



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

150

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

2E

“ A R A G O N ”

**“LO INOPERANTE DE LA JORNADA
EXTRAORDINARIA DE TRABAJO EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

T E S I S
Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a :
IRMA GARCIA MORALES

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

PORFIRIA Y ROMAN.

A MI HIJO HANS Y A MI

ESPOSO JAVIER.

A MIS HERMANOS:

EFRAIN, LILIA Y ARTURO.

AL C. JUEZ 34°. CIVIL

LIC. SIMON SILVA MARCIAL

A MI ASESORA:

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

Con cariño y

agradecimiento....

I N D I C E

LO INOPERANTE DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

| | |
|--------------------|---|
| Introducción | I |
|--------------------|---|

CAPITULO PRIMERO

I Antecedentes de la Jornada de Trabajo a nivel Mundial

| | |
|---|----|
| A) El Sistema Gremial | 14 |
| B) La Revolución Industrial del Siglo XVII..... | 19 |
| C) El Individualismo en Europa..... | 26 |
| D) Reglamentación de la Jornada de Trabajo en algunos países Latinoamericanos..... | 38 |
| E) Convención Internacional de París de 1889..... | 53 |
| F) La Declaración de los Derechos del Hombre..... | 56 |
| G) Conferencia de Washington de 1919..... | 59 |
| H) Tratado de Paz de Versalles..... | 63 |

II Antecedentes de la Jornada de Trabajo en nuestro país.

| | |
|---|----|
| A) Los Aztecas y los Mayas..... | 68 |
| B) Epoca de la Colonia..... | 76 |
| C) Movimientos Obreros a Principios del Siglo XX..... | 79 |
| D) Las Primeras Legislaciones de este Siglo hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 85 |
| E) Ejecutorias Pronunciadas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación a partir de 1931..... | 89 |

CAPITULO SEGUNDO

| | |
|---|-----|
| I Principales Aspectos de la Jornada de Trabajo | |
| A) La Necesidad de Limitar la Jornada de Trabajo..... | 93 |
| B) Concepto de Jornada de Trabajo..... | 96 |
| C) Clasificación de la Jornada de Trabajo..... | 100 |
| D) Interrupciones de la Jornada de Trabajo..... | 109 |
| E) Anhelos de Reducir la Jornada de Trabajo a cuarenta horas semanales..... | 113 |

CAPITULO TERCERO

| | |
|--|-----|
| I Principios Fundamentales de la Jornada Extraordinaria de Trabajo. | |
| A) Concepto..... | 116 |
| B) Circunstancias Extraordinarias y Especiales..... | 124 |
| C) Forma de Cómputo de las Horas Extras..... | 133 |
| D) Retribución..... | 139 |
| E) Distribución de las Horas Extras de Trabajo de acuerdo a lo que establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo..... | 153 |
| F) Jornada de Emergencia..... | 157 |

CAPITULO CUARTO

| | |
|---|-----|
| I Inoperancia de la Reglamentación de la Jornada Extraordinaria de Trabajo. | |
| A) Obligación de prestar el Servicio Extraordinario... | 160 |
| B) Problemática Jurídico-Práctica del Tiempo Extraordinario en las empresas que establecen diversos horarios de trabajo para sus diferentes departamentos | |

| | |
|---|-----|
| dada la Naturaleza de las mismas..... | 170 |
| C) Análisis Comparativo entre la Constitución y la Ley Federal del Trabajo..... | 175 |
| D) La Carga de la Prueba en la Jornada Extraordinaria de Trabajo..... | 180 |

Conclusiones

Bibliografía

I N T R O D U C C I O N

Desde el punto de vista económico, nuestro país en los últimos años ha dirigido el grueso de la inversión a la industria y otras actividades modernas de la economía, a pesar de que éstas generan pocos empleos y que siguen agravando el problema de la desocupación, esto como consecuencia también de la alta tasa de crecimiento demográfico que va a constituir uno de los problemas nacionales más graves.

No obstante lo anterior es necesario resaltar que tanto el sector empresarial como el obrero se encuentran afectados de múltiples necesidades de orden práctico y jurídico que atañen a su propia existencia.

El trabajador, desde su niñez hasta la incapacidad de su muerte ha permanecido atado a su trabajo durante jornadas prolongadas con exceso, en ocasiones sin el goce de un salario o de un descanso semanal o anual; por lo que éste desde la época de la esclavitud se ha venido liberando progresivamente hasta la situación que actualmente guarda. Dicha evolución ha sido realizada a saltos y sin un plan sistemático preestablecido lo cual ha sido posible gracias a diversos factores tanto ideológicos como técnicos.

El trabajador siempre ha luchado hasta nuestros días por la reducción de la duración de la jornada de trabajo, sin olvidarse en ningún momento de la REMUNERACION que

debe percibir por sus servicios prestados.

En forma particular el presente trabajo tiene como finalidad estudiar y analizar los principales problemas que tanto en la práctica como dentro del campo del derecho se suscitan en relación con la Jornada Extraordinaria de trabajo, también llamada horas extras o tiempo extra.

Primeramente analizaremos la evolución del trabajo desde la época de la esclavitud y así a lo largo de la historia hasta llegar al sistema capitalista.

Como objetivo fundamental de esta investigación se presenta un panorama general de los múltiples problemas que tanto en la práctica como en el Derecho se suscitan en las empresas, esto en relación con el tiempo extraordinario, en cuanto a su cómputo, forma de pago, las obligaciones que tiene el trabajador en relación con éste servicio.

Las disposiciones legales existentes resultan anacrónicas en relación con el presente tema, exigiendo la práctica no sólo la modificación de las mismas sino el cambio total, en virtud de las necesidades que actualmente operan en los distintos centros de trabajo.

