse con una remuneración."

En muchos Contratos Colectivos los períodos de vacaciones superan a las legales, por lo que en estos casos sí se pueden remunerar los días de vacaciones que excedan de los mínimos legales, siempre y cuando los trabajadores -- estén de acuerdo con ello.

³⁹RAMIREZ FONSECA Francisco. Ob. cit. p. 59.

Ahora bien, la Ley marca en el artículo 79, segundo párrafo que: "Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados", disposición que se justifica porque si en ese momento se fija un período de vacaciones y se paga el salario correspondiente el efecto es el mismo.

Por otra parte "los trabajadores tienen derecho a una prima no menor de 25 por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones, el salario que perciben lo destinan a las necesidades diarias, - por lo que en el período de vacaciones el trabajador estaría imposibilitado para tener alguna distracción extraordinaria, ni tener alguna satisfacción, ya que son el destino natural de las vacaciones.

Por último el artículo 81 expresa dos principios: el primero en el que las vacaciones deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. El segundo se refiere a que el patrón debe entregar al trabajador una constancia de la fecha de disfrute de sus vacaciones

Pero si una vez transcurridos los seis meses a que se refiere el artículo anterior, sin que se le hayan otorgado al trabajador las vacaciones a que tenga derecho, éste deberá demandar ante los Tribunales de Trabajo correspondientes; lo deberá hacer dentro de un año, contando el término a partir de la fecha en que se venzan los seis meses a que se refiere el precepto antes mencionado.

d) Salario.

En este inciso trataremos la definición de salario, en forma muy concisa conforme a la Ley y algunos puntos de la doctrina mexicana.

El concepto de salario siempre ha suscitado diferentes problemas para definirlo de manera convincente.

El Dr. Néstor de Buen explica que "No es posible establecer un concepto unitario de salario, válido en todas las disciplinas y aceptado en todas sus manifestaciones. La ciencia económica, la sociología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes. (Aunque dice que el salario)," lo integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo."⁴⁰

Para el Dr. Mario de la Cueva la definición de salario es "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o -- bién una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."⁴¹

El Lic. Ramírez Fonseca dice que salario es "la retribución convenida -- que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado."⁴²

El Lic. Euquerio Guerrero menciona que salario es "la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador"⁴³

⁴⁰ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 177.

⁴¹ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 297.

⁴² RAMIREZ FONSECA Francisco. Ob. cit. p. 78.

⁴³ GUERRERO Euquerio. Ob. cit. p. 147.

Por lo que se refiere a la legislación vigente, en el artículo 82 establece que: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Aunque en el artículo 84 precisa la forma en que debe integrarse el salario para el caso de indemnizaciones. "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Es necesario indicar que el salario debe ser remunerador y nunca menor al mínimo. El artículo 90 lo confirma mencionando que "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo."

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y -- para promover la educación obligatoria de los hijos....

e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En este inciso hablaremos en forma breve sobre la definición de utilidad, el porcentaje de utilidades, quiénes participan en el reparto y las empresas que no están obligadas al reparto de utilidades.

El Dr. Mario de la Cueva define el concepto y naturaleza de la participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios." 44

⁴⁴DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 330.

El artículo 120 de la Ley vigente establece que utilidad para los efectos de esta Ley, es la renta gravable en cada empresa, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La forma en que se repartan las utilidades a los trabajadores se hará con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas. (Art. 117 de la Ley Federal de Trabajo).

Para tal efecto, el 4 de marzo de 1985 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la resolución de la Comisión misma que se encuentra vigente a -- partir del día cinco del mismo mes y año, donde resolvió en su artículo primero que, "los trabajadores participarán en un diez por ciento de las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios."

El porcentaje de participación se aplicará sobre la renta gravable sin -- hacer ninguna deducción ni establecer diferencia alguna entre las empresas, -- tal como lo dispone el artículo 586, fracción V de la Ley Federal de Trabajo.

La mecánica del reparto de utilidades se hará conforme al artículo 118 -- que establece que, "para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales."

Ahora bien, la Comisión podrá revisar el porcentaje cuando existe inconformidad por parte de los representantes de los trabajadores o de los patrones o bien, por el Secretario de Trabajo y Previsión Social.

Cuando ya esté fijado el porcentaje que constituye la participación de los trabajadores, "el reparto de utilidad entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores!"

Cuando el monto de la utilidad gravable haya sido aumentado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, dentro de los sesenta días a la fecha en que se notifique la resolución, se hará el reparto adicional. Sólo en caso de que fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará en la utilidad repartible del año siguiente. (art. 122).

Para determinar la cantidad que corresponde a cada trabajador, se hará conforme a lo que indica el artículo 123 de la Ley Federal de Trabajo. "La utilidad repartible, se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Para la repartición de utilidades se entenderá por salario, la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria (artículo 124).

El artículo 126 regula las empresas que quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I.- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II.- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes -- para fomento de industrias nuevas;

III.- Las instituciones de asistencia pública, reconocidas por las leyes que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

IV.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

V.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas o con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI.- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcial mente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

CAPITULO III

DE LA JORNADA DE TRABAJO

I.- " CONSIDERACIONES GENERALES. "

Se puede decir que el Derecho del Trabajo nació con dos objetivos inmediatos básicos: la obtención de un salario y la reducción de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es una de las instituciones de mayor trascendencia dentro de las condiciones de trabajo -si no es que la más-, y por ende, del Derecho Laboral.

Desde la antigüedad, la clase trabajadora siempre ha luchado por laborar una jornada de trabajo que le permita reponer sus energías y no tener una vejez prematura; así como tener una vida social y no vivir aisladamente, o para compartir una vida familiar.

Es este capítulo analizaremos la controversia que mantienen los doctrinarios sobre su duración, así como su clasificación, ya que algunos hablan de -jornadas semanales, legales, reducidas, continuas, etc..

Se hará un estudio breve de los antecedentes históricos de la jornada de trabajo, ya que son la base para continuar la lucha para obtener una jornada laboral de cuarenta horas; no para que los trabajadores se dediquen simplemente a descansar más, sino para que éstos puedan laborar con una mejor condición física, y así obtener productos de mejor calidad.

Se analizará también la clasificación que contempla la Ley vigente, ya que varían las jornadas si son de día, de la noche o parte de las dos; o bien por la edad, etc..

2.- " DEFINICION. "

La palabra "jornada" significa medida o duración de tiempo ya sea en su acepción etimológica, o desde el punto de vista de los diccionarios.

Comunmente se entiende por jornada el "tiempo de duración de trabajo diario de los obreros."⁴⁵

Etimológicamente se "deriva de la voz italiana 'giornata' que significa día."⁴⁶

Nuestra Ley vigente define a la jornada de trabajo, en su artículo 58 como "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón --- para prestar su trabajo."

Consideramos necesario apuntar lo que entendemos por disponibilidad del trabajador.

Al respecto, Alberto Briceño Ruiz menciona que disposición es "aptitud , proporción para algún fin, poder, arbitrio o autoridad; Disponer implica colocar, poner las cosas en orden y situaciones convenientes, hechar mano de -- una persona o cosa, hacer uso de ella, emplearla, darle un destino; usar una cosa según su capricho o voluntad."⁴⁷

Ahora bien, la definición legal antes mencionada tiene dos aspectos:

a) La facultad del patrón para poder hacer uso del trabajador con la correlativa obligación de éste de proporcionar su aptitud destreza y capacidad para

⁴⁵ Diccionario Amat de la Lengua Española. Ob. cit. p. 252.

⁴⁶ CAVAZOS FLORES BALTAZAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5a edición. Editorial Trillas. México, 1986. p. 20.

⁴⁷ BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Editorial UNAM. México 1985. p. 184.

el servicio. b) La de estar presto o estar en aptitud para desempeñar el trabajo.

Entre los doctrinarios ha surgido la controversia sobre el momento en que se inicia la jornada laboral, ya que para unos comienza desde que el trabajador sale de su casa y para otros desde que está a disposición del patrón para trabajar.

Este problema radica en la interpretación y surge en algunos casos, cuando el patrón proporciona servicio de transporte a los trabajadores, por lo que podría entenderse que la jornada de trabajo comienza desde que se inicia el traslado, tal como lo comenta Miguel Bermudez Cisneros; "En el caso de que el trabajador requiera traslado diario hasta el centro de trabajo, si éste es proporcionado por el patrón desde ahí comienza la jornada de trabajo". 48.

Sobre este problema de interpretación va a ser necesario contemplar cada caso en particular.

Sobre esto el Dr. Néstor de Buen nos comenta, "Si el transporte se presta a partir de un campamento (v. gr., en trabajos en caminos) para llegar a un punto en que se inicia la labor, la jornada se computará por lo menos, desde que se inicia el viaje. Por el contrario, en los casos de industrias alejadas de los centros de población en que el transporte se proporciona como un servicio para facilitar a los trabajadores el acceso al lugar del trabajo o el regreso a su domicilio, la jornada de trabajo se inicia a pie de fábrica y no al iniciarse o concluirse el transporte." 49

48 BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Las obligaciones en el Derecho Laboral. Cárdenas Editores y Distribuidores. México, D.F. 1978. p. 242

49 DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 145-146.

Como ya se mencionó anteriormente, se necesita analizar cada caso porque de una manera muy propia se podría considerar que -cuando se presta el servicio de transporte (ya sea que se trabaje en un campamento o el centro de trabajo esté retirado del domicilio del trabajador), la jornada de trabajo, inicia cuando el trabajador esté dentro del centro de trabajo, pero si en el -- horario convenido el trabajador se encuentra en el transporte, y éste es proporcionado por la empresa, la jornada comenzará en el horario convenido si - el transporte se retrasa por causas no imputables al trabajador, pero dicha jornada también terminará en el horario convenido.

Por otra parte, Briceño Ruzf hace las siguientes consideraciones respecto a la definición legal de la jornada de trabajo. "El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada. Esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador(Exposición de Motivos de la Iniciativa)."⁵⁰

Ya que si las interrupciones que hubiese por parte del patrón, implicara la prolongación de la jornada de trabajo, traería como consecuencia jornadas excesivamente largas; por ejemplo en las industrias de transformación, a ---- veces se pierde mucho tiempo para que a un trabajador le traigan materia prima y pueda seguir laborando.

El jurista colombiano, Camacho Henríquez dice que por jornada de trabajo debe entenderse "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición - del patrono para prestarle sus servicios durante un día."⁵¹

⁵⁰ BRICEÑO RUIZ Alberto. Ob. cit. p. 392.

⁵¹ CAMACHO ENRIQUEZ Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I Teoría General y - Relaciones Individuales. Editorial TEMIS. Bogotá Colombia, 1961. p. 392.

Hay que recordar que el límite máximo que la naturaleza permite es la duración total del día, que es de veinticuatro horas, regidas unas por la luz solar y otras por la obscuridad. Y que estas horas son variables según las latitudes y épocas del año.

Cavazos Flores, basándose en un estudio hecho por la Organización Internacional del trabajo sobre las legislaciones vigentes de varios países, de donde se desprenden algunas definiciones según las cuales, "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador no está en libertad de disponer de su tiempo y de sus movimientos."⁵²

Consideramos que Cavazos Flores fue un tanto rigorista con la definición anterior; ya que, entra en contraposición con el principio de la libertad. Es decir, aunque un trabajador efectúe un trabajo bajo la dirección y con las indicaciones del patrón, no quiere decir que no tenga libertad para disponer de sus movimientos.

Para Mario de la Cueva se entiende por jornada de trabajo "el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrón."⁵³

Algunas veces un trabajador se encuentra en su centro de labor media hora antes del inicio de su jornada, pero debe entenderse que no está a disposición del patrón. Esta disposición se entenderá la comprendida dentro del horario de trabajo; y este horario es el que se refiere a la jornada de ocho horas, siete o menos, según el trabajo que se trate.

⁵²CAVAZOS FLORES Baltazar. Ob. cit. p. 20.

⁵³DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del trabajo. 4a edición Editorial Porrúa. México, 1959, p. 605.

Krotoschin define a la jornada máxima legal como "la determinación de un máximo de horas de trabajo por día, del cual el patrón no puede excederse!"⁵⁴

Sabemos que la jornada máxima legal se establece por regla general, para todos los trabajadores. Solo que va a variar de acuerdo a una rama determinada de la industria o dependiendo de la naturaleza del trabajo; así como -- para los menores de edad.

Tueba Urbina no dá una definición propia, simplemente enuncia lo que --- dice la Ley vigente. Aunque menciona que la jornada de trabajo semanal debe ser de 40 horas.

La teoría de la jornada de trabajo se funda en el principio de derecho - social de proteger la vida, la salud de los trabajadores, así como su justa - compensación que mitigue una mínima parte la plusvalía. "Consiguientemente debe adaptarse la jornada semanal de 40 horas en la Ley, pero habrá que ---- luchar para establecerla en los contratos de trabajo."⁵⁵

Muchas condiciones de trabajo se logran primero mediante los contratos - de trabajo y cuando se legislan se convierten en leyes.

Anteriormente se había mencionado que la jornada de trabajo varía en -- cada latitud, por ejemplo, la Constitución de Quito, Ecuador, menciona las -- disposiciones del Código en cuanto a la jornada de trabajo, en su artículo 63 "Establece la jornada diurna máxima de ocho horas, y de menos en las indus--- trias donde no sea posible, según lo fije la Comisión de Salarios Mínimos....

⁵⁴ KROTOSCHIN Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Editorial De - Palma. Buenos Aires, 1968. p. 422.

⁵⁵ TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3a edición. Editorial Porrúa. México, 1975. p. 224.

En su artículo 64, establece que la jornada máxima nocturna, puede durar también ocho horas, pero se pagará con un 25 por ciento de aumento.⁵⁶

Por otra parte sabemos que son varios los aspectos que contribuyen a --- ofrecer la limitación de la jornada, en cuanto a un máximo de duración, una fundamentación adecuada.

Manuel Alonso García reseña una serie de fundamentos en los que existe una razón de fondo lo suficientemente poderosa, para en ella basar el establecimiento de un límite de duración de la jornada. Con tales razones justificativas indica que los fundamentos de la limitación son: "Las de orden económico, que se centran, sobre todo, en la estimación de que una mayor jornada no corresponde un más elevado rendimiento, sino que, al contrario, éste alcanza un nivel óptimo, y comienza a descender a partir de un determinado momento en el que la fatiga crea en la relación jornada-rendimiento una correspondencia inversamente proporcional.

- las de carácter social y estrictamente humano, que aconsejan- cuando no imponen- la necesaria limitación de la jornada de trabajo, tanto para evitar las consecuencias negativas de un exceso de dedicación como para favorecer los de tipo positivo que se ordenan en la conveniente, obligada disposición del tiempo preciso para el cumplimiento de los deberes familiares y sociales;

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

⁵⁶ GORDILLO Lautare. El Derecho Mexicano al Alcance de los trabajadores. Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana. Quito. Ecuador, 1960, p. 164.

- las de significado puramente fisiológico, que mira a los efectos del exceso de trabajo sobre el cuerpo humano, ocasionando la fatiga de éste, y originando alteraciones o consecuencias dignas de ser tenidas en cuenta en el organismo general del hombre;

- por último, las de valor político-jurídico, que se han de conceptuar exactamente el alcance de una limitación de la jornada de trabajo en el plano político-social, no pueden desconocer que toda finalidad duradera en este sentido tiene su mejor instrumento de realización y de consecución de objetivos en el campo del derecho y por medio de la norma."⁵⁷

Para Euquerio Guerrero "se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material."⁵⁸

Lo anterior trae como consecuencia, que por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajo y para protegerlo debe limitarse el tiempo de labor. Ya que debe considerarse que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas sus horas del día, o en faenas cuya diversidad es enorme o en el medio ambiente en que éstas se efectúan.

Aunque existe cierta liberalidad en la Ley respecto a la fijación de la jornada de trabajo, "también es cierto que dicha liberalidad es relativa, ya que en todo caso existe una jornada máxima legal, que es de ocho horas, sobre la cual no podrán pactar ni el trabajador ni el patrón."⁵⁹

⁵⁷ ALONSO GARCIA Manuel. Eviso de Derecho del Trabajo. 4a edición. Ediciones Ariel. Barcelona España. 1972. p. 476'

⁵⁸ GUERRERO Euquerio. Ob. cit. p. 120

⁵⁹ GOMEZ Orlando, Elson Gottschalk y Miguel Bermudez Cisneros. Curso de Derecho del Trabajo. 7a edición. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, --- 1979. p. 436.

La Ley vigente regula la forma de repartirse la jornada, en su artículo 59, que a la letra dice; "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 cualquier modalidad equivalente."

Basándose en el artículo anterior muchos patrones y trabajadores hacen caso omiso de las fracciones I y II del artículo 123 constitucional, estableciendo jornadas acumuladas, o sea, jornadas superiores a las ocho horas diarias, incluso hasta de 24 horas continuas, pero sin rebasar la máxima legal que es de 48 horas de trabajo, a la semana.

Esta modificación podrá llevarse a cabo siempre y cuando estén de acuerdo el patrón y el trabajador; si el trabajador no cumple con esa modificación del horario, no es motivo para modificarlo por parte de la empresa, y lo que trae como consecuencia es que la empresa está facultada para rescindirle el contrato al trabajador.

Por otra parte si el trabajador, trabaja más de ocho horas de lunes a -- viernes, para descansar los sábados por la tarde, no se considerará como tiempo extra el excedente de las ocho horas.

Por último diremos que la idea de jornada de trabajo sólo puede expresarse adecuadamente de acuerdo al criterio del artículo 58 de la Ley vigente. De otra forma caeríamos en el supuesto de olvidar que la delimitación de la -- jornada de trabajo tiene por objeto permitir al trabajador el descanso y el -- entretenimiento, y éstos se verían perjudicados por un criterio de jornada -- "efectiva", que prolongaría injustificadamente la presencia del trabajador en el centro de trabajo.

3.- " CONTROVERSIAS DOCTRINALES SOBRE SU DURACION. "

En un tema anterior se habló sobre el contrato de trabajo y que los juristas del derecho civil habían regulado el contrato de arrendamiento de servi---cios, que permitió a los empresarios imponer, mediante el pretexto de libertad de contratación y la autonomía de la voluntad, jornadas muy largas, que muchas veces eran mayores que el tiempo que medía entre la salida y la puesta del sol.

