



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

COMENTARIOS SOBRE LA JORNADA
DE CUARENTA HORAS

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ALBERTO OCAMPO GOMEZ

MEXICO, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

CON GRATITUD Y CARINO A MIS PADRES:

RUBEN OCAMPO OCAMPO

Y

NATALIA GOMEZ DE OCAMPO

QUIENES CON SU EJEMPLO, CONSEJOS Y
ENSEÑANZAS LOGRARON INFUNDIR EN MI
EL ESPIRITU DE LUCHA PARA LLEGAR A
LA META DESEADA.

A MI ESPOSA:

MARIA DE LA LUZ CORTE DE OCAMPO

QUE POR SU NOBLEZA Y CARINO LLE
NO MIS AMBICIONES Y ME ALENTO -
PARA LLEGAR AL FINAL DE MI CARR
RA.

A MIS HERMANOS:

ISABEL, ELOY, SINECIO,
SANTOS, ZOILA, LUIS,
GICELA.

CON FRATERNAL CARINO.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS.

AL LIC. JOSE DAVALOS MORALES
CON ADMIRACION Y RESPETO POR
SUS VALIOSAS, DESINTERESADAS
Y SABIAS ORIENTACIONES, SIN
LAS CUALES HUBIERA SIDO MAS
DIFICIL LA REALIZACION DE ES
TE TRABAJO.

A MIS MAESTROS:
A QUIENES DEBO INFINITA GRATITUD
POR TODA LA SABIDURIA QUE HAN
PRODIGADO.

MI AGRADECIMIENTO AL PERSONAL
DE LA OFICINA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO POR SU VALIOSA
COLABORACION EN LA REALIZACION
DE ESTE TRABAJO.

A QUIENES SIN MENCIONAR HICIE
RON POSIBLE ESTE INOLVIDABLE
MOMENTO.

COMENTARIOS SOBRE LA JORNADA DE
TRABAJO DE CUARENTA HORAS.

ALBERTO OCAMPO GOMEZ.

INTRODUCCION

La jornada de trabajo, a la cual está dedicada la presente tesis, constituye, sin lugar a dudas, uno de los capítulos más importantes, que junto con el salario, forman las bases sobre las que se erige el Derecho Laboral.

En nuestro país, desde el Constituyente de 1917 se presentaron los más enconados debates, - al discutirse si en la Constitución debía de consignarse la Jornada de Trabajo, la cual habría de ser defendida por uno de los más brillantes y distinguidos juristas, como lo fue el General -- Heriberto Jara, de quien merecen citarse sus elocuentes palabras pronunciadas en el Congreso de Querétaro, cuando decía:

"Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición, ¿Cómo va a consignarse en una Constitución la Jornada máxima de trabajo? - ¿Cómo se va a señalar ahí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día?. Eso según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho?. Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos: "Un traje de luces para el pueblo mexicano".

Como se puede observar, desde el constituyente de 1917 la jornada de trabajo ha sido una de las principales aspiraciones para con la clase trabajadora.

Aspiración misma que se justifica por ser ella una de las bases en que se funda la producción y por ende el desarrollo económico del país.

Debido a la diversidad de opiniones que actualmente sustentan los representantes de los -- trabajadores, patrones y el Poder Ejecutivo, respecto de la posible implantación de la semana de 40 horas, y mi deseo de aportar algunos elementos que puedan servir a los sectores interesados en la solución del problema, se ha motivado mi interés por la realización de este trabajo.

I N D I C E

Pág.

CAPITULO I

LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO -- LABORAL MEXICANO.

| | | |
|------|---|----|
| 1.- | Antecedentes Históricos. | 1 |
| 2.- | Concepto de jornada de trabajo. | 1 |
| 3.- | Reglamentación de la Jornada de Tra--- bajo. | 4 |
| 4.- | La distinción entre jornada diurna, -- nocturna y mixta. | 7 |
| 5.- | Principio de jornada máxima. | 13 |
| 6.- | El principio de la jornada humanitaria. | 15 |
| 7.- | Descanso semanal. | 20 |
| 8.- | Vacaciones. | 22 |
| 9.- | El trabajo de las mujeres y menores. | 30 |
| 10.- | Las excepciones de la Ley Federal del Trabajo. | 40 |

CAPITULO II

LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

| | | |
|-----|--|----|
| 1.- | Concepto de servicio extraordinario. | 47 |
| 2.- | El concepto de circunstancias extraor- dinarias. | 51 |
| 3.- | Duración del servicio extraordinario. | 52 |
| 4.- | Manera de computar las horas extraordi- narias de servicio. | 53 |
| 5.- | Obligación de prestar el servicio ex-- traordinario. | 55 |
| 6.- | La prueba del servicio extraordinario. | 62 |

CAPITULO III

LA JORNADA DE TRABAJO DE CUARENTA HORAS EN DIVERSOS PAISES

| | |
|--|-----|
| 1.- Estudios realizados por la O.I.T. respecto de la reducción de la jornada de trabajo. | 65 |
| 2.- Inglaterra. | 69 |
| 3.- Estados Unidos. | 72 |
| 4.- Yugoslavia. | 79 |
| 5.- Nueva Zelanda. | 89 |
| 6.- Finlandia. | 87 |
| 7.- Francia. | 92 |
| 8.- Australia. | 96 |
| 9.- Canadá. | 99 |
| 10.- Rusia. | 106 |

CAPITULO IV

LA JORNADA DE TRABAJO DE CUARENTA HORAS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

| | |
|---|-----|
| 1.- Evolución y situación actual de la jornada de trabajo. | 113 |
| 2.- Diversas opiniones sustentadas respecto de la semana de 40 horas. | 116 |
| 3.- Las relaciones laborales y obreropatrones en México. | 129 |
| 4.- Fundamento Constitucional de la semana de cinco días. | 136 |
| 5.- Causas y efectos de la reducción de la jornada de trabajo. | 140 |
| 6.- Ventajas y desventajas de la jornada de 40 horas. | 144 |
| 7.- Utilización del tiempo libre. | 147 |

CAPITULO I
LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO
LABORAL MEXICANO

- 1.- Antecedentes históricos.
- 2.- Concepto de jornada de trabajo.
- 3.- Reglamentación de la Jornada de Trabajo.
- 4.- La distinción entre la jornada diurna, nocturna y mixta.
- 5.- Principio de jornada máxima.
- 6.- El principio de la jornada humanitaria.
- 7.- Descanso semanal.
- 8.- Vacaciones.
- 9.- El trabajo de las mujeres y menores.
- 10.- Las excepciones de la Ley Federal del Trabajo.

LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

La primera disposición se encuentra en la legislación del Estado de Jalisco de 1914, a la que siguieron las leyes de Veracruz del mismo año; que establecieron en los artículos 6o. y 1o. respectivamente la jornada de trabajo en nueve horas. El Proyecto del Lic. Rafael Subarán Capmany, en su artículo 26 fue el primero que fijó en ocho horas la jornada máxima. Los artículos 71 y 73 de la Ley del Trabajo de Yucatán, de Salvador Alvarado, fijaron también un límite para la jornada que, salvo algunas excepciones, era de ocho horas. 1/

2.- CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se daba una definición de jornada de trabajo, lo que dio origen a una gran cantidad de problemas, por las diversas interpretaciones que del concepto de jornada dieron los apoderados, tanto de trabajadores como de patrones, resolviéndose el mismo con la jurisprudencia que al respecto estableció la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Los miembros de la Comisión de la Nueva Ley Federal del Trabajo meditaron sobre las disposiciones de la ley vieja y sostuvieron que había una transmutación de los conceptos, pues para la

1/ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970. Pág. 603.

legislación, la doctrina y la jurisprudencia, -- jornada de trabajo significaba, no el número de terminado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiese estipulado, y a falta de estipulación, por el máximo legal, quiere decir, la jornada de trabajo es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo. La solución se presentó bajo el rubro del "Principio del Trabajo Efectivo".

La postura arcaica sostenida por la ley de 1931 irrumpió en su artículo III, fracción XVI, que expresaba que "el patrono está obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono".

Sin embargo, la comisión adoptó una solución plenamente nueva, resultado de una confrontación de la idea de justicia social y de las razones que condujeron al constituyente a la limitación de la jornada, con los requerimientos de un trabajo cada vez más técnico y agobiador y -- una nueva vida social que crece día a día en complejidad. Por lo que, substituyeron el principio del trabajo efectivo por el principio de tiempo, durante el cual el trabajador está a disposición del patrono.

En el artículo 58 de la Nueva Ley Federal del Trabajo encontramos el concepto de jornada de trabajo al decir: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Esta definición que da la Nueva Ley Federal del Trabajo, la comparten la mayoría de los autores, sin embargo, el Dr. Baltazar Cavazos Flores, afirma que esta definición es incorrecta, debiendo ser: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causa imputa---

bles a él" 2/.

Estableciéndose por ésto que el patrón será el que obtendrá los servicios del trabajador durante la jornada de trabajo, por el mandato u orden que reciba el trabajador de prestarlos o no.

El término "disposición" que emplea el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, viene a provocar un comentario debido a que hay jurisprudencia en los llamados accidentes "in itinere" - de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, desde el momento en que sale de su casa, por lo que se llegaría a la conclusión de que la jornada empieza desde que el trabajador - sale de su casa para dirigirse a su trabajo, --- siendo ello un gran error, pues la jornada variaría en cada caso debido a las diferentes distancias en que vive cada trabajador, rompiendo por completo el límite de tiempo que compone la jornada de trabajo.

Pensamos que la confusión de este artículo es de redacción ya que, volviendo a insistir, el término "disposición" puede ser empleado fuera - de la jornada de trabajo, disponiendo el patrón del trabajador para la ejecución de determinado trabajo personal, o quizá de una relación directa con su trabajo. Es decir, al patrón encomienda al trabajador determinado trabajo o encargo, teniendo que realizar este encargo fuera del centro de trabajo.

En el cumplimiento de este hecho, el trabajador sufre un accidente siendo por lo tanto responsable el patrón de dicho acontecimiento, ya - que a pesar de que no estaba dentro de su jornada de trabajo, estaba a "disposición" del patrón.

2/ Baltazar Cavazos Flores. El Derecho del -- Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México 1972. Pág. 118.

3.- REGLAMENTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La reglamentación de la jornada de trabajo, se encuentra determinada en los artículos 58 a - 68 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, mis mos que nos definen con precisión las diversas - condiciones y circunstancias a que se contráe la prestación de los servicios.

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

Sobre la duración y las diferentes clases - de jornada la ley establece en su artículo 59 lo siguiente:

Art. 59.- El trabajador y el patrón fija-- rán la duración de la jornada de trabajo, sin -- que pueda exceder de los máximos legales.

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

Art. 60.- "Jornada diurna es la comprendi-- da entre las seis y las veinte horas.

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

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

Art. 61.- La duración de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Art. 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 50. frac

ción III que a la letra dice: Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca Fracción III: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

A este respecto comenta el Dr. Alberto Trueba Urbina, que la jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de ocho horas; pero cuando se trate de labores en extremo peligrosas; inhumanas o que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada de trabajo máxima ya no será de ocho horas, sino menor, o sea, la jornada de trabajo deberá de ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo. Los trabajadores podrán demandar la fijación de una jornada máxima de trabajo menor de las ocho horas, atendiendo a la naturaleza de las labores. La determinación de esta jornada corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El descanso durante la jornada viene a ser una novedad dentro de la Nueva Ley Federal del Trabajo al disponer en el artículo 63 lo siguiente:

Art. 63.- Durante la jornada continúa de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Art. 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Art. 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de traba-

jo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

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

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente le será pagado a razón de salario triple, conforme al artículo 68; en tanto que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a razón de salario doble, según disposición del artículo 67, independientemente de las sanciones que se le impongan al patrón por violar este precepto. También se relaciona con la prohibición de servicios extraordinarios para mujeres y menores, en los términos de los artículos 169 y 178 de la Ley.

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

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

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

La prolongación del tiempo extraordinario - que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

La teoría de la jornada de trabajo se funda en el principio de derecho social de proteger la

vida y la salud de los trabajadores, así como su justa compensación que mitigue en mínima parte la plusvalía. Consiguientemente debe adoptarse la jornada semanal de cuarenta horas en la ley, pero habrá que luchar para establecerla previamente en los contratos colectivos. 3/

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

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:

Art. 123.- El Congreso de la Unión, sin -- contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

- I - La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II - La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Como podemos observar la fracción I del artículo 123 fija en ocho horas el máximo de la -- jornada diurna, en tanto que la fracción II del mismo artículo, fija en siete horas la nocturna.

Sin embargo, las fracciones I y II distinguieron entre jornada diurna en ocho horas y nocturna de siete, pero no determinaron ni el principio ni el fin de cada una, lo que ha permitido cierta flexibilidad y la creación de la jornada mixta. El tiempo de duración de esta última se

3/ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del -- Trabajo, 1a. Edición, Editorial Porrúa, -- S.A., México 1970. Pág. 286.

fijó en el artículo 61 en siete horas y media y su creación brotó de una necesidad en todas aquellas empresas de trabajo continuo, porque entre los turnos de la mañana y de la noche tiene que colocarse un turno, al que también se le denomina turno mixto.

Sobre la distinción que hace la ley sobre el trabajo nocturno ésta tiene plena justificación en virtud de que el mismo implica una mayor tensión para el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus artículos 68 a 71 reglamentó los principios constitucionales al establecer tres tipos de jornadas: a) jornada diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; y no podrá exceder de ocho horas; b) Jornada nocturna que es la comprendida entre las veinte y las seis horas, y cuya duración máxima no podrá exceder de siete horas; c) Jornada mixta es la que comprende períodos tanto de la jornada diurna como nocturna.

Como hemos señalado anteriormente, la Ley de 1931 en los artículos antes citados fijaron las diversas modalidades de la jornada de trabajo al establecer lo siguiente:

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

Art. 69.- La duración máxima de la jornada de trabajo diurno de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas. Esta disposición no es aplicable a las personas que desempeñen servicios domésticos. No serán objeto de esta excepción los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales, u otros establecimientos comerciales análogos.

Previo acuerdo con el patrón, los trabajadores de una empresa podrán repartirse las horas

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

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

Art. 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.

Los trabajadores mexicanos han pugnado en las dos últimas décadas para lograr la reducción de la jornada de 40 horas, sin embargo, hasta --ahora nada se ha logrado en materia legislativa, por lo que consideramos que esta conquista debe lograrse a través de los contratos colectivos, -superando lo establecido en el párrafo 2o. del -artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo de ---1931 que señala la jornada de trabajo semanal de 48 horas.

Respecto de la jornada mixta no se encuen--tra prevista por la Constitución, sin embargo es una necesidad ya que concuerda perfectamente con las disposiciones contenidas por el artículo 123.

Ocurre con frecuencia que es preciso ini---ciar un trabajo antes de las veinte horas para -continuarlo después, sin que en virtud de esa --mezcla pueda establecerse si se trata de jornada diurna o nocturna.

Por tanto la jornada mixta no podrá exceder de siete horas y media, y es aquella que comprende menos de tres horas y media de la jornada nocturna.

El artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 reproduce las disposiciones de la Ley anterior al decir:

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

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

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

En cuanto a la duración de la jornada de trabajo el artículo 61 de la ley vigente dispone:

Art. 61.- La duración máxima de la jornada sera: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

La palabra jornada tiene diversas acepciones, así se dice: Que jornada es el camino que se recorre en un día, o bien se dice: Que es el tiempo que diariamente utiliza el obrero para realizar su labor. Al referirnos a la jornada de Trabajo hacemos mención al tiempo que el trabajador utiliza para realizar el servicio para el patrón, es decir, el tiempo que el trabajador labora para su patrón.

"La fijación de la jornada de trabajo fue una de las principales preocupaciones de los obreros, cuando empezaron a tener conciencia de clase, también podemos decir que la fijación de la jornada fue una de las primeras manifestaciones en el intervencionismo del Estado" 4/

La ley vigente nos dice:

4/ Alfredo Sánchez Alvarado. Apuntes de clase. 1968.

Art. 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 50. --- fracción III.

La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de ocho horas; pero cuando se trate de labores de extremo peligrosas, inhumanas o que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada del trabajo máxima ya no será de ocho horas, sino menor, o sea, la jornada de trabajo deberá ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo. Los trabajadores podrán demandar la fijación de una jornada máxima de trabajo menor de las ocho horas, atendiendo a la naturaleza de las labores. La determinación de esta jornada corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"En la Edad Media, la jornada de trabajo era impuesta unilateralmente por el amo y señor. Cuando la prestación de servicio quedó regulada en el Derecho Civil, se dejó a libre juego de la voluntad de las partes su fijación, lo que equivalía a dejar que el patrón impusiera la jornada de trabajo que quisiera, sin admitirse que el Estado interviniere, ya que éste solo debía vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado. La jornada coincidió casi siempre con el día y resultaba tan largo como éste, es decir, mientras la luz natural lo permitía, se prestaba.

Así, los trabajadores tuvieron al inicio de sus luchas, un doble objetivo: reducción de las jornadas inhumanas y aumento en los míseros salarios. Con estos dos objetivos inmediatos y directos, los trabajadores se aprestaban a la lucha, logrando, después de grandes sacrificios, buenos dividendos, al lograr que se consagrara en las leyes de protección de los trabajadores, jornadas más humanas y salarios mínimos.

Desde el siglo pasado fue preocupación de algunos Estados, el reducir la jornada de traba-

jo. En la actualidad, es indiscutible la necesidad de reglamentar la jornada a efecto de atenuar la explotación del trabajador.

Algo digno de mención es el hecho de que las instituciones de Derecho del Trabajo, contienen un mínimo de derechos en favor del trabajador, para que siga imperando este principio social; no una jornada mínima sino una jornada máxima.

Uruguay fue el primer país que en 1915, conagró la jornada máxima de ocho horas, satisfaciendo la inspiración obrera de dividir el día en tres partes iguales de ocho horas cada una. Ocho horas para trabajar, ocho horas para descansar y dormir; y ocho horas para cultivarse.

La reducción o limitación de la jornada tiende a evitar en el trabajador su agotamiento físico; la vejez prematura o invalidez precoz y la atrofia en la inteligencia.

Los patrones todavía en nuestros días burdamente sostienen que una jornada superior viene un mayor abatimiento en los productos ya que una reducción en aquella provocaría un encarecimiento en todos los artículos.

A estos oscuros razonamientos se oponen los siguientes argumentos: La jornada prolongada o abundante disminuye la calidad del trabajo ya que merma la producción en cantidad y calidad y los riesgos profesionales aumentan en forma alarmante.

Lamentablemente algunos países se resisten todavía a adoptar el principio de la jornada máxima o señalan tantas excepciones que éstas terminan con el principio." 5/.

5.- PRINCIPIO DE LA JORNADA MAXIMA

El artículo 123 de la Constitución General de la República establece en sus fracciones I, - II y III lo siguiente:

Art. 123.- fracción I: "La duración de la - jornada máxima será de ocho horas".

Art. 123, fracción II: "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años".

Art. 123, fracción III: "Queda prohibida - la utilización del trabajo de los menores de ca- torce años. Los mayores de esta edad y menores de diecises, tendrán como jornada máxima la de - seis horas".

Es indudable que las fracciones del artícu- lo 123 son superiores a las disposiciones simila- res que hemos analizado anteriormente.

"En el primer precepto que se elevó a la ca- tegoría de norma constitucional; es pues, intocá- ble para el Poder Ejecutivo y sólo podría modifi- carse, ésto es, sólo podrían consignarse excep- ciones, mediante una reforma al texto constitu- cional, cosa imposible de lograr en México en -- esta materia". 6/.

Nuestra Constitución hace referencia a la -- jornada máxima en tono más enfático del que em- -- plean la mayoría de las legislaciones. Las leyes francesa, belga y las de los países de la América Latina, salvo las excepciones que las primeras --

6/ Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 604.

consignan, pueden compararse con nuestros textos legales.

El artículo 123 establece la jornada máxima que no puede ser sobrepasado; el pacto que fijara en nueve horas la jornada diaria no tendría valor alguno y no obligaría al trabajador a prestar sus servicios sino durante ocho horas.

En cada contrato individual o colectivo de trabajo debe fijarse la duración de la jornada - tal como lo disponen los artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Art. 24.- Fracción IV.- El contrato de trabajo escrito, contendrá: El tiempo de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo que establece esta Ley.

Art. 47.- Fracción II.- En el contrato colectivo se fijarán: Las horas de trabajo.

Se ha querido interpretar la fracción IV -- del artículo 24 en el sentido de que la jornada de trabajo es siempre en todo caso la fijada por la Constitución y la Ley. Esta interpretación -- contraría el texto constitucional, pues sería -- absurdo pensar que el legislador quiso fijar una jornada invariable, pero la Constitución y la -- Ley demuestran lo contrario al hablar, en la fracción XI del artículo 123 y la segunda en los artículos 74 y 92 ya no de jornada máxima, sino de jornada normal, que no puede ser otra que la que hubieren fijado las partes, ya sea de ocho horas o se trate de un período menor.

Art. 123.- Fracción XI: "Cuando por cir--cunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales"

Art. 74: Cuando por circunstancias especial

les 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.

Art. 92.- Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal.

A este respecto la Ley vigente dispone:

Art. 25 fracción V: El escrito en que consten las condiciones deberán contener:

La duración de la Jornada.

Art. 391, fracción IV: El contrato colectivo contendrá: "La jornada de trabajo".

6.- EL PRINCIPIO DE LA JORNADA HUMANITARIA

El artículo 123 ha ido más lejos, haciendo de la jornada de ocho horas la jornada máxima absoluta y dando oportunidad para que, respecto de determinados trabajos se fije como duración para la jornada máxima un número de horas menor.

El inciso "A" de la fracción XXVII establece:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo".

La Ley de 1931 consignó la idea en su artículo 22, fracción VII, al modificar ligeramente la redacción y hablar de jornada notoriamente excesiva y peligrosa para la seguridad de la vida del trabajador, a juicio de la autoridad respectiva.

Sin embargo, la redacción de la fracción -- VII del artículo 22 de la Ley anterior, alteró - el texto Constitucional, situación que llevó a - la Comisión a devolver a la norma su pureza ori- ginal al establecer en el artículo 5o. de la Nue- va Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

Art. 5o. Fracción III: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo - que no producirá efecto legal ni impedirá - el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que esta- blezca: Una jornada inhumana por lo noto- riamente excesiva, dada la índole del traba- jo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje."

Como podemos observar es indudable que la - ley no puede referirse a la jornada que exceda - el máximo de ocho horas, porque ella es nula pa- ra toda clase de trabajos; de ser así, habría -- bastado con que se dijera que era nula la cláusu- la que fijara una jornada mayor de ocho horas.

Las reglas de la lógica y de la interpreta- ción jurídica resuelven que la jornada humanita- ria no puede ser mayor que la máxima de ocho ho- ras, porque ésto está prohibido expresamente por el uso del término jornada máxima. En consecuen- cia, el Dr. Mario de la Cueva 7/ en su Nuevo De- recho Mexicano del Trabajo sostiene que por jor- nada inhumana se entiende "la fijada por el tra- bajador y el patrono y la consignada en los con- tratos colectivos, igual o menor que la jornada máxima, si es notoriamente excesiva, dada la ín- dole del trabajo".

No todos los trabajos requieren el mismo -- desgaste de energía, ya que entre el trabajo de

7/ Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1972, Pág. 272.

un minero y el de la persona encargada de vigilar un almacén o bodega existe, a no dudar, una distancia enorme, pues la energía desarrollada por el primero es, con mucho, superior a la del segundo. Resulta de ésto que el principio de jornada de ocho horas, aceptado con una rigidez absoluta, lo que puede conducir a injusticias; cierto que la diferencia de salarios puede compensar el distinto desarrollo de energía, pero ese mayor salario no siempre existe en favor de los trabajos que exigen un esfuerzo físico mayor.

Si el principio de la jornada de ocho horas se ha considerado como regla general, habrá ocasiones en que el desarrollo de energía de -- trabajo durante ese lapso de tiempo resulte excesivo; mucho se ha discutido respecto del trabajo de los buzos. De ahí, pues, que no hubiera querido la ley dar una regla invariable y -- que estimara preferible, consignar un principio flexible para que, cuando la naturaleza del trabajo lo demande, se fije como jornada máxima -- una duración menor de ocho horas.

Son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el artículo 57 de la Ley en vigor, las que deben resolver sobre esta reducción. Nótese que el caso es distinto de aquel en el cual se opera una reducción. Nótese que el caso es distinto de aquel en el cual se opera una reducción en la jornada, bien por acuerdo entre las partes, bien cuando las condiciones económicas de la industria lo permiten, estas reducciones dependen de que se satisfagan ciertos requisitos; la que examinamos se impone, no en atención a la situación de las empresas, sino a las necesidades del trabajo, esto es, -- aquélla depende de condiciones económicas favorables ésta, por el contrario, constituye una obligación legal.

Las consecuencias del principio de jornada

humanitaria son de extraordinaria importancia, - ya que las autoridades mexicanas a petición de - los obreros, cuando se demuestre lo excesivo de la jornada, están en la obligación de decretar - la reducción.

A este respecto México se encuentra obligado a seguir las indicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, cuando los intentos de reducción se funden en la necesidad del trabajador y no sólo en una lucha contra el paro.

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

Sin embargo, existen labores que por su naturaleza provocan en el individuo un mayor desgaste o una fatiga si tomamos en cuenta el medio en donde se ve obligado a laborar, así como el sexo, edad los medios de que dispone el trabajador, para su alimentación.