El principio de la libre contratación -comenta Leroy Beaulieu,- "deja a la voluntad del trabajador y del patrono la figuración del tiempo durante el -cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre."⁶⁰

Por lo que si se interfiere al acuerdo de voluntades entre trabajador y -patrono es contrariar las leyes económicas.

Pero cuando se trató de legislar la reducción de la jornada de trabajo, -la parte patronal se opuso aduciendo que; ¿Porqué ha de prohibirse al trabaja-dor que trabaje más tiempo si le proporciona un mayor ingreso?.

Esta pregunta, aparentemente inocente, traía consigo una respuesta lógica la aplicación de la Ley de la oferta y la demanda, donde iba a predominar la -oferta, lo que traía como consecuencia, que el salario que se le pagaba al tra-bajador fuera lo indispensable para que pudiera vivir y recuperar sus energías suma que aunque la actividad fuera de ocho, diez, doce o catorce horas, pero -con el mismo salario.

⁶⁰ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. novena edición. Editorial Porrúa. México 1984. p. 271. -citado por el autor.-

Para que hubiera una reducción de la jornada se tuvieron que apoyar en muchas razones de índole sociológica, biológica, cultural y familiar; los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, por lo que, vida social y familiar era imposible; los médicos sostuvieron que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal, porque nunca tenían tiempo para instruirse.

Pero la Declaración de Derechos de 1917 resolvió definitivamente el problema en sus fracciones primera y segunda; la duración de la jornada máxima, no habla de jornada obligatoria de ocho horas, ni siquiera de jornada de ocho horas. Por lo que debemos entender que la jornada puede ser menor, y ésta se logra mediante los contratos colectivos de trabajo.

4.- "ANTECEDENTES HISTÓRICOS."

En este tema sólo se hará una breve referencia de los antecedentes de la jornada de trabajo en algunas legislaciones extranjeras, ya que, en el capítulo siguiente hablaremos de los antecedentes en México.

En la actualidad la gente está acostumbrada a nuevos sistemas de trabajo, la llamada jornada de trabajo de ocho horas parece cosa natural, pero la mayoría de las veces ignoran las condiciones de trabajo de los tiempos anteriores a estas conquistas laborales.

La regulación de la jornada de trabajo se empezó a realizar a partir de la edad media, ya que en el antiguo derecho romano, no se encuentra ningún indicio sobre la jornada de trabajo, porque el trabajo no era considerado como una actividad humana, sino como producto del esfuerzo físico del hombre y que era susceptible de apropiación.

En la edad media, no se entendía cómo suponíéndose que el hombre era libre para obligarse, podía prohibírsele que trabajara doce, catorce o más horas diarias. La reacción que es el fundamento legal de esta reglamentación, explicó como el hombre que trabajaba como animal, con tiempo apenas para comer o dormir un poco, no parecía ser racional sino máquina.

A comienzos del siglo XIX en los países de Europa "la duración del trabajo, en la industria manufacturera, oscilaba entre quince y diecisiete horas diarias, la semana laboral se extendía de setenta y cinco a ochenta horas y se trabajaba ininterrumpidamente durante las 52 semanas del año y durante todos los años en que el individuo se encontraba en condiciones aptas para el -

trabajo. Estos horarios vinieron a significar la consecuencia de la falta - de una organización racional del trabajo, que dió como resultado no sólo el - que se afectara la salud sino también el desarrollo intelectual del trabaja-- dor."61

Si entendemos por trabajo, esfuerzo, el esfuerzo es la pérdida de ener-- gía, por lo que es necesario recuperarla. La limitación de las jornadas de trabajo hace posible el descanso al trabajador, lo que redundo en beneficio de la empresa. Aunque antes los patrones no lo entendían así.

Una de las primeras limitaciones a la jornada de trabajo fue la jornada de sol a sol, que en su época, se le consideró jornada humana, porque limitó al trabajo.

En el principio del Derecho Laboral, el trabajador estaba a disposición del patrón todo el tiempo. Basta recordar que en los nacimientos humanos a los que llegaba el operario a descansar sólo durante el tiempo que le parecía conveniente al amo; en este descanso el trabajador no disponía de su tiempo, ya que si era requerido, debía regresar a la jornada o que darse incluso sin descanso.

Con el paso de los años la acción del movimiento sindical se dejó sentir y con ello el movimiento a favor de la reducción de la jornada de trabajo se intensificó.

La reducción por razones de política social, se aplicó primero al trabajo de los menores, a los peligrosos e insalubres y con posterioridad se extendió, lentamente pero en forma inexorable, a las demás actividades a pesar de la resistencia obsecada de un grupo de empresarios, que no aceptaron las nue-

61 CAVAZOS FLORES Baltazar. Ob. cit. p. 18.

vas condiciones de trabajo sino hasta el momento mismo en que se percataron - de que la demanda sindical podría representar para ellos ciertas ventajas, ya que favorecía un tiempo óptimo de trabajo mediante la utilización de un tiempo intensivo por un tiempo extensivo.

Sin embargo, no es sino hasta la relación de fuerzas existentes entre el empresario y el obrero -con la incidencia de la acción estatal- determinan el que las legislaciones laborales de todo el mundo limiten la jornada de trabajo.

Robert Owen fue el primero que intentó, en forma directa, en sus establecimientos de New Lanark la reducción de la jornada de trabajo.

"Esta fábrica de Lew Lanark la adquirió en 1800, donde puso en práctica sus ideas sobre el buen trato de los obreros -por eso la reducción de la jornada-; y en el año de 1824, fundó en Indiana, Estados Unidos de Norteamérica la aldea comunal New Harmony (Nueva Armonía), donde llega a practicar una especie de comunismo primitivo inspirado en Fourier, a pesar de que Owen lo -- negaba."62

Después de que Owen fue el primero en reducir la jornada de trabajo, las diferentes legislaciones del mundo empiezan a regularla también.

Así por ejemplo, "en 1802, se promulgó una Ley inglesa que prohibía las jornadas de trabajo por más de doce horas por día, también el trabajo nocturno; y en Francia, en 1841, se promulgó una Ley análoga."63

62 DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 7a edición. Editorial Porrúa. México 1989. p. 149-150.

63 GOMEZ, GOTZCHAK Y BERMUDEZ. Ob. cit. p. 7.

En la misma Inglaterra "en 1819 se limita el horario para los menores y en 1847 dicta una Ley que implantaba la jornada de diez horas para los operarios de la industria textil; en Francia, la Revolución de 1848 estableció la jornada de diez horas para los trabajadores de París y de once para los de --provincias. Pero el fracaso revolucionario motivó su modificación en sep---tiembre de ese mismo año, elevándose nuevamente a doce horas la duración legal del trabajo cotidiano. En los Estados Unidos desde 1830 se comienza a limitar la jornada a diez horas y con el paso del tiempo se dejan sentir nuevas reducciones."⁶⁴

Con los decretos de la convención francesa de 1848 se intentó una nueva reglamentación y no faltaron, desde entonces, "las peticiones obreras en pro de la reglamentación, siendo las más importantes las de los partidos alemanes programas de Ersenach Gotha y sobre todo, la contenida en el de Erfurt de ---1891."⁶⁵

En Francia, "La Ley del 29 de junio de 1905, modificada el 31 de Diciembre de 1913, limitaba a ocho horas la duración diaria en el trabajo en las --minas.

En Italia, la Ley del 16 de junio de 1907, fijó en diez horas y media la duración máxima del trabajo en los arrozales. La Ley del 23 de marzo de --1908 prohibía el trabajo nocturno en la industria del pan."⁶⁶

⁶⁴CAVAZOS Flores Baltazar. Ob. cit. p. 18

⁶⁵DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. cuarta edición. Editorial Porrúo. México, 1959. p. 182.

⁶⁶BRICEÑO RUIZ Alberto. Ob. cit. p. 182.

En Bélgica, "desde el año de 1843 se iniciaron los intentos para limitar la duración de la jornada, pero no es sino hasta el 31 de diciembre de 1909 - que se dictó una Ley fijando, en nueve horas diarias como máximo, la jornada de las minas de carbón."⁶⁷

En España, la reglamentación de la jornada laboral se remonta a los tiempos de Felipe II que "fijó en ocho horas la jornada de trabajo en las industrias y las leyes 1^a y 2^a, título XXVI, libro VIII de la Novísima Recopilación que establecieron la jornada de sol a sol.

Y en la época moderna, la Ley del 27 de diciembre de 1910 fijó en nueve horas las labores subterráneas y nueve y media en la superficie, la jornada - de los mineros; Después en el real decreto del 29 de agosto de 1913 se estableció en sesenta horas semanales la jornada de la industria textil; luego -- con el reglamento del 22 de junio de 1914 que fijaron como jornada para los peones camineros la de nueve horas, ..."⁶⁸

Antes de la primera guerra mundial, en casi todos los países se habían - presentado proyectos de limitación de la jornada a los parlamentos y congresos; pero con excepción de los trabajos de minas en Francia y, de Uruguay, - que desde 1915 fijó en ocho horas el máximo de la jornada diaria y de los Estados que son sudamericanos que siguieron, ningún otro había legislado sobre - el particular.

Después de la guerra, con los cambios políticos y sociales sobrevenidos en varios países, fueron factores que aceleraron la adopción generalizada de la jornada de ocho horas, una semana laboral no mayor de cuarenta y ocho -- horas y un período anual de vacaciones pagadas.

⁶⁷ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 601

⁶⁸ Ibid.

Así, con el propósito de que el trabajador dedicara un mismo número de - horas al trabajo, al descanso y a la superación individual, el artículo 27 del Tratado de Versalles de 1919 y la primera Conferencia en Whashington también en 1919, establecieron que la jornada de trabajo duraría ocho horas.

Ya desde el proyecto de la Conferencia de Whashington la proposición de que se fijara internacionalmente en ocho horas la duración de la jornada de trabajo suscitó una violenta discusión.

"Los delegados obreros y algunos representantes de diferentes países -- como Francia, Inglaterra y Estados Unidos; Argentina y Uruguay, se mantuvieron firmes en la idea. Los delegados patronales, en cambio, se opusieron sig temáticamente a la reforma, aduciendo la razón de la falta de oportunidad a la medida, que fundaron en que la economía, arruinada por la guerra, necesita de los mayores esfuerzos para reponerse.

A pesar de esa oposición se presentó un proyecto de convención que, aunque con numerosas limitaciones, significó un paso decisivo en su materia.

En el artículo primero y segundo del proyecto de convención, se determinó su campo de aplicación.

Artículo 2.- En todos los establecimientos industriales, públicos o privados o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean, con excepción únicamente de aquellos que están empleados sólo los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de 48 por semana.

Artículo 1º. Para la aplicación de la presente convención serán considerados como establecimientos industriales, señaladamente: a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier especie; b) Las industrias en las cuales los productos son manufacturados, transformados, lavados, reparados; - decorados, acabados, preparados para la venta o en las cuales las materias -

sufren una transformación; se incluyen en ella la construcción de navíos, la demolición de materiales y la producción, transformación y transmisión de fuerza motriz en general y energía eléctrica; La construcción, reconstrucción, sostenimiento, reparación, modificación o demolición de toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, --- diques, canales; instalaciones para navegación interior, carreteras, túneles puentes, viaductos, canales de desagüe, albañales, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, servicios de agua y otros trabajos de construcción, así como los trabajos de fundación y preparación que preceden a éstos; d) El transporte de personas, de mercancías en los diques, malecones, muelles y almacenes de depósito, con excepción del transporte a mano."⁶⁹

⁶⁹DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 597.

5.- " CLASIFICACION DOCTRINAL. "

La clasificación de las jornadas de trabajo pueden hacerse considerando diferentes puntos de vista. Es decir, podrían hacerse diversas clasificaciones de las jornadas, de acuerdo con las especiales circunstancias que hay que tener en cuenta en cada caso.

En la actualidad las jornadas se denominan, "ya sea por las horas del día que comprende, bien de la edad, del sexo, o de la disponibilidad de los trabajadores, bien de su condición de ser normal o extraordinaria."⁷⁰

Así por ejemplo, "Alonso Olea nos habla de jornada normal, jornada reducida y jornadas especiales, con lo que atiende a su duración legal. Pérez Botija reduce la clasificación sólo a dos términos: jornada legal y horas -- extraordinarias."⁷¹

Los doctrinarios hacen otras clasificaciones de la jornada derivándolas de los trabajos especiales.

El Dr. Néstor de Buen habla de una jornada especial y de una jornada -- ilimitada.

"Jornada especial: Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. (art. 59)

Jornada ilimitada: parece poco congruente con los principios constitucionales al aceptar que pueda haber una jornada ilimitada. Sin embargo, respecto de los trabajadores domésticos la Ley sólo exige (art. 333) que disfruten

⁷⁰ DE BUEN LOZANO Néstor: Derecho del Trabajo. Tomo II. 7a edición. Editorial Porrúa. México. 1987. p. 150.

⁷¹ Idem -citados por el autor-.

de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche.
"72

Por otra parte, Guillermo Camacho Henríquez habla de jornada ordinaria y de jornada convencional: la jornada ordinaria la define como la "oposición a la extraordinaria, diciendo que es la convenida por las partes o la señalada por la Ley, para realizar normal y habitualmente las faenas."⁷³

En pocas palabras entenderíamos a la jornada ordinaria como la jornada - máxima legal y que generalmente es de ocho horas.

"La jornada convencional, o sea la convenida o pactada por las partes, - no puede excederse de la jornada legal, pero si puede ser inferior."⁷⁴

Es decir, la jornada puede ser de 4, 6 o 7 horas según la actividad de - que se trate.

En la legislación mexicana en el artículo 59, se podría considerar que - nos habla de una jornada semanal, al establecer en su segundo párrafo que --- "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.

El Código de trabajo de Ecuador regula la jornada de trabajo hebdomada-- ría en su artículo 65: "Las jornadas de trabajo hebdomadarias (semanales), - no pueden ser más de cinco y media o 44 horas en total. Los sábados tarde y los domingos son de descanso obligatorio. Los sábados tarde según este ar--

⁷² DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 151

⁷³ CAMACHO HENRIQUEZ Guillermo. Ob. cit. p. 392

⁷⁴ Idem.

tículo, son pagados,...."⁷⁵

Alberto Briceño Ruíz menciona "la jornada por el momento en que se realiza".

En forma resumida es lo siguiente: La Ley fija el máximo de duración de la jornada, no señala un número fijo de horas, ni tampoco un mínimo. Los patrones y dirigentes sindicales creen que la jornada semanal es de 48 horas.

Pero en varias empresas la jornada no llega muchas veces al máximo. Aunque se trabaje menos de las ocho horas diarias, no es válido argumentar que al trabajador se le descuenta el equivalente de su salario mínimo, por dichas horas no labradas.

La ley no condiciona al máximo de la jornada, para que se tenga que pagar el salario mínimo."⁷⁶

Cavazos Flores nos habla de la jornada de duración equivalente. "La legislación de muchos países recurre al concepto de jornada de duración equivalente. Para ciertos trabajos especiales como son los fatigosos se considera que la duración de siete horas equivale a las ocho normales, y que en aquellos trabajos que poseen un carácter intermitente y que implican un menor desgaste, una jornada de nueve horas se considera como equivalente a la jornada máxima. En efecto, el tiempo de presencia o tiempo de servicio en cierto tipo de trabajos, especialmente el comercio al menudeo, comprende un número de horas superior que se considera equivalente a la duración normal del trabajo por lo descansado de las mismas."⁷⁷

⁷⁵ GORDILLO Lautare. Ob. cit. p. 164

⁷⁶ BRICEÑO RUIZ Alberto. Ob. cit. p. 186

⁷⁷ CAVAZOS FLORES Baltazar. Ob. cit. p. 20-21

El Dr. Mario de la Cueva nos dice que la jornada humanitaria no puede -- ser mayor que la máxima de ocho horas. Define a la jornada humanitaria como "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."⁷⁸

Cabe hacer mención que la mayoría de los doctrinarios, aunque definan a la jornada de trabajo con diferentes nombres, coinciden en que la jornada de trabajo no debe ser mayor de ocho horas, dependiendo del trabajo que se realiza.

⁷⁸ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. novena edición. Editorial Porrúa. México, 1984. p. 164.

6.- "CLASIFICACION DE LA LEY."

Nuestra Ley vigentes, dentro del capítulo II de las condiciones de trabajo, regula la jornada laboral; clasificándola en jornada diurna, nocturna, -- mixta, continua, extraordinaria e inhumana. Y en otros capítulos regula -- otro tipo de jornadas como la de los trabajos especiales. De los últimos -- cuatro tipos haremos referencia en el capítulo siguiente.

Primeramente el artículo 123 constitucional, fracción II, nos dice que: "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. ..."

Por lo que se sobreentiende que al mencionar en la fracción I que "La duración de la jornada máxima será de ocho horas", se refiere al trabajo -- diurno.

Tampoco determina el principio ni el fin de cada una.

Este punto de vista fue clarificado en el artículo 61 de la Ley Federal de Trabajo. Y también reguló el horario de dichas jornadas. El artículo - 60 menciona que "jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

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

Pero en muchas empresas hubo la necesidad de trabajar continuamente, y - era necesario colocar un turno entre los turnos de la mañana y de la noche, - al que se le denominó turno mixto, por lo que hubo la necesidad de reglame-- tar dicha jornada mixta.

La ley de 1931 quiso evitar que con el 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."79

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

En su tercer párrafo explica que "jornada mixta es la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna." Y en el artículo 61 nos dice que la duración - de la jornada mixta será de siete horas y media.

Euquerio Guerrero menciona que el horario de la jornada diurna y nocturna es más o menos arbitrario, aunque estemos de acuerdo, los legisladores de todas formas tenían que hacer una distinción entre el horario del día y de la noche. Aunque es de considerarse que la variación de los máximos legales de cada jornada obedece, a razones de higiene y seguridad para los trabajadores; ya que, el ser humano se repone más fácilmente si descansa en la noche que en el día.