Así, el constituyente, previendo la posibilidad de que los principios generales sobre la jornada fuesen insuficientes para cierto tipo de labores, establece el artículo 123, como ya mencionamos antes. La jornada inhumana se puede -- considerar tomando en cuenta el tiempo de labor o bien el tipo de trabajo que se desempeñe aún - cuando para la jornada inhumana, se han señalado ciertos lineamientos que será necesario analizar en cada caso de acuerdo con las circunstancias - que medien. Debiendo corresponder a las autoridades del trabajo apreciar los diversos factores que concurran, 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 encuentre 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.

Desde el punto de vista social, nos encontramos que el trabajador es miembro de una comunidad, que tiene necesidad de convivir con su familia, de frecuentar a sus amistades, asimismo, desde el punto de vista cultural, el poder prepararse y cultivarse mejor.

Por otra parte desde el punto de vista económico, nos encontramos que las jornadas inhumanas de 14 y 16 horas que se habían implantado, no daban los resultados apetecidos, pues los trabajadores permanecían largas horas en la empresa pero no siempre eran productivas, tan era así, que cuando las jornadas se acortaron, la producción en lugar de disminuir, aumentó, no se diga de la calidad de los productos, la explicación es la siguiente: con las jornadas tan largas, los trabajadores se fatigaban y acompañado ésto a los bajos salarios, mal comían y como consecuencia se encontraban siempre débiles, siendo presa de las enfermedades, por cuyo motivo el rendimiento en su trabajo resultaba mínimo. Por el contrario, con un horario de ocho horas, se encontró que la producción aumentaba, que la calidad era muy superior, esto aunado a los salarios que fueron conquistando los trabajadores motivó mejores ganancias en las industrias.

Las partes pueden también haber fijado una jornada inferior a la máxima legal y sin embargo aún así provoque en el individuo que trabaje, un desgaste superior al común, en estos casos se tiene acción con fundamento en el apartado "A" del artículo 123, fracción XXVII, ya citada.

7.- DESCANSO SEMANARIO.

El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

Los días de descanso son de dos especies: el descanso semanal y el descanso conmemorativo, al que la Ley siguiendo el lenguaje consuetudinario, denomina descanso obligatorio.

El principio es de que "por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso por lo menos", así lo disponen los artículos 123 fracción IV de la Constitución y 69 de la Ley. La norma, en la parte final es una de las manifestaciones expresas de que las bases de trabajo son únicamente un haz de mínimos constitucionales.

Se puede considerar que las finalidades del descanso semanal son tres: La primera inmediata, que 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, por que permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura.

El régimen de descanso, para los efectos de la protección de los trabajadores, se consigna en los siguientes preceptos:

Art. 69: "Por cada seis días de trabajo -- disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Art. 70.- "En los trabajos que requieran -

una labor continua; los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal". Sucede en muchas empresas que por la índole de los trabajos se requiere laborar en forma continua, toda vez que la producción así lo exige o el tipo de empresas como pudieran ser hospitales, farmacias, restaurantes, etc., también lo exigen.

Art. 71: "En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

A este respecto comenta el Dr. Alberto Trueba Urbina, que se introduce una disposición que favorece a los trabajadores que por necesidad o conveniencia de las empresas tienen que laborar los domingos, ya sea en jornada ordinaria, extraordinaria o en sus días de descanso: se les aumenta en un 25% el salario en dicho día como prima, independientemente de los preceptuado por los artículos 69 y 73. Esta disposición patronal tiene vigencia a partir del 1o. de julio de 1970, por disposición del artículo 1o. transitorio, de la Ley. Tratándose de trabajadores deportistas profesionales, no se aplica esta prima del 25% según lo estatuido por el artículo 300, fracción II, de esta misma Ley.

Por su parte, el Dr. Baltazar Cavazos Flores, hace el siguiente comentario, diciendo "que cuando exista posibilidad normal de trabajar los domingos, debe procurarse que el día de descanso sea precisamente otro día que no sea el domingo, con el fin de evitar el triple pago

ya que elevaría injustificadamente los costos -- por trabajar en domingo. 10/

La Nueva Ley Federal del Trabajo resuelve - el problema del pago del séptimo día o el día de descanso a los trabajadores, ordenando se haga - en forma proporcional a los días laborados para evitar injusticias, así lo determina el artículo 72 que dice:

Art. 72: Cuando el trabajador no preste - sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la - misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte propor - cional del salario de los días en que hubiese -- trabajado o sobre el que hubiese percibido de ca - da patrón.

Art. 73: Los trabajadores no están obliga - dos a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón paga - rá al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario - doble por el servicio prestado.

Se trata de un viejo anhelo de los trabaja - dores que ahora se consigna expresamente en la - ley, pues siempre han querido en sus días de des - canso no trabajar, de manera que si se quebranta la disposición el salario que percibirán será -- doble, además de su salario por cada día de des - canso.

8.- VACACIONES.

El objeto de establecer las vacaciones fue

10/ Baltazar Cavazos Flores. Ob. Cit. Pág. 114.

el de aliviar al hombre de la fatiga y de la rutina del trabajo, con el fin de establecer su equilibrio biológico y psíquico. Se trata de una condición cien por ciento del establecimiento y preservación de la salud.

Las vacaciones por otra parte permiten a los trabajadores el poderse identificar mejor con sus hijos, buscando distracciones comunes, realizando actividades de grupo que disfruten y eleven el espíritu de unos y otros, uniendo con esto a la familia.

Esta institución pasó desapercibida para el Constituyente de Querétaro que no mencionó las vacaciones, no obstante lo cual algunos Estados de la República la reglamentaron como ocurrió en las leyes del Trabajo de Durango, Guanajuato, Oaxaca y otros, desde los años de 1922, 1924 y 1926, que concedieron vacaciones pagadas.

Sin embargo, la Ley de 1931, siguiendo el espíritu del artículo 123 que consagra un mínimo de beneficios para la clase trabajadora, la instituyó en el artículo 82 que dice lo siguiente:

Art. 82: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones que se fijará por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables; este período se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

En el caso de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podrá deducir las del período de vacaciones.

Los trabajadores menores de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones de doce

días laborables.

Los períodos de vacaciones que establece esta disposición se disfrutarán en forma continua.

Asimismo, los patrones entregarán a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de éstos y de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas.

"Aún cuando este artículo no aparece expresamente reformado por virtud de la mayor amplitud que concedió la ley en las vacaciones de los menores se les asignó un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos. Debemos entender que de acuerdo con las normas generales del Derecho, este artículo 82 quedó modificado por la Ley posterior, o sea las reformas publicadas el 31 de diciembre de 1962 y que, por lo mismo, el período anual de vacaciones de los menores de 16 años, será de 18 días laborables y no de 12 como lo dispone el artículo antes citado". 11/

Otro punto interesante es el de la facultad patronal de deducir del período de vacaciones -- las faltas injustificadas que haya tenido el trabajador, a este respecto el Antiguo Departamento de Trabajo contestó a consulta formulada por el Dr. Mario de la Cueva 12/ sobre el artículo 82 -- el cual señaló que no deben quedar incluidos dentro del período de vacaciones anuales que deben disfrutar los trabajadores, los días de descanso obligatorio, ya que expresamente previene la ley que el período de vacaciones anuales en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborables,

11/ Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1967, págs. 121 y sgs.

12/ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. 636.

característica ésta que no tienen los días de descanso obligatorio, según la propia denominación.

Para establecer la duración de las vacaciones se tomó como base el principio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo de que las vacaciones deben aumentarse con dos años de servicio y así el legislador redactó el artículo 76 de la ley actual que dice:

Art. 76: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborables, y que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente.

Hasta este punto, la determinación de los días de vacaciones no presenta problema alguno, ya que todos convienen que por el primer año de servicio le corresponderá al trabajador 6 días laborables, 8 días por el segundo, 10 por el tercero y 12 por el cuarto.

Existen sin embargo, dos criterios que se han derivado de la interpretación del párrafo segundo de este artículo que dispone:

"Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

La primera de las citadas corrientes sostiene: que hasta el cuarto de servicios, corresponden 12 días laborables de vacaciones pagadas, más cinco de servicios posteriores al cuarto, por lo tanto, después del noveno año de servicios le corresponderán al trabajador 14 días de vacaciones.

La tabla de vacaciones de acuerdo con este

criterio quedaría en la forma siguiente:

| Años de servicios. | No. de días de vacaciones. |
|--------------------|----------------------------|
| 1 | 6 |
| 2 | 8 |
| 3 | 10 |
| 4 a 9 | 12 |
| 9 a 14 | 14 |
| 14 a 19 | 16 |
| 19 a 24 | 18 |
| 24 a 29 | 20 |

La segunda corriente interpretativa sostiene por su parte que los primeros cinco años se cumplen después del cuarto.

De acuerdo con lo anterior, la tabla de vacaciones quedaría conformada:

| Años de servicio. | No. de días de vacaciones. |
|-------------------|----------------------------|
| 1 | 6 |
| 2 | 8 |
| 3 | 10 |
| 4 | 12 |
| 5 a 9 | 14 |
| 9 a 14 | 16 |
| 14 a 19 | 18 |
| 19 a 24 | 20 |
| 24 a 29 | 22 |

A este respecto comenta el Maestro Trueba - Urbina, que el derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados de acuerdo con la tabla arriba señalada.

Tratándose de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, de los buques y de los menores, rigen en materia de vacaciones las reglas

especiales consignadas en los artículos 233, 199 y 179, respectivamente de esta Ley.

Ahora bien, no es posible precisar que pretendió el legislador, debido a que ni en la Exposición de Motivos del Ejecutivo, ni en el Diario de Debates de la Cámara de Diputados y Senadores, se consigna nada sobre este aspecto, por lo que consideramos que debe adoptarse la segunda postura que afirma que los cinco años se cumplen después del cuarto, ya que como señala el artículo 18 de la ley que dice: "En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

No siempre los trabajadores logran completar un año de servicios, ya sea por que sus trabajos sean discontinuos o porque sea de temporada, por lo que el artículo 77 de la Ley resolvió el problema al disponer:

Art. 77: "Los trabajadores que presten servicio discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año".

Para resolver el problema planteado por la Ley de 1931, en cuanto a la forma en que deben disfrutarse las vacaciones, la Ley Nueva contiene tres reglas fundamentales que son:

- a) Según el artículo 78 de los trabajadores deben de disfrutar en forma continúa seis días de vacaciones, por lo menos, lo que tiene por objeto que puedan rendir los frutos que se espera de ellas.
- b) Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración, lo que significa por una parte, que la compensación que se pague al trabajador no produce efecto ni evita que se exija al empresario el otorgamiento del período respectivo.

- c) La prohibición de una compensación se flexiona inevitablemente cuando la relación de trabajo se disuelve antes de que se cumpla un año de trabajo.

De acuerdo con el inciso c) el artículo 79 dispone:

Art. 79: Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones son obligatorias porque los trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo. Si la empresa no se las otorga no obstante que le cubra al trabajador el pago de las mismas ello no liberará de esta obligación, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte sostiene que aun cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

El artículo 80 consigna un principio que tiene por objeto realizar la finalidad que se propone la institución de vacaciones; al decir:

Art. 80: Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponden durante el período de vacaciones. Esta nueva prestación entró en vigor el 1o. de septiembre de 1970; nada más justo y humano, si el trabajador va a vacacionar que disfru

te de tan merecido descanso y esa prima del 25% le permitirá tener un remanente a fin de que no contraiga deudas para disfrutar dichas vacaciones.

En la discusión de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la CONCAMIN se opuso terminantemente a esta conquista de la clase trabajadora, por lo que se reveló la falta de sentido humano, lo cual la Comisión encargada del estudio de la Ley la defendió ante el Congreso la Prima de Antigüedad al afirmar que es de hacerse notar que las observaciones de la CONCAMIN rechazan sistemáticamente todos los beneficios nuevos que se conceden a los trabajadores en la Iniciativa Presidencial: las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador si éste percibe únicamente su salario, porque los salarios se destinan a cubrir necesidades diarias. En consecuencia, durante el período de vacaciones, el trabajador no puede tener ninguna distracción extraordinaria, ni realizar pequeñas excursiones. De ahí la prima de vacaciones, cuya finalidad es, precisamente, posibilitar al trabajador a estas satisfacciones que son el destino natural de las vacaciones.

El artículo 81 de la ley establece dos principios en cuanto a la fecha en que deben disfrutarse el período de vacaciones, mientras que la Ley de 1931 no contenía esta disposición, y así la primera parte del citado artículo dispone:

Art. 81: Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

El segundo principio, que si procede en la legislación anterior, previene:

Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su

antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

9.- EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y MENORES.

El principio social que se consigna en la fracción VII del Apartado "A" del artículo 123, en el sentido de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tomar en cuenta el sexo y la nacionalidad, propicia a su vez que se otorgue un tratamiento más equitativo para las mujeres y los menores, en razón de que la mujer es la criatura más delicada del universo y los menores requieren mayor cuidado que los adultos.

Muchos años habían de transcurrir para que las mujeres lograrán alcanzar que en las normas de trabajo se les declarara la igualdad de sexos, sin embargo, debemos mencionar que fueron cinco las diversas legislaciones que se ocuparon de reglamentar el trabajo de la mujer, y las cuales son las siguientes: 1o.- La Declaración de Derechos Sociales de 1917, 2o.- El Código Civil de 1928, 3o.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, 4o.- Las Reformas de 1962 a la Ley de 1931 y 5o.- La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

El artículo 123 Constitucional del Apartado "A" de la Fracción VII dice:

"Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

El Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, establece a este respecto en los artículos 2o., 168 a 170 lo siguiente:

Art. 2o.: La capacidad jurídica es igual -

para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles.

Sin embargo, los artículos 168 a 170 del citado ordenamiento crearon un régimen especial para la relación de trabajo de la esposa el primero de los mencionados preceptos dispone:

Art. 168: Estará a cargo de la mujer la dirección y cuidado de los trabajos del hogar.

Art. 169: La mujer podrá desempeñar un empleo, ejercer una profesión, industria, oficio o comercio, cuando ello no perjudique a la misión.

Art. 170: El marido podrá oponerse a que la mujer se dedique a las actividades a que se refiere el artículo anterior, siempre que funde su oposición en las causas que el mismo señala. En todo caso el juez resolverá lo que sea procedente.

En la Exposición de Motivos del último del Proyecto de la Ley de 1931, se lee:

Ninguna disposición de la reglamentación del trabajo es menos discutible que la que organiza el trabajo de las mujeres y de los niños -- dentro de condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres. Los intereses de la especie se imponen en este punto sobre cualquiera otra consideración egoísta o cualquier otro interés transitorio 13/

El Título II del Capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo el rubro "TRABAJO DE LAS MUJERES" reglamentó en los artículos 106 a 110-D las diversas labores que debería desempeñar la mujer:

13/ Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano -- del Trabajo, op. cit. pág. 422.

Art. 106: Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este Capítulo.

Art. 107: Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en: Fracción IV: Labores peligrosas o insalubres.

Art. 108: Son labores peligrosas.

Art. 109: Son labores insalubres.

De acuerdo con la Constitución General de la República, se prohíbe a la mujer:

Art. 123, Apartado "A", Fracción II: "Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores de diez y seis años; el trabajo nocturno industrial para una y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche de los menores de diez y seis años!"

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone:

Art. 22: "Serán condiciones nulas, y no obligarán a los contratantes aunque se exprese en el Contrato de Trabajo:

Fracción II: Los que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de diez y seis años, establezcan para unas y otros el trabajo nocturno industrial, o el trabajo en establecimientos comerciales después de las veintidos horas".

Art. 77: Las mujeres y los mayores de cator

ce años, pero menores de dieciseís, no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas".

Las anteriores disposiciones nos llevan a = la conclusión: Que quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas aún cuando el art. - 110 dispone:

Art. 110: No rigen las prohibiciones contenidas en el artículo 107, fracción IV (labores insalubres o peligrosas) para las mujeres que desempeñen cargos directivos o -- que posean grado Universitario o técnico, - o los conocimientos y la experiencia necesaria para desempeñarlos, tampoco regirán las prohibiciones del artículo 109 para las mujeres en general cuando se hayan adoptado - las medidas necesarias para la protección - de la salud a satisfacción de la autoridad competente".

Art. 107, fracción IV: Queda prohibido para las mujeres el trabajo en: "Labores peligrosas o insalubres".

Lo anterior resulta absurdo, si se toma en cuenta que la prohibición constitucional se hace en términos generales, y el grado o título universitario o técnico no atenúa la peligrosidad o insalubridad, como tampoco los conocimientos a la experiencia ya que se trata de dos cuestiones totalmente distintas.

A este respecto la Ley vigente sostiene:

Art. 166: En los términos del artículo 123 de la Constitución, Apartado "A", fracción II queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

- I.- Labores peligrosas o insalubres;
- II.- Trabajo nocturno industrial; y
- III.- Establecimientos comerciales después -

de las diez de la noche.

Frente a la prohibición constitucional se ha impuesto la realidad, pues un buen número de mujeres prestan sus servicios en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, como son restaurantes, espectáculos públicos, centros nocturnos, hoteles, hospitales, etc., sin que lo impidan las autoridades. Sólo una reforma constitucional adecuada, tomando en cuenta el desenvolvimiento económico y cultural, podría justificar el trabajo de las mujeres en los establecimientos mencionados.

Art. 167: Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

La generalidad de la disposición constitucional que prohíbe las labores peligrosas o insalubres para las mujeres, se limita y sólo serán objeto de reglamentación especial tales labores para las mujeres embarazadas, a fin de evitarles daños y proteger la viabilidad del producto. Al efecto, el Presidente de la República deberá expedir un nuevo reglamento de labores insalubres o peligrosas con las características a que se refiere el nuevo precepto.

El art. 50. fracción XII: Trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales después de las veintidos horas, para las mujeres y los menores de dieciséis años.

Art. 166, fracción II dice: Queda prohibida la utilización del trabajo de la mujer en: "Trabajo nocturno industrial".

Art. 168: No rige la prohibición contenida en el artículo 166, fracción I, para las mu je res que desempeñen cargos directivos o -- que posean un grado...

Art. 166, fracción I: Labores peligrosas o insalubres.

El artículo 170 consagra una serie de derechos que tendrá la madre trabajadora, la ci ta da disposición dice:

Art. 170: Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el período del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar, o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo;

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III.- Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV.- En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por cada día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hi jos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

V.- Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga -- mencionados en la fracción III, tendrán de-

recho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VII.- A que se computen en su antigüedad - los períodos pre y postnatales".

Cabe comentar que el descanso a que se refiere la fracción I, en donde está implantado el Seguro Social, se otorga con un subsidio equivalente de aproximadamente el 60% del salario de la trabajadora siempre y cuando gane \$ 90.00 diarios o menos, por lo que el patrón sólo tiene que pagar la diferencia.

No obstante la prevención del artículo 170, fracción IV, el artículo 171 declara que los ser vicios de Guardería Infantil se presentarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

TRABAJO DE LOS MENORES.

La situación del menor no pasó desapercibida ni para el Constituyente ni para el legislador ordinario, aún cuando es menester precisar - que las disposiciones sobre menores han sido actualizadas.

Las normas que regulan el trabajo de los me nores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad. Esta característica coincide con el pensamiento de la Exposición de Moti vos de las reformas de 1962: "Estos trabajado res constituyen la reserva humana nacional, por lo que es natural que el estado vigile que su trabajo no estorbe su desarrollo físico y su pre

paración cultural". 14/

El artículo 123 Constitucional apartado "A", fracción III dispone: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 establece en relación con la jornada de menores:

Art. 22: Fracción III: "Las que estipulen trabajo para niños menores de catorce años!"

Art. 72: "La jornada máxima de trabajo para los mayores de catorce años y menores de dieciseis, será de seis horas.

Art. 110-1: "La jornada de trabajo de los menores de dieciseis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutará de reposo de una hora, por lo menos".

Como podemos observar existe una repetición en los artículos 72 y 110-1 que ya se encuentra superada por la nueva ley Federal del Trabajo.

Son las disposiciones legales de los menores, inflexibles, que no admiten excepción alguna por la forma y términos en que se encuentran redactadas y en consecuencia deben observarse y aplicarse íntegramente, por las razones ya expuestas. La legislación laboral da igual trato a los trabajadores del sexo masculino que el femenino.

14/ Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo, op. cit. p. 427.

La Ley actual nos dice al respecto:

Art. 50. Fracción I: Trabajos para niños - menores de catorce años.

Art. 177: La jornada de trabajo de los menores de dieciseis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en pe ríodos máximos de tres horas. Entre los -- distintos períodos de la jornada disfruta-- rán de reposos de una hora por lo menos.

Respecto a la jornada del trabajo de los me nores de dieciseis años y mayores de catorce, la Nueva Ley Federal del Trabajo lo regula a través de su capítulo II, Título Quinto, en sus artícu-- los 173 a 180.

El artículo 173 contiene una serie de nor-- mas que tienden a lograr el cumplimiento de las normas legales, y así el citado artículo dice:

Art. 173: El trabajo de los mayores de ca torce años y menores de dieciseis queda su-- jeto a vigilancia y protección especiales - de la Inspección del Trabajo.

Esta disposición se complementa con lo dis-- puesto en el artículo 541 que impoen la obliga-- ción a los inspectores de trabajo de vigilar es-- pecialmente el cumplimiento de las normas que re glamentan el trabajo de los menores.

La vigilancia y cumplimiento de las disposi-- ciones sociales de carácter laboral y educativo para los menores y mujeres quedará a cargo de la Inspección del Trabajo, por lo que si ésta no -- procede con celo, atingencia y con franca colabo-- ración de los padres, organizaciones sindicales y patrones, la protección resultará nugatoria. De manera especial debe vigilarse el cumplimen-- to de los artículos 22 y 23 de la Ley, para que la educación de los menores sea eficaz.

Art. 22: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciseis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Art. 23: Los mayores de dieciseis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciseis necesitan 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 del Trabajo o de la autoridad Política.

En cuanto a los requisitos que deben de reunir los menores, para que se puedan considerarse aptos para el trabajo, señala el artículo 174 de la Ley Actual lo siguiente:

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

Los menores de 14 a 16 años están sujetos a una vigilancia estricta por medio de los inspectores del trabajo en cumplimiento de la función social que les encomienda la Ley, a estos funcionarios administrativos del trabajo. El certificado a que se refiere el precepto podrá ser expedido por cualquier médico, pero será más conveniente que éste sea del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El artículo 175 contiene una serie de prohibiciones en una enumeración ejemplificativa, pues no se creyó conveniente una enumeración limitativa, ya que no es posible que surjan circunstancias que exijan que alguna ley, aún distinta de la de trabajo, prohíba alguna actividad por su peligrosidad o por el excesivo esfuerzo físico que requiera.

La Ley de 1931 hizo una enumeración amplia y enunciativa de las labores peligrosas o insalubres. La Ley Nueva se apartó de aquella solución y adoptó el criterio empleado para el trabajo de las mujeres, consistente en dejar a los reglamentos, fácilmente reformables, a la determinación de las labores capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física de los menores.

La protección del menor se amplía en la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 175 fracción II que dice:

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

Fracción II: De dieciocho años en "Trabajos nocturnos industriales".

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

10.- LAS EXCEPCIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ya dijimos que el texto constitucional es terminante y que no permite excepción alguna. La

Ley de 1931 habla, sin embargo, en su artículo - 69, de algunas excepciones:

Art. 69: La duración máxima de la jornada de trabajo diurno de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas. Esta disposición no es aplicable a las personas que desempeñen servicios domésticos. No serán objeto de esta excepción los domés ticos que trabajen en hoteles, fondas, hos- pitales u otros establecimiento comerciales análogos.

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

Normalmente se habla de la jornada diaria - de trabajo, y es la única a la que se refiere el artículo 123 de la Constitución; pero la redac- ción del artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, al autorizar el reparto de las cuarenta y -- ocho horas de trabajo a la semana, ha dado mar-- gen a que se hable también de la jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos co lectivos de trabajo.

Precisamente por esa terminante disposición Constitucional, se ha suscitado un conflicto en el que sin llegar a declararse inconstitucional el artículo 69 de la Ley del Trabajo, se pudo -- apreciar la divergencia entre el mandato escrito Constitucional y la realidad imperante en Méxi-- co. Efectivamente, según el artículo 69, los - trabajadores, de acuerdo con su patrón, podrán - repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas a fin de permitir al obre- ro el reposo del sábado en la tarde o cualquier

trabajo; éstos, por regla general, se producen al terminar la jornada y no es, por tanto, debido a pretexto de un mayor descanso el sábado, -- prolongar las probabilidades de accidentes.

Según el Lic. Alfredo Sánchez Alvarado el anterior principio tiene algunas excepciones como por ejemplo:

Servicio domésticos; trabajo de portería; - trabajo de mar; trabajo de convoy de ferrocarril, otras actividades en las que por su naturaleza - su reposo y descanso lo hace el trabajador en el mismo lugar en que presta el servicio.

Consideramos necesario señalar que el 28 de abril de 1944 se expidió un Decreto para el Distrito Federal, por el Ejecutivo Federal, mediante el cual se establecieron las horas corridas de trabajo imponiéndose la obligación a los patrones de conceder dentro del horario un período mínimo de media hora para que los trabajadores - tomen sus alimentos. Lo que motivó que en la -- jornada de trabajo corrido se exija a los patrones por lo menos media hora para tomar alimen---tos, según la jornada de que se trate, deducible de las ocho horas o de las siete horas y media.

La Ley vigente establece en su art. 61 lo siguiente:

Art. 61: La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Art. 62: Para fijar la jornada se observará lo dispuesto en el art. 50. Fracción III.

Art. 50. Fracción III: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

modalidad equivalente. Varios sindicatos lograron obtener del descanso por todo el sábado o durante la tarde de ese día, repartiendo la jornada de lunes a viernes en períodos de más de ocho horas, sin pasar de nueve y media horas diarias. Una empresa descentralizada, sin parar mientes en las disposiciones sobre jornada convino con su sindicato, para ciertos trabajadores, jornadas de doce y catorce horas durante ciertos días de la semana, a cambio de varios días de descanso para completar la semana. Los obreros afectados demandaron a la empresa sobre el 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 les dió la razón a los trabajadores".

Es desiderátum de la clase obrera mexicana desde el año de 1951, obtener por medio de reformas de la Ley la semana de cuarenta horas, pero como no lo ha logrado, debe alcanzar esta conquista a través de los contratos colectivos de trabajo, superando así la parte final del citado artículo, que se refiere a la semana de cuarenta y ocho horas.

Dijimos que la limitación de la jornada de trabajo tiene dos finalidades, ninguna de las cuales debe ceder a la otra; cierto que es muy conveniente que los trabajadores descansen el sábado en la tarde; pero siempre que no implique la destrucción del principio de la jornada de ocho horas. La ley, tomando en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores, consideró que el trabajo, durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, a pretexto de conceder un mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones; es un hecho comprobado que a medida, que se prolonga el trabajo disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de --

La Nueva Ley Federal del Trabajo ha modificado sus excepciones dadas por la Ley de 1931.

Así el artículo 59 de la Ley Actual dispone:

Art. 59: El trabajador y el patrón fijarán la duración de la Jornada de trabajo, sin - que pueda exceder de los máximos legales.

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

El párrafo segundo del artículo 69 de la Ley de 1931 se inspiró en esa idea, pero al reconocerla se olvidó que en Inglaterra no existe la rigidez constitucional de nuestra jornada de trabajo.

Se trata de una posibilidad permitida por la ley no de un derecho exigible al que se convenga en el reparto de horas de trabajo en la semana para descansar el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. (amp. dto. 6391/58).

Respecto de los artículos 69 de la Ley de 1931 y 59 de la Ley vigente la Suprema Corte de Justicia ha sustentado diversos criterios que a continuación citaré:

En la Ejecutoria de 30 de agosto de 1954, D-771/73, Petróleos Mexicanos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que si bien es cierto que el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 59 de la Ley vigente) autoriza a hacer modificaciones en las jornadas diarias - o semanales, distribuyendo de tal manera el tiempo que permita al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquiera otra modalidad equivalente, esto puede interpretarse en el sentido de que sea lícito violar los principios que el derecho

laboral establece, como mínimo de garantía en favor de la clase trabajadora, tales como los que fijan la jornada máxima de trabajo, ya sea diurno, mixto o nocturno, o los que fijan el máximo de tiempo extraordinario que es permitido trabajar y las veces que durante la semana se puede realizar esto.

Igualmente en la Ejecutoria de 8 de septiembre de 1960, (D-2781/60, J. de la Torre e Hijos Sucesores, S.A. sostuvo la Corte que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no tiene facultad para calificar la constitucionalidad o anti-constitucional de una disposición legal en vigor, como lo es un artículo de la Ley Federal del Trabajo, estando obligada a aplicarla tal como rige en el momento de resolver los conflictos.

Posteriormente la Ejecutoria de 23 de septiembre de 1960, D-4519/58 Cía. Simmons, S.A. de C.V., la Suprema Corte sostuvo que aunque el artículo 69 de la Ley Laboral (59 de la Ley Vigente), deja a la voluntad de las partes pactas la semana de cuarenta y ocho horas repartiéndolas - en cinco días de labores, cuando tal pacto existe y se reclama por el trabajador trabajo extraordinario fuera de la jornada legal, el patrón - debe oponer tal excepción al contestar la demanda y probarlo en el juicio, pues de lo contrario, las horas trabajadas después de la jornada legal servirán de base a la responsable para precisar la procedencia de la acción.

Cabe comentar que, como se advierte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido tesis contradictorias, acerca de la validez - jurídica del acuerdo obrero-patronal permitido - en la Ley Federal del Trabajo; pues es evidente que la práctica generalizada, al aplicar dicho - precepto ha consistido en aumentar la jornada - máxima de ocho horas, para distribuir una jornada semanal de cuarenta y ocho horas, de manera de que se descansa la tarde del sábado o el sába

do completo; y esto supone una practica inconstitucional, conforme a las ejecutorias citadas, en virtud de que cualquier distribución de la jornada, no debe rebasar la jornada máxima establecida por la fracción I del artículo 123 de la Constitución General de la República.

CAPITULO II

LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

- 1.- Concepto de servicio extraordinario.
- 2.- El concepto de circunstancias extraordi
narias.
- 3.- La duración del servicio extraordinario.
- 4.- Manera de computar las horas extraordi
narias de servicio.
- 5.- Obligación de prestar el servicio extra
ordinario.
- 6.- La prueba del servicio extraordinario.

LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

El derecho del trabajo protege al obrero - pero esta protección tiene como límite la necesidad de no destruir el capital, ya que esto traería consigo, a la vez, la desaparición de la --- fuente de trabajo que lo es, también, de vida -- para el obrero. El principio de la jornada máxi ma tiene como excepción las necesidades de las - empresas y de ahí la fracción XI del artículo -- 123. 1/

1.- EL CONCEPTO DE SERVICIO EXTRAORDINARIO.

El servicio extraordinario a que la Consti tución se refiere es distinto del señalado en la Fracción V del artículo 113 de la Ley de 1931, - ya que por aquel se entiende la prolongación de las actividades normales de la empresa.

La fracción V del artículo 113 de la Ley -- de 1931 y el artículo 134, fracción VIII de la - Ley actual, hacen referencia al trabajo que de-- ben desempeñar los obreros cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligren las vidas de sus -- compañeros o del patrono, o los intereses de --- unos y otros. Conviene indicar que estos auxi lios pueden requerirse durante la jornada de tra bajo (normal), como después de ella y por eso la Ley dispone que es obligación del trabajador pres tar el servicio en cualquier tiempo; el trabajo que aquí se presenta no tiene por objeto procur rar una mayor utilidad al patrono, sino a lo su mo, cuando el siniestro amenace la existencia -- misma de la empresa, impedir su destrucción; --- cierto que evitar una pérdida es ya un benefi--- cio, más no en provecho exclusivo del patrono si

1/ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Tra bajo, Tomo I, Décima Edición, Editorial Po rrua, S.A., México 1970, pág. 608.

no también de los trabajadores, puesto que, de no evitarlo, quedan expuestos a perder los puestos que desempeñaban.

La citada fracción V del artículo 113 y la actual, se refieren también a los acontecimientos que puedan poner en peligro la vida del obrero, la de sus compañeros o la del patrono, casos en los cuales desaparece toda posibilidad de beneficio, aun negativo, para el patrono.

Finalmente, los servicios que analizaremos constituyen no sólo una obligación legal, sino también moral y humanitaria, pues no puede concebirse que un trabajador se niegue a tratar de salvar la vida de sus compañeros; podría la ley impedir, en forma absoluta, la prolongación de la actividad normal de la empresa, pero nunca autorizar al trabajador a que se negara a colaborar en el esfuerzo del patrono para impedir, pongamos por caso, un principio de incendio que amenazaría la existencia de la empresa o la vida de los trabajadores. Y si ésto es así, los servicios de las fracciones mencionadas, no pueden estar regidas por lo dispuesto en la fracción XI del Artículo 123 Constitucional, porque la limitación por ésta marcada, en el sentido de que el servicio extraordinario no puede prolongarse por más de dos horas, resultaría imposible de cumplir por ser contraria a la moral.

Las fracciones mencionadas se encuentran plenamente justificadas y por lo tanto por no tratarse de un servicio en beneficio directo del patrono, cuanto porque es un deber de humanidad, no existe obligación de doble pago de salario.

Con el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, se entiende "a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a

disposición del patrono". 2/

Servicio extraordinario es consecuencia de la prolongación de la actividad normal de la empresa.

La Cuarta Sala, en la Ejecutoria de 12 de agosto de 1936, Toca 395/36/1a., Eulogio Celorio y Coagraviados, definió con precisión el concepto de servicio extraordinario: Varios trabajadores que desempeñaban un puesto en el primer turno de la jornada diurna, ocupaban después, un segundo puesto distinto del primero en el segundo turno; en esas condiciones sostuvieron que se -- trataba de un servicio extraordinario, que debía ser remunerado con el doble de la retribución -- asignada al primer empleo.

A este respecto, la Cuarta Sala sostuvo que por 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 la jornada normal, está, por una parte, en -- que exige del trabajador un esfuerzo mayor, --- puesto que cada hora 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 distingue el servicio extra-- ordinario que se preste en el mismo o en diverso empleo o jornada, porque la Constitución habla -

2/ Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1972, Pág. 208.

de servicio extraordinario como prolongación de la jornada, más no como un segundo empleo, pues debe tenerse en cuenta que el establecimiento 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 exceder se 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 esto 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 tratándose de un segundo empleo, porque el empresario no tiene utilidad con emplear el mismo trabajador - del primer turno, ya que, por el contrario, empleando a un trabajador 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 123 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 realidad, 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".

2.- EL CONCEPTO DE CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINA-- RIAS.

El servicio extraordinario es una prolongación de la jornada y, por lo tanto, una excep---ción al principio de las ocho horas de trabajo. Pues bien, la fracción XI del artículo 123 dispo---ne:

"Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciseis y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo".

Sin embargo, si acudimos a las legislaciones extranjeras, observamos que las disposiciones más generalizadas son aquellas que se refieren, bien a necesidades de orden técnico, o bien a exigencias de carácter económico, doble derogación que creemos puede aceptarse por la razón ya dada de que la protección al obrero tiene como límite las necesidades del Capital. Por lo tanto el Maestro Mario de la Cueva 3/ en el Derecho Mexicano del Trabajo sostiene que por circunstancias extraordinarias debe entenderse todas -- las necesidades de orden técnico, como la preparación y vigilancia de fermentaciones, pongamos por caso, para poder iniciar el trabajo del día siguiente, o la necesidad de preservar determinadas materias de su destrucción y todas las exigencias de carácter económico, motivadas por una mayor demanda de productos que obliguen a prolongar la jornada.

3/ Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 611.

El trabajo extraordinario puede ser permanente o temporal, sólo que, y esto completa el concepto, si se trata de un servicio permanente, como en el ejemplo que pusimos de las fermentaciones, es indispensable que el mismo debe prestarse por el trabajador cuya jornada se prolonga, ya que, de otra manera, lo que ocurriría es que el obrero desempeñaría dos puestos distintos.

3.- LA DURACION DEL SERVICIO EXTRAORDINARIO.

El artículo 123, fracción XI de la Constitución dice:

"La duración del servicio extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas".

El artículo 74 de la Ley anterior y 66 de la Ley actual disponen:

"También podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente le será pagado a razón de salario triple y conforme a los establecido en los artículos relativos.

"La Ley modificó el principio estableciendo que la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres veces en una semana, reduciendo así la posibilidad de prolongar la jornada normal, reducción que se justificó en la exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría, Comercio y Trabajo, diciendo que el precepto constitucional permitía en realidad una jornada diaria de once horas, con la sólo limitación de que, cada cua-

tro días, no se trabajaran sino ocho". 4/

El exceso de la jornada extraordinaria de trabajo tiene como finalidad esencial la de evitar el abuso en perjuicio de la salud, del que trabaja, esta limitación no pasó desapercibida por el Constituyente de 1917, ni por el legislador ordinario, al establecer:

"Art. 123, Fracción XI, Apartado "A": En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas".

El mencionado precepto constitucional ha sido interpretado de tal manera, que en efecto se podría romper con el principio de la jornada máxima, que se permitiría que durante tres días -- continuos el trabajador laborase tiempo extraordinario, descansase y no volviera a trabajar --- otros tres. Lo anterior impulsó a legislador ordinario a establecer en la Ley lo siguiente:

"Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las labores de jornada, este trabajo estará considerado como, extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas ni de tres días a la semana".

Por lo antes expuesto el problema quedó resuelto en definitiva, es decir, sólo podrá trabajarse tiempo extraordinario, siempre y cuando no exceda de los límites establecidos en la Ley Federal del Trabajo, que señala:

"Nunca podrá excederse de tres horas en un día ni tres veces en una semana".

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

4/ Mario de la Cueva. ob. cit. pág. 612.

Los principios sustentados por la Ley Federal del Trabajo de 1931, sostuvieron los abogados de las empresas que las horas extras eran únicamente las que excedieran de la jornada máxima de ocho horas. Sin embargo, la Doctrina y jurisprudencia sostuvieron firmemente que son todas las que excedan a la jornada que deba cumplir el trabajador.

Sencilla y certera se puede considerar la argumentación en favor de esta tesis, pues si se ha fijado una jornada de siete horas una hora más no se puede considerar como parte de ella, ya que la modificación al número de horas de trabajo no puede depender de la voluntad del patrono, asimismo, si el salario se fijó en función de una jornada de siete horas, esa octava hora no forma parte de la jornada, por lo tanto carece de retribución.

La prolongación de la jornada normal, se funda en el artículo 123 Constitucionao, fracción XI del Apartado "A", que no es otra que la pactada.

Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria de 29 de agosto de 1946, Amparo Directo 1183/45/1a., Petróleos Mexicanos, aceptó la interpretación anterior, cuando la jornada de trabajo fue fijada por laudo de las Autoridades del Trabajo:

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

La Ejecutoria de la Corte resolvió el problema que le fue planteado; pero el concepto es aplicable al caso en que la jornada de trabajo se fija por convenio entre un sindicato obrero y el empresario; nos parece que la razón legal es

la misma y, en consecuencia, sería ilógico buscar una solución diversa.

5.- OBLIGACION DE PRESTAR EL SERVICIO EXTRAORDINARIO.

El problema referente a si es obligatorio para el trabajador laborar en horas extraordinarias autorizadas por la Ley, tiene una gran significación capital.

El Dr. Mario de la Cueva sostiene que si es obligatorio para el obrero el prestar el servicio extraordinario y se funda para ello en el principio de la protección que da la Ley a las necesidades de las empresas. La negativa del obrero sólo puede referirse a una causa justificada, así lo afirmó la Suprema Corte de Justicia, al referirse a la ejecutoria de 9 de septiembre de 1936, Amparo directo 3575/36/la., Antolín Barona:

El obrero mayor de dieciseis años y del sexo masculino, únicamente puede negarse a trabajar tiempo extra cuando lo haya hecho ya por más de tres veces en la misma semana y por períodos 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 impida su permanencia en el trabajo.

La doctrina se pregunta si la prestación del servicio extraordinario es una obligación para los trabajadores y, caso de ser obligatorio, si podría negarse el trabajador a prestarlo cuando ocurra alguna causa justificada, lo cual, a su vez, exige se determine cuáles pueden ser esas causas justificadas.

Pero la Doctrina no es uniforme, en el problema de la obligatoriedad del servicio extraor-

dinario, Carlos García Oviedo 5/ sostiene que si bien el patrono puede acordar un servicio extraordinario, dentro de los límites de tiempo máximo consignado en la Ley, puede el obrero negarse a prestarlo" la Doctrina de García Oviedo conduce a la doble consecuencia de que el empresario no incurrirá en sanción administrativa al prolongar la jornada, pero el obrero que se niegue a prestarla tampoco viola disposición legal alguna, ni falta al cumplimiento de sus obligaciones.

Estudiando el problema desde el punto de vista general, o sea, sin referirlo a una legislación particular, el Dr. Ernesto Krotoschin 6/ postula la misma tesis de García Oviedo: "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 legislación protectora.

"La doctrina de García Oviedo y Krotoschin, conduce a la siguiente consecuencia: Cuando la ley autoriza la prolongación de la jornada de trabajo, por circunstancias extraordinarias, en realidad, permite a trabajadores y patronos convenir en la prolongación pero no es un derecho que corresponda al empresario, ni es una obligación de los trabajadores, esto es, la ley no les impone la obligación del servicio extraordinario pero los autoriza a consentir en la prolongación" 7/.

- 5/ Carlos García Oviedo, Tratado Elemental de Derecho Social, Madrid 1934, pág. 216.
6/ E. Krotoschin, Instituciones de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1948, pág. 132.
7/ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. pág. 612 y sigs.

A este respecto la doctrina no se ha uniformado ni en uno ni en otro sentido, es decir, algunos autores consideran que la prestación del trabajo extraordinario, es una obligación, en cambio otros consideran que el servicio extraordinario no es una obligación sino un derecho de prestarlo.

A este respecto sostienen el Dr. Ernesto Krotoschin y el Lic. Salomón González Blanco, que sólo está obligado el trabajador a laborar tiempo extraordinario en el caso de que el trabajador así se hubiese obligado sea por el Contrato Individual o Colectivo de Trabajo.

El Lic. Salomón González Blanco, funda su tesis en el artículo 677 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que establece:

Art. 677: Al patrón que obligue a los trabajadores a prolongar las jornadas más del tiempo que autoriza esta ley, se le impondrá una sanción administrativa de veinte hasta cien pesos.

La ley vigente en su artículo 878, fracción I expresa lo siguiente:

Art. 878, Fracción I: Se impondrá multa: "De cien a cinco mil pesos al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77".

Como consecuencia de lo anterior no debe considerarse, como una obligación a cargo del trabajador sino como un derecho, salvo el caso que así lo hubieren establecido las partes contractuales". 8/

"Por su parte el Lic. Alfredo Sánchez Alva-

rado sostiene que el trabajador sí esta obligado a prestar sus servicios extraordinarios cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Sólo que se trate de un trabajador de sexo masculino, mayor de dieciseis años.
- b) Que el trabajo extraordinario no rebase los límites que señala la Ley, no exceder de tres horas en un día, ni de tres veces en una semana.
- c) Siempre que se trate de servicios contratados, es decir, el trabajador podrá negarse a prestar servicios extraordinarios si se le encomienda una labor distinta a las comúnmente desarrolladas.
- d) Cuando se requiera al trabajador para que labore en cualquier día de descanso semanal u obligatorio, el trabajador justificadamente podrá negarse a realizarlo.
- e) No existe obligación para la mujer y para los menores de edad, de prestar servicios extraordinarios, ni aún cuando se hubiesen obligado contractualmente.
- f) En cualquier caso en que se labore tiempo extraordinario es decir, que se trabaje en exceso de la jornada, deberá retribuirse al trabajador en la forma y términos ya expresados.

Justifica sus afirmaciones en la siguiente forma:

- 1.- Tanto el Constituyente de 1917, como el legislador de 1931 previeron la posibilidad de que se aumentase las horas de la labor, sea por circunstancias extraordinarias, señaladas en el artículo 123 fracción XI, del apartado "A" de la Constitución, con la li-

mitación clara y precisa.

- 2.- La limitación a que nos referimos se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74.
- 3.- Aun cuando consideramos como trabajo extraordinario toda aquella labor desarrollada por el trabajador en beneficio del mismo patrón, en exceso de la jornada normal sin que necesariamente sea el mismo trabajo y sin que sea una constitución o prolongación, el poder jurídico de mando del patrón se limita al trabajo contratado y consecuentemente no podrá obligarse a prestar un servicio distinto para el que se le contrató.
- 4.- Justificadamente el operario se puede negar a laborar en un día de descanso semanal u obligatorio ya que en este caso no existe obligación aún cuando en la práctica puede admitir al trabajador laborar en estos días, de ser así se estará en la hipótesis y deberá retribuírsele en la forma y términos precisados.
- 5.- La prohibición para que la mujer y los menores trabajen tiempo extraordinario se encuentra consagrada en la Ley Federal del Trabajo, previéndose la posibilidad de la violación y en este caso se prevee la proporción en que debe pagarse el trabajo extraordinario.
- 6.- A pesar de que el Constituyente y el Legislador ordinario limitan el trabajo extraordinario, en el caso de que el trabajador labore tiempo extraordinario en una proporción mayor, deberá retribuírle con el porcentaje que señala nuestra ley laboral.

Uno de los imperativos del Derecho del Trabajo se expresa por sí sola; que los trabajado--

res no están obligados a prestar su trabajo más allá de los límites permitidos por la Constitución y la Ley, sin embargo, el artículo 68 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dispone:

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

La ejecutoria de 5 de abril de 1943, Amparo directo 7937/42/1a. Cía. Mexicana de Explosivos, S.A., se puede calificar como una denegación de la justicia por ausencia de una fundamentación jurídica, la Corte dispuso:

"La prestación de servicios en horas extraordinarias queda sujeta a la determinación del mismo patrono, dentro de las necesidades propias de su negocio, porque a él corresponde la dirección en la mejor realización del trabajo, y porque implica un desembolso mayor de salarios que, sin duda, sólo podrá aceptarlo por necesidades imprescindibles, que son precisamente las circunstancias extraordinarias".

En el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo el Dr. Mario de la Cueva sostiene 9/ "que la limitación de la jornada persigue un propósito supremo, que es asegurar a cada ser humano dieciseis horas de tiempo libre, para reponer las energías gastadas, para convivir con su familia y dar rienda suelta a su espíritu. Asimismo, rechaza la citada ejecutoria de la Corte, ya que no existe ninguna norma legal que obligue a los trabajadores a prestar el trabajo extraordinario", por lo cual se pueden desprender las consideraciones siguientes:

9/ Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 279 y sigs.

- a) El artículo 134 el legislador impuso a los trabajadores la obligación de prestar los trabajos de emergencia, y lo hizo porque, los trabajos de emergencia constituyen un deber ético;
- b) La Corte se olvidó que de conformidad con el artículo quinto de la Constitución a nadie se puede obligar a prestar un trabajo sin su pleno consentimiento;
- c) La Suprema Corte de Justicia de la Nación también se olvidó del artículo 25 fracción III de la Ley Federal del Vigente, que proviene del artículo 24 fracción II de la Ley de 1931, que exige que al fijar las condiciones de trabajo "se determinen con la mayor precisión posible el servicio o servicios que deban prestarse", de donde se infiere que no puede exigirse ningún trabajo que no se encuentre previsto;
- d) La tesis de la Cía. Mexicana de Explosivos, S.A., pasa sobre los principios sustentados por el derecho del trabajo y por lo cual regresa al siglo de la omnipotencia de la voluntad del empresario: La constitución autoriza la prolongación de la jornada si --- existen circunstancias extraordinarias, pero esta disposición no puede substituirse por la voluntad del patrono, porque si éste hubiera sido el pensamiento del constituyente, habría dicho: El patrono podrá aumentar las horas de la jornada hasta por tres horas....;
- e) El artículo 31 de la Ley dispone que "Los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

No podemos concluir diciendo que la frac---

ción XI del artículo 123 carece de aplicación o que ésta depende de la voluntad del o de los trabajadores: hay una realidad, ciertamente dolorosa, que consiste en que los trabajadores mexicanos ven con agrado que se les llame a prestar el trabajo extraordinario por el aumento que produce en sus ingresos, de donde resulta que el problema es menos grave de lo que a primera vista parece.

En segundo lugar, en el Reglamento Interior de Trabajo, que debe formar una comisión de trabajadores y de representantes del patrono, pueden incluirse las normas que estimen convenientes para regular la jornada extraordinaria, y si no llegan a un acuerdo, someter las diferencias a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente, también pueden fijarse las normas adecuadas en los contratos colectivos; a este respecto, mencionamos el Contrato Colectivo, celebrado entre el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, S.A.: La cláusula cuarenta y seis divide a los trabajadores en los que trabajan en turnos continuos (categoría "A") y todos los demás (Categoría "B"), en la inteligencia de que la cláusula cuarenta y nueve impone únicamente a los trabajadores "A" la obligación de prestar el trabajo extraordinario, en tanto los demás trabajadores "no estarán obligados a prestarlo".

6.- LA PRUEBA DEL SERVICIO EXTRAORDINARIO.

"La Corte ha sostenido invariablemente y no creemos necesario exponer mayores razones, que la prueba del servicio extraordinario compete al trabajador, tanto por tratarse de un hecho positivo cuanto porque, siendo el hecho en que se base la acción, no sería posible exigir del patro-

no la comprobación de su inexistencia". 10/

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin tomar en consideración que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad, en 1965 sentó jurisprudencia la cual a todas luces resulta una aberración jurídica.

La citada jurisprudencia señala que cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisamente 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 precisarse de momento a momento, esto es, a que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de observarse por falta de base para precisarla.

La Corte como se observa hizo una rigurosa aplicación que conocemos del principio: cuando sostiene que quien afirma ésta obligado a probar, pues declara que no es suficiente la prueba de que se prestó trabajo extraordinario, sino que las horas extras deben probarse de momento a momento, esto es, a que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuándo concluía.

El artículo 763 de la Ley vigente dispone:

Art. 763: "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la -

10/ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, décima edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1970. pág. 615.

comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva, sostiene que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se funda en una ley que ya perdió vigencia y que respondía a principios que también perdieron su fuerza, no puede continuar aplicandose, por lo que la Junta de Conciliación u Arbitraje deben buscar una solución armónica con el sentido humano del derecho del trabajo y reasumir su naturaleza de tribunales de equidad. En la hipótesis de la Ejecutoria de la Corte, si se aprobó la existencia del trabajo extraordinario, aún en forma vaga y general y pensamos con el criterio de la Corte, en materia de despido, será el patrono a quién corresponda probar que las horas extras fueron menos, prueba fácil, porque tiene los elementos para demostrar que su empresa no excedió las horas de la jornada ordinaria.