79 DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 278.

CAPITULO IV

REGLAMENTACION

I.- " ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN MEXICO. "

El antecedente más remoto que se encuentra en las legislaciones mexicanas, sobre la jornada de trabajo, lo encontramos en las Leyes de las Indias.

Donde se establecía que, "ninguna persona tenía facultades para exigir - trabajo a los naturales; si le trabajaban habría de ser voluntariamente y estaba obligada a pagar un salario 'competente' y a dar tiempo bastante para el descanso; en todo caso la prestación del servicio debería ser sin perjuicio - del cuidado de las tierras propias de los naturales. Se prohibía el llevarlos a clima distinto o insalubres, el ocuparlos en labores mineras y el cultivo del añil, por considerarlas peligrosas. De la misma forma se prohibía en forma expresa separar a los naturales de sus pueblos."⁸⁰

A pesar de esta reglamentación, los colonizadores aplicaron el trabajo - forzoso.

En la época colonial se empleó el sistema de los Gremios, pero fue muy - distinto al régimen corporativo europeo.

Aquí las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de los Gre- - mios; y éstas estaban al servicio del gobierno absolutista. Además de que - ayudaban a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la - península.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen co - lonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte.

⁸⁰CASTORENA J. Jesús. Ob. cit. p. 30

La Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres vecindados - en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

El Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia de Morelos, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su art. 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, expresa que como la buena Ley es superior a todo hombre, lo que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal al pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

A pesar del gran pensamiento social de Morelos, en el siglo XIX, México no conoció el derecho del trabajo en su primera mitad siguió aplicandose el viejo derecho español.

Fué hasta 1856 y 1857, cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder a Santa Anna, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente; de sus disposiciones, y de acuerdo al tema que nos ocupa, las más importantes son los arts., cuarto, quinto y no veno, relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso en el Congreso la cuestión del derecho de trabajo pero no se logró su reconocimiento, ya que la idea de la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, contituyeron obstáculos insalvables. Aunque Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta expusieron las necesidades de los trabajadores no lograron grandes mejoras para los trabajadores.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó de un espíritu más liberal. El 10 de agosto de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus arts. 69 y 70, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo a los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió lo que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio: ... jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo descanso hebdomario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas ... y otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la Constitución de 1856-1857 confirma a esa época como -- una era de tolerancia. Y nuestros juristas con un sentido humano tradicional al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas.

No fue sino hasta el siglo siguiente que surgieron grandes movimientos -- por parte de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales.

Dos hechos que son dignos de recordar son las huelgas de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa en junio de 1906 y la de los mineros de Cananea, en 1907, que luchaban por mejorar sus condiciones de trabajo. Aunque las dos huelgas fueron reprimidas violentamente. El Partido Antireeleccionista, que contendió en las elecciones de 1910, hizo figurar en su programa la expedición de -- leyes tendientes a mejorar las condiciones de los obreros.

Las primeras disposiciones que hubo sobre la jornada de trabajo, en las diferentes legislaciones de los estados de la República fueron, la de Jalisco Veracruz y Yucatán.

La legislación del Estado de Jalisco es anterior a la de Veracruz, aunque no haya tenido la importancia de las Leyes de Millán y Aguilar; tanto -- porque el movimiento obrero veracruzano era de mayor importancia, cuanto por que las Leyes de Jalisco no consideraron ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo. Revela, en todo caso, lo vigoroso del movimiento legislativo de la Revolución Constitucionalista. A Manuel Aguirre - Berlanga le debemos la primera Ley de Trabajo de la República Mexicana. Principian las Leyes de Jalisco con el decreto de septiembre de 1914, de Manuel M. Diéguez, al que siguen los decretos más importantes, el 7 de octubre del mismo año y de 20 de diciembre de 1915, de Manuel Aguirre Berlanga.

La Ley del General Diéguez es limitada, pues únicamente consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo.

I.- Descanso dominical. El artículo primero impuso el descanso dominical, para todo trabajo, público o privado. Los artículos segundo, tercero y cuarto, señalaron las excepciones: Las más importantes eran los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y los trabajos de necesidad en las fábricas y el campo.

Descanso obligatorio. El mismo artículo primero estableció los descansos obligatorios en los días 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre.

3.- Vacaciones. El artículo séptimo fijó ocho días de vacaciones al -- año, derecho que se concedió por igual a los obreros de las escuelas particulares y a los servidores del Estado.

4.- Jornada de trabajo. En el artículo quinto se limitó la jornada de trabajo en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes; las horas de trabajo eran de las ocho a las diecinueve horas, que debían concederse dos - horas de descanso al medio día.

Otra Ley es la de Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914 anterior a las Leyes de Veracruz; y fue substituida por la del 28 de diciembre de 1915, reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las juntas de Conciliación y arbitraje. En casi todos sus artículos empleó el término obrero, lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación, tal como ocurría en las legislaciones europeas.

Los artículos más sobresalientes son los siguientes:

1.- Concepto de trabajador. Según el artículo primero, se entiende por obrero al trabajador minero, agrícola o industrial de otro género cuya labor no sea administrativa. Los empleados de comercio, entre otros trabajadores, no quedaron amparados por la Ley.

2.- Jornada máxima. Por mandato del artículo sexto, la jornada máxima era de nueve horas. La jornada no podía ser continua, y debían concederse dos descansos, de una hora cada uno.

3.- Jornada de destajo.- Dispuso el artículo quinto que en los servicios a destajo, la retribución sería tal, que produjera cuando menos, en nueve horas de labor, el salario mínimo y que no podría realizarse ningún trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario.

En otras disposiciones que se dictaron después de la Ley del 7 de octubre de 1914, se cuentan la de diciembre de 1915, que fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, a excepción de los mineros que sería de dos pesos diarios; y en el campo de sesenta centavos diarios, más una serie de prestaciones. Se protegió a los menores de edad. Se dictaron normas de protección al salario, sobre la familia del trabajador, servicio social, riesgos profesionales, el seguro social y las Juntas Municipales, que resolvía los conflictos entre los trabajadores y los patrones.

La Legislación de trabajo del Estado de Veracruz, se inició en el año de 1914 también, aquí fue donde se culminó uno de los primeros y más importantes brotes del derecho mexicano del trabajo.

En ese tiempo la revolución y la lucha en contra de Huerta hicieron que el gobierno constitucionalista se apoyara en las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones obreras no sólo fueran permitidas, sino aun fomentadas

El 4 de octubre de 1914, el coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador de Veracruz, estableció el descanso semanal en todo el Estado. La Ley del Trabajo fue promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de ese mismo año.

1.- Jornada de trabajo. El artículo primero consignó la jornada de -- nueve horas imponiendo la obligación de que se concedieran a los obreros los descansos necesarios para que tomaran sus alimentos. En el artículo segundo se dispuso que en los trabajos continuos se reglamentará la jornada en for ma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de nueve horas.

2.- Descanso semanal. El artículo tercero impuso el descanso obligatorio en los domingos y días de fiesta nacional; el artículo siguiente marcaba una serie de excepciones; Acontecimientos imprevistos, servicios de los domésticos, cargadores, cocheros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, comercio de drogas, medicinas, alimentos en los mercados públicos y otros semejantes.

En esta Ley también se legisló sobre el salario mínimo que era de un --- peso diario, y se podía pagar diario, semanal o mensual. También legisló -- sobre la previsión social, la enseñanza, Inspección de trabajo, Tribunales de Trabajo y sanciones.

Casi un año después, el seis de octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán, que nuevamente era Gobernador provisional de Veracruz, la primera Ley del Estado sobre Asociaciones profesionales. En los considerandos de la Ley se decía:

"Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletario, es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su interés económico. Para lograr esto, los trabajadores deben asociarse y poder - así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la revolución. Ninguna Ley hasta ahora ha impartido la debida protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capitalistas."⁸¹

Los artículos primero, segundo y tercero, encerraban un conjunto de definiciones:

"Art. 1º: Llamase asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades. Art. 2º.: Las asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesionales conexas, que concurren al establecimiento de fines o productos determinados, podrán ser constituidas libremente, conforme al artículo 9º de la Constitución Mexicana. Art. 3º: Llámase sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a - transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su actividad y carácter, a regular sus salarios, las -- horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el - ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia"⁸²

Las anteriores definiciones muestran que no se tenía un concepto claro - de lo que era la asociación profesional.

⁸¹ DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 12a edición. -- Editorial Porrúa. México, 1970. p. 102-103

⁸² Idem.

La Ley de Agustín Millán fue de extraordinaria importancia, México no -- prohibió en forma expresa, la asociación profesional, pero tampoco estaba autorizada por las leyes, lo que permitió que durante la época del general Porfirio Díaz fueran perseguidos por los tribunales a pretexto de que cometían -- los delitos de ataques a la libertad de comercio e industria y a las garantías individuales.

EL PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DEL LIC.

RAFAEL ZUBARAN CAPMANY.

Siendo Secretario de Gobernación el Lic. Rafael Zubarán Capmany, se formuló por el Departamento de Trabajo, el 12 de abril de 1915, con la colaboración del propio Secretario de Gobernación y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, el Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo.

El proyecto Zubarán es un intento de reforma a la legislación civil. Se pretende, según se dice en la Exposición de Motivos, substituir el criterio - ultraindividualista que priva en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones en la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre trabajador y patrón. Se reconoce que el liberalismo empeoró la condición del proletariado y que el principio de la autonomía de la voluntad no -- produjo los benéficos resultados que de él se esperaron. El proyecto, no -- obstante lo dicho, quedó encerrado en los moldes del derecho civil y, desde -- este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán.

Consta el proyecto de siete secciones, disposiciones generales, derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, reglamento de taller, terminación del contrato colectivo de trabajo, -- que comprendía, además, lo relativo a sindicatos y disposiciones complementarias.

Los artículos primero y segundo definían el contrato de trabajo con el -- convenio por el cual se obligaba una persona a trabajar para otra, mediante -- una retribución o salario, que se fijaría en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de obra realizada o de cualquiera otra base estipulada en los contratos, disponiendo que cuando el obrero proporcionara los materiales para la obra el contrato sería de trabajo, si los materiales podían conside-- rarse como accesorios y el trabajo como el objeto principal y que, de no ser así, se regiría el contrato por las disposiciones del derecho común.

En los restantes artículos se fijaron las bases fundamentales del contrato que en ningún caso podrían renunciarse por el obrero: El artículo 26 fijó en ocho horas la jornada de trabajo, que empezaría desde el ingreso del obrero al taller y terminaría con su salida, debiendo descontarse del tiempo de la jornada el dedicado a las comidas y a los descansos. Los artículos 30 y 31 consiguieron el descanso semanal y en los días primero de mayo y 16 de septiembre. El artículo 33 implantó el salario mínimo, ordenando la creación de un organismo federal que, tomando en consideración general, las condiciones de producción y el costo de la vida en cada región de la República, fijara anualmente, el que debiera pagarse en cada región y en cada industria.

Los artículos noveno y siguiente reglamentaron el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, aduciendo que, no era posible prohibir el trabajo a los menores de doce años, porque ello implicaría, en muchos casos, arrojarlos a la miseria.

El artículo 29 redujo a seis horas la jornada de los menores de dieciocho años y prohibió para ellos el trabajo extraordinario. Por último, el artículo décimo prohibía utilizar el trabajo de los menores de dieciséis años y de las mujeres en trabajos nocturnos en las fábricas, talleres o en labores agrícolas.

" LA LEGISLACION DE TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN. "

El 1^o de mayo de 1915 se promulgó una Ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y meses después, el 11 de diciembre del mismo año, se promulgó la Ley de Trabajo.

La obra legislativa del general Alvarado es uno de los más interesantes ensayos de la revolución constitucionalista para resolver en forma integral - el problema social de Yucatán.

Explica que el Estado no debía ser ni de individualismo ni Estado totalitario, pero sí debía participar en el fenómeno económico-social, a efecto de obtener "en primer término, la liberación de todas las clases sociales, de garantizar, en segundo lugar, idénticas oportunidades a todos los hombres y de promover, en tercer término, substituyéndose a la actividad privada, todo --- aquello que fuere necesario al bienestar colectivo, propósitos que sólo ---- podrían alcanzarse destruyendo los gobiernos de minorías privilegiadas para - reemplazarlos por los hombres de trabajo."⁸³

La naturaleza de la Legislación del Trabajo debía tender, ante todo, a - evitar la explotación de las clases laborantes, aunque perseguía una finali-- dad más alta, contribuir, con el resto de la legislación social, a la trans-- formación del régimen económico; por ésto fue que la Ley del Trabajo quedó es trechamente vinculada con otras leyes, la Agraria, la de Hacienda, la del Catastro y la del Municipio Libre.

La legislación del trabajo no debía ser una legislación rígida, sino, -- más bien, un conjunto de bases que contenía la idéntica oportunidad para -- todos.

⁸³ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 107.

2.- " FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES. "

El establecimiento de la jornada máxima de trabajo en el artículo 123 -- constitucional se logró mediante un intenso debate por los legisladores de la Asamblea Constituyente del 17.

En esa época el Proyecto de constitución produjo una gran decepción en la Asamblea, porque ninguna de las grandes reformas sociales había quedado -- asegurada: el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo. En el artículo quinto, los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja -- constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo quinto, donde se proponían normas concretas en favor de la clase trabajadora. La comisión encargada del Proyecto de dicho artículo incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho -- horas, prohibió el trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y consiguió el descanso semanal.

Fueron catorce los oradores que se inscribieron para el contraataque del dictamen, dando principio Fernando Lizardi, aduciendo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera de lugar y que se reservaran para el momento en -- que discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo.

El combate contra la doctrina tradicional lo inició Heriberto Jara: para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo, el contenido de las -- constituciones debían limitarse al reconocimiento de los derechos individualistas del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos: " Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de -- ocho horas.

Pero, ¿ qué es lo que ha producido esa tendencia?. Nuestra Constitución, tan libérrima, tan buena, resultó, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo." 84

Después de varias intervenciones muy buenas, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, quien habló sobre la necesidad de fijar las bases constitucionales de la necesidad futura:

" El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre la que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada - máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y de los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera."85

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: - la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaciones locales expidieran las leyes de trabajo.

Froylán C. Manjarrez insinuó que no sólo se hicieran reformas al artículo quinto constitucional, sino que se creara un capítulo o título de la congtitudición a las cuestiones de trabajo. Y Alfonso Cravioto en el debate pronunció el siguiente discurso:

"Insinuó la conveniencia, de que la comisión, retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto, a - fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el - más hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas mag nas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo entero que es la primera en consagrar - en una constitución los derechos de los obreros."86

84 DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 49

85 Ob. cit. p. 48

86 Ob. cit. p. 49

Cuando el Jefe de la revolución tuvo conocimiento del debate, en materia de trabajo, decidió adelantarse a los diputados; y comisionó a José Natividad Macías la adopción de un título especial sobre trabajo. En su discurso, -- Macías, expuso los principios que en su opinión deberían construir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Rovaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados para redactar el proyecto del nuevo título sobre el trabajo, invitaron a Ricardo Lugo y al diputado De los Ríos para que completara el pequeño comité. En base a los proyectos de Macías, -- se formuló el anteproyecto sobre el que, cambió impresiones con algunos diputados, y del que salió el proyecto final que se turnó a la comisión del congreso. En su dictamen la comisión conservó la mayor parte del texto original, adicionando algunos cambios. El proyecto fue terminado el 17 de enero. Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

Las tres primeras fracciones hablan sobre la jornada de trabajo:

"Título sexto.

Del trabajo y de la previsión social.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

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

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

Según Krotoschín los límites legales que en todos los países se han establecido en la duración de tiempo de trabajo, se basan en consideraciones de orden higiénico y cultural, en primer término. "Desde el punto de vista higiénico, el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso deben estar en una relación tal que el desgaste y la reposición de las fuerzas físicas y psíquicas se compensen, es decir, que no ocurra una pérdida prematura de la potencialidad del trabajo. Desde el punto de vista cultural es necesario que el trabajador disponga de tiempo suficiente para instruirse y perfeccionarse, dedicarse a la vida familiar, social, etc. Este aspecto del descanso ha adquirido mayor importancia en la medida en que el trabajo se ha tornado más rutinario por el empleo de máquinas y en que la división del trabajo ha disminuido los horizontes del trabajador. Entonces depende de la reducción de la jornada - una buena porción de libertad del hombre, exterior pero también interiormente (gracias a la posibilidad de una más elevada cultura).

A las razones de salud física, moral e intelectual se unen otros motivos de orden más bien económicos vinculados a la desocupación. Al poner límites a la duración de la jornada, se procura dar empleo a mayor número de trabajadores. Por último, también se invoca otro argumento: la extensión demasiado larga de la duración del trabajo no sólo afecta la salud del trabajador, -- sino que al mismo tiempo disminuye el rendimiento y la calidad del trabajo -- a causa de la fatiga."⁸⁷

Con la legislación del artículo 123, y con la jornada máxima se ha logrado una de las más grandes conquistas del obrero.

⁸⁷ BRICEÑO RUIZ Alberto. Ob. cit. p. 183.

3.- "PROYECTO DEL CODIGO FEDERAL DE TRABAJO."

Al establecer el artículo 123 constitucional de derecho de legislar en materia de trabajo al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados. Se dictaron leyes sobre la materia, en casi toda la República; aunque las más sobresalientes fueron la del 2 de octubre de 1918 y 16 de septiembre de 1926, fechas en que se dictaron, respectivamente, las leyes de Carrillo -- Puerto y Alvaro Torres Díaz para el Estado de Yucatán; además de la promulgada por Cándido Aguilar en el Estado de Veracruz.

El 31 de noviembre de 1928 terminaba el período del Presidente Calles; -- pero al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino Emilio Portes Gil. Antes de esta fecha, el gobierno ya tenía planeada la reforma la fracción X del artículo 73 y la del proemio del artículo 123, indispensable para federalizar la expedición de la Ley Federal de trabajo. Antes de enviar la iniciativa la reforma constitucional la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal de Trabajo.

Este proyecto en su capítulo séptimo, hablaba sobre la jornada de trabajo:

Artículo 66. La duración normal de trabajo será de ocho horas diarias, o de cuarenta y ocho semanales, salvo los casos de excepción expresados en -- los artículos siguientes.