Ese mismo criterio ha sido reiterado en diversas ejecutorias de la Corte, en las cuales ha sostenido invariablemente que queda a cargo del obrero probar que ha laborado tiempo extraordinario, cuyo pago se reclama.

Por lo que pensamos que en realidad esta obligación sólo pasará sobre aquéllas empresas que quieran sólo cumplir con las disposiciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo y la Constitución.

CAPITULO III

LA JORNADA DE TRABAJO DE CUARENTA HORAS EN DIVERSOS PAISES

- 1.- Estudios realizados por la O.I.T. respecto de la reducción de la jornada de trabajo.
- 2.- Inglaterra.
- 3.- Estados Unidos.
- 4.- Yugoslavia.
- 5.- Nueva Zelanda.
- 6.- Finlandia.
- 7.- Francia.
- 8.- Australia.
- 9.- Canadá.
- 10.- Rusia.

1) ESTUDIOS REALIZADOS POR LA O.I.T. RESPECTO DE LA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Aún antes de que se creara la Organización Internacional del Trabajo, la jornada de 8 horas y la semana de 48 horas constituían una de las reivindicaciones fundamentales del movimiento obrero del mundo.

En 1919 esta cuestión había pasado a primer plano de las reformas sociales que exigía y propiciaba el progreso industrial y, en realidad, se habían conseguido ya avances importantes en algunas profesiones de los países altamente industrializados.

Para los trabajadores, la jornada de 8 horas representaba una forma singular y de utilidad inigualable que les permitía participar en la distribución de la nueva riqueza creada por la industria moderna y recibir dicha participación bajo la forma de tiempo libre.

Como respuesta a esta tendencia nació la Organización Internacional del Trabajo que ha sido uno de los organismos que más se ha preocupado por propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, tales como la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo entre otras, tales principios se encuentran contenidos en el preámbulo de la Constitución de la citada organización.

Como primer objetivo que tuvo dicho organismo, fue la adopción de la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas, mismo que fue adoptado en la Primera Reunión de la Conferencia Internacional celebrada en Washington el 29 de octubre de 1919. El convenio respectivo es conocido con el nombre de Convenio sobre las horas de trabajo industrial. Este documento -- ha sido ratificado por 32 países miembros de la

mencionada organización de los 122 existentes.

Once años más tarde en 1930 se adoptó un convenio relativo a la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas en el comercio y en las oficinas y solamente ha sido ratificado por 14 países.

La adopción de estos dos convenios constituyó un paso importante hacia la evolución de la cuestión de la reducción de las horas de trabajo. Después de decenios de agitación y discusiones crecientes, el movimiento en pro de las ocho horas se inscribió y se consolidó en decisiones oficiales internacionales llamadas a tener influencia preponderante en la extensión de esta reforma en el mundo entero. Posteriormente, la cuestión de la duración del trabajo revistió una forma diferente: se dedicó mayor atención a la reducción del trabajo semanal que a la limitación del trabajo diario, y la semana de 40 horas pasó a ser uno de sus principales objetivos del movimiento de la clase trabajadora.

Para tal efecto en 1935 la Organización Internacional del Trabajo convocó a la XIX Conferencia Internacional del Trabajo que tuvo lugar en la Ciudad de Ginebra, Suiza, en la cual se aprobó el Convenio, número 47, conocido también como "Convenio sobre las Cuarenta Horas", mismo que solamente fue ratificado por cuatro países que son: Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, Bielorrusia, Ucrania y Nueva Zelanda, el cual entró en vigor hasta el 23 de junio de 1957.

De los ocho artículos de que consta el referido convenio, es el primero de ellos el que sienta los principios básicos para la adopción de la semana de 40 horas, el citado artículo 1o. establece:

Art. 1o. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el

presente convenio se declara en favor:

- a).- Del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en tal forma que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores.
- b).- De la adopción o del fomento de las medas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho miembro.

Cabe comentar que el artículo 1o., inciso a), condiciona la eventual reducción de la semana laboral, a que el nivel de vida de los trabajadores, no experimente ningún deterioro como consecuencia de dicha disminución en el horario semanal de labores.

En vista de los pobres resultados del Convenio 47, durante la Cuadragésima Sexta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, se aprobó la "Recomendación 116, conocida también como la "Recomendación sobre la Reducción del Trabajo, 1962", misma que ampliaba, a la luz de la experiencia obtenida, los postulados del convenio, sin implicar una rigidez y compulsividad como la del convenio, sino presentándose más bien como una serie de sugerencias. Por esto mismo después de discutirlo ampliamente, la Conferencia General decidió presentar una recomendación en lugar de un convenio y dado que ésta ya existía desde 1935.

A diferencia del convenio 47, la recomendación 116 en lugar de la semana de 40 horas, se pronuncia por una reducción progresiva que debe lograrse mediante contratos colectivos o laudos arbitrales, o por una combinación de estos diver

sos medios o de cualquier otra manera concorde con la práctica nacional, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.

En la recomendación se hace especial hincapié sobre la heterogeneidad de las empresas de cada país, proponiendo tratamientos especiales en razón del tipo de empresa, la rama de actividad económica y las circunstancias del desarrollo nacional en cada país. Fundamentada en una experiencia más sólida sobre la reducción de la semana laboral, la recomendación 116 advierte -- las repercusiones negativas de una improvisada y empírica disminución del horario semanal de labores.

De todo lo anterior, es posible deducir una evolución de los criterios de la Organización Internacional del Trabajo, hacia un planteamiento que anteponiendo premisas básicas al respecto por el nivel de vida de los trabajadores y las características empresariales en cada país, deja el juicio de los sectores más involucrados y conocedores del problema, señalando las modalidades para una gradual reducción de los horarios semanales de trabajo.

La citada recomendación consta de 23 artículos, entre los cuales podemos señalar por su importancia el artículo 30 que a la letra dice: "Podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, por una combinación de estos diversos medios o de cualquier otra manera concorde con la práctica nacional, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.

Como se puede observar la reducción de la jornada de trabajo esta sujeta a las condiciones socioeconómicas de cada país.

2) INGLATERRA.

Al iniciarse el siglo actual, la jornada típica en Inglaterra, era de 10 horas diarias para la mayor parte de los trabajadores industriales.

La Ley de Minas de 1908, estableció las horas de trabajo de los adultos, basadas en la jornada de ocho horas, más el tiempo empleado para descender a la mina y subir a ella. Sin embargo, en una encuesta realizada antes de 1914, las horas de trabajo en las fábricas de Hilados y Tejidos por semana eran de cincuenta y cinco horas y media.

En el año de 1918, se calculaba que la población económicamente activa era de 12 a 16 millones de trabajadores de los cuales 4 millones habían visto reducidas sus horas de trabajo a cuarenta y ocho semanales, y en algunos casos a través de acuerdos voluntarios, trabajaban menos horas de trabajo.

Por otra parte, se creía que la mejor forma de lograr reducir las horas de trabajo, era a través de las negociaciones colectivas, llevadas a cabo por los sindicatos y no de disposiciones legislativas ya que estas se consideraban que eran demasiado rígidas.

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

Así mismo, la duración del trabajo se determina a través de convenios colectivos celebrados entre las partes interesadas. Por otra parte se prevén disposiciones legislativas únicamente para ciertas categorías de trabajadores entre los cuales figuran mujeres y jóvenes dependientes -- también se fijan condiciones mínimas para el trabajo de determinadas industrias como minas y canteras, en cuanto a ciertas industrias o profesiones se determina la duración normal del trabajo mediante decisiones de Consejos de Salarios los cuales son competentes para establecer así las tasas mínimas de remuneración como las tasas con aumento por horas extraordinarias efectuadas en exceso de determinado número de trabajo durante la semana.

Diversas leyes se han ocupado de reglamentar la jornada de trabajo, entre las cuales cabe mencionar, la Ley sobre fábricas que establece la semana de 48 horas y de 44 para las mujeres y menores de dieciseis. La Ley de Tiendas por su parte fija la duración máxima normal en 47 horas para los dependientes mayores de 16 y de 44 para los menores de esta edad, por lo que se refiere a Irlanda del Norte se fijan jornadas de 44 y 40 horas para las mujeres y menores de 16.

En cuanto a los trabajos realizados en las minas y canteras la duración del trabajo, se establece a través de disposiciones legislativas - en las cuales se fijan jornadas de 7 horas para los trabajos de fondo y de 8 horas para los trabajos relacionados con la conservación y reparación.

Por lo que se refiere a las horas efectivamente trabajadas en la industria manufacturera - estas oscilan entre 46.9 a 39.3 horas semanales.

"El Gobierno por otra parte y de conformidad con la política nacional de productividad, precios y renta nacional, ha establecido una nor

ma en el aumento de los ingresos en efectivo y se ha pedido a los organismos encargados de fijar los salarios que tengan en cuenta otros factores de aumento de los costos en particular la reducción del trabajo sin disminución del salario". 1/

Los contratos colectivos concluidos durante el período comprendido de 1956 a 1966 habían logrado reducir progresivamente la duración del trabajo a un promedio de 44 a 42 horas por semana entre 1956 a 1961, y de 40 a 42 horas por semana entre 1964 y 1966. La semana de 40 horas es actualmente la norma a que están sujetos la mitad de los trabajadores manuales que se encuentran protegidos por contratos colectivos. La duración normal del trabajo se establece por órdenes de los Consejos de Salarios y oscila entre 40 y 44 horas, aunque, en general, es de cuarenta y dos horas por semana.

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

En la actualidad el 45% de los trabajadores ingleses han alcanzado a través de contratos colectivos la semana de 40 horas, la misma norma se observa en los servicios públicos, en tanto que en las actividades de carácter no industrial los horarios varían de 36 y 40 horas, por lo que se refiere a la Administración Pública la duración del trabajo varía de 37 a 41 horas por semana, según la categoría de los trabajadores.

1/ Estudio de las Legislaciones y Prácticas Nacionales, Extracto del Informe de la 37a. Reunión 1967, de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Pág. 236.

3) ESTADOS UNIDOS.

"El sistema de las ocho horas, y 40 semanales en el trabajo industrial de hoy día, es uno de los elementos básicos de nuestro modo de vida, la significación de este hecho se aclarará más - aún si volvemos, por un momento, la mirada hacia la historia" 2/.

La implantación de la jornada más corta se convirtió en una de las principales tareas de la Federación del Trabajo Norteamericano al formarse esta en 1881, la cual en su Convención de --- 1884 adoptó la resolución de que "La jornada de ocho horas deberá constituir la jornada de trabajo a partir del 1o. de mayo de 1886" 3/.

La obtención de la reducción de las horas - del trabajo no fue lograda en forma voluntaria - por parte de los empresarios, sino que estos vie ron obligados a aceptarla a través de negociaci ones colectivas y de una legislación patrocinada por los sindicatos. Por lo general, los empresarios argüían que una reducción en las horas de trabajo llevaría a sus industrias a la ruina al reducir la producción semanal sin un cambio en - los salarios durante este mismo período. Sin embargo, después de la reducción, el producto hora hombre generalmente aumentó lo suficiente para - que la producción se mantuviera a los niveles ante riores.

Para justificar la reducción de la Jornada Compers manifestaba "No queremos disminuir la --

2/ Pearce Davis y Gerald J. Matchett, Economía Laboral Moderna. Trad. del Inglés por Juan R. Bach. Ed. Bibliográfica Argentina, 1a. - ed. 1960, pág. 162.

3/ Philip Taft, Problemas Económicos de Trabajo, Trad. de Lorenzo Garza y Revisado por - Victorino Pérez, Editorial Intercontinental S.A., 1a. ed. en español, 1959, pág. 390.

producción reduciendo las horas de trabajo. Nuestro concepto es que una reducción en las horas de trabajo aumentará la productividad del trabajador, y esto lo convertirá en un mayor consumidor y en un hombre mejor con un pensamiento más elevado, y que querrá disfrutar en mayor grado de los productos productivos".

En la primera parte del siglo XIX las doce horas de trabajo diario fueron comunes en las fábricas, ya que fue lenta la tendencia hacia la reducción de las horas resultantes de esas presiones. Por lo que se refiere a la industria manufacturera la jornada semanal era de 51 horas en 1909.

La Ley de 1913 establecía un máximo de 10 horas con retribución normal, más tres horas con paga más elevada.

El número de trabajadores abarcados por los acuerdos sobre la jornada de ocho horas había pasado de 172,000 en 1915 a 1,440,000 en junio de 1918.

En 1926 Henry Ford, estableció una semana de cuarenta horas en sus fábricas, basándose en el principio de que mayor tiempo libre y ganancias relativamente altas darían lugar al aumento de la demanda de automóviles, y así fue en efecto. Por su parte John E. Edgerton expresidente de la Asociación Nacional de Fabricantes consideraba que "la semana de cinco días es un ideal poco meritorio, ya que sería un "faux pas" económico que impondría nuevas cargas a la industria y socavaría la estructura social norteamericana, por lo tanto, desviemos la atención del ocio hacia el trabajo para todos, de los derechos a las obligaciones, de la agitación a la educación. Más trabajo y mejores salarios...es mejor no jugar con las leyes de Dios ni torcerlas" ^{4/}.

^{4/} Neil W. Chamberlain, El Sector Laboral, Editorial Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires 1972. Tomo II. Cap. 21. pág. 886.

Durante el período comprendido de 1927 a -- 1930 las horas normales trabajo oscilaban generalmente entre cuarenta y ocho en el norte, y entre cincuenta y cinco y sesenta en el sur, donde los acuerdos sindicales eran escasos.

Con la depresión económica de la década de 1930, se redujeron agudamente las horas de trabajo. El movimiento en pro de la reducción obligatoria de las horas de trabajo obtuvo gran apoyo y en la primavera de 1933 el Proyecto de Ley Black-Conery para reducir la semana de trabajo a 30 horas obtuvo vasto apoyo, pero sin embargo no logró ser aprobado y puesto en vigor.

La reducción en el número real de las horas trabajadas por semana durante los primeros años de la década de 1930 debíase en gran parte a la práctica de la participación en el trabajo o reparto de éste por los Códigos de la NIRA que establecieron un máximo de 40 horas o menos en muchas industrias.

En virtud del New Deal, la semana de cuarenta horas entró en vigor en la mayor parte de la industria y el comercio, con una semana de cuarenta y ocho horas para algunas actividades de distribución y cuarenta y cuatro para el transporte por carretera y treinta y cinco en algunos casos, tales como la industria del automóvil y la industria del vestido.

La ley Walsh-Healy sobre Contratos Públicos, aprobada en 1936, regula las condiciones de empleo en los contratos que excedan de los 10,000 dólares. Exige además el pago de las tasas que predominan en cada industria prescribe una jornada normal de ocho horas y una semana de cuarenta horas con pago de tiempo extra de una vez y media. Se requieren, además condiciones de trabajo seguras e higiénicas. Por último los contratos del Gobierno se prohíbe el empleo de mujeres menores de dieciocho años y de varones menores -

de dieciseis años.

La semana de cuarenta horas se hizo obligatoria y desde 1937, para los establecimientos cuyas mercancías eran objeto de comercio interestatal. Cuando esas disposiciones dejaron de ser de aplicación legal obligatoria, se mantuvieron generalmente en efecto con carácter voluntario.

El 25 de junio de 1938, se aprobó la Ley Sobre las Normas de Trabajo Equitativas o sea la Ley sobre Salarios y Horas, constituyó otra influencia para lograr la reducción de las horas de trabajo, por otra parte declararon de política nacional la semana de cuarenta y cuatro horas, igualmente proveía las reducciones sucesivas de las horas de trabajo. Esta ley situaba igualmente a toda la industria dedicada al comercio interestatal dentro de un estatuto de 40 horas semanales de trabajo, a partir del 24 de octubre de 1940. Las horas trabajadas más allá de 40 horas deberán pagarse a razón de tiempo y medio, también se aplica en principio a las personas empleadas en cualquier concepto (producción y distribución) en el comercio interestatal e internacional y subsidiariamente a las empresas donde los empleados están ocupados de esta manera a condición de que alcancen un volumen de negocios varíe de 250,000 a 1,000,000 de dólares.

El artículo 7, inciso 3 del apartado b) dispone que la tasa de remuneración sólo se aumentará cuando la duración del trabajo exceda del límite de doce horas por día y de sesenta horas por semana durante catorce semanas por año en las industrias de productos agrícolas o perecederos.

El artículo 13 de la citada ley, excluye a las empresas que tienen menos de 250,000 dólares como volumen anual.

Sin embargo esta ley fue modificada a pro--

puesta por el Presidente, la cual tiene por objeto extender el alcance de la norma de cuarenta horas para determinados sectores, como las tiendas de venta al por menor, los hoteles y restaurantes, las lavanderías, los hospitales y otras diversas industrias. La duración de cuarenta horas se ha fijado únicamente sobre la base semanal que es en general de cinco días. La aplicación de la norma de ocho horas sólo podría admitirse para una semana reducida a menos de cinco días completos de trabajo.

A partir de 1940 el promedio nacional de las horas semanales de trabajo en las industrias no agrícolas ha disminuido un tanto por debajo de las cuarenta horas semanales, responde probablemente sólo en medida reducida al abandono de la semana de cuarenta horas, generalmente aceptada. De todos modos, en unas pocas industrias han comenzado a modificarse la semana habitual de 40 horas. Alrededor del 97% de los trabajadores afiliados al Sindicato Internacional de Trabajadores del Vestido Femenino están protegidos por contratos que establecen una semana de 35 horas.

Después de la Segunda Guerra Mundial los horarios de trabajo en la Industria Gráfica en la mayoría de los establecimientos a $37\frac{1}{2}$ ó $36\frac{1}{4}$ horas semanales. Algunos sectores más reducidos de otras industrias como son (la construcción, cervecerías, panificación, periódicos, etc.) actualmente trabajan menos de 40 horas.

El hecho de que importantes sectores, si quiera sea de unas pocas industrias fundamentales, hayan reducido ya las horas semanales a menos de 40 aunque hasta el presente no se observe una modificación importante de la semana de cinco días, probablemente ejercerá mayor presión en favor de reducciones similares en otras industrias.

La ley sobre tiempo extra dispone: allí -- donde el pago de premios, de por lo menos una -- vez y media la tasa normal se pague para el trabajo realizado en sábados, domingos y feriados y días de descanso regular o por el trabajo que exceda las jornadas normales, siempre y cuando -- esas horas normales de trabajo no excedan de -- ocho horas o una semana de 40 horas, los pagos por premios pueden ser excluidos de la tasa regular. Más aún esos pagos de premios pueden ser acreditados a cualquier compensación por tiempo extra que el empleador debe pagar.

Quizá la Conquista más espectacular y destacada ha sido sin duda alguna la lograda por los Obreros Productores de Artefactos Eléctricos de la ciudad de Nueva York que en 1962 obtuvieron la Semana Normal de Trabajo de 25 horas, contra el consejo de algunos altos dirigentes del movimiento obrero que temieron que aquella demanda extrema amenace otros objetivos moderados.

Los trabajadores del Sindicato Unificado del Acero y las principales empresas de este sector, habían logrado en 1963 que se les concedieran tres semanas de vacaciones anuales cada cinco años a la mitad de los trabajadores remunerados por hora.

La mayor parte de los contratos colectivos de hoy día incorporan el principio de las ocho horas y las cuarenta semanales, aunque no son raras las pequeñas variaciones en esas normas en ambos sentidos. El principio aparece explícito en las cláusulas que especifica la duración de la jornada y la semana de trabajo, las vacaciones y días feriados, el pago de tiempo extra y el pago de premios.

Una semana de 37 horas hacia 1970 permitiría todavía un producto nacional bruto per capita de aproximadamente un 50% más elevado que en 1954 pero inferior quizá en un 15% a lo que po--

4) YUGOESLAVIA

Después de la Segunda Guerra Mundial, Yugoslavia que era un país agrícola subdesarrollado, logró completar su primera etapa de su industrialización en 1965 en que el ingreso anual por habitante había llegado a 500 dólares, por otra parte durante este mismo período Yugoslavia, formaba parte de los dieciocho países con la tasa más elevada de crecimiento industrial y agrícola; la población dedicada a la agricultura descendió de 77% antes de la guerra a 48% en 1965, y en cambio se cuadruplicó el número de empleados gracias a la extensión y desarrollo del sector público y de la industria en particular. 5/

Asimismo, Yugoslavia implantó la semana de 42 horas en el transcurso de 7 años y, excepcionalmente 8, para un grupo reducido de trabajadores. Este procedimiento se realizó mediante una planificación cuidadosa de todos los sectores, desde el Gobierno Federal hasta cada empresa particular. Para ello fue necesario la adopción de medidas legislativas y sociales adecuadas, de acuerdo con tres etapas.

- 1.- Período experimental.
- 2.- Creación de condiciones legales necesarias para la reforma, y
- 3.- Planificación y aplicación de la reforma en cada empresa.

Durante la primera fase, una comisión con representación de todos los sectores involucrados, propuso medidas y asesoró a las empresas en la implantación gradual de la semana de 42 horas. Por otra parte durante el período experimental que duró dos años y en el cual se analizaron las dificultades y éxitos de unas 100 empresas seleccionadas, los resultados obtenidos y la experiencia adquirida fueron positivas en función de la 5/ Djuro Vekic. La semana de 42 horas en Yugoslavia y sus efectos. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 82 No. 3.- 1970.

alta productividad, calificación de trabajadores y excelente organización de las empresas experimentales. Estas empresas, usando con eficacia esa capacidad de reserva, pudieron hacer frente con relativa rapidez a las pérdidas que resultaban de la reducción de las horas de trabajo.

El inicio de la segunda etapa o sea de las condiciones legales, se dividió en tres grupos principales:

- 1o. Disposiciones que establecen los criterios económicos que rigen la reforma;
- 2o. Disposiciones que fijan el plazo dentro del cual debían cumplirse las disposiciones pertinentes de la Constitución;
- 3o. Disposiciones referentes a ciertos aspectos del control profesional y social de la reforma.

Por medio de comisiones tripartitas dentro de cada empresa se fueron resolviendo todos los problemas planteados. Cada empresa decidió, con completa independencia, los procedimientos y métodos para llegar a la semana de 42 horas.

Para reducir la duración de la jornada de trabajo en una hora, había que aumentar la productividad en un 15% puesto que era necesario compensar las pérdidas ocasionadas por la reducción de las horas de trabajo si se quería mantener la tasa de crecimiento económico y el alza del nivel de vida de los trabajadores.

La no disminución en cada empresa del volumen de la producción, del producto neto o valor añadido total de ingreso personal anual medio por trabajador, así como la acumulación de capitales, resulta indispensable para que esta reduc

ción contribuya a un desarrollo económico y social más rápido y eficiente. Para ello resulta indispensable un aumento correspondiente de la productividad y una reducción de los costos de producción.

La Constitución Yugoslava de 1963 disponia en su artículo 37 lo siguiente:

Art. 37.- "El trabajador tendrá derecho a un tiempo de trabajo limitado.

La duración máxima del trabajo queda limitada a cuarenta y dos horas. La ley podrá prever la reducción de dichas horas en ciertas actividades, en otros casos que fije, la duración del trabajo excederá de cuarenta y dos horas durante un período limitado si la naturaleza especial del trabajo lo exigiere!"

La Ley Fundamental sobre Relaciones de trabajo de 4 de abril de 1965, prescribe cuándo y cómo se introduciría la necesaria reducción del horario, además de que las empresas deberían de mantener por lo menos el mismo nivel de producción o de servicio.

A fin de cumplir con estos requisitos se necesitará un considerable esfuerzo de la sociedad para acelerar el ritmo de trabajo y mejorar la disciplina y, sobre todo, para aplicar medidas modernas y principios de dirección científica para lograr el uso más eficaz del equipo y más racional de las horas de trabajo.

La planificación del cambio en la empresa logró que se otorgara a las mismas un plazo de cinco a seis años, según el caso para implantar la semana de 42 horas. Cada organización estaba obligada a preparar sus planes y programas a más tardar un año después de la entrada en vigor de la Ley.

De esta reforma laboral surgieron las siguientes consecuencias económicas:

- 1.- Las empresas mejor organizadas y equipadas fueron las que primero llegaron a la meta de la semana de 42 horas.
- 2.- La implantación del nuevo horario semanal coincidió con reformas económicas, sociales operativas y administrativas, en muchas empresas y ramas de la economía.
- 3.- A causa de la reducción de la semana laboral, hubo una fuerte presión para aumentar la eficiencia y la productividad. Cuando una empresa no satisfacía previamente los requisitos económicos establecidos, se volvía a implantar el antiguo horario.

Relaciones Laborales

La reducción de la duración del trabajo modificó notablemente las relaciones laborales e hizo que los organismos de gestión obrera desarrollaran una gran actividad para reglamentar los horarios de trabajo mediante decisiones independientes. El resultado fue que muchas de las rígidas y severas disposiciones de la ley básica sobre relaciones de trabajo resultaron inadecuadas y fue necesario modificarlas. Aparte de la libertad mucho mayor otorgada a las empresas para establecer los horarios de trabajo sobre la base de sus propios conocimientos y necesidades individuales, se han hecho tres cambios importantes.

- 1o. Se dió mayor libertad a las empresas para distribuir las horas de trabajo a lo largo del año, según la estación, la competencia y otros factores, de modo que los derechos que el trabajador deriva de su labor y de sus relaciones de trabajo, en determinadas

condiciones se basan en el número total de horas trabajadas por año (1,800 horas).

20. Al reducirse la duración del trabajo se ha hecho posible y conveniente introducir el trabajo a tiempo parcial, ya que la nueva distribución exige que se emplee personal extraordinario durante ciertas horas del día, cuando el trabajo alcanza máxima intensidad, lo que hizo necesario autorizar a los trabajadores a tener más de un empleo para cumplir una jornada completa de trabajo o alcanzar el número anual de horas de trabajo necesario.
30. La situación en Yugoslavia exigía una disminución importante de las horas extraordinarias debido a las dificultades que creaban al aumentar el empleo disponible y la consiguiente imposibilidad de reducir oficialmente la duración de la jornada de trabajo.

Por consiguiente, en lo esencial la implantación de la semana de 42 horas ha sido un éxito en Yugoslavia. Cabe mencionar otros dos éxitos; el aumento de las vacaciones anuales y la introducción en gran escala de la semana de cinco días, que da a la mayoría de los trabajadores dos días libres por semana.

El aumento del tiempo libre y la introducción de dos días libres por semana, simultáneamente con la elevación de los ingresos personales, han creado una mayor demanda de bienes de consumo duraderos y, lo que es más, de diversos servicios, lo cual a su vez estimuló a la producción.

5) NUEVA ZELANDIA.

A principios del siglo XX la jornada de trabajo en la mayor parte de los países industrializados era generalmente de diez a doce horas diarias, sin embargo, las organizaciones obreras -- de Nueva Zelanda habían ya conquistado la jornada de ocho horas como resultado de los acuerdos voluntarios y de los laudos arbitrales.

Con posterioridad a la primera guerra mundial, la jornada típica de trabajo seguía siendo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales en la mayoría de los países.

Durante el decenio de 1930 se presentó en Nueva Zelanda, un proyecto referente a la jornada de 35 horas por semana el cual no llegó a ser aprobado por las autoridades correspondientes.

Cabe mencionarse que durante este período y debido a la depresión económica existente en la mayoría de los países, la Organización Internacional del Trabajo, llevó a cabo en 1935, la XIX Reunión en el cual se aprobó el Convenio 47 el cual se le conoce como "Convenio sobre las Cuarenta Horas", y entre los primeros países que lo ratificaron se encontraba Nueva Zelanda. Sin embargo, este convenio entró en vigor el 23 de junio de 1957.

En el año de 1936, los obreros del país que nos ocupa, lograron que se establecieran en el ordenamiento respectivo, disposiciones referentes a la semana de cuarenta horas, horario que desde entonces se encuentra vigente.

Entre las leyes más importantes que contienen disposiciones respecto de la jornada de trabajo en el país de referencia, se pueden mencionar las siguientes:

La Ley de Minas, modificada en 1948 estable

ce la jornada de trabajo en 7 horas diarias, y - 35 horas por semana en los trabajos subterráneos.

Asimismo, los límites sobre la duración del trabajo son fijados por la Ley sobre Fábricas de 1946, por los Laudos y los Acuerdos Colectivos - que establecen la semana de cuarenta horas y --- ocho por día. Sólo a título excepcional y en algunas industrias donde esos límites se consideran inaplicables, el Tribunal de Arbitraje puede autorizar una duración del trabajo superior a las cuarenta horas.

Por su parte la Ley de 1954 sobre la Solu-- ción de los Conflictos Laborales mediante Conci-- liación y Arbitraje dispone en su artículo 149 -- lo siguiente:

Art. 149: "Los tribunales de arbitraje es-- tan obligados a fijar la duración del trabajo de 40 horas por semana, excepto cuando hubiese motiuvos fundados" 7/

En cuanto a la Administración Pública la du-- ración del trabajo quedó fijada en 7 horas y --- treinta minutos por día y 37 horas treinta minu-- tos por semana de conformidad con las disposiciounes sobre la función pública.

La semana de cuarenta horas normalmente se lleva a cabo de lunes a viernes quedando libre el saábado, salvo algunos trabajos de carácter con-- tinuo.

Por lo que se refiere a las horas que exce-- dan de 40 se pagan las primeras horas trabajadas en un 50% y de un 100% para las horas siguientes.

Los trabajos realizados en equipos los con--

7/ Estudio de las Legislaciones y Prácticas Na-- cionales. ob. cit. pág. 208.

venios colectivos prevén pagos suplementarios en cuanto al cambio de turno, el primer relevo se pagará según la tarifa para las horas extraordinarias.

Según el Anuario de Estadísticas del Trabajo de 1972 (O.I.T.), la duración del trabajo durante este último período era de 37 horas y media en las industrias manufactureras y las demás industrias, por lo que se refiere al personal -- empleado en las minas y canteras era de 39.9 horas por semana.

Como se ha dicho ya, los períodos diarios o semanales con arreglo a los cuales se calcula la duración normal del trabajo están delimitados por la extensión de la jornada de trabajo y por la distribución de las horas semanales, que puede permitir un descanso semanal más o menos prolongado.

Por otra parte, las horas trabajadas en exceso de la duración normal de la jornada o de la semana de trabajo también pueden remunerarse a una tasa superior, particularmente en el caso de trabajo nocturno y de las horas extraordinarias efectuadas en días feriados y días de descanso - semanal, que se remuneran a menudo a una tasa do ble de la normal. En algunos casos, todo trabajo efectuado fuera del horario normal o de la duración de la jornada o semana de trabajo se remunera a una tasa superior, incluso cuando las horas de trabajo no excedan de la duración normal.

Sin embargo, es de señalarse que actualmente se encuentra establecida la semana de cuarenta horas, la cual se aplica en la mayor parte de las actividades.

6) FINLANDIA

En el caso de este país, se llegó al acuerdo, impulsado por la 46a. Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual se aprobó la "Recomendación 116 sobre la reducción de la duración del trabajo 1962"; en la cual establece en sus principios generales que la duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente con objeto de alcanzar la norma de cuarenta horas semanales 8/. En los mercados de mano de obra, este principio se manifestó en el propósito de aplicar la semana de cinco días en un plazo máximo de ocho años de 1962-1970.

Sin embargo, se consideró que sería extremadamente rígido y riesgoso legislar la disposición y se decidió dejarlo al acuerdo contractual lo cual les daría mayor posibilidad de adecuación y mayor eficacia en la producción. Finalmente se fijó un período de transición de 1966 a 1970 y al final del cual entraría en vigor la Ley, y se aplicarían sus disposiciones sólo aquellos que lo hubiesen estipulado en sus contratos colectivos de trabajo.

La aplicación fue paulatina inclusive dentro de cada empresa, con el propósito de reducir los posibles efectos negativos de la semana laboral de cuarenta horas.

El acuerdo colectivo concluido en junio de 1965 precedió a las medidas legislativas adoptadas recientemente, para establecer la norma de cuarenta horas, dicho acuerdo establecía la extensión de la norma de cuarenta horas a todos los sectores de la actividad en el curso de 1962

8/ Henrik Lagus. Establecimiento de la Semana de Cuarenta Horas en Finlandia. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 78 No. 1 Julio de 1968. pág. 32 y sigs.

a 1970. Anteriormente, la norma legal era de --cuarenta y siete horas por semana, sin embargo, la duración establecida por vía de contrato co--lectivo era de cuarenta y cinco en 1965.

La Ley modificada sobre la duración del trabajo

En 1965 la ley sobre la duración del trabajo de 1946 sufrió importantes cambios entre los cuales cabe mencionarse los siguientes:

1.- La duración normal del trabajo se limita a ocho horas diarias y cuarenta semanales.

2.- En virtud de la ley de 1946, en ciertas actividades y empresas la duración del trabajo -podía organizarse de manera que no excediese de ciento cuarenta y una horas en un período de ---tres semanas. Esta disposición ha sido modificada para limitar el número total de horas a ---ciento veinte en cualquier período de tres semanas, o a ochenta en cualquier período de dos semanas.

3.- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores cuya competencia se extienda a todo el territorio podrán fijar la duración normal del trabajo por contrato colectivo en formas que difieran de las descritas, a condición de que no exceda de cuarenta horas semanales como promedio.

4.- Las horas extraordinarias se reglamentan de la siguiente manera:

- I) Un empleado puede trabajar como máximo veinte horas extraordinarias, además de la jornada normal (de ocho o nueve horas), en ---cualquier período de dos semanas;
- II) Además de estas horas extraordinarias, un empleado puede trabajar como máximo dieciseis horas en exceso de la duración semanal

normal de trabajo (cuarenta horas) en cualquier período de dos semanas, siempre que no sobre pase la jornada normal de trabajo;

III) Un empleado ocupado en cualquiera de las actividades o empresas puede trabajar hasta treinta y seis horas extraordinarias en cualquier período de tres semanas, o veinticuatro horas en cualquier período de dos semanas;

IV) El número de horas extraordinarias en un año civil no puede exceder de doscientas, ciento veinte y trescientas veinte, respectivamente, en los casos que se describen en I), II) y III), pero cuando excedan de esta cantidad se requiere autorización del Consejo del Trabajo.

5.- Asimismo, se han eliminado las restricciones, tal vez algo rígidas en materia de trabajo nocturno y de trabajo durante el período de descanso semanal para las tareas de conservación y de reparación.

El Acuerdo Normativo

En el "Acuerdo Normativo" como lo llaman los Finlandeses se contienen los siguientes principios:

- 1.- La semana de cuarenta horas se aplicará en la medida de lo posible, mediante la adopción de la semana de cinco días.
- 2.- El segundo día de descanso semanal (además del domingo) podrá ser fijo (de preferencia sábado) o variable.
- 3.- Se eliminarán las cláusulas de los contratos colectivos relativas a las pausas para aseo antes de la comida y antes del fin de

la jornada de trabajo. Si a pesar de la -- abolición de esas pausas y del consiguiente aumento del tiempo efectivamente trabajado no aumentan las ganancias del trabajador, - se le deberá indemnizar en forma proporcio-- nada.

- 4.- Cuando una semana incluya un día feriado -- oficial que caiga en día laborable, el día feriado se contará como segundo día de des-- canso semanal.
- 5.- En principio, la jornada diaria no será in-- ferior a ocho horas en ningún caso, o sea - que desaparece la jornada de cinco horas -- los sábados y la víspera de días feriados - oficiales.
- 6.- Las horas extraordinarias, calculadas sobre una base semanal se pagarán a una tasa au-- mentada en 50% del salario las ocho primeras horas, y en 100% las siguientes.
- 7.- Los detalles sobre la manera de reducir las horas de trabajo se fijarán en los contra-- tos colectivos a nivel de la industria.

Excepciones a las disposiciones de la Ley sobre la duración del Trabajo.

El artículo 7 de la Ley modificada sobre - la duración del trabajo autoriza a las organiza-- ciones de empleadores y de trabajadores cuya com-- petencia se extienda a todo el territorio nacio-- nal, a fijar la duración normal del trabajo de ma-- nera distinta de la prescrita por la Ley (artí-- culo 5), pero en ningún caso la duración del tra-- bajo fijada podrá exceder de cuarenta horas se-- manales como promedio. Por consiguiente, la fle-- xibilidad del artículo 7 se aplica sólo a manera de distribuir las horas, que podrá ser fijada -- por contrato colectivo con arreglo a las necesi--

dades de cada industria.

El artículo 6 de la citada ley prevé también arreglos especiales para ciertos trabajos que se realizan de manera intermitente o periódica.

Para llegar a la semana de cuarenta horas en el país objeto del presente estudio, se estableció un programa de reducción progresiva de las horas de trabajo en la cual se establecieron las disposiciones concernientes a la misma. Esta reducción se llevó a cabo durante trece semanas en 1966, de vintiuna semanas en 1967, de treinta semanas en 1968, de treinta y nueve semanas en 1969 y durante todo el año en 1970.

PROMEDIO SEMANAL DE DURACION DEL TRABAJO.

La duración diaria del trabajo es de 8 horas y la semanal de cuarenta horas. Si se trata de trabajar cuarenta horas semanales como promedio, sin contar los días feriados, el período máximo durante el cual se puede alcanzar este promedio deberá establecerse en el contrato colectivo. Como se dispone en el artículo 5 de la ley modificada sobre la duración del trabajo, la duración normal del trabajo podrá distribuirse en forma que alcance cuarenta horas por semana por término medio a condición de que previamente se establezca un horario de trabajo que abarque como mínimo el período durante el cual la duración semanal del trabajo corresponda a dicho promedio. En todos los contratos colectivos figuran disposiciones sobre esta materia, excepto en los relativos a la industria de la construcción y de fabricación de máquinas para oficina.

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

7) FRANCIA

La implantación de la semana de 40 horas en Francia, se debió más que nada a la crisis económica ocurrida después de la primera guerra mundial y al hecho electoral planteado por el frente popular.

Durante el Gobierno del Ministro Eium, se expidió la Ley de 21 de junio de 1936, que en su artículo 6o. establece: "La duración legal del trabajo efectivo en los establecimientos industriales, comerciales, artesanales y cooperativos y sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, públicos y privados, laicos o religiosos, aun cuando tengan carácter de enseñanza profesional o de beneficencia, comprendidos los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o alienados, la duración del trabajo efectivo de los trabajadores -- de uno u otro sexo, cualquiera que sea su edad, no puede ser superior a 40 horas por semana. "Se mejante disposición se encuentra transcrita en el artículo 6o. del libro II del Código del Trabajo". 9/

Esta enumeración no excluye a los talleres familiares y a las profesiones domésticas; también la agricultura ha sido objeto de una reglamentación especial.

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

La semana de cuarenta horas fue aplicada a los demás territorios de Ultramar, por aplicación de la Ley de 1936 y del Código del Trabajo

9/ Estudio de las Legislaciones y Prácticas Nacionales, ob. cit. pág. 212.

de 1952, la cual se llevó a cabo sin disminución del salario de los trabajadores.

RECUPERACION DE HORAS PERDIDAS.

La jornada de trabajo cotidiano o semanal puede encontrarse accidentalmente reducida a menos de la duración legal por diversos sucesos: - accidentes técnicos, días de fiesta, etc. El empleador puede entonces en ciertas condiciones de recuperación de las horas pérdidas que son de terminadas por los Decretos propios de cada profesión y por el Decreto de 24 de mayo de 1938, - que es de aplicación general. Las horas recuperadas no deben ser confundidas con las horas suplementarias.

LAS HORAS SUPLEMENTARIAS.

Por derogación, el principio limitante de la semana de trabajo de 40 horas, los empleadores pueden ser autorizados a hacer a su personal las horas suplementarias; estas no son lícitas más que en ciertas condiciones, y son remuneradas a una tasa más elevada.

Respecto de las condiciones de estas horas los Decretos de 1936 preven tres casos en que la duración legal del trabajo puede ser temporalmente rebasada: trabajos urgentes necesarios para reparar o prevenir accidentes, trabajos efectuados en el interés de la defensa nacional y trabajos urgentes excepcionales que corresponden a un aumento extraordinario de trabajo.

La Ley de 1946 sobre las horas suplementarias previene que éstas deberán ser autorizadas por el Inspector del Trabajo después de avisar a las organizaciones sindicales obreras. En caso de descanso, el Inspector del trabajo puede rehusar esta autorización para permitir el ingreso -

de trabajadores sin empleo. Además, esta ley limita a 60 horas la duración máxima de trabajo contando las horas suplementarias.

En cuanto a la remuneración de las horas suplementarias, que son aquéllas efectuadas de manera excepcional para prevenir o reparar accidentes, y son pagadas a tarifa normal. Las demás horas son pagadas con una tarifa mayor.

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

Los horarios de trabajo deben ser comunicados al Inspector del Trabajo en los carteles adecuados en los lugares de trabajo.

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

REPARTICION DE LAS HORAS DE TRABAJO

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

Si la Ley no limita más directamente la jornada de trabajo, esta limitación resulta de manera indirecta de los Decretos de aplicación que regulan las cuarenta horas entre la jornada de la semana. Una cierta libertad es en general dejada sobre este punto al empleador, que puede

optar entre una repartición igual sobre 6 horas de trabajo, una repartición desigual sobre 6 horas de trabajo, dejando libre después del medio día del sábado o en la mañana del lunes, o una repartición igual sobre cinco días, teniendo cada uno ocho horas de trabajo.

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

Según el Anuario de Estadísticas del Trabajo de 1972 (O.I.T.) ^{10/} las horas efectivamente trabajadas en las tiendas, oficinas y el comercio, la duración aplicable es de 42 horas, en los sectores no agrícolas la jornada de trabajo es de 44 horas, en la industria manufacturera es de 44,4 por semana, en cuanto a otras industrias como son la textil, del vestido, papel, maquinaria, etc., la duración semanal del trabajo varía de 41.7 a 46.4. Respecto al personal empleado en hoteles, restaurantes y peluqueros en poblaciones menores de 50,000 habitantes la duración del trabajo es de 52 horas por semana.

^{10/} Anuario de Estadísticas del Trabajo de 1972.
(O.I.T.)

8) AUSTRALIA

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

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

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

En el período comprendido de 1937 a 1948 se logra por fin establecer la semana de cuarenta horas, sin embargo, durante el primero de los citados años su aplicación sólo abarcó un cierto número de industrias, en cambio durante el último año su aplicación logró abarcar la mayor parte de las industrias.

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

Las disposiciones legislativas se limitan, por lo general, a autorizar a los Tribunales laborales a regular la duración del trabajo. La norma general fijada mediante dichos procedimientos de reglamentación es de ocho horas por día y cuarenta por semana. Esta es repartida en la ma

por parte de las sentencias arbitrales que disponen que las cuarenta horas deberán efectuarse de lunes a viernes inclusive.

Respecto a la duración del trabajo en el comercio y las oficinas, las legislaciones de los Estados cuando existen a este respecto, las sentencias arbitrales, las ordenanzas y las decisiones establecidas por un procedimiento de fijación de salarios aplicables a gran número de categorías de trabajadores empleados en los establecimientos comerciales y en las oficinas, fijan la duración del trabajo basándose en el principio de la semana de cuarenta horas, que fue introducida en 1947 por el Tribunal Arbitral del Commonwealth y por las autoridades de los estados antes y después de dicha fecha. Para ciertas categorías de empleados en el comercio y en las oficinas, la duración del trabajo semanal según el Anuario de Estadísticas del Trabajo de 1972 (O.I.T.) varía de 35 a 40 horas.

Por lo que se refiere a otras actividades la duración del trabajo varía de 35 a 37 horas treinta minutos por semana para los trabajadores empleados en minas de carbon. Asimismo, en los trabajos de carácter no agrícola los horarios varían de 42.1 a 43.2 por semana. En cuanto a la industria manufacturera la jornada oscila alrededor de 42.8 en 1962 y 43.5 por semana. En la Administración Pública, la duración normal del trabajo, esta fijada conforme al "Commonwealth Public Service Regulations, es de 36 horas y cuarenta y cinco minutos.

Respecto de las horas que excedan de las cuarenta horas por semana debe remunerarse con una tasa ordinaria aumentada en un 50%, hasta la concurrencia de 4 horas; más allá de este límite debe pagarse a doble salario.

Cabe mencionarse también que Australia, en 1970 ratificó el Convenio 47, que sobre la Sema-

na de Cuarenta horas, fue aprobado en 1935, y -- que solamente lo habían ratificado cuatro países entre las cuales se encuentran U.R.S.S., Bielo-- rrusia, Ucrania y Nueva Zelandia.

Cabe señalarse que la Ley de Fábricas de -- Nueva Gales del Sur y de Quesland restringuen - el número de horas extraordinarias autorizadas a las mujeres y adolescentes, limitando la dura--- ción de las mismas a tres horas diarias y a nue-- ve por semana.

Por otra parte no se encuentran disposicio-- nes relativas a una prolongación especial de la duración del trabajo en cuanto a las horas pérdi-- das, las cuales son reglamentadas en otros paí-- ses como son por ejemplo:Francia,República Fede-- ral de Alemania,Luxemburgo, etc.

La Ley sobre la Industria y el Trabajo, dis-- pone en el artículo 30 que un consejo de sala--- rios tiene competencia para determinar las horas y días de trabajo.Asímismo, se prevé el pago de tasas aumentadas para las horas efectuadas fuera del horario establecido en los contratos colecti-- vos de trabajo.

Como hemos señalado anteriormente, la sema-- na de cuarenta horas en este país, se encuentra establecida desde 1947, misma que en la actuali-- dad se sigue aplicando en la mayor parte de las industrias y establecimientos de trabajo.

9) CANADA

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

El Párrafo 3 del artículo 3 del citado ordenamiento dispone:

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

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

El artículo 4o. por su parte dispone:

- 4. 1) La presente ley se aplicará no obstante lo que establezca cualquier otra ley o cualesquiera costumbres, contratos o acuerdos, sean éstos anteriores o posteriores a la entrada de vigencia de la presente ley, pero

nada de lo contenido en dicha ley deberá interpretarse en un sentido que afecte a los derechos o ventajas que haya adquirido un trabajador conforme a los términos de leyes, costumbres, contratos o acuerdos determinados que resulten ser más favorables para el mismo que los conferidos por la presente -- ley.

- 2) Nada de lo contenido en la presente ley autoriza la ejecución de un trabajo en domingos que esté vedado por alguna ley.

La duración del Trabajo se encuentra reglamentada por los artículos 5o. al 10 del Código - Canadiense de Trabajo (normas) de 1965, que a -- continuación me permito transcribir.

Art. 5o.

- 1) "Salvo lo que resulte en virtud de las disposiciones en contrario previstas en esta - parte de la presente ley o bajo un régimen establecido con arreglo a la misma, la duración de la jornada de trabajo de un trabajador no deberá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta semanales, y a no ser en virtud de disposiciones contenidas en esta parte de la presente ley o dictadas en virtud de un régimen establecido con arreglo a la misma, ningún empleador deberá ordenar ni - permitir que un trabajador efectúe más de - ocho horas de trabajo diarias ni más de cuarenta semanales.
- 2) Si la naturaleza del trabajo en un establecimiento industrial exigiere una reparti---ción irregular de la duración de las tareas a cargo de un mismo trabajador, cabrá adoptar las disposiciones pertinentes, en la -- forma y con arreglo a las circunstancias -- previstas en los reglamentos, al efecto de que el promedio de la duración del trabajo,

en el curso de dos semanas o de más tiempo, corresponda efectivamente a la duración normal de la jornada de trabajo diaria o se manal.

- 3) En una semana que comprendiere un día feriado legal que, con arreglo a lo dispuesto en la parte IV de la presente ley, confiere a un trabajador un día de asueto pagado en el curso de esa misma semana, el trabajador no deberá trabajar más de treinta y dos horas durante esa semana, pero, a los efectos de presente párrafo, no se tendrán en cuenta, al proceder a la evaluación del trabajo efectuado por un trabajador en el curso de una semana de este género, ni las horas trabajadas por este último dicho día feriado ni el tiempo durante el cual hubiera permanecido a la disposición del empleador en el propio día feriado".

Art. 6o.

- 1) Un trabajador podrá ser ocupado por más tiempo que el que corresponda a la jornada normal de trabajo; no obstante, a reserva de lo dispuesto en los artículos 9 y 10, la duración total del trabajo que pueda efectuar un trabajador en el curso de cualquier semana no deberá exceder de cuarenta y ocho horas o del número más reducido de horas que, en su caso, prescriban los reglamentos como jornada máxima de trabajo en el establecimiento industrial por cuenta del cual estuviere empleado el trabajador.
- 2) El párrafo 2) del artículo 5 será aplicable en todo lo referente al cómputo de la duración máxima de la jornada semanal de trabajo prescrita por el presente artículo.

Art. 7o.

Salvo en aquello que los reglamentos dispon

gan de otro modo, el horario y la repartición efectiva del trabajo semanal habrán de establecerse de manera que cada trabajador disponga, por lo menos, de un día entero de descanso en el curso de cada semana y que, en la medida de lo posible, el día de descanso semanal coincida con el domingo.

Art. 8o.

Todo trabajador a quien se le ordene o se le permita trabajar más allá de la jornada normal de trabajo habrá de ser remunerado en concepto de horas extraordinarias con arreglo a una tarifa no inferior a la correspondiente al importe de su salario normal aumentado en 50 por ciento.

Art. 9o.

- 1) A instancia de un empleador o de una asociación patronal, podrá el Ministro, habida cuenta de las condiciones de empleo existentes en un establecimiento industrial y del bienestar de los trabajadores, autorizar por escrito, para toda categoría de trabajadores ocupados en el mismo, una jornada de trabajo cuya duración rebase el máximo prescrito por el artículo 6 de la presente ley o implantada bajo un régimen establecido con arreglo a dicho artículo.
- 2) No podrá concederse licencia alguna en aplicación de lo dispuesto en el párrafo 1) que antecede sino cuando el solicitante haya convencido al Ministro de que el trabajo en horas extraordinarias se halla justificado por circunstancias excepcionales.
- 3) No se concederá licencia alguna de las aludidas en el párrafo 1) del presente artículo más que por el período de validez especificado en la misma, que no deberá prolongar

se más allá del tiempo de duración previsto para las circunstancias excepcionales que - justifican la expedición de la licencia.