Artículo 67. El trabajo a que se refiere el artículo anterior será --- efectivo, es decir, con exclusión de los descansos y del tiempo destinado a -- las comidas.

Artículo 68. En épocas de crisis grave y general, la duración máxima del trabajo podrá ser hasta de cincuenta y cuatro horas semanales, previa declaración del Ejecutivo Federal, a propuesta del Consejo Nacional de Trabajo.

Artículo 69. En las industrias o establecimientos de funcionamiento continuo, los patrones podrán emplear hasta tres equipos de trabajadores, uno de cada ocho horas; pero cuidarán siempre que el número de horas de trabajo efectivo de cada trabajador, no exceda de doscientas nueve mensuales.

Artículo 70. Sólo en casos excepcionales podrá un obrero trabajar más de cuarenta y ocho horas semanales, teniendo derecho de percibir por las horas extraordinarias un suplemento de ciento por ciento del salario fijado para las ordinarias.

Artículo 71. La limitación de la duración de trabajo, según lo disponen los artículos anteriores, no se aplicará;

I.- A los trabajos transitorios de deban ejecutarse sin demora en casos de fuerza mayor.

II.- A los trabajos que consistan esencialmente en un acto de simple presencia.

III.- A los campesinos y domésticos y a las profesiones liberales.

Artículo 72. No podrán exceder de ocho horas diarias:

I.- Los trabajos insalubres o peligrosos;

II.- Los del fondo de las minas o del mar, y

III.- Los que expongan al obrero, de una manera especial, a la acción - del calor, del polvo o de materias nocivas, o al peligro de substancias explosivas.

Artículo 73. Para computar las ocho horas diarias de trabajo en el fondo de las minas, se considerará como normal la duración del trabajo el equipo. Esta duración se calculará desde el principio del descenso a la mina, por la entrada, hasta que comience el ascenso por la salida, o desde la entrada de cada obrero al fondo hasta su salida.

Artículo 74. Los obreros menores de dieciséis años y mayores de doce, tendrán una jornada máxima de seis horas, salvo cuando el trabajo no exija -- aplicación constante de la fuerza física."⁹⁹

El proyecto del Código Federal de Trabajo es la base para la federalización de la primer Ley de trabajo.

⁸⁸ Código Federal de Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos (Proyecto), Talleres Gráficos de la Nación. México 1928. p. 13.

4.- " PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO. "

En la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, se propusieron las reformas necesarias, para que sólo el Congreso contara con la facultad de legislar en materia de trabajo. El proyecto fue aceptado por el consenso unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. Y publicadas el seis de septiembre del mismo año.

Después, el presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un "Proyecto de Código Federal de Trabajo". Este había sido redactado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarrrito, por encargo de Portes Gil.

Pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, fundada no sólo en los errores que presentaba en proyecto en materia sindical, (establecía el principio de la sindicalización única), ya en el sindicato gremial si era en el municipio, o en la empresa, y porque consiguió la tesis de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo.

A este proyecto de Código Federal de Trabajo también se le conoce como Proyecto de Ley Federal de Trabajo. Y en su capítulo X regulaba la jornada de trabajo.

"Artículo 97.- Es trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veintidos horas. En nocturno el comprendido entre las veintidos y las seis horas.

Artículo 98.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas y media.

Artículo 99.- La jornada mixta será de siete y media horas y abarcará pe
ríodos de tiempo comprendidos en la diurna y la nocturna.

La jornada mixta y nocturna en todo caso serán continuas.

Artículo 100.- La jornada de trabajo máximo diurno de los menores de 16 años será de seis horas.

Artículo 101.- La jornada a que se refieren los artículos anteriores se empezará a computar precisamente desde el momento en que se exige al trabajador estar presente en el recinto de la empresa respectiva, y debe terminar -- precisamente cuando el trabajador, concluida su faena, salga del recinto, ed
ficio o lugar donde preste sus servicios. En las empresas donde el trabajador no puede salir durante las horas de descanso y comidas, el tiempo correspondiente a dichos actos le será contado como tiempo efectivo dentro de la -- jornada normal de trabajo."89

Lo que se refiere al trabajo diurno ha cambiado, conforme a la temporal
idad; ya que, en la actualidad es de las seis a las veinte horas; y precisa el tiempo de la jornada mixta.

5.- " LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931. "

En el año de 1931 fue redactada la primera Ley Federal de Trabajo por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en la que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tomaron en consideración para preparar las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizado por la propia Secretaría de Industria.

Esta Ley fue discutida en Consejo de Ministros y remitida al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatida; y previo número importante de modificaciones, fue aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931, siendo Presidente Pascual Ortiz Rubio.

En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas la leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

La Ley Federal de Trabajo de 1931 tuvo el propósito de sus autores de ser una reglamentación completa de las bases constitucionales. El legislador alcanzó parcialmente este objetivo, porque algunos de los textos de la Carta Fundamental contenidos en el artículo 123 quedaron inéditos en la Ley secundaria, en principio, en virtud de que la situación real del país en la época de entrada en vigor de la Ley Federal de Trabajo de 1931 no permitió establecer bases definitivas o adecuadas para la realización de algunas instituciones importantes. Entre ellas cabe señalar las relativas a la participación de los trabajadores sobre las utilidades en la empresa, que fue resuelta mediante la reforma constitucional de 1962 y su consiguiente reglamentación; la instauración de un sistema de seguridad social que no se logra hasta 1943 en la Ley del Seguro Social y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, y la de habitación para los trabajadores que comenzó a tener aplicación y desarrollo a partir de la Ley Federal de Trabajo de 1970 y el funcionamiento a partir de 1972, del Instituto del Fondo para la Habitación de los Trabajadores.

Pero puede considerarse que la Ley Federal de Trabajo de 1931 contiene - una amplia reglamentación de las bases constitucionales en lo referente al -- campo general de las relaciones de trabajo, tanto en las relaciones individua les como en las relaciones colectivas, y traduce a la legislación ordinaria - la idea matriz del constituyente, que desde 1917 había fijado el contenido mí nimo de los derechos del trabajador, considerado como persona, y creó las -- instituciones adecuadas para el establecimiento y desarrollo de las relacio-- nes colectivas de trabajo.

La ley Federal de Trabajo de 1931, en capítulo tercero, artículo 68 y siguientes, establece lo concerniente a la jornada de trabajo.

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

Artículo 69.- La duración máxima de la jornada de trabajo diurno de -- cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas. Esta dis- posición no es aplicable a las personas que desempeñan servicios domésticos. No serán objeto de esta excepción los domésticos que trabajan en hoteles, fon- das, hospitales u otros establecimientos comerciales análogos.

Previo acuerdo con el patrón, los trabajadores de una empresa podrán -- repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de permitir al obrero el reposo del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente. Previo acuerdo, podrán también repartirse las ocho horas de -- trabajo en un período de tiempo mayor.

Artículo 70.- La jornada de trabajo máxima en el turno nocturno será de siete horas.

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

Artículo 72.- La jornada máxima de trabajo para los mayores de doce años y menores de dieciséis, será de seis horas."⁹⁰

La Ley Federal de Trabajo de 1931 tuvo vigencia hasta 1970, la Exposición de motivos de esta última hizo un cumplido elogio a su antecesora.

"Los autores de la Ley Federal de Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios ... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción."⁹¹

⁹⁰ LOPEZ APARICIO Alonso. Origen y Repercusiones de la primera Ley de Trabajo. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 1981. p. 240-241.

⁹¹ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 54-55.

6.- " LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970. "

El proceso de elaboración de la nueva Ley de Trabajo está basado en una consulta auténtica y un debate con el pueblo, por medio de sus trabajadores, patrones y sindicatos; escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades de trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales.

El primer antecedente de la creación de la nueva Ley se da en 1960, -- siendo presidente de la República, Adolfo López Mateos; "quien designó una -- comisión para que preparara un anteproyecto de Ley Federal de Trabajo; y la integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, así como el autor de este libro."⁹²

En la casa del Dr. Mario de la Cueva se reunieron durante casi dos años hasta terminar un primer proyecto. Aunque era necesario modificar las frac ciones II, III, VI, IX, XII, y XXXI del artículo 123 constitucional, apartado "A". Por otra parte la Suprema Corte de Justicia había dado una inter-- pretación equivocada a las fracciones XXI y XXII, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en el empleo, error que era urgente corregir.

En el mes de diciembre de 1961 se envió al Poder revisor de la constitu ción la iniciativa presidencial, la que quedó probada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962, el Presidente de la República ofreció al poder legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley de Trabajo de 1931.

⁹²DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 56.

"Y no fue sino hasta el año de 1967, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, - designó una segunda comisión, integrada por las mismas personas de la primera Comisión y con el Licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que prepararan un segundo proyecto."⁹³

Otra vez se reunieron en la casa del Dr. de la Cueva y fue hasta 1968, -- que el Secretario de Trabajo informó al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido.

Entonces el Poder Ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expusieran su -- opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes.

Fue hasta el mes de mayo que el Presidente de la República invitó a las clases sociales a que designaran personas a que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

La clase patronal designó a un grupo de abogados para que los representara en las conversaciones con la comisión. Su postura fue totalmente negativa, además de que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores. En forma resumida se dan los siguientes - ejemplos:

"En el memorandum inicial que presentó el grupo de abogados se objetó la definición de la jornada de trabajo diciendo que 'no corresponde a la realidad'; se opusieron a la prima dominical, desconociendo que esa actividad priva al trabajador de la compañía de sus hijos.

⁹³ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 57.

Incluso uno de los abogados enfatizó la necesidad del 'indispensable doblete': en algunas negociaciones se trabajan dos o tres turnos y ocurre con frecuencia que al terminar uno de ellos no se presenta el trabajador del turno siguiente sin que se le pueda reemplazar por ningún otro trabajador porque no posee los conocimientos suficientes; por lo tanto, el trabajador del primer turno debe continuar trabajando en el turno siguiente, aunque sean dieciséis horas continuas. Problemente se les olvidó que una empresa bien organizada debe tener la precaución de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista ya sea por enfermedad o accidente; se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que los períodos de vacaciones coincidieran con los convenios de la Organización Internacional de Trabajo y que se concediera a los trabajadores una prima vacacional; desecharon la idea de un aguinaldo anual; la no reglamentación del problema de habitación, que no se debía proteger las invenciones de los trabsjadores.

En conclusión, en un documento del 8 de julio de 1968, concluyeron que - la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley - de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales."⁹⁴

Por su parte los representantes de los trabajadores señalaron que el ante proyecto satisfacía sus aspiraciones pero que aún podfan mejorarse. Entre las reformas más sobresalientes se señalan las siguientes: la federalización de la justicia del trabajo, para evitar la influencia política y económica de los empresarios y de los gobiernos de los Estados; pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana, a cuarenta. El anteproyecto se modificó, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga.

⁹⁴ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 57-58.

Con las observaciones de trabajadores y empresarios, la Comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos. En diciembre del 68, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de la Nueva Ley Federal de Trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de diputados y senadores, un segundo proceso democrático de la elaboración de las leyes.

Los empresarios presentaron un estudio ante las comisiones de las cámaras que dividieron en tres partes: "aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; aspectos -objetables, subdivididos en conflictos administrativos y económicos; y aspectos inaceptables.

Entre los aspectos objetables se contaban el pago del tiempo que exceda al de trabajo extraordinario autorizado por la Constitución con un salario -- mayor; la prima por trabajo en domingo; el pago por trabajo en días de descanso, con salario doble; dos nuevos días de descanso obligatorio, el primero de enero y el cinco de febrero; el aumento del período de vacaciones; etcetera.

Entre los aspectos inaceptables se encontraban: la interrupción de la -- jornada de trabajo durante media hora; la norma que dice que el salario se -- integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador; prima de antigüedad; derechos de preferencia; etcétera."⁹⁵

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y - los empresarios, los diputados y los senadores invitaron a la comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones.

⁹⁵DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 59-60.

La iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizan las modificaciones que introdujo el poder legislativo se llega a la conclusión de que si bien se logró una armonía mayor entre diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos por ejemplo, especificaron la definición de salario; así como restringe muchos beneficios que la Iniciativa concedió a los trabajadores.

La Ley nueva no es, ni quiere ser, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para aligerar la injusticia que existe en sus fábricas.

Lo referente a la jornada de trabajo de la Ley Federal de Trabajo de -- 1970, se analizará en el siguiente capítulo, en sus diferentes clasificaciones.

CAPITULO V

" LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACION VIGENTE. "

I.- " JORNADA CONTINUA. "

Como ya se explicó en temas anteriores, la jornada de trabajo algunas -- veces llegaba a ser hasta de doce o dieciséis horas continuas, pero al transcurrir el tiempo, los obreros han luchado para que se reduzca la jornada laboral, hasta lograr que la jornada de trabajo máxima sea de ocho horas.

En la actualidad en las jornadas continuas, ya sean diurna, nocturna o mixta, se concede al trabajador un descanso de media hora. (artículo 63).

En 1931, cuando se citó a los representantes de los obreros y patrones, éstos últimos objetaron el descanso semanal alegando que se reducía la jornada de trabajo de 45 horas efectivas de trabajo a la semana, lo que significaba un seis por ciento en el costo de la nómina. Desde el punto de vista económico la objeción no parece fundada; Y desde el punto de vista de la igualdad se discrimina a todas aquellas empresas que tienen una jornada de trabajo discontinua, ya que el hecho señala que el descanso es sólo para las empresas de jornada continua.

" En los últimos años de la segunda guerra mundial el Gobierno de la República estableció en el Distrito Federal como obligatoria, salvo contadas -- excepciones, la jornada continua de trabajo; ya que en esos años se presentó la necesidad de ahorrar materiales como hule para llantas de los vehículos, -- así como algunas refacciones que se importaban al país.

Además de la jornada continua señaló media hora a mediados de ésta para tomar alimentos, ordenando que dicha media hora se considerara como trabajo -- efectivo dentro de la jornada."96

Este sistema continuó después de terminada la guerra, aunque fue muy atacado indicando que destruía viejas tradiciones mexicanas de tomar los alimentos al medio día, en unión de toda la familia, y de que el mexicano no tiene

⁹⁶ GUERRERO Euquerio. Ob. cit. p. 121-122

el hábito del "lunch americano" a medio día, y comer fuerte en la noche, el crecimiento desmedido de la ciudad de México y la dispersión de las zonas residenciales, obligaron a los trabajadores a perder mucho tiempo y dinero en -transportación, cuando tenían jornada discontinua. Además alegaron que muchos trabajadores de trabajo diurno han buscado trabajos en la tarde que ahora no quieren abandonar. Esto último se critica desde el punto de vista social, ya que, causa fatiga al hombre y está en contra de los deseos que inspiraron a los legisladores a limitar la jornada, y se hace competencia desleal a otros trabajadores que engrosan al grupo de desempleados, ya que el trabajador que tiene la jornada diurna recibe un salario suficiente para cubrir las necesidades de su familia y el que se le paga por la jornada vespertina es un complemento que puede ser menor, al que obtenía otro trabajador que sólo se empleara en la tarde.

La Ley actual no ha previsto dos casos que existen de hecho y que se han resultado desentendiéndose un tanto de lo estipulado en aquella. Hacemos referencia al trabajo que por naturaleza debe ser continuo y al conocido como de mera presencia.

Existen labores como el desagüe de las minas o la generación de fuerza eléctrica en que es indispensable que se labore las veinticuatro horas del día. Si se pusieran tres turnos de empleados quedaría sin cubrir una hora y media cada día, pues la jornada nocturna es de siete horas y la mixta es de siete horas y media. Se han intentado diversas soluciones: una de ellas consiste en cubrir esa hora y media con tiempo extraordinario, sin limitación de días a la semana, sino constantemente. Aunque esta práctica contraría el --texto de la fracción XI del artículo 123 constitucional y el artículo 66 de la Ley Federal de Trabajo, ya que, estos preceptos no permiten trabajar diariamente tiempo extraordinario, aunque se cubra el salario del trabajador con un salario doble. Además, de que se despierta, en los trabajadores la ambición de laborar ese tiempo extraordinario para ganar más dinero y entonces se establece, a petición de ellos mismos, una rotación de turnos para que, a --cada uno, corresponda media hora de tiempo extraordinario. Aunque en los últimos tiempos la rotación de turnos se hace normalmente cada semana.

La otra solución consiste en establecer cuatro turnos de seis horas de cada uno. Por lo que el salario tendría que ser proporcional al menor tiempo laborado. Esto traería consigo que no se pagara el salario mínimo y traería inconformidad por parte de los trabajadores, que para recuperar un salario adquisitivo podría solicitar trabajar dos turnos, cada uno tratado como jornada diferente, según lo ha estudiado y autorizado la Suprema Corte de Justicia. Ejecutoria: Celorio, Eulogio y Coage. Tomo XLIX, página 980 del Semanario Judicial de la Federación.

"SERVICIO EXTRAORDINARIO PAGO DEL. El servicio extraordinario debe entenderse como la prolongación de la jornada, pero no como empleo distinto, -- aun desempeñado en la misma empresa...- aunque un trabajador puede después de prestar sus servicios en una empresa en la jornada diurna, trabajar durante la nocturna, este segundo servicio no puede considerarse como extraordinario pues el hecho de que se efectúe en la misma empresa, no hace cambiar la naturaleza del servicio..."⁹⁷

Las consecuencias resultan perjudiciales para la salud, con la solución anterior. Nuestra Ley debería de reglamentar esta clase de trabajo y evitar la ilicitud que resulta de dividir las veinticuatro horas del día en tres jornadas, con los horarios que fija cada una. Aunque la verdadera solución que se da es la que en cada empresa donde se trabajan los tres turnos es la que se estipula en cada contrato colectivo de cada empresa.

Euquerio guerrero menciona que se entiende por trabajo de mera presencia "al que se realiza, no precisamente ejecutando una actividad física, sino estando al pendiente de un lugar, las veinticuatro horas del día o cuando menos en turnos de doce horas."⁹⁸

⁹⁷ GUERRERO Euquerio. Ob. cit. p. 20.

⁹⁸ Idem.

Ahora bien, casi todos los doctrinarios definen a la jornada continua, - en forma similar. Para Baltazar Cavazos Flores se está en presencia de una jornada continua cuando "se cumplimenta el horario normal de trabajo en forma continua, existiendo tan sólo una breve interrupción para tomar los alimentos. Este horario presenta como principal ventaja el que su importancia permite reducir los tiempos muertos que los trabajadores pierden cotidianamente en trayectos, los cuales son particularmente fatigosos en las grandes ciudades. Este tipo de horario es sumamente practicado en los Estados Unidos, Canadá, - Reino Unido y los Países Escandinavos."⁹⁹

Para Briceño Ruiz la jornada continua es cuando "el trabajador no puede salir del ámbito de la empresa. Su permanencia obliga a que se le otorguen los lapsos necesarios para alimentos y descansos."¹⁰⁰

El Dr. Néstor de Buen dice que la jornada continua es la que "expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquellas en que concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón tendría derecho a - un descanso de media hora, por lo menos."¹⁰¹

Ramírez Fonseca la define en forma similar diciendo que, cuando entre la hora en que se inicia la jornada y concluye transcurran ocho horas, siete y - media y siete horas, respectivamente, para las jornadas diurna, mixta y nocturna, estamos en presencia de la jornada continua."¹⁰²

Por último diremos que jornada continua es aquella que no se interrumpe, más que para comidas y descansos, y que se cumple con los máximos legales, o los establecidos en cada contrato de trabajo.

⁹⁹CAVAZOS FLORES Baltazar.

¹⁰⁰BRICEÑO RUIZ Alberto. Ob. cit. p. 187

¹⁰¹DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 151-152.

¹⁰²RAMIREZ FONSECA Francisco. Ob. cit. p. 31.

2.- "JORNADA DISCONTINUA."

La jornada discontinua se caracteriza principalmente por la interrupción de la misma, de tal manera que el trabajador pueda libremente, disponer del tiempo intermedio.

Briceño Ruiz dice que en esta jornada, "el trabajador corta la prestación de sus servicios, su 'disponibilidad', se retira de la empresa pero el mismo día regresa. En esta clase de jornada no puede tomarse en cuenta el 'deseo' de retirarse de la empresa o del ámbito de trabajo."¹⁰³

El trabajador que labora dentro de un edificio o en un perímetro delimitado, sale de la empresa de trabajo, se encuentra dentro de este tipo de jornada.

Los trabajadores que desempeñan su actividad en la calle, los que tienen zonas extensas de trabajo, los que laboran en varios lugares, que no puedan - 'salir' de su centro de trabajo, su trabajo será discontinuo cuando 'salgan' del ámbito de su trabajo, cuando dejen de estar a 'disposición'. esto es, al alcance del patrón, fuera de su control. Si el patrón les fija la obligación de tomar alimentos en cierto lugar, la jornada podrá ser continua, de acuerdo con las circunstancias específicas que concurran en cada caso.

En la jornada discontinua se computarán las horas que el trabajador --- esté dentro de la empresa o a 'disposición' del patrón.

La jornada discontinua implica dos momentos de iniciación de jornada: - la entrada, por ejemplo, se entra a las siete de la mañana, sería la primera iniciación, y la segunda cuando se vuelve a entrar después de la interrupción.

¹⁰³BRICEÑO RUIZ Alberto. Ob. cit. p. 188

En un principio, si el trabajador no regresaba a laborar después de la interrupción de la jornada se le consideraba como falta injustificada, o aun que faltará sólo la primera parte de la jornada. La más reciente interpretación señala que, sólo, se le considerará como media falta.

Para Francisco Ramírez Fonseca la jornada discontinua es cuando "el trabajador está a disposición del patrón sin que exceda los máximos legales, aun que el tiempo transcurrido sea mayor."¹⁰⁴

Por lo tanto, será jornada continua la que se inicie a las siete horas y termine a las quince horas; y será discontinua la que comience a las siete horas y concluya a las dieciséis horas con interrupción de una hora a la mitad de la jornada de trabajo.

La realidad es que se necesita analizar cada caso para poder clasificar si se trata de una jornada continua o discontinua. Ya que debemos tomar en cuenta el reposo del trabajador, y el 'deseo' de salir del centro de trabajo para comer o descansar, o bien, para regresar después.

¹⁰⁴ RAMIREZ FONSECA Francisco. Ob. cit. p. 31.

3.- " DURACION MAXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO. "

En el artículo 61 de nuestra Ley vigente es donde se regula la jornada máxima. "La duración máxima de la jornada de trabajo será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta."

Es comprensible que exista una variación del tiempo de las diferentes jornadas de trabajo, en virtud de que el cuerpo se repone más rápido y mejor, cuando descansa en la noche que en el día.

Aunque la Ley nos maneja el concepto de 'jornada maxima', no indica que es obligatorio trabajar las ocho, siete y media o siete horas por cada jornada de trabajo, únicamente indica que no deben ser sobrepasadas esas jornadas. Por ejemplo si una empresa y un trabajador fijan una jornada de nueve horas al día no tendrá valor legal alguno y el trabajador no estaría obligado a trabajar sino hasta ocho horas.

Ahora bien, si casi a nivel mundial se ha legislado que la jornada máxima legal sea de ocho horas, en la jornada diurna, también podríamos hablar de una jornada equivalente. Sobre todo para ciertos trabajos especialmente fatigosos, se considera que una duración de cinco, seis o siete horas equivalente a las ocho horas normales, y que en aquellos trabajos que poseen un carácter intermitente y que implican un menor desgaste, una jornada de nueve horas se considera equivalente, a la jornada máxima. En efecto, el tiempo de presencia o tiempo de servicio en ciertos tipos de trabajos, especialmente el comercio al menudeo, comprende un número superior que se considera equivalente a la duración normal de trabajo por lo descansado de los mismos.

Por otra parte y atendiendo al artículo 59 de la Ley vigente establece que "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."

Lo anterior trae como consecuencia, que incluso si se quiere descansar, además del domingo, el sábado; la jornada diaria de lunes a viernes puede -- alargarse, de tal manera que el total de las horas trabajadas en una semana -- no sean más de 48. Y no trae como consecuencia que el tiempo trabajado después de las ocho horas deba ser considerado como jornada extraordinaria.

Aunque alguna vez la Suprema Corte sí lo consideró como tiempo extraordinario. "Una empresa descentralizada, convino con su sindicato, para ciertos trabajadores, jornadas de doce y catorce horas durante ciertos días de la semana. Los obreros afectados, pasado algún tiempo, demandaron a la empresa -- sobre pago de trabajo extraordinario de todas las ocasiones en que la jornada excedió de ocho horas, así como por la fijación de una jornada legal. La Suprema Corte dió la razón a los trabajadores y el impacto resentido en su economía en la empresa debe haber sido de consideración."¹⁰⁵

Creemos que en este caso la Suprema Corte se equivocó, ya que la empresa se estaba adecuando al párrafo segundo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último diremos que para que los trabajadores puedan disfrutar de la tarde del sábado o cualquier modalidad equivalente, deben aumentarse las jornadas de lunes a viernes, lo que nos lleva a considerar que existe el problema de caer en una inconstitucionalidad, desde un punto de vista estricto, -- pero ese aumento de la jornada diaria, generalmente se realiza en beneficio y a petición de los trabajadores.

4.- "ACUMULACION DE LA JORNADA DE TRABAJO."

En el tema anterior ya hacíamos referencia a la modalidad de que los trabajadores trabajen más de las ocho horas, en la jornada diurna, a fin de descansar los sábados por la tarde, siempre y cuando no exceda de los máximos legales.

Estos máximos legales ya no se trata de la jornada diaria sino de jornada semanal, y éstas son normalmente de 48 horas la diurna, 45 la mixta y 42 - la nocturna.

Se le conoce como acumulación de la jornada a todo el tiempo excedente de la jornada máxima legal diaria, siempre y cuando esté comprendido dentro de los términos del segundo párrafo del artículo 59 de la Ley Federal de Trabajo. Para no confundirlo con el tiempo extraordinario, se considerará acumulación de la jornada al tiempo que sobrepase los máximos legales diarios -- pero sin que exceda de los máximos legales en una semana. Y tiempo extraordinario a todo el tiempo trabajado que rebasa los tiempos máximos semanales.

Así por ejemplo, doce horas de trabajo por veinticuatro horas de descanso, "como existe para algunos puestos en Mexicana de Aviación, es una jornada semanal lícita, porque no rebasa los máximos legales de cuarenta y ocho horas para la jornada diurna.

A tal punto se considera legal que la corte ha dicho que inasistencia a una jornada de este tipo suma tantas faltas como jornadas estén acumuladas. La inasistencia en el caso de la jornada de doce horas señalada, se computa como dos faltas de trabajo."106

Algunas otras empresas manejan el horario de 24 horas de trabajo por 48 horas de descanso. En otras más conciertan que el horario diurno se trabaje de las siete a las quince treinta horas; es decir, este horario sería de lunes a viernes más los sábados de las siete a las doce horas. Así podemos darnos cuenta que de lunes a viernes existe una acumulación de jornada y así se puede descansar los sábados por la tarde. Otra jornada de trabajo se da en los horarios del tercer turno, donde se trabaja de las 23:00 horas a las siete de la mañana de lunes a viernes, es decir, diariamente se trabajan ocho horas, una hora más de las permitidas legalmente; pero la jornada semanal es de 42 horas, por lo que los trabajadores trabajan dos horas menos.

Los trabajadores y los patrones resolvieron este problema, diciendo que los primeros trabajaran un sábado al mes de las 23:00 horas a las 6:30 para cumplir las horas correspondientes a las cuatro jornadas semanales del mes.

5.- " EL DESCANSO DE MEDIA HORA Y EL TIEMPO DE REPOSO Y COMIDA. "

La Ley vigente en el artículo 63 regula el descanso de media hora, por -
lo menos, que se concederá al trabajador durante la jornada continua.

En el precepto anterior no nos señala específicamente el momento en que el trabajador deba descansar la media hora, sino tan solo establece el descanso de media hora para que el trabajador repose, lo deberá disfrutar dentro de la jornada de trabajo. Pero esto se deberá pactar entre trabajador y patrón. Cuando los trabajadores están representados por un sindicato el arreglo co--rrespondiente lo pueden hacer entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores.

El pacto sobre el tiempo de descanso normalmente está regulado en el re-
glamento interior de trabajo, en el que constan las horas y los lugares en --
que los trabajador podrán reposar durante su jornada laboral.

La razón de que al trabajador se le conceda un descanso durante la jornada laboral, se encuentra en el hecho de que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo. En virtud de ello si el tra**ba**jador debe de permanecer en el lugar de trabajo durante todo el tiempo, el patrón deberá permitirle el descanso de media hora.

En contenido del artículo 63 ha suscitado diversas controversias, ya que se estima que no ha sido redactado con claridad. Es decir, la disposición -
de otorgar al trabajador un descanso nadie lo pone en duda; pero, la primer -
controversia surge en cuanto a si el derecho al descanso sólo es exigible en el curso de una jornada 'continua' o normal (diurna, nocturna o mixta), o tam**bién** cuando se trate de jornadas reducidas.

Según el Dr. Néstor de Buen este problema debe resolverse en el sentido de que la jornada reducida exigiría un descanso proporcional no siendo aceptable la fórmula que algunas empresas observan de transformar el descanso en una reducción de la jornada en media hora. De hacerlo así corren el riesgo de que la jornada reducida exija también un descanso proporcional intermedio, -- así se trate de jornada continua."¹⁰⁷

Y el artículo 64 de la Ley Federal de Trabajo expresa que: "Cuando el -- trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las -- horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo."

Con este artículo se puede crear otra confusión entre el descanso de media hora previsto en el artículo 63 y el tiempo de descanso y comida mencionados en el artículo 64 de la Ley en que si se trata de descansos diferentes o de uno solo.

El Dr. Néstor de Buen hace la siguiente diferencia entre ambos.

"El descanso de media hora se aplica sólo en la jornada continua. En cambio el tiempo de reposo y comida previsto en el artículo 64 presume una -- jornada discontinua. Sin embargo, si la discontinuidad no permite al trabajador salir del lugar donde presta sus servicios, el tiempo correspondiente también le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo."¹⁰⁸

Otra controversia que se ha suscitado es la que se refiere al concepto de 'lugar' donde presta sus servicios.

¹⁰⁷ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 153.

¹⁰⁸ Ibid. Ob. cit. p. 153.

Algunos no han entendido que esa expresión significa el lugar preciso - donde se presta materialmente el servicio dentro de la empresa. Con base en ese criterio consideran que bastará que se permita al trabajador separarse de su puesto de trabajo, aún cuando no abandone el domicilio de la empresa, para que se entienda que se trata de jornada interrumpida y que, por lo tanto, el tiempo de reposo y de comida, no forma parte de la jornada de trabajo.

Para el Dr. Néstor de Buen la tesis anterior es infundada porque rompe con la idea de que en la jornada discontinua el trabajador es dueño absoluto del tiempo intermedio lo que evidentemente no ocurre cuando no puede salir del perímetro empresarial.

En ocasiones se intenta superar este escollo autorizando formalmente al trabajador para que salga de la empresa, si bien el tiempo que se le concede -generalmente de media hora- no le permite ir a su domicilio o a un lugar -- donde se sirvan alimentos, lo que determina que permanezca, de hecho, en el - lugar de trabajo. En este caso debe de tenerse en cuenta la realidad de la permanencia del trabajador y no la autorización formal y considerar que ese - tiempo sí constituye parte de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo que se ordena en el artículo 64.¹⁰⁹

¹⁰⁹DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 153.

6.- "LOS TRABAJOS DE EMERGENCIA."

El Dr. Mario de la Cueva dá el nombre de trabajos de emergencia a " los servicios distintos de los trabajos normales de la empresa que deben prestarse cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligran las personas, los bienes, ya de los trabajadores, ya del patrón, o de la existencia misma de la -- empresa."110

Sobre este precepto, que se regula en el artículo 134, fracción VIII, - que impone a los trabajadores la obligación de "prestar auxilios en cualquier tiempo estrictamente indispensable para evitar los males". En los dos preceptos nos encontramos con un deber ético transformado en una obligación jurídica.

Los trabajos de emergencia pueden requerirse durante las horas de trabajo, pero es posible que sea preciso prolongarla; en el primer caso los trabajos de emergencia sustituyen a las actividades que corresponden a cada trabajador, pero en el segundo constituyen un trabajo adicional.

Sobre el primer caso la Ley no regula alguna retribución especial, ya - que, aunque se utiliza la energía de trabajo en una actividad distinta a la normal, pero con autorización legal; en cambio, para el segundo caso, el artículo 67 de la Ley Federal de Trabajo, en su párrafo primero, establece que la retribución que debe pagarse es igual al monto que corresponda a cada una de las jornadas ordinarias. Esta solución se tomó de la Ley anterior. En el pasado se sostenía que la solución adoptada violaba la fracción XI del artículo 123, que dispone que el tiempo extraordinario se pagará con un ciento por ciento más el salario de las horas de la jornada. Sin embargo, la Comisión recordó que cuando se hicieron las primeras críticas, se respondió que los trabajos emergentes no eran el trabajo extraordinario mencionado en el -- texto constitucional, porque no era una prolongación de la actividad normal -

110 DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 278.

de la empresa, sino una emergencia dirigida a salvar la vida de las personas en peligro o a la empresa y a los bienes de ella y de los trabajadores, actividad que si bien sirve para evitar una pérdida al empresario, es también la conservación de una fuente de trabajo; con otras palabras, es un deber de humanidad y su resultado un beneficio para todos'

La prestación de estos trabajos es una obligación jurídica y su incumplimiento es grave, porque implica la violación de un deber ético fundamental. Aunque no está señalado de manera específica en la Ley como causal de rescisión, pero es de la misma o mayor gravedad a las enumeradas en el artículo 47 por lo que resulta aplicable la fracción final de este precepto.

7.- " LA JORNADA INHUMANA. "

En capítulos anteriores estudiamos la lucha de los trabajadores por alcanzar una jornada máxima de ocho horas; pero algunos trabajos exigen un desgaste físico considerable.

Al principio de la 'jornada máxima' también se le conoce como 'jornada - legal' o 'jornada humanitaria'.

Este último precepto fue contemplado en el artículo 123 constitucional, fracción XXVII, inciso "B". La Ley de 1931 consignó esta idea en el artículo 22, fracción VII, pero ahí se alteró el texto constitucional, situación -- que llevó a la Comisión a devolver a la norma su pureza original. La Ley Federal de Trabajo de 1970, en su artículo 5° manifiesta que "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 escrito 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."

Del artículo y fracción anterior se deduce que la jornada humanitaria no puede ser mayor que la jornada máxima.

El Dr. Mario de la Cueva dice que la jornada inhumana es "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."III

III DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 275.

La comisión no definió el concepto de "jornada notoriamente excesiva -- dada la índole del trabajo, ni siquiera hizo una enumeración 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 en cuentre sometido el trabajador, y otras semejantes; algunas bases importantes son los reglamentos de trabajo peligrosos, las recomendaciones de la medicina del trabajo y las legislaciones de otros pueblos, porque el problema es principalmente científico.

8.- "JORNADA DE LOS MENORES."

A través de la historia se ha comprobado que los menores de edad siempre han sido explotados, sobre todo desde la Revolución Industrial, ya fuera porque algunas familias no tenían para comer y los mandaban a trabajar.

Así todos los grupos que lucharon en favor de los trabajadores, siempre tenían el deseo de impedir el trabajo de los menores de determinada edad. Por ejemplo la Declaración de Principios de la Segunda Internacional (Paris, 1889) propuso la prohibición de los niños menores de catorce años y la reducción de la jornada a seis horas, para los menores de dieciocho años.

El problema tuvo en nuestro país una importancia especial. En el programa del Partido Liberal Mexicano lanzado en San Luis Missouri, el primero de julio de 1906 por Ricardo Flores Magón y su grupo, el punto 24 anunciaba la prohibición absoluta de emplear niños menores de catorce años. A su vez el laudo de Porfirio Díaz que daría origen al movimiento de Río Blanco, en una contradicción dramática, se autorizaba el trabajo de los mayores de siete años de edad.