- 4) Toda licencia de las aludidas en el precitado párrafo 1) podrá especificar el total de las horas extraordinarias que excedan del - máximo de duración prescrito por el artículo 6 o establecido bajo un régimen implantado en virtud de dicho artículo, o especificar las horas extraordinarias autorizadas - en el curso de un día o de una semana durante el período señalado en la propia licencia.
- 5) Siempre que se hubiere librado una licencia en aplicación del presente artículo, el empleador para el cual o por cuenta del cual haya sido librada la licencia vendrá obligado, dentro de los quince días siguientes a la expiración del período especificado en - la misma, o dentro de las prórrogas de dicho período que el Ministro podrá consignar en la propia licencia, a elevar al Ministro un escrito en el que haga constar el número de trabajadores que hayan estado ocupados - durante el tiempo que hubiera excedido de - la jornada diaria de trabajo prescrita por el artículo 6 o bajo el régimen implantado con arreglo al mismo, indicando también el número de horas extraordinarias trabajadas por cada uno de ellos.

Art. 10o.

- 1) El máximo de duración de la jornada semanal prescrita en el artículo 6 o bajo un régi--men implantado con arreglo al mismo podrá - ser rebasado en los casos siguientes:
 - a) Con motivo de accidente que afectare al --- equipo técnico, al material, a la fábrica o a las personas;

- b) Por razón de trabajos urgentes o indispensables que hayan de ser efectuados en el equipo técnico, en el material o en la fábrica.
- c) Por cualesquiera otras circunstancias imprevisitas e inevitables, pero únicamente en la medida que sea necesario para prevenir toda dificultad sería en la marcha normal del establecimiento industrial en cuestión.
- 2) Siempre que el máximo de duración de la jornada de trabajo en un establecimiento industrial hubiere sido rebasado por motivos de los previstos en el presente artículo, vendrá obligado al empleador a elevar al Ministro, dentro de los quince días siguientes al final del mes durante el cual hubiera quedado rebasado el suso dicho máximo, un informe escrito en el que se indique la naturaleza de las circunstancias del rebasamiento, el número de trabajadores que hayan efectuado horas extraordinarias y el número de horas extraordinarias trabajadas por cada uno de ellos.

En las provincias que integran este país, se aplica la legislación sobre normas de trabajo, en la que intervienen los empleadores y trabajadores, especialmente en el ramo de la construcción, donde se establecen escalas en los salarios y horarios de trabajo; por otra parte, las leyes referentes a salarios mínimos de casi todas las provincias reglamentan en forma indirecta la duración del trabajo en mayor o menor medida siendo esta de 44 a 48 horas.

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

Actualmente y de acuerdo con el Anuario de

Estadísticas de Trabajo (O.I.T.) 1972, los horarios de trabajo varían de acuerdo a cada una de las actividades, así tenemos que en la Industria Manufacturera la jornada de trabajo es de 39.5 - por semana, de 38.8 en la Industria alimenticia, 40.2 en la industria cervecera, 36.8 en la Industria tabacalera, 40.5 en la Industria Textil, -- 36.3 en la Industria del Vestido, 39.1 en la Industria Maderera, 40.4 en la industria mobiliaria, 37.2 y 38.5 en la industria papelera, 40.2 en la Industria Petrolera, 42.0 en la industria minera, 42.2 en las industrias metalúrgicas básicas, 39.3 y 40.4 en la industria eléctrica y no eléctrica, 39.9 en la industria relacionada con la elaboración de material para el transporte, - 40 en las diversas industrias manufactureras diversas.

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

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

Por otra parte, el Código de Canadienses -- del Trabajo, (normas) señala como mínimo 15 días de vacaciones para los trabajadores que 15 días después de terminado cada año de servicios.

10) U. R. S. S.

Durante el período comprendido de 1928 a 1932, en este país se había puesto en vigor la jornada de siete horas y la semana de cuarenta y una horas, sin embargo, para algunas empresas y regiones la semana de trabajo era de 36 horas, la cual se aplicaba ya en 1930 en un 47% de las empresas más importantes controladas por el Estado.

En Bielorrusia, Ucrania y la U.R.S.S. ^{12/}, la política en materia de reducción de la duración del trabajo se ha llevado a cabo a través de los programas y directivas de los XII y XXII Congresos del Partido Comunista de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas.

La primera reducción de la semana laboral de cuarenta y seis horas, se aplicó a toda la economía en 1956, sin embargo, la segunda reducción (semana de cuarenta horas) se estableció primero para determinadas industrias antes de adoptarse como norma de alcance general en 1960; se ha establecido la semana de cinco días y cuarenta horas en estos últimos años, en determinados sectores tipo como son los relacionados con la industria textil y la metalúrgica.

Durante este mismo período, los trabajadores han invitado a intensificar sus esfuerzos y a desarrollar su iniciativa creadora. La tónica fue el interés material que tienen ellos por el aumento de la producción y por el crecimiento de la productividad. La atención de las organizaciones del partido, los sindicatos y las organizaciones económicas han señalado la necesidad de una preparación minuciosa de las empresas hacia

^{12/} Cabe mencionarse que para efectos administrativos de la O.I.T. los citados países se toman como diferentes entre sí.

la realización del objetivo que se proponen alcanzar. En particular la reducción de la jornada no debía, de ningún modo perjudicar la ejecución de los planes de producción, ni el programa de crecimiento de la productividad. Para tal efecto se tomaron una serie de medidas de carácter técnico, económicas y de organización apropiadas que debían ser estudiadas por cada empresa. Por otra parte invitaban a velar por un firme control cotidiano para que las nuevas disposiciones sean llevadas a cabo. Señalaban también que debían de introducirse nuevas técnicas en las industrias, tecnología de vanguardia, mecanización en los procesos de fabricación, la lucha contra los tiempos muertos, la especialización en la coordinación de la producción y de una manera general, el perfeccionamiento de la organización del trabajo.

Asimismo, se ha preocupado primero por reducir la duración del trabajo diario (semana de seis días hábiles) y, en un futuro próximo, establecer la semana de cinco días hábiles y de treinta y cinco horas, de conformidad con el Programa del XII Congreso del Partido Comunista.

En general, el programa de reducción adoptado en el contexto de la planificación global comenzó a aplicarse desde 1956 con una reducción de la duración del trabajo a seis horas los días anteriores a los días feriados y días de descanso semanal.

La Ley de 7 de mayo de 1960, estableció la jornada de trabajo para todos los obreros y empleados adultos, en 7 horas por día y de seis horas los sábados en vísperas de días feriados.

Tanto la Constitución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas como el Código de Trabajo de la República Socialista Federativa Soviética de Rusia, reglamentan la duración del trabajo.

El primero de los citados ordenamientos establece en los artículos 118 y 119 del Capítulo X, lo que textualmente se transcribe a continuación:

Art. 118

"Los ciudadanos de la U.R.S.S. tienen derecho al trabajo, es decir, a obtener un trabajo garantizado y remunerado según su cantidad y calidad.

Aseguran el derecho al trabajo la organización socialista de la economía nacional, el crecimiento constante de las fuerzas productivas de la sociedad soviética, la eliminación de la posibilidad de crisis económicas y la supresión del paro forzoso".

Art. 119

"Los ciudadanos de la U.R.S.S. tienen derecho al descanso. Aseguran el derecho al -- descanso la jornada laboral de siete horas para los obreros y empleados y su reducción a seis horas para las profesiones cuyas con condiciones de trabajo son difíciles, y a cuatro horas en las secciones en que dichas -- condiciones son especialmente difíciles; -- las vacaciones anuales pagadas para los --- obreros y empleados, y la existencia de una extensa red de sanatorios, casas de descanso y clubs, puestos a disposición de los -- trabajadores".

El Código del Trabajo de la República Socialista Federativa Soviética de Rusia, que entró en vigor el 10. de abril de 1972, en sus artículos 41 al 56 del Capítulo IV relativo a la Duración del Trabajo, establecen lo siguiente en lo que tiene relación con el tema:

Art. 41

"Fijación de la duración del trabajo.- El Estado, con la participación de los sindicatos, fijará la duración del trabajo de todos los trabajadores.

Salvo disposición legal en contrario, las normas relativas a la duración del trabajo no podrán modificarse mediante acuerdo de la empresa, establecimiento u organización con el comité local o de fábrica, o con los trabajadores".

Art. 42

Duración normal del trabajo.- La duración normal del trabajo en la empresa, establecimiento u organización no podrá exceder de cuarenta y una horas por semana. A medida que se creen las condiciones económicas y de otra índole indispensables se instituirá una semana laborable de menor duración.

Art. 43

Reducción de la duración del trabajo en el caso de trabajadores menores de dieciocho años. En caso de trabajadores menores de dieciocho años, la duración del trabajo se reducirá en la forma siguiente: para los trabajadores de dieciseis a dieciocho años de edad, treinta y seis horas por semana y para los de quince a dieciseis, veinticuatro horas por semana.

Art. 44

Reducción de la duración del trabajo en el caso de trabajadores empleados en condiciones insalubres. Los trabajadores ocupados en condiciones insalubres trabajarán treinta y seis horas por semana como máximo.

La lista de trabajos, talleres, profesiones y funciones en los cuales las condiciones de trabajo se consideren insalubres y, por lo tanto, la reducción de trabajo queda reducida se establecerá según las normas fijadas por la legislación.

Art. 48

Duración del trabajo nocturno. La duración del trabajo (del turno) efectuado durante la noche se reducirá en una hora.

La duración del trabajo nocturno será la misma que la del trabajo efectuado durante las horas del día cuando las condiciones de producción lo exija, en particular cuando se trate de producciones efectuadas a ritmo continuo, y lo mismo reza en lo referente a los trabajos efectuados mediante turnos (semana de seis días laborables con un día de descanso).

No podrá emplearse en trabajos nocturnos: a las mujeres encinta ni a las madres que amamanten a sus hijos, así como a las mujeres con hijos menores de un año, a los trabajadores menores de dieciocho años ni a otras categorías de trabajadores previstas por la legislación. Sólo podrá emplearse en trabajos nocturnos a los inválidos con su consentimiento y a condición de que el trabajo no este prohibido por prescripción médica.

Entiendase por trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 6 horas.

Art. 54

Limitación de horas extraordinarias.- Por regla general, quedan prohibidas las horas extraordinarias de trabajo. Se consideran horas extraordinarias las trabajadas des---

pués de cumplida la jornada ordinaria.

La administración no podrá decidir las sino en los casos excepcionales previstos por el artículo 55 del presente Código. La realización de horas extraordinarias de trabajo queda sujeta a autorización del Comité sindical local de fábrica...

Art. 55

Casos excepcionales en que se autorizan las horas extraordinarias.- Sólo se autorizan las horas extraordinarias en los casos excepcionales siguientes:

- 1o. Para realizar tareas necesarias a la defensa del país, así como para prevenir una calamidad pública o un cataclismo, un accidente de producción y eliminar sin demora las consecuencias;
- 2o. Para realizar las tareas necesarias a la colectividad relativas al aprovisionamiento de agua o de gas, calefacción, luz, canalizaciones, transporte, comunicaciones, a fin de eliminar las circunstancias accidentales o imprevistas que perturben su funcionamiento;
- 3o. Cuando sea necesario terminar un trabajo comenzado que, a consecuencia de un retraso imprevisto o accidental debido a las condiciones técnicas en que se lleve a cabo la producción, no haya podido terminarse durante las horas normales de trabajo, si la interrupción del mismo pudiere causar la detriorización o pérdida de los bienes del Estado o de los organismos colectivos;
- 4o. Para ejecutar trabajos de carácter temporal de reparación o puesta en marcha de mecanismos o instalaciones en caso de que su mal -

funcionamiento sea causa de suspensión del trabajo para un número importante de trabajadores;

50. Para continuar el trabajo en ausencia de un miembro de un equipo si dicho trabajo no pudiera interrumpirse; en este caso la administración adoptará inmediatamente medidas para substituir al trabajador en cuestión.

Art. 56

Número máximo de horas extraordinarias.- Su número no deberá exceder, respecto de cada trabajador, de cuatro en el curso de dos días consecutivos, ni de ciento veinte por año.

La administración de la empresa, del establecimiento o de la organización estará obligada a llevar un registro exacto de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

CAPITULO IV

LA JORNADA DE TRABAJO DE CUARENTA HORAS EN EL DE RECHO LABORAL MEXICANO

- 1.- Evolución y situación actual de la jornada de trabajo.
- 2.- Diversas opiniones sustentadas respecto de la semana de 40 horas.
- 3.- Las relaciones laborales y obrero patronales de México.
- 4.- Fundamento Constitucional de la semana de cinco días.
- 5.- Causas y efectos de la reducción de la jornada de trabajo.
- 6.- Ventajas y desventajas de la jornada de 40 horas.
- 7.- La utilización del tiempo libre.

1.- EVOLUCION Y SITUACION ACTUAL DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La Constitución de 1917 en su artículo 123 habría de consagrar la Jornada de Trabajo, principios que serían recogidos por la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Dentro del Derecho Internacional del Trabajo, nuestro país aprobó y ratificó en 1934 y --- 1935, los convenios 43 y 49 por los cuales se reducía la duración del trabajo a cuarenta y dos horas a la semana la jornada de trabajo en las fábricas automáticas de vidrio y en las fábricas de botellas de esa misma industria.

Durante los últimos veinte años, los trabajadores mexicanos han pugnado por lograr la reducción de la jornada de trabajo; nada se ha hecho en materia legislativa y únicamente lo han obtenido en casos aislados y en los contratos respectivos; también se consiguió la reducción de la jornada en algún laudo arbitral: a) El primer caso de que tenemos noticia es el Contrato Colectivo celebrado por el Sindicato Mexicano de Electricistas con diversas empresas; se firmó el primero de mayo de 1936 y, para determinadas categorías de trabajadores redujo las jornadas diurnas, mixta y nocturna, a siete y media, siete y seis horas y media respectivamente; b) En ocasión de un conflicto surgido en el año de --- 1934 entre los trabajadores petroleros y la Compañía Mexicana del Petróleo "El Aguila", S.A., el General Abelardo L. Rodríguez, entonces Presidente de la República, dictó un laudo, reduciendo a cuarenta y seis horas y media a la semana la jornada de trabajo, lo que permitió una jornada reducida los sábados; c) en el año de 1944, en el Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y sus trabajadores, se aceptó, en la cláusula cuarenta y ocho, una jornada de cuarenta y cuatro horas a la semana; d) En el Contrato Colectivo de Trabajo pactado el 16 de marzo de 1950 para la Empresa Teléfonos de

México, S.A., en la cláusula sesenta y ocho, se consignaron las siguientes jornadas: Cuarenta - horas a la semana en la jornada diurna, treinta y siete y media horas en la jornada mixta y --- treinta y cinco horas en la jornada nocturna. Se convino también que la jornada mixta sería la -- que comprendiera un período de no mayor de dos - horas de la jornada nocturna y en caso de ser ma - yor, se reputaría como trabajo nocturno, en la - inteligencia de que el trabajo nocturno sería el comprendido entre las veinte y las siete horas.

1/

Con el fin de determinar en cuantas empresas de jurisdicción federal se había implantado la - Jornada de Cuarenta Horas a la semana por conve - nio de las partes, la Dirección General de Estu - dios Económicos y Sociales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizó un muestreo - de los Contratos Colectivos celebrados durante - los años de 1970, 1971 y el primer semestre de - 1972.

La investigación abarcó un total de 7,328 - empresas, que se consideraban representativas -- del país, encontrándose que solamente 30 contra - tos consignaban una jornada semanal de Cuarenta Horas en el turno diurno, número que representa - ba el 0.4% de las empresas investigadas, encon - trándose que la gran mayoría de ellas eran empre - sas de aviación, de las cuales cabe mencionarse - las siguientes: a) Compañía Quantas Airways Li - mited, b) Avianca, c) Agencias de Pasajes de Car - ga, S.A., d) Unión de Trabajadores de Servicio - Público de Empresas de Aviación, Air France. Asi - mismo, otras empresas que también consiguieron - la Semana de Cuarenta Horas son: La Josefina y

1/ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del - Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I. Mé - xico 1970. Decima Edición. Pág. 616 y sigs.

Textiles del País dentro de la rama Textil, los Ingenios La Providencia y San Gabriel dentro de la Industria Azucarera, SME y CIC en la Industria Eléctrica y el Sindicato de Industrial de trabajadores de la Industria Fundidora laminadora, contratos que fueron revisados durante el mismo período, por el Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte la Dependencia citada, realizó una encuesta por vía telefónica de las 500 empresas más importantes de la República, según la clasificación hecha en 1971, por la Revista Norteamericana Bussines Treds. Esta investigación reveló que únicamente 64 empresas (12.8%) cuentan con una jornada semanal de trabajo de cuarenta horas o menos, de las cuales 34 de ellas tienen participación de Capital extranjero. Por ramas industriales; destaca la Industria Químico-Farmacéutica, a la cual pertenecen 13 de las 64 empresas mencionadas. 2/

Es necesario agregar que Teléfonos de México y la Compañía de Luz y Fuerza, antes de pasar al Estado implantaron la semana de 40 horas y son dos de las empresas más poderosas del país.

Desde el 14 de julio del año próximo pasado, los trabajadores de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, disfrutaron de la jornada semanal de cuarenta horas 3/. Igualmente los Trabajadores al Servicio del Estado, desde el 1o. de enero del presente año gozan de la se-

2/ Datos recabados en la Sría. del Trabajo y Previsión Social.

3/ Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de julio de 1972.

mana de cinco días. 4/ Por otra parte los trabajadores de Petróleos Mexicanos desde el 10. de agosto del año actual, implantaron la jornada de cuarenta horas a la semana, sin embargo, cabe hacerse la aclaración que la citada Empresa, por Laudo de 18 de diciembre de 1937 había ya otorgado a sus trabajadores la jornada semanal de cuarenta horas. 5/

El primer Contrato Colectivo de Trabajo del que tenemos conocimiento que fue revisado durante el presente año, y que consigna la implantación de la semana de cuarenta horas de labores, fue firmado por la Empresa de Polisulfuros de México, de la Ciudad de Salamanca, Gto., y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Conexos y Similares de la República Mexicana. 6/

Asimismo, la Sección 4 del Sindicato de la Química, en su última revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, con la Empresa Anyl-Méx, S.A. logró para sus trabajadores la jornada semanal de cuarenta horas. 7

2.- DIVERSAS OPINIONES SUSTENTADAS RESPECTO DE LA SEMANA DE CUARENTA HORAS.

- 1.- Razones que presentan la C.T.M. y algunos partidarios de la implantación de la semana de cuarenta horas.

Una de las Centrales Obreras que más se ha distinguido en la lucha por la implantación de -

4/ Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de diciembre de 1972.

5/ Sol de México de 19 de julio de 1973. págs. 1 y 4.

6/ Sol de México de 26 de mayo de 1973, pág. 3.

7/ Sol de México de 2 de agosto de 1973, pág. 6

la semana de cuarenta horas ha sido la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.)

Desde 1951 un grupo de Diputados entre los cuales cabe señalarse al Maestro Alberto Trueba Urbina, en aquel entonces Asesor Jurídico de dicha Central Obrera, elaboraron un Proyecto de -- Código Sustantivo del Trabajo, en cuyo Capítulo III, Horas de Trabajo y Descanso Legales, se consigna en el artículo 68 del mismo lo siguiente: "La duración máxima de la jornada de trabajo - diurno de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de 8 horas. Esta disposición no es aplicable a las personas que desempeñen servicios domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos comerciales análogos. La semana será de 40 horas, a fin de --- permitir que el sábado y el domingo los dedique al deporte, a la cultura y al recreo". 8/

"Una y otra vez la C.T.M. ha demandado de - las Autoridades la reforma constitucional para - que se establezca la jornada semanal de 40 horas, es decir, 5 días de trabajo por dos de descanso. Para algunos capitanes de la mal llamada iniciativa privada y sus voceros interesados, esta demanda es antipatriótica y pretenden hacer creer al pueblo que entraña sólo un concepto de holgazanería, puesto que tiene como miras conseguir - un período de descanso más amplio a los obreros.

También es un hecho indiscutible, que cualquiera pueda probar, que la jornada de 48 horas ha pasado a la historia desde hace mucho tiempo. En la actualidad, se trabajan en México cuando - mucho 42 horas semanarias, y ésto es fácil de -- probar, si se tiene alguna experiencia en la forma cómo se realizan las operaciones industriales en cualquier lugar del país. Entonces, la discu

8/ Alberto Trueba Urbina, Artículo publicado - en el Periódico "El Día" de fecha 6 de marzo de 1973.

sión real no gira en torno de 8 horas semanarias, sino únicamente de 2, y ese hecho innegable fija los límites del conflicto que pretende aparecer como de imposible solución.

En este asunto, como en todos los que la C.T.M., aborda, con base en los cuales demandamos la reforma constitucional que establezca la jornada de 40 horas a la semana. Pero lo definitivo, lo trascendental es que hacemos la declaración terminante de que insistiremos con nuestra demanda hasta en tanto que no consigamos la aprobación de la misma. La fuerza social y política más importante del país que la C.T.M., significa, está en marcha para conseguir lo que en justicia piden los trabajadores, y no importa el tiempo ni el esfuerzo que tengamos que desarrollar hasta conseguir que en el texto constitucional quede establecida esta victoria, que ha de traducirse en bienestar para todos nuestros agremiados, sin que por ello la economía del país sufra ningún quebranto, porque también debe quedar perfectamente establecido que la C.T.M. nunca actuará en contra de los intereses fundamentales del pueblo mexicano". 9/

Los argumentos de esta Central Obrera para el establecimiento de la semana laboral de cuarenta horas son los siguientes:

- a) Que la semana de cuarenta horas permitiría combatir la desocupación.
- b) Que el trabajador beneficiado con un día de descanso trabajaría más intensamente en los días de labores; lo cual aumentaría su productividad.

9/ Boletín No. 56 de la Confederación de Trabajadores de México de fecha 10 de junio de 1970.

- c) Que tendrían un día para aprender algo nuevo o simplemente cultivarse.

El 27 de marzo del año en curso, la Confederación de Trabajadores de México, manifestó a la Opinión Pública y a la clase trabajadora del --- país, que había adoptado las siguientes resoluciones: 10/

- 1.- Implantación de la jornada semanal de trabajo de 40 horas en 5 días, con pago de sueldos íntegros de 56 horas.
- 2.- Incluirse en todos los pliegos de peticiones y emplazamiento de huelga, por incumplimiento, revisión y celebración de contratos colectivos de trabajo, la demanda de cuarenta horas semanales en cinco días y pago de cincuenta y seis horas, con el fin de lograr su incorporación a los citados contratos, en la inteligencia de que dicha demanda tiene carácter de irrevocable, procurando que los demás sean de tal naturaleza que los empresarios se vean obligados a aceptarla, haciendo para tal efecto, si es preciso, pleno uso del derecho de huelga.
- 3.- Para lograr tal objetivo, se recomienda celebrar mítines y manifestaciones públicas de carácter masivo en todos y cada uno de los lugares en donde existan trabajadores pertenecientes a la C.T.M. a nivel de Federaciones Estatales, Regionales y Locales, invitando a organizaciones obreras, populares y campesinas no miembros, para que participen en dichos actos que tienen como finalidad apoyar la demanda, presionar a la clase patronal y orientar al proletariado y al pueblo de México, sobre el derecho y la

10/ Periódico "El Sol de México" de fecha 27 de marzo de 1973, sección A. pág. 9.

justicia que nos asiste.

- 4.- Los actos públicos a que se hace mención, - deben efectuarse continuamente, es decir, - en forma repetida y mientras tanto no se resuelva favorablemente el problema planteado.

Por otra parte, dentro del mismo movimiento obrero ya se hicieron presentes opiniones contra dictorias al punto de vista de la C.T.M. en rela ción a la semana de 40 horas. Los trabajadores ferrocarrileros han manifestado "no estar de --- acuerdo por considerarla inconveniente para ellos la semana de 40 horas. La Confederación Revolu- cionaria de Obreros y Campesinos (CROC), conside ra que para conseguir la semana de 40 horas debe hacerse con sentido de responsabilidad y dentro de los lineamientos legales no por los métodos - que propone la C.T.M.; pero apoya la iniciativa de la C.T.M. para la implantación de la semana - inglesa en nuestro país, agregando que esa acti- tud lleva a la Confederación a plantear la Refor- ma al Apartado "A", en sus fracciones I, II, III y IV del Artículo 123, Constitucional y el artí- culo 61 de la Ley Federal del Trabajo.

PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL

El 21 de septiembre de 1965, un grupo de Di- putados del Partido Revolucionario Institucional presentaron, ante la Cámara de Diputados de la - XLVI Legislatura del Congreso de la Unión, una - iniciativa de reformas a las fracciones I, III y IV del Apartado "A" del artículo 123 Constitucio- nal, por el cual demandaban la semana laboral de cuarenta horas con pago de salario íntegro de 56 horas. Sin embargo, dichas reformas no prospera- ron porque se consideró que no era el momento -- oportuno. 11/

11/ Cámara de Diputados XLVI Legislatura del - Congreso de la Unión, México a través de -- sus Constituciones; Antecedentes Constitu- cionales e Históricos del artículo 123, Mé- xico 1967. págs. 745 y 746.

En la VII Asamblea Ordinaria*del P.R.I. celebrada durante el mes de octubre del año próximo pasado, el partido se pronunció por la semana de trabajo de 40 horas para todos los trabajadores del país. Dicha conquista obrera ha sido -- otorgada ya a los trabajadores que laboran en -- esa institución, desde el 1o. de enero del año -- en curso.