Los legisladores de 1916-1917 también tuvieron presente la necesidad de limitar la jornada, que regularon en las fracciones II y III del artículo 123 donde se prohibió las labores insalubres o peligrosas para los menores de 16 años, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales -- después de las diez de la noche. Fijó una jornada máxima de seis horas para los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, con lo que, implícitamente fijó la edad mínima en doce años.

En el año de 1919 se reunió la Convención de Washington que prohibió el empleo de menores de catorce años en los trabajos industriales y el trabajo nocturno en determinados trabajos industriales para los menores de 18 años en las industrias que utilicen cinc o plomo. Luego en 1920 y 1921, se introdujeron nuevas modalidades sobre la edad mínima de catbrcé años para la admi---

sión en el trabajo marítimo, salvo que se tratara de trabajo en familia; de la admisión de menores de catorce años en trabajos agrícolas.

En 1934, la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, prohibía el trabajo antes de los catorce años salvo tareas ligeras, trabajos familiares y, ciertas condiciones, en el servicio doméstico.

En 1948 se revisaron los acuerdos de la Conferencia de Washington prohibiendo el trabajo nocturno industrial para los menores de 18 años.

En 1962 hubo reformas constitucionales donde se estableció una nueva edad mínima para ser admitido al trabajo.

El Dr. Mario de la Cueva dice que después de las reformas de 1962, "escuchamos numerosas veces que decían que las normas nuevas para el trabajo de menores de catorce, dieciséis y dieciocho años, eran el producto de un espíritu romántico e irrealizable, en un país en que los gobiernos y aún la sociedad nada han hecho por la niñez y la juventud desvalidas. Diez años más tarde continuamos escuchando aquellas voces, porque de verdad son muchos los miles de niños que en contra de las prohibiciones de la Ley, deambulan por las calles vendiendo diversos artículos, ofreciéndose como aseadores de calzado y aprendiendo los múltiples vicios a que están expuestos; y son también muchos los miles de empleados en talleres, en negocios y oficinas, lo que de todas maneras es menos grave."¹¹²

Lo anterior es un tanto cuanto comprensible, ya que las familias obreras salvo algunas excepciones, exige la aportación del esfuerzo de todos; ya no digamos para vivir holgadamente, sino para poder comer algo y así seguir sobreviviendo. Por lo que los menores se han dedicado al trabajo no asalariado.

¹¹² DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 443.

Para el Dr. Néstor de Buen, "la medida fue buena, porque si bien es cierto, que el trabajo en la calle es, por regla general, un medio fácil para la desviación moral, el trabajo en la industria resulta mucho más pernicioso y, en última instancia, de peores consecuencias para la salud de los menores."¹¹³

Para De la Cueva, los objetivos de regular a los menores trabajadores son: "facilitar su educación, su desarrollo físico, su salud y preservar su moralidad -esta idea coincide con la exposición de motivos de la reforma de 1962-. Estos trabajadores constituyen la reserva humana nacional, por lo que es natural que el estado vigile que su trabajo no estorbe su desarrollo físico y su preparación cultural."¹¹⁴

La Ley vigente establece dos divisiones sobre los trabajadores menores - de catorce años, los menores de dieciséis años y los menores de dieciocho años, así como los menores de catorce años.

El artículo 123 constitucional en su fracción III establece que: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años...."

Como ya se explicó anteriormente el motivo de que se legislara sobre esta edad fue para permitir el desarrollo físico y mental de los menores de catorce años.

En consecuencia diremos que la edad mínima para trabajar es la de 14 años pero se le exigen ciertos requisitos, tales como:

I.- Autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política. (artículo 23 constitucional).

¹¹³ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 375

¹¹⁴ DE LA CUEVA Mario Ob. cit. p. 443.

Obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado ningún patrón podrá utilizar sus servicios. (artículo 174 de la Ley Federal de Trabajo).

El certificado puede ser expedido por cualquier médico, pero será más conveniente que éste sea expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.- Están sujetos a la vigilancia y protección especial del Inspector de Trabajo.

4.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos. (artículo - 372-I).

5.- Según el artículo 175, fracción I de la Ley Federal prohíbe que trabajen en:

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

A propósito de estas prohibiciones, es interesante recordar el párrafo de la Exposición de Motivos de la reforma de 1962.

Es conveniente señalar la importancia de estas prohibiciones: la familia, la sociedad y el estado están interesados en evitar cualquier actividad que -- puede perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los menores, pues por estar en período de formación, necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social. Los trabajos deambulantes están universalmente considerados como --- peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se en--- encuentran incluidos como tales en el art. 383 del Código Internacional del Trabajo, aprobado por la O.I.T."¹¹⁵

Otra prohibición para los trabajadores menores de edad es la que se regula en el artículo 29 de la Ley, donde se establece que, "queda prohibida la -- utilización de los menores de dieciocho años para la prestación de servicios - fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas deportistas y, en general, de trabajos especializados."

Ahora bien, la jornada de los trabajos de los menores de dieciséis años - no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposo de una hora por lo menos. (artículo 177).

Esta medida la tomaron los legisladores porque pensaron que seis horas - continuas de labores es un esfuerzo exagerado para estos trabajadores de donde la necesidad de una distribución racional de la jornada que permita un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos.

En el artículo 178 se establece que, "queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los domingos y de descanso obligatorio. ..."

¹¹⁵DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 445.

Estas legislaciones tuvieron como finalidad evitar los esfuerzos exagerados que pueden dañar la salud e impedir el desarrollo físico del menor. Y la prohibición del trabajo en los domingos y descansos obligatorios se propone -- permitir a los menores reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte, - realizar paseos con su familia y acostumarlos a conmemorar las fiestas nacionales y los días destinados a honrar el trabajo.

El mismo artículo dispone, además de que la violación de las prohibicio--nes obliga al patrono a pagar cada hora extra con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, solución que extiende a los casos de trabajo el día domingo o en los días de descanso obligatorio.

Según el artículo 179 otorga a los menores un período anual de vacaciones de dieciocho días laborales, por lo menos, en la inteligencia de que el sala--río debe agregarse la prima de veinticinco por ciento, porque es parte consti--tutiva del salario.

El artículo 191 de la Ley establece otra limitación más, donde previene - que los menores de dieciocho años no podrán trabajar en los buques como pañoleros o fogoneros.

Con todas estas normas protectoras para los trabajadores menores de dieci--séis años y dieciocho años, a muchos patronos no les conviene contratarlos, porque los mayores de dieciocho años les reditúan más.

9.- " BREVE REFERENCIA DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJOS
ESPECIALES. "

En este tema sólo nos limitaremos a la duración de la jornada de trabajos especiales, que contempla la Ley vigente; así como la definición de 'trabajos especiales' que hacen los doctrinarios.

Primeramente diremos que los trabajos especiales son las "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."¹¹⁶

Para Barassi el derecho especial del trabajo se refiere a "una determina da categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común. -Federico de Castro denomina derecho especial- las nor mas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco"¹¹⁷

El Dr. Néstor de Buen dice que el derecho especial es, "respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia. Sin contradecirlo - abiertamente, el derecho especial modera al derecho común, de tal manera que sus normas, sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados."¹¹⁸

El objeto de que se reglamentaran los trabajos en particular fue para -- proteger efectivamente a los trabajadores que prestan dichas labores, dada la naturaleza peculiar de los servicios por lo que las normas consignadas en el

¹¹⁶DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 449

¹¹⁷DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 381-382. -citados por el autor--.

¹¹⁸Idem.

título sexto de la Ley Federal de Trabajo, respecto a los trabajos especiales son el mínimo de beneficios que deben de disfrutar de estos trabajos especiales. Aunque a nivel general le son aplicables las normas generales de la Ley, siempre y cuando no contraríen las disposiciones de dicho título. En este caso, deberá prevalecer la interpretación más favorable del trabajador.

Alberto Trueba Urbina menciona que "el estatuirse nuevas normas especiales para trabajadores de autotransportes, de maniobras en los puertos, de -- agentes de comercio, vendedores, viajantes, deportistas, profesionales, actores y músicos se confirma por una parte nuestra teoría integral en el sentido de que en el artículo 123 de la constitución político-social de 1917 no solamente contiene normas protectoras del trabajo humano en el campo de la protección económica y fuera de éste, comprendiendo obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, sino a todo prestador de servicios, ya sea abogado, - médico, ingeniero, técnico, taxista, etc."119

Los trabajos especiales que contempla la Ley vigente son los siguientes:

- Trabajadores de confianza.

El artículo 184 de la Ley regula la jornada laboral de estos trabajadores, donde establece que "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo las disposiciones en contrario consignadas en - el mismo contrato colectivo."

Del artículo anterior se desprende que si en el contrato de alguna empresa la jornada de trabajo es menor a ocho horas en jornada diurna; por lo que, los trabajadores de confianza también tendrán esa jornada laboral, siempre y cuando así lo establezca el contrato colectivo de trabajo.

119 TRUEBA URBINA Alberto, Trueba Barrera Jorge. Ob. cit. p. 115

De lo contrario, su jornada laboral será de ocho horas, que es la jornada máxima legal.

Trabajadores de los buques.

La Ley no establece ninguna precisión sobre la jornada de trabajo, pues únicamente aparece la obligación de precisar la distribución de las horas de trabajo. (art. 195, fracc. VI).

Al respecto, el Dr. Néstor de Buen comenta que "en realidad se trata de una actividad profundamente influida por el tecnicismo en forma paralela a la de los tripulantes de las aeronaves... y que, por otra parte, plantea una convivencia permanente y por lo tanto un régimen estricto de disciplina que no acepta limitaciones horarias. La jornada de trabajador es puro servicio pero a su término subsiste, sin solución de continuidad, el régimen de subordinación lo que no ocurre en otras relaciones de trabajo."¹²⁰

- Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

La determinación de la jornada de trabajo, para estos trabajadores, es un problema difícil de resolver, si se advierte que en los casos en que se vuela de este a oeste y viceversa, la duración de la jornada varía con respecto a un día normal. Por lo que debe considerarse el principio establecido en el artículo 221 de la Ley Federal de Trabajo, donde establecen que debe considerarse, las tablas de salida y puesta del sol con relación al lugar más cercano al que se encuentre la aeronave en vuelo.

La Ley nos define el tiempo efectivo de vuelo diciendo que es el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es molcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo (artículo 222).

¹²⁰ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 398-399.

Cuando el trabajo por tiempo efectivo implique más de diez horas en los vuelos cuyos itinerarios y horarios hayan sido aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, el patrón está obligado a utilizar tripulaciones reforzadas.

El tiempo total que deben prestar los tripulantes no podrá exceder de -- ciento ochenta horas mensuales, de las cuales sólo podrán ser de tiempo efectivo noventa horas. (artículo 224).

El tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes será el que no exceda de -- ocho horas, siete y siete y media, la jornada diurna, nocturna y mixta respectivamente, salvo que se les conceda un descanso horizontal, antes o al cumplir dichas jornadas igual al tiempo volado. (artículo 225).

Pero podrán repartirse en forma convencional durante la jornada correspondiente cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Si los tripulantes alcanzan el límite de su jornada en vuelo o en un aeropuerto que no sea el del destino final están obligados a continuar sus servicios si no requiere la terminación del vuelo más de tres horas. En caso contrario serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

- Trabajo ferrocarrilero -

Las jornadas de los trabajadores ferrocarrileros se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche. (artículo 253).

Para estos trabajadores no existe un horario determinado sino que éste se ajustará a las necesidades del servicio.

En los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores tre--nistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos di--recciones. (artículo 248).

De hecho en los contratos colectivos es donde se especifican las condiciones de trabajo sobre la jornada de tipo de trabajador ferrocarrilero.

- Trabajo de autotransportes.

La Ley no fija en forma específica la jornada de trabajo, pero se puede deducir de la fijación del salario, ya que, el salario se fija por jornada. Y se puede fijar por día o por viaje, por boletos vendidos, o por circuito o kilómetros recorridos. (artículo 256). En este tipo de trabajo, la jornada laboral también se establece en los contratos colectivos de trabajo.

- Trabajo a domicilio.

Aquí la Ley no estipula el tiempo de la jornada laboral, sólo menciona - que los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche. (artículo 333). El artículo anterior hace pensar que se trata de una jornada prolongada.

- Industria familiar.

En el artículo 352 de la Ley vigente menciona que "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad."

Con el precepto anterior se puede pensar que en la industria familiar se puede trabajar más de ocho horas, ya que la Ley únicamente regula la higiene y seguridad.

- Deportistas profesionales.

- Trabajadores de Campo.

- Trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.

- Agentes de comercio y otros semejantes.
- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
- Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.

Sobre estos últimos seis tipos de trabajos especiales la Ley no establece una determinada jornada laboral, por lo que se deduce que se regulan por las disposiciones generales de la Ley Federal de Trabajo.

- Trabajos en las Universidades e Instituciones de Educación Superior -- Autónoma por Ley.

Sobre estos trabajadores la jornada de trabajo se regula en cada contrato individual de trabajo, ya que, los pueden contratar por hora clase, media jornada o jornada completa.

CAPITULO VI

LA JORNADA EXTRAORDINARIA

I.- "IMPORTANCIA."

La importancia de la jornada extraordinaria radica en que es una jornada que rebasa los límites legales o los establecidos en los contratos colectivos de trabajo.

Si con la reducción de la jornada laboral a ocho horas se pretendía una mayor protección para la salud de los trabajadores, con la jornada extraordinaria se cae otra vez en el supuesto de que los trabajadores laboren jornadas excesivas.

Por lo tanto, primero habrá que hacer un análisis sobre la definición de la jornada extraordinaria por algunos tratadistas, luego por la legislación vigente.

En la actualidad, en casi todas las empresas, se lleva a la práctica la jornada extraordinaria, ya sea porque algunas veces los patrones requieran de ciertos productos que tengan mucha urgencia, incluso algunas veces los trabajadores le solicitan al patrón trabajo extraordinario, o bien, para sustituir a otros trabajadores faltistas.

A través de la historia este tipo de jornada de trabajo ha tenido diferentes cambios en la legislación. Otro concepto que ha tenido diferentes cambios es 'la obligación de prestarlos', así como la forma en que deben ser probados dichos servicios.

La retribución de esta jornada también ha sufrido diversos cambios, porque primero se pagaba normalmente, es decir de acuerdo a la jornada ordinaria

2.- " DEFINICION. "

Para explicar el concepto de "jornada extraordinaria", primero habrá que desglosarlo. La palabra jornada ya se explicó en temas anteriores; El prefijo extra significa fuera y ordinaria significa lo común, lo regular, lo que acontece la mayor parte de las veces.

Entonces diremos que jornada extraordinaria es aquella que se realiza -- fuera de la jornada normal o común.

Para el Dr. Mario de la Cueva se entiende por jornada extraordinaria "a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el -- cual el trabajador está a disposición del patrón."121

Ahora bien, en el precepto anterior se había de circunstancias extraordi narias, el mismo Dr. de la Cueva nos dice que "son las necesidades de orden - técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación - de los trabajos."122

Para el Dr. Néstor de Buen la idea de jornada extraordinaria de acuerdo a los textos legales, implica los siguientes factores:

- a) Que deba de prolongarse la jornada convenida que no necesariamente de ba ser la jornada legal;
- b) Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias;
- c) Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesi- dad patronal.
- d) Que la prolongación de la jornada no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana."123

121 DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 279

122 Ibid. p. 280

123 DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 155

Sobre el primer punto que analiza el Dr. de Buen, estamos de acuerdo en que la jornada legal no es la que se refiere a la jornada de ocho horas, sino a la que se establece en los contratos colectivos de trabajo, y que puede ser menor de ocho horas. Por lo que la prolongación de la jornada debe ser la - continuidad del trabajo después de las cuatro, seis o siete horas que se laboren. En otros trabajos, como son los de los policías industriales que laboran hasta 24 horas continuas, aunque no rebasan la jornada máxima semanal, algunas veces, como son los días de pago, se les pide prolonguen su jornada - laboral; por lo tanto, esta prolongación de la jornada será jornada extraordinaria.

Sobre el inciso b, diremos que la prolongación de debe a circunstancias que pueden ser de orden técnico o económico.

Por lo que se refiere al inciso c, de que las circunstancias las motive el patrón, en ningún momento pueden ser motivadas por los trabajadores, ya -- que los requerimientos de orden técnico o económico los requerirán las necesidades de la empresa.

En los requerimientos de orden técnico nos podemos encontrar con los procesos de elaboración de sustancias 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 la jornada diurna, nocturna y mixta, dejan un sobrante de hora y media diarias, que tienen que cubrirse.

Sobre el requerimiento de orden económico se coloca la exigencia de una mayor producción para satisfacer una necesidad social inaplazable, como por -- 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.

Sobre el inciso d, lo analizaremos en párrafos posteriores.

El licenciado Ramírez Fonseca dice que el tiempo extra significa "una -- adición a la jornada de trabajo. Así que, no necesariamente es una prolongación de la jornada, pues puede generarse al inicio de la jornada también."¹²⁴

Sobre la definición anterior, diremos que si bien es cierto que a pesar de que la Ley habla de una prolongación de la jornada, consideramos que cualquier adición a la jornada de trabajo ordinaria significa tiempo extraordinario. Y de hecho en muchas empresas así lo manejan, por ejemplo, cuando las empresas tienen primero y segundo turno; si los trabajadores del primer turno después de su jornada se quedan a trabajar, ahí no hay ninguna controversia, porque sí hay prolongación de la jornada.

Pero los trabajadores del segundo turno que tengan un horario de las catorce treinta a las veintidos horas; si se quedan algunas horas a trabajar -- tiempo extra, al mismo trabajador le resulta contra-productente, ya que si sale a las veinticuatro horas, ya le resulta imposible trasladarse a su domicilio, si vive lejos, y si vive cerca de todos modos pone en peligro su seguridad, ya que a esas altas horas de la noche hay muy poca vigilancia.

Sin embargo, si se trabaja tiempo extra antes de la jornada ordinaria, -- no tendría ningún contra tiempo, además de que los trabajadores producen más en las jornadas diurnas que en las jornadas nocturnas, así como las consecuencias físicas de los trabajadores son menores.

El Lic. Euquerio Guerrero comenta que las horas de labor que deban considerarse como jornada extraordinaria, "tanto la SUPREMA CORTE DE JUSTICIA como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sostiene que son las que exceden a las jornadas máximas legales o a las inferiores a las legales, cuando -- así se establecen en los contratos o por disposición de la autoridad, o bien las labores en el día del descanso semanal o en los días de descanso legal."¹²⁵

¹²⁴ RAMÍREZ FONSECA Francisco. Ob. cit. p. 33

¹²⁵ GUERRERO Euquerio. Ob. cit. p. 128

Es interesante citar una reciente ejecutoria dictada por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dice:

"Servicios Extraordinarios. El artículo 123 de la Constitución Federal de las fracciones I y II establece la duración máxima - de la jornada laboral, tanto diurna como nocturna, y en la fracción XI estatuye que cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, nunca podrá excederse de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Por lo tanto, por tiempo extraordinario de trabajo debe entenderse cualquier aumento a las horas de jornada ya sea que se presten servicios antes de empezar dicha jornada, después de concluida esta o laborando en el intercambio de una jornada a otra.

(A.D. 5218/71, promovido por Minera Mexicana Peñoles, S.A., Fallado el - 25 de enero de 19730"126

En otros países a la jornada extraordinaria también se le conoce con -- otros nombres, por ejemplo el tratadista Guillermo Camacho Enriquez, precisa el concepto de jornada extraordinaria como la "que excede de la jornada ordinaria. También puede llamarse jornada suplementaria o jornada de horas extras.... Cuando la jornada extraordinaria se desarrolla dentro del período -- conocido como trabajo diurno se denominará jornada extra diurna; cuando se -- preste en el período de tiempo correspondiente al llamado trabajo nocturno, se estará ante una jornada extra nocturna."127

Por su parte Baltazar Cavazos Flores dice: "En el momento presente la mayoría de las legislaciones consideran a la jornada extraordinaria como la prórroga que sufre en su duración el lapso de jornada ordinaria, no pudiendo exceder de tres horas diarias ni de tres días consecutivos existiendo algunas -- legislaciones que limitan el recurso de las horas extraordinarias a sólo tres veces por semana."128

126 GUERRERO Euquerio Ob. cit p. 128-129

127 CAMACHO HENRIQUEZ Guillermo. Ob. cit. p. 394-395

128 CAVAZOS FLORES Baltazar. Ob. cit. p. 39.

Para Gomez, Gottschalk y Bermudez el trabajo extraordinario es "todo -- aquel prestado con exceso de la duración fijada por la Ley, como por el contrato o convención colectiva. En este sentido se orientan invariablemente, la doctrina y la jurisprudencia."¹²⁹

El Dr. V. Mozart Russomano entiende por jornada extraordinaria al "prolongamiento de la jornada de trabajo. La prórroga del turno puede ser hecha habitualmente. En este caso, todos los días, el empleado quedará obligado a -- trabajar dos horas más. Por lo tanto, sin embargo, será preciso que se llenen los requisitos de Ley; acuerdo escrito entre el empleado y el empleador o convención colectiva de trabajo que permita y regule la prestación de horas - suplementarias,"¹³⁰

Ya que citamos las diferentes opiniones de algunos doctrinarios, también es conveniente señalar los antecedentes de la jornada extraordinaria en materia laboral.

En el año de 1925 la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión formuló una minuta de proyecto de Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, en el cual, después de estudiar la jornada ordinaria de trabajo con un límite de ocho horas diarias para la diurna y siete para la nocturna; se estatuyó en el artículo 66 que; "cuando por circunstancias extraordinarias el patrón tenga imprescindible necesidad de que todos o algunos de sus trabajadores presenten sus servicios después de la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo, los trabajadores podrán aceptarlo libremente; pero ambas partes, bajo su responsabilidad, se sujetarán a las siguientes reglas:

¹²⁹ GOMEZ, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Ob. cit. p. 421.

¹³⁰ MOZART, RUSSOMANO Victor y Bermudez Cisneros Miguel. El empleado y el empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982. p. 483.

1a.- La prolongación de la jornada, que motive el trabajo extraordinario en -- ningún caso podrá ser mayor de tres horas diarias ni podrá excederse de tres -- días consecutivos.

2a.- Cuando el trabajo extraordinario tenga que ejecutarse por más de tres -- días, el patrono lo hará del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbi-- traje para que ésta, previa la investigación que haga, dentro de las 48 horas siguientes, declare si es de autorizarse o no, que se siga prolongando la jornada ordinaria, en las condiciones que se estipulan en la fracción anterior. Mientras no le sea notificado al patrón el laudo de la Junta, los trabajadores podrán seguir prestando sus servicios extraordinarios, si así lo estiman conve niente.

3a.- El tiempo que empleen los trabajadores en el trabajo extraordinario a que se refiere el presente artículo solamente podrán aceptar ejecutarlo los hombres mayores de 16 años."131

Este artículo fue aprobado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores, según dictamen del primero de diciembre de 1925, -- pero no llegó a tener fuerza de Ley.

El proyecto del Código Federal de Trabajo regulaba el tiempo extraordina rio en distinta forma, pues el artículo estatutaba que "Sólo en casos excepciona les podrá un obrero trabajar más de 48 horas por semana teniendo derecho de -- percibir por las horas extraordinarias un suplemento de 100% de salario fijado para las ordinarias."

El proyecto del Código Federal de 1929 es su artículo 102 establecía la misma redacción que en el precepto constitucional vigente.

El proyecto de Ley Federal de 1931, en el artículo 74 establecía lo siguiente: "Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana."

El artículo anterior habla de "circunstancias especiales" mientras que el precepto constitucional nos habla de "circunstancias extraordinarias."

Por lo que se refiere a la Ley vigente, no define a la jornada extraordinaria, solamente menciona que puede prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, ... (art. 66 de la Ley Federal de Trabajo).

Del artículo anterior podemos deducir que la jornada extraordinaria es el tiempo que se trabaja inmediatamente después de la jornada ordinaria.

Es cierto que no menciona que la jornada extraordinaria puede empezar antes de la jornada ordinaria; pero en la realidad algunas empresas, aplican este criterio, no importando que no se adecuen a la Ley.

Ahora bien, la Ley no establece que la prolongación de la jornada, se refiera a seguir desempeñando el mismo empleo o si se trata de un empleo directo, ya que de todas formas era una continuidad de su trabajo.

Para dislucidar este problema que desempeñaban un puesto en el primer turno de la jornada diurna, ocupaban inmediatamente después, un segundo puesto, distinto del primero, en el segundo turno; tiempo después, ellos sostuvieron que se trataba de un servicio extraordinario ya que prolongaban su jornada de trabajo, y por lo tanto, les debía ser remunerado con el doble de la retribución asignada al primer empleo.

La cuarta sala en la ejecutoria de 12 de agosto de 1936, toca 395/36/1a. Eulogio Celorio y Cosgraviados, definió con precisión el concepto de servicio extraordinario.

"El servicio extraordinario debe entenderse como la prolongación de la jornada, pero no como un empleo distinto, aun desempeñado en la misma empresa y la razón de que dicho servicio, como prolongación de la jornada normal, se pague con el doble del salario que corresponde a las horas de trabajo que -- transcurre exige una mayor tensión y, consiguientemente, un esfuerzo mayor y, por otra, en que la existencia de una necesidad extraordinaria en la empresa significa una utilidad extra para la misma, utilidad que debe, necesariamente pagar en forma extraordinaria, el esfuerzo mayor que desarrolló el obrero, - sin que valga alegar en contrario que el artículo 123 no distigue el servicio extraordinario que se preste en el mismo o en diverso empleo o jornada, por-- que la Constitución habla de servicio extraordinario como prolongación de la jornada, mas no como un segundo empleo, pues debe tenerse en cuenta que el es tablecimiento de la jornada máxima de ocho horas y la fijación de los casos - en que es posible prestar servicio extraordinario, es una medida imperativa - que se impone, tanto a los trabajadores, cuanto al patrono, ya que es dictada no para proteger el salario de los obreros, sino, fundamentalmente, su salud, de tal manera que la prohibición de excederse en dicho servicio alcanza a ambos grupos y si se ha reconocido la obligación para los empresarios de pagar las horas extras que excedan de las señaladas en la Constitución, ello se debe a que, de otra manera, se autorizaría un enriquecimiento ilegítimo, más - para que ésto ocurra es indispensable que se reúnan los requisitos señalados para el servicio extraordinario, esto es, la prolongación de la jornada ordinaria y la utilidad extra para la empresa, lo que no existe tratandose de un segundo empleo, porque el empresario no obtiene utilidad con emplear al mismo trabajador del primer turno, ya que, por el contrario, empleando a un trabaja-- dor nuevo tiene, seguramente, un mejor rendimiento, por lo que, faltando uno de los requisitos fundamentales para que exista la obligación patronal de pagar el salario doble, es claro que no se está dentro de lo dispuesto en la -- fracción XI del artículo 132 constitucional, ya que, aunque un trabajador -- puede, después de prestar sus servicios en una empresa en la jornada diurna, trabajar durante la nocturna, este segundo servicio no puede considerarse -- como extraordinario, pues el hecho de que se efectúe en la misma empresa no hace cambiar la naturaleza del servicio y de obligarse al patrono a efectuar doble pago, conforme al salario de la primera jornada, se pagaría, en reali-- dad, a los trabajadores, un salario mucho mayor del que, efectivamente, les corresponde, puesto que el patrono pagaría una cantidad excesiva y que serían

entonces, los trabajadores quienes obtendrían un enriquecimiento ilegítimo"¹³²

Con esta ejecutoria, se define con claridad el concepto de servicio extraordinario.

La Corte atribuyó al servicio extraordinario los siguientes caracteres:

- a) Debe ser la prolongación de la labor ordinaria;
- b) no debe tratarse de un puesto distinto.

Sobre este aspecto, la prolongación de la labor de la jornada ordinaria ha de considerarse cualquier servicio que sea una consecuencia o esté íntimamente relacionado con ella, en forma tal que sea el trabajador la persona - indicada para desempeñarlo o bien por mayoría de razón, cuando exista necesidad, por ser el obrero el único que conoce el trabajo o cuando no existan otros trabajadores que utilizar, de que una misma persona desempeñe dos puestos.

Por otra parte, daremos con citas de tesis y jurisprudencias, una idea - más clara sobre la interpretación que se ha hecho de la Ley sobre la jornada extraordinaria, en algunos casos particulares.

En algunas empresas los representantes de los trabajadores y patrones - convienen trabajar jornadas acumuladas para reposar el día sábado y domingo. Si trabajan de lunes a viernes, pero no en día sábado que es día de descanso obligatorio y laborar jornadas acumuladas, por lo que no tienen derecho a cobrar como tiempo extra, el tiempo que haya trabajado después de ocho horas, - para cubrir el correspondiente a la jornada del sábado.

La siguiente tesis confirma la idea anterior.

¹³² DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. 4a. edición. p. 609-610.

" JORNADA EXTRAORDINARIA. "

Si un sindicato y el patrón convienen para permitir el reposo de los trabajadores en el día sábado, que se repartan las horas de trabajo correspondientes al sábado, en los restantes de los días laborales de la semana quedando de esta suerte aumentada la jornada ordinaria en su hora; como esa hora -- que se agrega a la semana no corresponde a los días trabajados de lunes a -- viernes si no que como son las que ordinariamente se trabajan en el día sábado, resulta que este día es de descanso obligatorio de los señalados en la - Ley Federal de Trabajo, los trabajadores no tienen porque asistir a sus labores y por consiguiente no trabajar la hora en que fue aumentada la jornada ordinaria durante la semana previa a la citada fecha ya que dicha hora no corresponde a cada uno de los días trabajados, si no complemento a la jornada - del sábado, de donde resulta igualmente incuestionable que la hora trabajada durante esa semana constituye tiempo extraordinario.

Amparo directo 303/78. Standart component de México, S.A. 30 de noviembre de 1978. CUARTA SALA, Sección Segunda.

Precedentes que no constituye jurisprudencia."134

Ahora bien, si se entiende por jornada extraordinaria la prolongación de la jornada; y si un trabajador labora su media hora de descanso no se le consideraba como jornada extraordinaria. La tesis siguiente lo confirma.

DESCANSO DE LA JORNADA CONTINUA DE TRABAJO. SI EL TRABAJADOR NO LO DISFRUTO, DEBE PAGARSELE LA PARTE PROPORCIONAL CORRESPONDIENTE A ESTE TIEMPO, A LA BASE DE SALARIO SENCILLO, ADEMAS DEL QUE CORRESPONDE COMO TIEMPO INTEGRANTE DE LA JORNADA LEGAL, Y NO A CUOTA DOBLE. Tratándose de la jornada continua de 8 horas, el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, establece que - el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos.

En consecuencia, si no disfruta ese descanso, debe cubrirse el salario que le corresponda por las 8 horas que constituyen la jornada legal, más el -proporcional a esa media hora que indebidamente fue laborada, y que se computará a la base de salario sencillo, no debiendo considerarse como tiempo extraordinario, ya que la labor no fue posterior a la jornada ordinaria.

Amparo directo 698/81 Florencio Alemán. Unanimidad de votos. 27 de agosto de 1982. Ponente: Arturo Sánchez Fitta."135

Aunque en 1985 se rectificó dicha resolución aceptando que la media hora de descanso, si se trabaja se le considera como tiempo extra.

"JORNADA DE TRABAJO" ES CONTINUA CUANDO NO REBASA MEDIA HORA DE DESCANSO Resulta inexacto que la media hora intermedia formara parte de la jornada de trabajo como lo alega la demanda, al tener en cuenta que el tiempo de descanso no rebasó la media hora exigida por el referido artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, para la jornada continua, lo que trae como consecuencia que la misma se traduzca en continua; y por ende resulta procedente la condena al --pago de media hora extra reclamada por el trabajador.

Amparo directo 918/84. General Motors de México, S.A. de C.V., 31 de octubre de 1985. Unanimidad de votos, Ponente: Fernando A. Yates Valdez. Secretario: Marco Antonio Arredondo Elías."136

¹³⁴ Manual de acceso a la jurisprudencia laboral 1976-1978. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría C. Unidad de Coordinadoras Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo. México 1986. Segunda edición. P. 1.

¹³⁵ Manual de acceso a la jurisprudencia laboral 1976-1982. p. 149.

¹³⁶ Ibid 1976-1985. p. 168.

3.- "LA OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS."

La Ley vigente en su artículo 66 dice que "las jornadas extraordinarias podrán prolongarse sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces - por semana."

Y en el artículo 68 establece que: "Los Trabajadores no están obligados a prestar sus servicios con un tiempo mayor del permitido en este capítulo."

Del precepto anterior, se desprende que se está permitido trabajar durante tres días jornadas hasta de once horas.

Aunque en el segundo párrafo del artículo 68, explica que: "La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento - más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de - las sanciones establecidas en esta Ley."

De este artículo se pretende derivar que los trabajadores tienen la obligación de laborar, cuando lo ordene el patrón la jornada extraordinaria por - la Ley, es decir, 9 horas extras a la semana pero sin que el día en que se -- trabajen jornada extraordinaria exceda de 3 horas; por tal motivo, es conveniente que los trabajadores establezcan en los contratos colectivos de trabajo que será postestativo para los mismos aceptar o no laborar tiempo extraordinario.

La obligación de prestar el servicio extraordinario siempre ha tenido -- controversias. En un principio la Corte lo había establecido obligatorio en la ejecutoria dictada en el Amparo directo 9997/1966, Adalberto Meza, resuelto - el 13 de julio de 1967. Dicha tesis es la siguiente.

"El régimen de tiempo extraordinario consignado por la Ley Federal del Trabajo, sólo puede determinarse del estudio armónico y en conjunto de las disposiciones que se relacionan con el mismo y no a través de la valoración aislada de alguna de ellas. Esto es evidente porque según el artículo 69 de la misma Ley, el máximo de duración de la jornada legal es la de ocho horas y el artículo 74 de la propia legislación prevé la posibilidad, ante circunstancias especiales, que puedan aumentarse las horas de la jornada, pero considerando este tiempo como extraordinario, siempre y cuando que no exceda de tres horas diarias, no de tres veces en una semana; en estos casos, el patrón tiene obligación de pagar al trabajador con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de jornada legal (art. 92 de la Ley en consulta). Si analizamos en conjunto esas disposiciones, tenemos que, ante circunstancias especiales en que la empresa necesite un trabajo fuera de la jornada legal, puede ordenarse a alguno de sus trabajadores que prorrogue su jornada y éste tiene obligación de acatar tal determinación, sobre todo si la situación es imprevista, ya que el patrón generalmente no tiene a quien recurrir, más que a sus propios trabajadores, y si éstos tienen un contrato de trabajo que los obligue con el patrón y por virtud del mismo la obligación de cooperar al desenvolvimiento de los fines de la empresa, es manifiesto que el estar prevista en la Ley la posibilidad de aumentar la jornada, los trabajadores, salvo causa justificada, tienen obligación de laborar para el patrón durante ese tiempo extraordinario, siempre y cuando el trabajo que vayan a desempeñar tenga relación directa o inmediata con las labores ordinariamente desarrolladas."

"137.

Los doctrinarios también se hacen la pregunta de que si es o no obligatorio prestar servicios extraordinarios, y si es obligatorio cuándo el trabajador puede negarse a laborarlo, cuando ocurra una causa justificada, lo cual, a su vez, exige, se determine cuáles pueden ser esas causas justificadas.

¹³⁷ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 156-157.

Carlos García Oviedo sostiene que "Si bien el patrón puede acordar un -- servicio extraordinario dentro de los límites del tiempo máximo consignado en la Ley, puede el obrero negarse a prestarlo."¹³⁸ Por consecuencia, diremos -- que el empresario no incurrirá en sanción administrativa al prolongar la jornada, pero el obrero que se niega a prestarla tampoco viola disposición legal alguna, ni falta al cumplimiento de sus obligaciones. De lo anterior se desprende que hubo una doble consecuencia.