El Ing. Marcos Manuel Suárez, expresidente de la Cámara de Diputados, señaló que existen -- dos caminos para hacer factible la solicitud de millares de obreros del país: introducir algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo, o -- bien presentar la solicitud de la jornada de 40 horas a la semana, en cada contrato colectivo de trabajo en todo el país.

Por su parte, el Profr. Enrique Olivares -- Santana, Presidente de la Gran Comisión del Senado de la República, dijo que es legítimo el derecho de los trabajadores de solicitar la semana -- de 40 horas. Y señaló "estamos seguros que la -- conclusión a que lleguen los encargados del estudio, no lesionará el proceso de desarrollo del -- país, ni su solución afectará a la productividad nacional".

PARTIDO POPULAR SOCIALISTA

Durante los días en que estuvo a discusión en la Cámara de Diputados el Capítulo relativo a la jornada laboral, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, hubieron voces que se manifestaron en -- favor de la semana de cuarenta horas. Fueron -- los diputados del Partido Popular Socialista los que manifestaron sus deseos para que se reduzca la jornada laboral.

Entre las intervenciones más importantes de los representantes de esta fracción parlamentaria cabe señalarse, la que tuvo lugar el 4 de no

viembre de 1969, en la cual la Diputada Gloria - Rodríguez de Campos, 12/ dijo: El dictamen no recoge viejas y sentidas demandas de la clase obrera por las que nuestro partido ha luchado desde que nació a la vida pública, como es el caso de la jornada de 40 horas semanales en 5 días de trabajo. Fundamentó su postura en los siguientes razonamientos: "Las consecuencias de las semanas de trabajo, excesivamente largas, se hacen sentir duramente en la salud y en las condiciones de vida de los trabajadores. El aumento de la duración del trabajo, así como la aceleración de su ritmo son factores que contribuyen al crecimiento del número de accidentes y de enfermedades causadas por el agotamiento físico y nervioso, asimismo aumentan los casos de invalidez prematura de los obreros y reducen su vida activa. El aumento de la duración del trabajo, conjuntamente con su intensificación conducen a una gravación del estado general de la salud de los trabajadores y constituyen un serio perjuicio para sus condiciones de existencia, que afecta a todos los aspectos de su vida, y más en nuestro país en donde por la insuficiencia de los salarios muchos trabajadores tienen que prestar horas extras de servicio o atender dos empleos que prolongan su jornada diaria de 12 a 16 horas. La reducción de la jornada de trabajo constituye para los trabajadores un medio de lucha contra la agravación del desempleo y los pedidos particularmente, en relación con las consecuencias del desarrollo de la automatización".

Por su parte el Dip. Pánfilo Orozco Alvarez, 13/ del mismo partido sostuvo el 6 de noviembre de 1969 lo siguiente: "Si se aprueba la jornada

12/ Francisco Breña Garduño y Baltazar Cavasos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1970. Tomo II. pág. 15 y sigs.

13/ Ob. Cit. pág. 93 y sigs.

de 40 horas en 5 días de trabajo a la semana, se reducirá el desempleo, y por lo tanto habrá más oportunidades de ocupación sobre todo para los jóvenes trabajadores. En el curso de los últimos años, debido al aumento de la productividad, el número de los trabajadores de la industria ha disminuído con relación a la producción. Un número creciente de trabajadores ha sido despedido o desechado. Este fenómeno es otro argumento -- más para reducir la jornada de trabajo y establecerla en 40 horas semanarias".

Igualmente el Dip. José Arana Morán, sostuvo: "En Gran Bretaña, de donde salió el nombre de la famosa "semana inglesa", se ha dejado a la contratación colectiva el ir obteniendo ventajas de acuerdo con las condiciones y posibilidades de las industrias y del medio económico del --- país".

II.- OPINIONES Y RAZONES QUE HAN PRESENTADO LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPRESARIOS.

El 9 de marzo del presente año, la Confederación Patronal de la República Mexicana manifestó a la Opinión Pública su postura respecto de la semana de 40 horas la cual se resume en los siguientes puntos:

- 1.- Debe examinarse responsablemente las ventajas y desventajas que puedan derivarse del establecimiento inmediato de la semana laboral de 40 horas.
- 2.- Debe hacerse un estudio técnico y científico antes de implantarla.
- 3.- Hemos recomendado a los empresarios, que no accedan a las solicitudes o a presiones que al efecto puedan llevar a cabo los sindicatos. Pero los exhortamos a que mantengan con sus trabajadores y los dirigentes de és

tos, una política de diálogo, para analizar conjuntamente los peligros y consecuencias negativas de una implantación precipitada - uniforme, subjetiva y a científica, de la - Semana Laboral de Cuarenta Horas.

- 4.- Finalmente que todos los sectores productivos del país, tanto oficiales como privados, deben luchar conjuntamente contra la inflación, mediante el incremento de la producti vidad, ya que la historia económica demuestra en efecto, que, frente a la inflación galopante, la mayoría de las medidas económicas resultan ociosas e ineficaces. 14/

En una de tantas declaraciones hechas por - el ex-dirigente de esta Confederación Patronal - el Lic. Roberto Guajardo Suárez, expresó; "No -- estoy en contra ni en favor de nadie, sino deseo como todos los que representan al sector empres rial, que se estudien y se analicen aquellos fac tores que perjudiquen al trabajador en general".

Por su parte el Ex-presidente de la Confederación Nacional de Cámaras Industriales de la -- Ciudad de México, Ing. Alejandro Alvarez Guerrero, sostuvo lo siguiente:

- a) Se sacrificará a la gran mayoría de la población mexicana con la elevación de costos que derivará tal aplicación de la semana de 40 horas; lo cual castigará al sector campe sino y afectará aún más la situación de -- otros grupos no asalariados.
- b) Los empresarios tendrán que pagar un sobresueldo del 40 por ciento que actualmente, - con la semana de 48 horas, es de un 16 por ciento por concepto de séptimo día.

- c) Significará un aumento en los costos internos que será negativo para los mismos trabajadores quienes, con mayor tiempo para comparar, pero con el mismo salario no podrán adquirir artículos más caros.
- d) Pueden presionar con paros y huelgas. No importa. Aguantaremos sobre ellos recaerá la responsabilidad de que se destruya más rápido la economía del país! 15/

El Ing. José Antonio Ruiz Duarte, presidente de la Asociación de Industriales del Estado de México, sugirió que además del análisis exhaustivo de la pretendida aplicación de la Semana de 40 horas, la Comisión Nacional Tripartita debe estudiar las ventajas o desventajas sobre la creación o modificación de sistemas para la exigibilidad hacia los trabajadores a fin de que cumplan con un mínimo de productividad. Igualmente señaló: es falso que la reducción de la jornada semanal a 5 días con 40 horas, crearía nuevos puestos se aumentaría la productividad de las empresas, porque en muchos casos las factorías están trabajando a toda su capacidad y no es posible, por su alto costo, instalar nuevo equipo para dar ocupación a un número mayor de trabajadores. 16/

Por su parte el Ing. Ernesto Barroso Gutiérrez, Presidente de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra) sostiene: los industriales no aceptaremos la semana de 40 horas, porque no se puede hablar en un país en vías de desarrollo de una disminución de labores, cuando se requiere mayor productividad, por lo que, la reducción en las horas laborables causaría automáticamente un aumento en los costos,

15/ Periódico Excelsior de fecha 27 de febrero de 1973. primera plana.

16/ Periódico El Heraldo de México de fecha 8 de febrero de 1973. 1a. plana.

y los más afectados con esta medida serían los propios trabajadores.

La Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México, a través de su presidente quien ha declarado: "Estamos contra la implantación de la semana laboral de 40 porque, independientemente de ser inoperante, es perjudicial para un país como el nuestro, que está en la plataforma de arranque para su mejoramiento y desarrollo". Asimismo, a base de amenazas no se hace nada. Hay que sentarse a estudiar. Que demuestre el sector obrero como va a subir la eficiencia trabajando solamente 40 horas. Por otra parte la semana de 40 horas afectaría principalmente al comercio y al turismo. Los hoteles y restaurantes sufrirían alzas en sus costos, de un 16%.

La Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO) del cual su presidente Miguel M. Blásquez sostiene: que no es conveniente para el país, porque sería un retroceso económico, aumentaría el precio de los artículos y, además, no existe base jurídica para exigirla.

El Lic. Alfonso Ponce Robles, presidente de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz sostiene: contrariamente a lo afirmado por los líderes obreros, de que la semana de 40 horas es ya un hecho indiscutible y que sólo está a estudio la manera de implantarla, es evidente que deberá hacerse un estudio completo de los efectos que pudiera tener en los costos y los precios. Es precipitada e indebida la promoción.

La Industria de la Construcción, a través de su presidente Ing. Mendoza Fernández, dijo que la jornada de 40 horas, de instaurarse en México, provocaría inflación, encarecimiento en el costo de la vida y los costos de fabricación.

Finalmente el presidente de la Asociación Nacional de Importadores y Exportadores de la Re

pública Mexicana, Dr. Ernesto Amtmann Obregón -- quién señaló que México lleva 30 años de atraso económico en relación con los países industrializados, por lo cual consideró que sería un lujo otorgar a los trabajadores la semana de 40 horas.

Estas son algunas de las opiniones más importantes emitidas por los representantes de los empresarios, que como podemos observar existe -- uniformidad de criterios respecto al rechazo sistemático de la semana laboral de cuarenta horas.

III.-EL EJECUTIVO FEDERAL.

El 10. de septiembre de 1973, el Titular -- del Poder Ejecutivo manifestó ante la XLIX Legislatura del Congreso de la Unión que: "Los derechos tutelares de los trabajadores y la mejoría de sus condiciones de vida no son fruto del altruismo sino de lucha histórica del proletariado. La semana laboral de cuarenta y ocho horas es uno de sus principales logros.

En México, fue consagrada como garantía social por la Constitución de 1917.

Es natural que la clase obrera pugne, en todas partes por el establecimiento de jornadas contractuales de duración inferior al máximo legal. En muchas empresas mexicanas, técnicas o socialmente avanzadas, los trabajadores han obtenido, desde hace tiempo, la fijación de jornadas reducidas de labores.

La demanda de las organizaciones sindicales a fin de generalizar esta conquista mediante -- el establecimiento de la Semana de Cuarenta Horas en cinco días de trabajo, ha sido objeto de controversia y público debate. En cuestiones trascendentales para el futuro de la Nación no debe haber equívocos, ni deben prolongarse incertidumbres.

Es indiscutible el derecho de los trabajadores a beneficiarse del avance tecnológico. La experiencia internacional demuestra que el descanso semanal de dos días consecutivos contribuye favorablemente a transformar la existencia del individuo, la familia y la sociedad. Constituye, además, un estímulo adicional para el mejoramiento de los métodos productivos y la ampliación de los sistemas de bienestar.

Con objeto de encontrar las fórmulas adecuadas para satisfacer a nivel nacional, esta demanda de los trabajadores, se creó un Comité Mixto de Estudio. El gobierno acogerá con beneplácito las medidas que los sectores interesados le sugieran para compensar la reducción de la jornada con incrementos reales en la productividad, así como para aprovechar óptimamente el tiempo liberado.

Es preciso hacer compatible esta reivindicación social con las exigencias del desarrollo. Las soluciones que se adopten deberán procurar - que no se abata la producción ni se acentúen las presiones inflacionarias o se reduzca la capacidad del país para competir en los mercados interiores. Será necesario determinar, en consecuencia, los procedimientos para disminuir la jornada de trabajo en forma gradual y por ramas de actividades económicas.

En cada caso y una vez concluidos los estudios relativos, el Ejecutivo de la Unión podría promover las reformas legales que consagren en definitiva, esta conquista obrera y establezcan los métodos más racionales para su implantación" 17/.

17/ Luis Echeverría Alvarez, III Informe de Gobierno, 1o. de septiembre de 1973.

3.- LAS RELACIONES LABORALES Y OBREROPATRONALES EN MEXICO.

La Constitución General de la República establece las condiciones en que han de llevarse a cabo las relaciones obreropatronales, es decir, determina las normas a que deben sujetarse los trabajadores y empleadores. El artículo 123 constitucional, previene cuáles son los derechos y obligaciones de unos y otros y los procedimientos adecuados para dilucidar las controversias que se susciten.

Para ello se fija, con toda claridad, el disfrute de las libertades fundamentales, como la de asociación, la contratación y el derecho de huelga, por cuanto corresponde a los trabajadores. De la observancia de estas disposiciones para la relación de los problemas, se establece el clima adecuado para propiciar un mayor entendimiento obreropatronal, siempre, claro está, dentro de las normas de justicia social.

Por otra parte, los conceptos generales establecidos en el precepto constitucional están reglamentados en el ordenamiento que corresponde a lo que se llama Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en el Título Cuarto, Capítulos I y II, consigna los derechos y obligaciones a que se deben contraer los patronos y trabajadores, mientras más fielmente se cumplan estas disposiciones, más rápido se puede llegar a la comprensión y entendimiento que se requiere para lograr la armonía en las relaciones laborales.

Igualmente, el artículo 123 constitucional y la Nueva Ley Federal del Trabajo, otorgan a los empleadores y trabajadores el derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando para ello sindicatos y asociaciones, en las cuales es necesario cubrir un mínimo

de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Art. 360. Los sindicatos de trabajadores -- pueden ser:

- I Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II De empresa, los formados por trabajadores - que presten sus servicios en una misma em-- presa;
- III Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más em-- presas de la misma rama industrial;
- IV Nacionales de Industria, los formados por - trabajadores que presten sus servicios en - una o varias empresas de la misma rama in-- dustrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V De oficios varios, los formados por trabaja-- dores de diversas profesiones. Estos sin-- dicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea me-- nor de veinte.

Igual derecho otorga la Nueva Ley Federal - del Trabajo, a los patrones, así lo dispone el - artículo 361 que dice:

Art. 361. Los sindicatos de patrones pue-- den ser:

- I Los formados por patrones de una o varias - ramas de actividades; y

II Nacionales, los formados por patrones de -- una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Asimismo, se requiere que dichos sindicatos con el fin de quedar legalmente constituídos, deberán registrarse ante las autoridades competentes, es decir, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Todos los sindicatos u organizaciones tienen derecho a concertar o celebrar contratos colectivos de trabajo en los que se regulan las relaciones entre la empresa respectiva y sus trabajadores. En estos contratos deberán especificarse las condiciones sobre las que debe desempeñarse el trabajo, fijando en ellos: 1) el monto -- del salario; 2) horas de trabajo; 3) intensidad y calidad del trabajo; 4) descansos y vacacio--- nes; 5) condiciones de admisión en el trabajo, - para el personal de nuevo ingreso; y 6) las de - más estipulaciones que convengan las partes.

Por lo que de la lectura del párrafo anterior, podemos concluir que, en la celebración y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo o --- Contrato-Ley, los trabajadores pueden lograr mayores prestaciones que las establecidas en el artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal -- del Trabajo, que son un mínimo de garantías a que tiene derecho la clase obrera.

Por otra parte, el estado mexicano ha sido un factor importante en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales ya que trata de evitar a toda costa los posibles conflictos que pueden surgir de la revisión del contrato colectivo o contrato-ley, los cuales serán resueltos por -

JUNTAS DE CONCILIACION

De acuerdo con las disposiciones contenidas en los Capítulos X y XI de la Nueva Ley Federal del Trabajo, clasifica las juntas de conciliación en federales y locales, y tienen como finalidad esencial el actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; así como la intervención en los conflictos de trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salarios, esto es, cuando se trate de conflictos de pequeña monta.

Estas juntas de conciliación funcionarán -- permanentemente, sin embargo, cuando el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de estas juntas se establecerá una junta Accidental. Por otra parte, no podrán establecerse juntas -- permanentes de Conciliación en los lugares en -- que esté instalada la Junta Federal o Local de -- Conciliación y Arbitraje.

Las juntas federales de conciliación tendrán la jurisdicción que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y respecto de las Juntas locales de conciliación se establecerán en los estados y territorios, se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el gobernador en cada entidad federativa.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Esta Junta se encuentra establecida en la Ciudad de México, y tiene como finalidad la de resolver los conflictos o diferencias que surgan entre trabajadores y patrones, derivados de las relaciones de trabajo. Se integran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades.

las autoridades correspondientes, que según el artículo 523 de la Nueva Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

Art. 523: La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I - A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II - A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III - A las autoridades de las Entidades Fedrativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV - A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V - Al Servicio Público del Empleo;
- VI - A la Inspección del Trabajo;
- VII - A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII - A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX - A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X - A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI - A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII - Al Jurado de Responsabilidades.

Cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

El pleno se integrará con un presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y los patrones.

Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las Juntas Especiales se integran al decir del artículo 609 de la Nueva Ley, con un Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial, asimismo, con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Estas juntas se encuentran establecidas en cada una de las Entidades Federativas y les corresponde al conocimiento y resolución de los conflictos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Igualmente, podrán establecerse una o más juntas de conciliación y arbitraje, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, cuya jurisdicción y lugar de residencia serán fijados por el Gobernador del Estado o Territorio así como, por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se integran por un representante del go---

bierno quién fungirá como presidente, por los representantes de los trabajadores y patrones.

CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES.

Además, las autoridades del Trabajo cuentan actualmente con un órgano de conciliadores, quienes intervienen en los problemas obreropatronales tratando de avenir a las partes, a fin de evitar que el conflicto tome características de mayor gravedad. Cuando los funcionarios conciliadores no tienen éxito, el proceso legal sigue su curso. En ocasiones, las autoridades máximas del Trabajo intervienen conciliatoriamente para tratar de resolver los conflictos obreropatronales con resultados positivos.

Así actúan los sindicatos, es decir, su tarea es la de buscar el justo equilibrio de las relaciones entre los dos factores de la producción. Su primer proceso es por medio de la contratación colectiva y el de su cumplimiento, y segundo, es el de tratar con las autoridades del Trabajo para buscar una solución al conflicto por medio de la conciliación o por medios arbitrarios.

Estos procedimientos y, particularmente, la acción conciliatoria oportuna, han venido proporcionando la solución adecuada en los conflictos obreropatronales, a fin de evitar injustas actitudes de los patrones, así como también actitudes violentas de los trabajadores.

4.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA SEMANA DE CINCO DIAS.

Con motivo de las declaraciones hechas por los representantes de la Iniciativa Privada, de que no existe base jurídica para implantar la semana de 40 horas, el Dr. Mario de la Cueva publicó un artículo en el periódico Excelsior el día 26 de mayo del año actual, en el que afirma: .."por principios de cuentas el problema se encuentra mal planteado desde su origen, pues no se trata de reducir a cuarenta las horas de trabajo a la semana, ya que si así se consignara -- en alguna ley o contrato colectivo, podrían trabajarse cuarenta distribuidas en seis días; la reducción propuesta consiste en que únicamente se trabajen cinco días a la semana, con un máximo de ocho horas diarias. El planteamiento defectuoso ha originado que los empresarios y las autoridades no se hayan percatado de que, independientemente de la naturaleza de las normas -- contenidas en la declaración de derechos sociales del artículo 123, la reducción de los días de trabajo a cinco, está prevista expresamente -- en la norma constitucional citada.

Desde el año de 1938 sostuvimos en el "Derecho Mexicano del Trabajo" que los derechos que otorga el artículo 123 de la Constitución a los trabajadores son un mínimo que el pueblo, representado por su asamblea constituyente, consideró indispensable garantizar en toda relación de -- trabajo, a fin de que la actividad en las fábricas y talleres se efectuara en condiciones humanas mínimas; por lo que nada impide que la ley y los contratos concedan a los trabajadores beneficios superiores no contemplados expresamente -- en la declaración de derechos.

Esta naturaleza del derecho del trabajo pertenece a su esencia, pues, si el artículo 123 se interpretara en el sentido de que sus normas contienen la regulación definitiva de las relacio--

nes obrero-patronales, constituiría el mejor medio de opresión para la clase trabajadora, porque implicaría que el Estado intervino una sola vez en beneficio de los trabajadores, para inmediatamente después, dejarlos abandonados, y lo que es más grave, sin posibilidad alguna de progreso, a menos, según sostiene la organización empresarial, que se reformará la Constitución.

Como una primera consecuencia de las ideas expuestas, en todos los libros nacionales y extranjeros se dice que el Derecho del Trabajo es un derecho inconcluso, en una transformación permanente, lo que se debe a que brota de las necesidades y exigencias de la vida del hombre trabajador, las cuales, a su vez, crecen constantemente, lo mismo en el terreno material que en el espiritual. El Derecho Mexicano del Trabajo, que comparte esta característica, hemos dicho que es un derecho dinámico, lanzado a la conquista de la Justicia social, tal como lo expresa el artículo segundo de la ley vigente.

La tesis del derecho del trabajo como mínimo de beneficios para los trabajadores, está consignada expresamente en dos disposiciones fundamentales del artículo 123: Las fracciones primera y segunda hablan de "la jornada máxima", más no de "jornada obligatoria de ocho horas", de donde emerge naturalmente el principio de que los trabajadores y el patrono puedan y deben fijar las horas de la jornada, a condición de que no sobrepasen el máximo constitucional, así como también que los primeros están facultados para reclamar en la vía de huelga, al existir la celebración o revisión de un contrato colectivo, la fijación de una jornada reducida. En su orden, la fracción sexta menciona "los salarios mínimos", que son la cantidad menor que debe pagarse a una persona por los trabajos de menor categoría y no de otros, porque entonces, un trabajo de categoría superior se retribuiría con una cantidad igual a la de otros de categoría menor, -

lo que violaría el principio de la igualdad de salario, que se basa en la idea de trabajos iguales.

Independientemente de las consideraciones generales antecedentes, las que se han aplicado frecuentemente por el legislador, así el caso de las vacaciones o de las primas de antigüedad y por trabajo en día domingo, que no aparecen en ninguna de las fracciones del artículo 123, la posibilidad de la reducción a cinco días de trabajo en la semana, está prevista en forma expresa en la fracción cuarta de la norma constitucional, la que dispone que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos"; esto es, la Constitución prevé la posibilidad de que el trabajador disfrute de dos o más días consecutivos de descanso. La misma prevención aparece en el artículo 69 de la ley vigente, precepto que agregó a la norma constitucional que en los días de descanso debe pagarse el mismo salario de los días de trabajo.

Cabe mencionarse que el Convenio número 47 de la Organización Internacional del Trabajo del año 1935, el que si bien no ha sido ratificado por México, si fue votado por los delegados en la Conferencia del año citado, en cuyo artículo primero se puntualizó que todo miembro de la Organización que ratifique el convenio "se declara en favor del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores". El valor de esta norma radica en que es una expresión de la conciencia universal.

Únicamente la clase patronal mexicana, sus voceros y sus abogados escritores, claman una y otra vez por la tesis de que no existen más derechos de los trabajadores que los expresa y limitativamente consignados en la declaración. Por fortuna, la Suprema Corte de Justicia de la Na--

ción y el legislador de 1969, la primera en nume rosas ejecutorias, y el segundo al expedir la -- ley vigente, han repudiado constantemente la tesis inhumana del capital.

No podríamos siquiera resumir la pluralidad de razones que apoyan la reducción de los días de trabajo, pero si se hace indispensable analizar el planteamiento falso que han propuesto --- las autoridades y la clase empresarial, y sustituirlo por la idea de que está en el corazón del artículo 123 y en el alma del derecho del trabajo; entre las muchas contradicciones de nuestro siglo, que son las mismas del sistema capitalista de producción, se encuentra la que se da entre el primado de la economía y los derechos del hombre a una existencia digna de ser vivida.

Las autoridades y la clase empresarial, han adoptado un punto de vista materialista, pues -- subordinan la solución del problema a las conveniencias de las empresas, del capital y de la -- economía, a la que conciben como una especie de Leviatán divino; en tanto el derecho del trabajo afirma que la economía debe subordinarse a los -- imperativos de la justicia social, cuya esencia consiste en la satisfacción de las necesidades -- materiales, sociales y espirituales del hombre, de tal manera que en la decisión de los proble-- mas del trabajo debe partirse del hombre y de -- sus necesidades y destinar entonces la economía a su satisfacción, lo que quiere decir que el -- sistema económico que no puede cumplir esa finalidad, debe desaparecer.

Solamente aquellos que son ajenos a lo huma no, podrán sostener la tesis primera y afirmar -- que el trabajo en las fábricas y con las máqui-- nas de nuestros días, no es agobiante; quienes -- creemos en el derecho del trabajo, y en el prima do del hombre sobre la empresa, el capital y la economía, estamos ciertos de que la reducción de los días de trabajo es un imperativo destinado a

preservar las energías del hombre y la tranquilidad de su sistema nervioso y de su espíritu. Por lo demás, la batalla por la semana de cinco días, es la misma que se libró en el pasado por la jornada máxima de ocho horas.

Los procedimientos para la solución del problema son simples: el primer paso podría ser la ratificación del convenio de la Organización Internacional del Trabajo, porque sería una declaración general del Estado Mexicano se pronuncia en favor del principio de la reducción de los días de trabajo. Un segundo paso, también de carácter general que podría, sin embargo, ser el primero consistiría en la preparación de una iniciativa de reformas al artículo 69 de la Ley del Trabajo, estableciendo que "los trabajadores, cualquiera que sea el tipo del trabajo, tendrán derecho a dos días consecutivos de descanso a la semana, por lo menos, con goce de salario íntegro". La tercera solución, que posee un carácter particular, pertenece a los sindicatos de trabajadores; en las demandas de celebración o revisión de los contratos colectivos, deberán exigir invariablemente la adopción de la medida, y cuando no la obtengan, recurrirán al supremo derecho de la huelga.