Por su parte Ernesto Krotoschin dice que: "La obligación de trabajar en horas extraordinarias no existe, en general, sino en virtud de una estipulación expresa, la cual, por otra parte, no puede exceder de los límites que -- para tales excepciones fija la respectiva relación protectora. Pero aún cuando la autoridad pública autoriza excepciones, el empleador sólo podría exigir expresamente la obligación correspondiente. Quiere ello decir que el trabajo extraordinario o regla general, ha de ser también trabajo contractual, no extracontractual. En este sentido sólo es admisible en casos de emergencia. Ello no obsta a que la doctrina y jurisprudencia hayan llegado a veces, a suponer tácitamente convenida la obligación de cumplir horas extraordinarias"¹³⁹

De la tesis anterior se desprende que, cuando la Ley autoriza la prolongación de jornada de trabajo, por circunstancias extraordinarias, en realidad, permite a los trabajadores y patrones convenir dicha prolongación; pero no es un derecho que corresponde al empresario, ni es una obligación de los trabajadores, es decir por Ley no se impone la obligación de prestar el servicio extraordinario pero los autoriza a consentir en la prolongación.

¹³⁸ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 612. --citado por el autor--

¹³⁹ Idem.

La corte afirmó una doctrina opuesta, ejecutoria del 9 de Septiembre de 1926, AMPARO directo 3575/36/1a., Antolín Barona.:

"El obrero mayor de 16 años y del sexo masculino únicamente puede negarse a trabajar tiempo extra cuando lo haya hecho ya por más de tres veces en la misma semana y por período de tres horas o con justa causa en los términos -- del artículo 121, fracción XI de la Ley Federal del Trabajo, que puede consistir en enfermedad del obrero o sus familiares que le impidan su permanencia -- en el trabajo!"¹⁴⁰

Por otra parte, el trabajador puede negarse cuando alegue que, como justa causa, que no existen circunstancias extraordinarias, que obliguen a prolongar la jornada. "La Suprema Corte de Justicia negó este derecho a los trabajadores, ejecutoria del 5 de Abril de 1943, Amparo directo 7927/42/1a. Compañía Mexicana de Explosivos, S.A.

Es indudable y de acuerdo a lo establecido por el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón no tiene derecho a pedir a sus trabajadores -- que presten servicios en horas extraordinarias, y que tal derecho no tiene -- otra restricción que la que el mismo establece, o sea, la relativa a que el -- trabajo después de la ordinaria legal no podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana, debiendo atenderse que las circunstancias especiales de que habla dicho precepto, como requisito para que la jornada ordinaria de trabajo pueda continuarse, con prestación en horas extraordinarias de sus servicios, quedan sujetos a su determinación del mismo patrón, dentro de las necesidades propias de su negocio tanto porque a él corresponde la dirección en la mejor realización del trabajo, como porque teniendo en cuenta que el -- desempeño de servicios en horas extraordinarias implica un desembolso mayor -- de salarios de su parte, conforme a lo prevenido a la fracción XI del artículo 123 constitucional, es lógico suponer que ese aumento en el pago de salarios solo podrá aceptarlo el patrón por necesidades imprescindibles, son precisamente las circunstancias especiales a que se refiere el mencionado artículo 74."¹⁴¹

¹⁴⁰ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 613

¹⁴¹ Ibid. 613-614.

El Dr. de la Cueva dice que "La limitación de la jornada persigue un propósito supremo que es asegurar a cada ser humano 16 horas de tiempo libre, para reponer las energías perdidas ... Con base a este principio y porque las obligaciones solamente existen por voluntad del obligado o por disposición de la Ley, rechazamos la decisión de la Corte, porque la verdad no existe ninguna norma legal que obligue a los trabajadores a prestar el servicio extraordinario."¹⁴²

Con el tiempo se rectificó dicha ejecutoria, (Amparo directo 8153/81, Instituto Mexicano del Seguro Social, resuelto el 21 de Julio de 1983, Cuarta Sala), la Corte ha establecido sin embargo una modalidad interesante al -- declarar que "Si el patrón no acredita en forma alguna necesidad de que el -- trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de trabajo contratada en los días de descanso semanal, la negativa del trabajador de acatar las ordenes del patrón no puede considerarse como un motivo que constituya una causal de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón."¹⁴³

En la actualidad la mayoría de los trabajadores que laboran tiempo extra casi nunca se quejan de que laboren muchas horas extraordinarias, es decir -- que exceden de las permitidas legalmente, o sea 9 horas en una semana. Por el contrario, muchas veces piden que les den tiempo extra, porque tienen la insuficiencia de salario por lo que ven con agrado que les llame a laborar -- tiempo extraordinario por el aumento que produce en sus ingresos, por lo que resulta que el problema que se laboren jornadas extraordinarias mayores de -- las permitidas, no es tan grave.

¹⁴² DE LA CUEVA Mario Ob. cit. p. 283. 9a. Edición

¹⁴³ Idem.

De hecho en cada contrato colectivo de trabajo es donde se fijan las normas adecuadas para regular la jornada extraordinaria. Por ejemplo: "El contrato celebrado entre el Sindicato Mexicana de Electricistas y la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, S.A.. La cláusula 46 divide a los trabajadores en los que trabajan en turno continuo (Categoría A) y todos los demás (Categoría B), en la inteligencia de que la cláusula 49 impone únicamente a los trabajadores "A" la obligación de prestar el trabajo a extraordinario en tanto los demás trabajadores no estarán obligados a prestarlo."¹⁴⁴

¹⁴⁴DE LA CUEVA Mario Ob. cit. p. 283 9a. Edición.

4.- "LA PRUEBA DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS."

En un principio correspondía al trabajador probar que había laborado -- tiempo extraordinario. Ya que la jurisprudencia de la Suprema Corte así lo establecía.

Entre las ejecutorias dictadas se encuentran la de 25 de noviembre de -- 1936. Amparo directo. 5254/36-2a. Jesús Hernández:

Tampoco se justifica el concepto de violación relativo a que la Junta - debió tener por comprobado el servicio extraordinario, porque esta Sala ha - sostenido también, a propósito de esos trabajos, corresponde al trabajador la carga de la prueba."145

La tesis 86 visible en el Apéndice de 1917 a 1965, decía lo siguiente:

"Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben de probarse de momento a momento, esto es, a que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de computarse - por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto que no lesione intereses en cualquier forma, y cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarlas."146

Con esta tesis la acción de pago de jornada extraordinaria era una acción - imposible. Ya que, la prueba testimonial, única que está al alcance de -

145 DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. 4a. edición. p. 615.

146 DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 159.

los trabajadores, no era eficaz, ya que eran los compañeros de trabajo, por -- regla general, quienes debían rendir dicha prueba, lo que no se lograba de ma-- nera efectiva ya que los testigos creían que con rendir su declaración ponían en peligro su trabajo.

Estas tesis tuvieron durante algún tiempo su vigencia.

Con las reformas establecidas e introducidas en el derecho procesal labo-- ral, las tesis han perdido su valor. En el artículo 784 de la Ley vigente, -- fracción VIII impone al patrón probar "la duración de la jornada de trabajo."

En consecuencia, cuando el trabajador reclame el pago del tiempo que la-- boró en jornada extraordinaria corresponderá al patrón probar y acreditar --- cuál fue la jornada efectivamente laborada.

De esta forma, el patrón tendrá la obligación de establecer sistemas adg-- cuados de control de tiempo de los trabajadores.

La Suprema Corte ha establecido jurisprudencia en ese sentido. En el -- informe de 1984 (foja 14 y 15) aparece lo siguiente:

"Horas extraordinarias, carga a la prueba de las.- La tesis jurisdic-- cional número 116, publicada en la página 121 del Apéndice de Jurisprudencia de, 1917 a 1975, que en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá te-- niendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de -- la Ley Federal de Trabajo de 1970, antes de las reformas procesales de 1980, -- pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo refe-- rente a la jornada extraordinaria; pero no surte efecto alguno tratándose de -- juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del 10 de mayo del citado año, pues su artículo 784 establece que "La Junta -- eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté -- en posibilidad de llegar en conocimiento de los hechos y para tal efecto re--- querirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento --

de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el - trabajador," y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho, cuando exista controversia sobre ... Fracción VIII. "La duración de la jornada de trabajo", y por ende, si el patrón no demuestra que sólo trabajó durante - la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame. (Esta jurisprudencia se formó con ejecutorias de los años 1981-1984)."147

Cabe hacer la aclaración que en algunos tipos de trabajados no corresponde de la carga de la prueba, de la jornada extraordinaria, al patrón, como en el siguiente caso de esta tesis.

"HORAS EXTRAS. Cuando con motivo de la relación laboral, se establece que el empleado únicamente debe reportarse por teléfono, sin estar sujeto a - un horario fijo de entradas y salidas a su trabajo, no puede estar a cargo - del patrón acreditar las horas extras que el trabajador asegura haber laborado.

Amparo directo 103/85. Marmoles y Canteras de Yucatán, S.A., 18 de septiembre de 1985. Unanimidad de votos. Ponente. Andrés Zarate Sánchez. Secretaria: Juliana Martínez Cerda." 148

¹⁴⁷ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. p. 160

¹⁴⁸ Manuel de Acceso a la Jurisprudencia Laboral. Ob. cit. 1976-1985. p. 195-196.

5.- " LA RETRIBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO. "

En la fracción XI del artículo 123 constitucional establece que las horas extraordinarias se pagarán "Con un ciento por ciento más del salario fijado para las horas normales," es decir, de las horas de la jornada ordinaria.

El precepto es claro pero surgió una controversia con las horas trabajadas fuera de los límites legales. En un principio no se definía si se debían pagar como ordinarias o como las extraordinarias legales.

En un principio las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia sostuvieron que puesto que el derecho del trabajo es imperativo, tanto para trabajadores como para patrones, ya que una de las finalidades era proteger la salud de los trabajadores, no se podía exigir el pago de un trabajo que se prestó con violación de un mandato constitucional. Esto trajo como consecuencia una explotación despiadada de los trabajadores, por lo que, la Corte cambió la jurisprudencia y declaró que en efecto, esa solución provocaba que el patrón que era el principal responsable de la violación a la Constitución, ya que era quien ordenaba el trabajo, y obtenía un beneficio que representaba una auténtica explotación. La nueva tesis ordenó que se pagaran en su totalidad las horas extras trabajadas.

" HORAS EXTRAORDINARIAS, FORZOSO PAGO DE LAS. La frac. XI del artículo 123 constitucional, señala el número máximo de horas extraordinarias de trabajo para los obreros, pero la infracción por éstos de la citada disposición no puede implicar que pierdan el producto del trabajo en provecho del patrono y que éste queda exento de la obligación de remuneración.

5a. Epoca.

Tomo	XLI	Pág.	3483	R.	1084/34.	Pineda Daniel
"	XLII	"	2127	R.	83/84	Hoyos Margarito
"	XLIV	"	3894	R.	1452/35.	Servín Petra
"	XLV	"	1171	R.	1775/35.	Salazar Fernandez A.
"	XLIX	"	980	R.	395/36.	CeForio Eulogio y Coags."149

Pero el problema de las horas extralegales seguía en pie, ya que, si --
bién es cierto, recibían su pago correspondiente, la Comisión hizo notar que
su efecto era alargar la jornada con daño físico para los trabajadores.

No fue si no hasta la exposición de motivos de la Ley de 1970, que se de-
cidió aumentar el costo de las horas extralegales.

Y en esta exposición de motivos la Ley 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 autoriza-
das por la constitución y la Ley pero no obstante la prohibición Constitucio-
nal 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 constitu-
ción y la Ley, situación que debe tratar de evitarse en beneficio de los tra-
bajadores. La doctrina y la Jurisprudencia han sostenido uniformemente, de
de 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 doscientos por ciento más del salario de la jornada de trabajo, lo que en realidad significa un aumento sobre las horas - que correspondan al servicio extraordinario permitido por la Ley, independien- temente de la sanción administrativa que corresponda."150

Ahora bien, si la Constitución, así como la Ley Federal de Trabajo en - sus artículos 66 y 67 autorizan nueve horas de trabajo extraordinario en la - semana que se pagarán con un ciento por ciento más del que corresponda a las horas de jornada extraordinaria; Las horas que excedieran de ese límite se pa- garán con un doscientos por ciento mas de la jornada normal, tal como lo es- tablece el artículo 68, en su segundo párrafo. "La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del sala- rio que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley."

150 DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. 9a. Edición. p. 283.

" CONCLUSIONES. "

Primera.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar el trabajo.

Segunda.- La jornada laboral está incluida como garantía social en el artículo 123 Constitucional, Fracción I y II, donde se establece que la duración de la jornada máxima será de ocho horas, referente a la jornada diurna; en el trabajo nocturno será de siete horas como jornada máxima.

Tercera.- La jornada mixta, aunque no haya sido contemplada en el artículo 123 Constitucional, en la actualidad se regula en el artículo 61, estableciendo como jornada máxima mixta la de siete horas y media.

Cuarta.- En algunos trabajos la jornada máxima laboral puede ser de 4, 5 ó 6 horas, dependiendo de las labores en extremo peligrosas o inhumanas que puedan causar daño al trabajador.

Quinta.- Se pueden laborar jornadas que exceden los máximos legales diarios sin que excedan los máximos legales semanales, que son: 48 horas la jornada diurna, 45 la mixta y 42 la nocturna.

Sexta.- Dependiendo de cada tipo de trabajo y de la edad varía la jornada de trabajo: para los menores de dieciséis años es de 6 horas la jornada máxima legal; y en la mayoría de los trabajos especiales la jornada laboral es diferente.

Séptima.- Se pueden convenir jornadas que excedan las máximas legales semanales, sin que sean más de 3 horas diarias ni de tres veces por semana; a esta jornada se le conoce como jornada extraordinaria.

Octava.- Las primeras nueve horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Novena.- Pero si la jornada laboral excede de nueve horas a la semana, el patrón estará obligado a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Décima.- En la actualidad la mayoría de los trabajadores luchan por establecer una jornada máxima, de 40 horas a la semana.

Onceava.- Con el establecimiento de la jornada máxima legal, de ocho --- horas, se logró proteger la salud de los trabajadores, así como la elaboración de productos de calidad. Aunque si se lograra una jornada de 40 horas, a la semana, sería beneficioso para trabajadores y patrones.

" BIBLIOGRAFIA GENERAL "

- 1.- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO Luis. Tratado de Política Laboral, T. II.- Editorial Helissta, S. R. L., Buenos Aires, 1972.
- 2.- ALONSO GARCIA Manuel. Evisó de Derecho del Trabajo. Cuarta edición Editorial Ariel. Barcelona, España. 1972.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Las obligaciones en el Derecho Laboral. Cárdenas Editores y Distribuidores. México, D.F. 1987.
- 4.- BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Editorial UNAM. México, 1985.
- 5.- CABANELAS DE TORRES Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. s/edic. Editores Libreros. Buenos Aires, 1949.
- 6.- CAMACHO HENRIQUEZ Guillermo. Derecho del Trabajo, Tomo I. Teoría - General y Relaciones Individuales. Editorial TEMIS. Bogota Colombia, 1961.
- 7.- CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho del Obrero. segunda edición. México, D.F., 1964.
- 8.- CAVAZOS FLORES Baltazar. Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral Quinta edición. Editorial Trillas. México. 1986.
- 9.- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I.- Séptima edición Editorial Porrúa. México, 1989.
- 10.- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II.- Séptima edición Editorial Porrúa. México, 1987.

- 11.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Segunda - edición. Editorial Porrúa. México. 1943.
- 12.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta - edición. Editorial Porrúa. México. 1959.
- 13.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Doceava edición. Editorial Porrúa. México, 1970.
- 14.- DE LA CUEVA Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Novena edición. Editorial Porrúa. México, 1984.
- 15.- DICCIONARIO AMAT DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ediciones Nauta, S.A., Barcelona, España, 1981.
- 16.- GOMEZ Orlando, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Curso de --- Derecho del Trabajo. Séptima edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1979.
- 17.- GORDILLO Lautare. El Derecho Mexicano al Alcance de los Trabajadores. Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana. Quito. Ecuador, 1960.
- 18.- GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décimo primera edición. Editorial Porrúa. México, 1980.
- 19.- HERNAINZ MARQUEZ Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1964.
- 20.- KROTOSCHIN Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Editorial De Palma. Buenos Aires, 1968.
- 21.- LOPEZ APARICIO Alonso. Origen y Repercusiones de la Primera Ley de Trabajo. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 1981.

22.- MOZART RUSSOMANO Victor y BERMUDEZ CISNEROS Miguel. El Empleado y El Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982.

23.- POZO Juan D. Manuel Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I. Ediar, S.A., Buenos Aires, 1961.

24.- RAMIREZ FONSECA Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición Editorial Pac. México, 1985.

25.- RAMIREZ GRONDA Juan D. El Contrato de Trabajo. s/edición. Editorial Claridad. Buenos Aires, 1945.

26.- REPRECHT Alfred J. Contrato de Trabajo. s/edición. Bibliografía -- Omeba; Editores Libreros. Buenos Aires. 1960.

27.- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1975. Segunda edición. México, 1986.

28.- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1976-1978. Segunda edición, México 1986.

29.- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1976-1985. Segunda edición. México, 1986.

30.- TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Editorial Porrúa. México, 1975.

" LEGISLACION CONSULTADA "

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Septuagésima quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1984.

2.- LEY FEDERAL DE TRABAJO. Sexta edición. Secretaría de Trabajo y -- Previsión Social. México, 1984.

3.- LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970. Trueba Urbina Alberto, Trueba Barra ra Jorge. Cuadragésimosexta edición. Editorial Porrúa. México, 1981.

4.- PROYECTO DEL CODIGO FEDERAL DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICA- NOS. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1928.

5.- PROYECTO DEL CODIGO FEDERAL DE TRABAJO PARA LOS ESTADOS UNIDOS MEXI- CANOS, que somete el Lic. Emilio Portes Gil, Presidente de la República al H. Congreso de la Unión. Edición Oficial. México D.F., Talleres Gráficos - de la Nación, 1929.