En 1972, el Estado Mexicano causó dos heridas al derecho del trabajo, por las que no ha cesado de manar sangre. En las dos ocasiones, el problema habitacional y los trabajadores bancarios, el Estado cedió fácil y rápidamente a los requerimientos del capital. En esta nueva oportunidad de la semana de cinco días de trabajo, el Estado ha aceptado, por tiempo indefinido, las tácticas dilatorias de los empresarios. La diferencia de tratamiento es evidente: ¿Estaremos en presencia de una nueva imposición del capital? ¿Prevalecerá una vez más la economía sobre los valores humanos? No llegará el día en que se adopten decisiones claras, precisas y de acción inmediata, que devuelvan al pueblo un po-

co de confianza en la fuerza de su declaración - de derechos y en el valor de la justicia social?"
18/

5.- CAUSAS Y EFECTOS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La duración del trabajo ha tendido a disminuir como resultado de la aplicación de las nuevas técnicas de producción masiva, desde las llamadas revoluciones industriales, que transformaron los métodos productivos. El fenómeno apuntado se reforzó con los recientes cambios ocurridos con la aplicación de la mecanización y la automatización a los procesos de la industria. Esto ha provocado en algunos países y en algunas ramas reducciones de la jornada bastante notorias.

Otro factor que ha influido poderosamente en la reducción de la duración del trabajo ha sido el creciente movimiento sindical en numerosos países, que ha colocado a los trabajadores, en una mejor situación de negociación de las condiciones de trabajo frente a los patrones. En los países socialistas es el Estado el que ha propiciado la disminución de la jornada de trabajo.

La llamada economía del bienestar adoptada en mayor o menor grado en varias naciones, ha propiciado también notables ganancias para los trabajadores en este renglón, pues reconoce que la duración del trabajo puede y debe reducirse, siendo éste un instrumento para promover el bienestar de las mayorías.

Desde el punto de vista económico la reducción de la jornada legal de trabajo es conveniente cuando se reúnen las siguientes condiciones:

18/ Periódico Excelsior de fecha 26 de mayo de 1973, págs. 7A y 8A.

la elasticidad de la oferta de bienes y servicios, sobre todo de consumo popular que es relativamente alta; existen posibilidades de absolver productivamente a un número relativamente alto de trabajadores, sin que se presenten cuellos de botella provocados por la escasez de mano de obra calificada y no calificada, ante el incremento de la demanda en el mercado de trabajo provocada a su vez por la reducción de la jornada de trabajo; sí el gobierno cuenta con los medios necesarios para controlar las tendencias inflacionarias que puedan surgir como resultado de inflación de costos y precios, así como por virtud de actividades de tipo especulativo que puedan promover algunos comerciantes; en una palabra, sí puede abreviarse el tiempo normal de trabajo, sin que disminuya la producción, o aumenten los costos considerablemente, disminuya drásticamente la eficiencia marginal del capital, que puede conducir a la contracción de las inversiones, a la elevación general de los precios y al desquiciamiento de la economía.

De acuerdo con los estudios realizados por un grupo de especialistas en la materia, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en nuestro país, es conveniente reducir la jornada de trabajo por las siguientes razones:

1).- Es urgente aliviar el problema del desempleo y el subempleo (sobre todo este último, que afecta el 39% de la población económicamente activa).

2).- Es necesario ampliar el mercado interno, para estimular el crecimiento de las empresas nacionales en el sentido de que producen a costos más bajos, con equipos más modernos y técnicas de mercado más productivas, además de que cuentan con el apoyo financiero de sus casas matrices, es posible que el aumento en los costos de la mano de obra les afecte menos que a las empresas nacionales, lo que las colocaría en una

posición competitiva, en el mercado interno, más ventajosa. Si esto ocurre, las empresas extranjeras pueden eliminar a las nacionales en la competencia, con más facilidad, aumentando su esfera de influencia, con las secuelas de efectos negativos que ello implica. Por esta razón, al reducirse la jornada de trabajo el Estado deberá apoyar a las empresas nacionales para que no sucumban ante el capital extranjero, mediante estímulos fiscales, condiciones especiales de crédito, etc.

A este respecto las autoridades monetarias pueden dictar las medidas necesarias para que la banca de depósito canalice un volumen mayor de créditos a corto plazo hacia las actividades industriales y de servicios, y las financieras otorguen más créditos de avío que estimulen la formación de capital.

El empleo de este conjunto de medidas enunciadas reduce las presiones inflacionarias y aumenta el volumen de bienes y servicios producidos, que debe estimarse a cubrir la demanda adicional proveniente de la elevación de salarios provocado por la disminución de la jornada de trabajo.

Otro elemento que debe tomarse en cuenta es el grado de liquidez del sistema bancario, ya que la reducción de la jornada de trabajo provoca un aumento en la demanda de recursos financieros destinada a incrementar el capital de trabajo de las empresas. Cuando existe una escasez relativa de recursos líquidos, la demanda adicional de los mismos puede presionar hacia la elevación de la tasa de interés, que a su vez puede traducirse en aumento de los costos de producción. Por el contrario, cuando existe relativa abundancia de recursos líquidos en el sistema bancario, la demanda adicional de recursos financieros podrá satisfacerse con fluidez.

La reducción de la jornada de trabajo puede afectar también al sector exportador de la economía, se encarecerá la producción, perjudicando su posición competitiva en los mercados internacionales.

En resumen, la conveniencia de reducir la duración del trabajo depende de la posibilidad de implantarse sin merma de la producción, ni del poder adquisitivo del salario.

6.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA JORNADA DE 40 HORAS.

1.- Ventajas Económicas.

a) Se incrementa el nivel de empleo, cuando se aumenta la ocupación para poder cubrir la producción necesaria que demanda el mercado. Se estima este aumento en 400 mil nuevos empleos aproximadamente.

b) Se eleva la capacidad de compra y se amplía el mercado interno.

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

c) Se aumenta el rendimiento del trabajador. Está comprobado que un trabajador aumenta su productividad después de un período regular de relajamiento.

d) Podría disminuir el ausentismo provocado por el cansancio y el aburrimiento del trabajador, al acortarse el número de horas sucesivas de trabajo.

- e) Se utilizaría la capacidad instalada ociosamente en la medida en que se incrementa la demanda, aprovechando economías de escala.
- f) Se incrementará el desarrollo del turismo popular. Al disponer el trabajador de dos días de descanso, tendrá oportunidad de hacer viajes recreativos acompañado de su familia, lo cual se reflejará en una derrama de recursos hacia el turismo. Para aprovechar debidamente esta oportunidad, el Gobierno y los Sindicatos pueden elaborar planes de turismo de fin de semana para los trabajadores y sus familiares a precios accesibles.

II.- Ventajas Sociales.

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

III.- Desventajas.

Las desventajas son de tipo económico y son las siguientes:

- a) Crecen los costos de producción, a corto plazo, en la medida que no se adopten las -

reformas a los sistemas de producción y administración convenientes para elevar la -- productividad.

- b) Se propicia la doble ocupación, ya que algunos trabajadores buscarán otro empleo de -- fin de semana para elevar sus ingresos, o -- buscaran cubrir los turnos del sábado y el domingo, en las empresas que los trabajen, percibiendo el ingreso correspondiente con esos días trabajados. Esta situación se reflejará en una disminución de la productivi-- dad del trabajador debido a la prolongación de la jornada de trabajo. Sería recomendable disminuir el número de horas extras que actualmente permite la ley a cada trabaja-- dor (9 horas a la semana).
- c) Se propicia la especulación, al aumentar al-- gunos costos, los comerciantes, tratan de -- aprovechar esta coyuntura para elevar más -- proporcionalmente los precios.
- d) Si se mantiene la misma estructura producti-- va, existirán problemas para satisfacer los incrementos de la demanda de bienes de consumo necesarios, derivados del aumento en -- el ingreso de los trabajadores.
- e) Puede desalentarse la inversión en ciertos sectores de la actividad económica, parti-- cularmente en las industrias que utilizan -- mucha mano de obra, y que serían las más -- afectadas en sus costos.

Los inversionistas pueden canalizar sus aho-- rros preferentemente hacia valores de ren-- ta fija, lo cual representa un riesgo redu-- cido y un ingreso bastante seguro.

Las empresas que podrían resentirse más se-- rían las maquiladoras, ya que emplean mucha mano de obra. Sin embargo no se cree que --

los costos aumenten de tal manera que anulen las ventajas que actualmente presentan frente a los costos de mano de obra en otros países. Basta recordar que en la zona fronteriza del norte del país el salario mínimo promedio por hora hombre es de 48 centavos de dólar, menos que en Estados Unidos, donde es de 1.50 de dólar, en Alemania Federal de 1.30 y en Japón de 94 centavos de dólar.

- g) Puede presentarse una situación de escasez relativa de mano de obra calificada, pues - como revela un estudio de la Secretaría de Educación Pública, actualmente existe déficit de 60% de técnicos agropecuarios a nivel medio, 20% de técnicos en actividad administrativas o comerciales, 35% en profesional superior (principalmente en ingeniería industrial). Para superar esta deficiencia se recomienda acelerar los programas de formación técnica y profesional con el apoyo decidido de las escuelas de educación superior, públicas y privadas, así como la intensificación del programa ARMO (Adiestramiento Rápido de Mano de Obra).

7.- LA UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE.

El éxito de la lucha por obtener una semana de trabajo más corta y vacaciones pagadas, significa que ya no es necesario que el trabajador dedique casi todo su tiempo y su energía a ganarse la vida. No obstante, no todas las horas pasadas fuera del trabajo constituyen realmente "tiempo libre".

En primer lugar, es necesario ir al lugar de trabajo y regresar de él. En algunos casos esta actividad ha llegado a absorber demasiado tiempo, y en las condiciones del tráfico moderno el viaje puede resultar fatigoso. Se está tra--

tando de encontrar distintos remedios a este --- mal. Se puede traer al trabajador más cerca de su lugar de trabajo, ya sea mediante una ubica---
-ción adecuada de las fábricas y oficinas o, por - el contrario, proporcionando viviendas próximas a los centros de trabajo o estableciendo comuni---
dades que combinen los lugares de trabajo y los lugares de residencia. Donde esto no sea posi---
ble, pueden establecerse mayores servicios de -- transporte. Puede eliminarse una innecesaria de los trayectos estableciendo la semana de cinco - días y aplicando la jornada continúa con servi---
cios de comida en el lugar del trabajo.

Sin embargo, en lo esencial el tiempo libre significa tiempo en el que una persona puede ha---
-cer lo que más le guste, siempre que esté en con---
-diciones de hacerlo.

La ausencia de toda imposición significa -- que no deben proporcionarse los servicios necesari---
-os. Más aún, la falta de estos servicios limi---
-taría el campo de que dispone el trabajador para elegir sus actividades, puesto que sería demasia---
-do esperar que todas las que desee desarrollar, y que sería conveniente que desarrollara desde - el punto de vista social, se podrán a su disposi---
-ción sobre la base comercial a un costo que el - trabajador pueda soportar. Por esta razón, se - ha insistido en que gratuitamente o a precios --
-razonables, se faciliten medios y servicios para la utilización del tiempo libre. Son tantos es---
-tos posibles servicios que ninguna lista sería - completa, pero cabe mencionar la construcción de viviendas diseñadas teniendo en cuenta que gran parte del tiempo libre debe pasarse en ellas; --
-educación para los adultos y otras actividades - culturales; las instalaciones deportivas y la --
-cultura física, tanto interiores como exteriores, viajes baratos y alojamiento adecuado durante --
-las vacaciones.

Estos medios deberían ponerse a disposición

de los trabajadores en lo que se refiere a los aspectos en que la ayuda institucional puede ser muy importante.

En los considerandos del Acuerdo Presidencial de 28 de diciembre del año pasado, el titular del Poder Ejecutivo, señaló las finalidades y objetivos por el que se otorga la semana de cinco días a los Trabajadores al Servicio del Estado, en dicho Acuerdo se señala: "Las complejas tareas del Gobierno Federal requieren de mayores esfuerzos y de espíritu de colaboración, lo que incide en el desgaste físico y nervioso de su personal, que requiere de un tiempo razonable de reposo, que pueda dedicar a actividades recreativas y a las que propicien la unidad familiar, y que al mismo tiempo le permitan estar en aptitud de entregarse al máximo de su capacidad, a las labores que le han sido encomendadas y así lograr un mejor rendimiento humano mediante jornadas de trabajo más productivas, que le impriman al sector público mayor racionalidad y dinamismo".

Es preciso detenerse a pensar en la planificación social del tiempo libre. Si el ocio de los trabajadores no es empleado en el esparcimiento sano, en el cultivo de las relaciones familiares y sociales, en el incremento del propio equipaje espiritual, difícilmente podrá llegarse a los resultados económicos y sociales que se esperan.

Es un hecho ampliamente conocido que todos los descansos periódicos favorecen la recuperación de energías del trabajador, la restauración de su equilibrio nervioso hace que aumente su capacidad de trabajo. La experiencia acumulada de desarrollo industrial, muestra no solamente la conveniencia, sino la necesidad del descanso, del ocio reparador y constructivo, a escalas masivas, incluso como terapéutica natural contra las fatigas y el desgaste de la capa-

cidad creadora humana.

En un artículo publicado el 20 de enero del año en curso, en el Sol de México, titulado "La Reintegración Familiar del Trabajador y el Turismo", el Dr. Rafael González A. Alpuche, señala -- las características del llamado turismo social y popular, cuyos fines son los siguientes:

a).- La recuperación del equilibrio sicofísico del trabajador. Las relaciones del hombre con su medio de trabajo producen desgaste físico y mental que no se resuelve mediante los estímulos habituales tales como aumentos, ascensos, nuevas tareas, etc., sino que se requiere un cambio transitorio y periódico de ambiente, que puede -- encontrar su solución en el turismo.

b).- La educación. El nivel cultural e intelectual de los trabajadores de manera especial, ha aumentado por su preparación y las inquietudes que se despierten en él, a través de los medios de difusión. Los viajes auspician nuevos -- contactos sociales que motivan una ampliación -- del sentido de la convivencia humana, amplían -- los horizontes del conocimiento histórico, geográfico, económico, estético, etc.; dan una mayor comprensión de las instituciones sociales y fomentan igualmente el espíritu patrio. Todos -- estos aspectos, considerados en una cuidadosa -- programación del turismo, amplían considerablemente su poder educativo.

Por otra parte, la reducción de las jornadas de trabajo aumentan cuantitativamente los -- tiempos libres del trabajador. Lógicamente debe pensarse en el aprovechamiento de esos lapsos, -- equilibrando el esparcimiento sano y recuperador, con la formación de la personalidad y la educación cívica, social y cultural. Si hago referen-- cia a este aspecto es porque deben relacionarse estrechamente el turismo vacaciones de un período más largo con los descansos semanales, estruc--

turándose un programa que armonice ambas actividades de tal manera que se complementen.

d).- La convivencia humana. Este último as
pecto ocupa un lugar principalísimo, por sus con
secuencias. Al entablarse relaciones con grupos
sociales distintos del propio, se plantean las -
bases de una convivencia más universal nacida de
la comprensión. A través de estas relaciones -
se eliminan prejuicios y se derrumban barreras -
sociales. El turismo social auspicia, pues, una
confraternidad nacional y universal.

Las alternativas que se presentan son que -
el tiempo libre puede ser empleado para el repo-
so en el seno familiar, reposo turístico, el cum
plimiento de obligaciones sociales, aficiones --
personales como son la búsqueda de conocimientos
para adquirir una nueva profesión más remunerati
va.

De establecerse constitucionalmente la sema
na de 40 horas, será necesario implantar nuevas
y mayores oportunidades de entretenimiento y pro
gramas de actividades culturales que funcionarán
los sábados y fuera gratuita la entrada a los --
museos, galerías y monumentos que actualmente --
son de pago, como lo es el Museo de Antropología
e Historia.

Es conveniente que también se mantengan las
bibliotecas públicas abiertas durante el sábado,
se multiplique su número, estableciéndose el sis
tema de préstamos a domicilio, ampliar los hora
rios de los cines de manera que hubiera funcio--
nes matinales a precios rebajados. Igualmente -
debe presentarse obras clásicas de la literatu--
ra universal en teatro y televisión.

En los países en vías de desarrollo, aun --
cuando los trabajadores no posee automóviles, --
la posibilidad de viajar en autobús ha transfor-
mado la utilización del tiempo libre en muchas -

comunidades; si los trabajadores no poseen un -- receptor de radio, a menudo la aldea lo posee, - lo que ha reunido a pueblos enteros y los ha --- puesto en contacto con el mundo exterior.

En realidad, puede decirse que en muchas co-
munidades, y no solamente entre las más ricas, -
si el grupo de trabajadores demuestra suficiente-
mente voluntad para organizar alguna actividad -
de tiempo libre razonable y útil, y está dispues-
to a tomar la iniciativa y a compartir los gas--
tos, es relativamente fácil obtener ayuda finan-
ciera o servicios materiales de alguna autoridad
pública o asociación privada. A pesar de cier--
tos abusos ocasionales, algunos de los cuales sin
duda podrían superarse mediante una educación --
destinada a fomentar un uso inteligente y crea--
dor del tiempo libre, no parecen tener base al-
guna los temores expresados por algunas personas
de que el tiempo libre de los trabajadores se --
destinaría a usos reprobables.

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

- 1.- Las normas consignadas en nuestro derecho - del trabajo, constituyen un mínimo de garantías para la clase trabajadora, entre las - cuales se encuentran las determinadas en -- las fracciones I y II del artículo 123 cons- titucional, mismas que nos hablan de jorna- da máxima de trabajo, mas no así de jornada obligatoria de ocho horas.
- 2.- Principalmente en los países que aplican - una planificación de la economía, como por ejemplo Francia y los países socialistas, - se han preocupado por formular una política nacional en materia de reducción de la dura- ción del trabajo. En otros países como Di- namarca, Noruega y Suecia, la formulación - de esta política se ha concretado al esta- -- blecimiento de comisiones encargadas de es- tudiar las medidas relativas a la reducción y reglamentación de la duración del trabajo.
- 3.- En Yugoslavia, país socialista, constitu- cionalmente se estableció la semana de 42 - horas, asimismo, este ordenamiento jurídico normativo preceptúa que excepcionalmente se podrá establecer durante un cierto período una semana laboral de más de 42 horas, si - así lo requiere la naturaleza específica -- del trabajo. Por lo que se demuestra que - aún en los países socialistas, hay sujeción a las circunstancias económicas que deter- minan la producción nacional.
- 4.- Internacionalmente se ha reconocido que to- da acción ya sea práctica, ya sea política, encaminada a reducir la jornada de trabajo, debe establecerse tomando en cuenta previa- mente la posibilidad de la rama económica - en cada caso particular; de la aplicación - de estas medidas se debe analizar en lo ge-

neral el nivel de vida de la población, el avance tecnológico logrado, el comercio internacional, etc.

- 5.- Respecto de la disminución de la jornada de trabajo, algunos países como Inglaterra, Estados Unidos, Canadá, Francia, etc., los trabajadores prefieren un aumento en sus ingresos económicos en lugar de una prolongación de su tiempo libre, o prefieren que su mayor tiempo libre revista la forma de vacaciones prolongadas en lugar de una semana de trabajo más reducida.
- 6.- El movimiento en pro de la reducción de la duración del trabajo, y en particular de la semana de 40 horas en 5 días de trabajo, ha cobrado gran ímpetu en los últimos años. En esta materia la iniciativa la han promovido los sindicatos, en especial, en los países más altamente industrializados, donde, a juicio de los trabajadores, la reducción de la duración del trabajo parece socialmente conveniente, económicamente necesaria para compensar el progreso técnico, y una medida de protección contra el desempleo. Esta aspiración de la clase trabajadora varía de un país a otro y de una industria a otra; lo mismo ocurre con los argumentos que se han expuesto en favor de una nueva reducción de la duración de las horas de trabajo.
- 7.- En cuanto a la posibilidad de reducir la jornada de trabajo en nuestro país, considero que es imprescindible que se tomen en cuenta los siguientes factores: El nivel del desarrollo social, el desarrollo económico alcanzado, así como su capacidad de competir en el comercio internacional, amén de otros que ejercen influencia directa sobre el nivel de la duración del trabajo ya que, de no adoptarse las medidas idóneas de ajuste a un nivel nacional, las jornadas re

ducidas podrían reflejarse como factores -- negativos en el curso de tiempo, en vez de evolucionar hacia un sentido en todo orden positivo.

- 8.- Quienes nos preocupamos porque todos los - hombres participen de los beneficios cientí-
ficos y tecnológicos alcanzados por la huma-
nidad en este siglo, no podemos sino pronun-
ciarnos no sólo en favor de la semana de 40
horas, sino por la de 36 y si fuera posible
por la de 30 horas. Sin embargo, el desear
y propiciar el bien para todos no quiere -
decir que debemos de cerrar los ojos ante -
la realidad y pretender medidas que la mis-
ma realidad rechace. Soy partidario de la
reducción de la duración de la jornada labo-
ral, pero considero que actualmente debe---
mos luchar por un salario que permita al tra-
bajador vivir decorosamente, ya que éste, -
aparte de agobiado por sus necesidades eco-
nómicas, con un salario mínimo a todas lu-
ces insuficiente para cubrir sus necesida--
des elementales de él y su familia, fatiga-
do, no es un buen trabajador.
- 9.- La experiencia internacional nos demuestra
que en los países donde se ha implantado la
semana de 40 horas, ha sido producto de ne-
gociaciones colectivas (Estados Unidos, Ca-
nadá, Inglaterra, etc.), de medidas legisla-
tivas (Canadá, Francia, Yugo eslavía, Rusia,
etc.) y laudos arbitrales (Australia y Nue-
va Zelandia).
- 10.- La implantación de la semana de 40 horas en
nuestro país, vendría a representar una con-
quista para el trabajador, conquista que, -
en si misma, no representa gran beneficio -
para el mismo, si se compara con la situa-
ción económica nacional que priva en la ac-
tualidad ya que sería perjudicial, pues el
costo de la vida aumenta en desproporción -

bastante acentuada al incremento de los salarios.

- 11.- Considero que la reducción de la duración de la jornada de trabajo, es una aspiración legítima de los trabajadores, en virtud de que tiene como finalidad esencial la de permitir al trabajador la recuperación de sus fuerzas, hasta consagrarse a su vida familiar, a actividades culturales, políticas o religiosas, que le permitan obtener la dignidad de persona y no tan sólo ser simplemente instrumento de la producción.
- 12.- Opino que por ahora, la implantación de la semana de 40 horas debe lograrse a través de contratos colectivos de trabajo, ya que establecerse por vía legislativa correría el riesgo de ser injusta, pues habría empresas que no estarían en posibilidad de establecerla debido a sus escasos recursos económicos, y al sucumbir dichas negociaciones se acabaría para muchos trabajadores la oportunidad de conseguir el sustento familiar diario.

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

Anuario de Estadísticas del Trabajo 1972 (O.I.T.)

Boletín No. 56 de la C.T.M. de fecha 10 de Junio de 1970.

Breña Garduño Francisco y Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada, COPARMEX, México, 1970. Tomo II.

Cámara de Diputados XLVI Legislatura del Congreso de la Unión. México a través de sus constituciones; Antecedentes constitucionales e históricos del Artículo 123, México, 1967. (5 vols).

Convenio No. 47, sobre la reducción de las horas de trabajo a cuarenta horas por semana, O.I.T. - 1935.

Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo décima edición, Ed. Porrúa, S.A. México, 1970.

Cavazos Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana. México 1972.

Cueva Mario de la, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1a. edición. Ed. Porrúa, S.A. México, - 1972.

Chamberlain W. Neil. El sector Laboral, Ed. Tipo gráfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1972.

Diario Oficial de 14 de julio de 1972.

Diario Oficial de 28 de diciembre de 1972.

Duración Normal del Trabajo, O.I.T. Ginebra, Suiza, 1967.

"El Día" de fecha 6 de marzo de 1973.

"El Herald de México" de fecha 2 de agosto de 1973.

"El Sol de México" de fechas 20 de enero, 27 de marzo, 26 de mayo, 19 de julio y 2 de agosto de 1973.

"Excelsior" de fechas 27 de febrero y 7 de marzo de 1973.

Echeverría Alvarez, Luis, Tercer Informe de Gobierno.

Estudio de las Legislaciones y Prácticas Nacionales, 37 Reunión de Expertos, O.I.T. Ginebra, Suiza, 1967.

García Oviedo Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social, Madrid, 1934.

González Blanco, Salomón, "Apuntes" 1954.

Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Ed. Porrúa, S.A. México, 1967.

Krotoschín Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1948.

Lagus Henrik, Revista Internacional del Trabajo Vol. 78, No. 1, Ginebra, Suiza, 1968.

Pearce Davis y Gerald J. Matchett, Economía Laboral Moderna, 1a. edición. Ed. Bibliográfica Argentina, 1960.

Sánchez Alvarado Alfredo, "Apuntes".

Taft Philip, Problemas Económicos de Trabajo, 1a. edición, Ed. Intercontinental, S.A. 1959.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 1a. edición, Ed. Porrúa, S.A. México 1970.

Vekic Djuro, Revista Internacional del Trabajo, Vol. 82 No. 3, Ginebra, Suiza, 1970.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo, 1931.

Nueva Ley Federal del Trabajo, 1970.

Código Canadiense de Trabajo (normas) 1965.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1963.

Constitución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas.

Código de Trabajo de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, 1972.