El tiempo extraordinario o jornada extraordinaria de trabajo es una excepción que la legislación hace de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, en virtud de que en ocasiones por circunstancias especiales o extraordinarias

rias, las empresas requieren llevar a cabo una mayor producción que va a reportarle una utilidad, y un beneficio económico al trabajador.

No hay que olvidar que la existencia de la limitación a la jornada de trabajo, cualquiera que sea ésta, se hizo en función de tutelar ciertos valores humanos como son: la salud, la vida social y moral del individuo, así como la economía y la libertad individual de este.

CAPITULO I

1.- ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO A NIVEL MUNDIAL.

Con el objeto de dar un adecuado inicio al tema motivo del presente trabajo, se hace necesaria la realización de un pequeño bosquejo de lo que fue el trabajo en la época antigua.

Asimismo tenemos que dentro de la historia de Derecho del trabajo nos encontramos con algunos antecedentes históricos de gran trascendencia, como son:

EL REGIMEN DE LA ESCLAVITUD

Después de haber vivido una época de salvajismo en la que el hombre subsistió de la naturaleza, alimentándose de frutos, raíces, así como de la caza y de la pesca, aparece esta figura que viene a tener un carácter servil iniciándose ésta, con los prisioneros de guerra que anteriormente eran sacrificados, utilizándose en esa época en la realización del trabajo agrícola principalmente. Es muy importante el desarrollo de la actividad pues llegó a constituir la base social y económica de toda edad antigua.

En este período el esclavo es el único que trabaja recibiendo a cambio malos tratos, humillaciones y crueldades por parte de su dueño, encontrándose totalmente desprotegido pues dependía absolutamente del que le comprara o

hiciera prisionero.

"En el antiguo Testamento (Génesis III, 17, 19) el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo tiene que saber como mandar lo que el esclavo debe saber como tiene que obedecer".⁽¹⁾

La esclavitud es una institución en la que se agudiza la división del trabajo, existiendo labores de agricultura y ganadería que constituían el trabajo del campo y urbano que era el de las ciudades, aumentándose con esto la producción por el nacimiento de las industrias artesanas, lo cual ocasionó la aparición de la propiedad privada y la explotación del hombre por el hombre.

Esta época llena de crueldad para los cautivos, todos los que son esclavos están obligados a trabajar, tanto el lisiado como el débil o en su defecto el niño, tenían que laborar careciendo de toda personalidad y considerándolos como bienes patrimoniales de cuya vida disponía ampliamente el propietario. Así tenemos que en Roma al esclavo se le consideraba como una cosa (Res Mancipi).

Y no es sino hasta el advenimiento del cristianismo en que se inicia un mejoramiento de la situación de los

(1) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Primera edición, Porrúa, S.A., México, 1974. p. 17.

esclavos, no obstante que con anterioridad estos cautivos realizaban ciertas pugnas o conflictos sociales organizándose para luchar por un mejor trato, e incluso por su liberación y que también tuvieron un carácter dramático al grado de provocar una crisis económica por la falta de esclavos en virtud de que ya habían surgido leyes que regulaban el mejoramiento de la situación de los esclavos prohibiéndose se que el esclavo fuera tratado con crueldad.

Fue de esta manera que se logró la desaparición de esta institución y se da paso con esto al surgimiento de un nuevo régimen El Feudalismo.

EL FEUDALISMO

Este sistema surge cuando a la caída del Imperio Romano se crean nuevos estados y cuyos titulares hacen una distribución de las tierras en determinadas personas que a cambio de ellos se comprometían a servir bajo su mando y quienes se fueron adjudicando lentamente a los campesinos, convirtiéndose esto posteriormente en una dependencia personal entre el Feudo y el Señor Feudal, por lo que este sistema parte del llamado FEUDO que es una parcela de tierra.

"El régimen feudal o feudalismo es la organización política social en la que el poder soberano, que antes había pertenecido únicamente al Rey, se distribuye entre los señores, en detrimento de la autoridad real".⁽²⁾ Y así

(2) GUZMAN LEAL, Roberto. Historia de la Cultura. Séptima edición. Porrúa, S.A., México, 1975, p. 319.

excepto el Rey todo propietario de un Feudo era a su vez vasallo y soberano, ya que el Feudo era una propiedad y una soberanía hereditaria.

Es así como la vida social de aquella época sufre grandes modificaciones, imponiéndose como clase dominante la de los señores feudales y como clase dominada los campesinos siervos. Existiendo una total desigualdad social, radicada en capas sociales o estamentos que dan origen a relaciones de tipo subordinado con una estricta dependencia personal entre quienes forman estructura jerarquerizada.

La servidumbre es un sistema que se desarrolló en muchos países europeos como Inglaterra, Italia, Francia, Alemania, España, etc. con una duración aproximada desde los albores del siglo X hasta el final de la Edad Media en el siglo XV. Y es en esta época en la cual los productores con el fin de obtener su bienestar sacrifican a las personas de los trabajadores.

Los factores más poderosos de esta evolución feudal fueron la explotación de tierras realizadas por conquistadores que se convirtieron en Reyes, y las concesiones de tierras que estos otorgaban a sus partidarios presentes o futuros.

Los derechos y obligaciones que tenían los feudos no eran sólo respecto de la tierra, sino también del comercio y de la industria.

En un principio el Feudalismo reportó a la sociedad de aquella época ciertos beneficios, pero después tanto el pueblo como los siervos odiaron este sistema en virtud de las injusticias y atropellos que éstos sufrían por los señores feudales. Pues se sabe que al pueblo se le exigían altos y numerosos tributos, además de que con las constantes guerras que se sucedían las cosechas estaban arruinadas, provocándose con esto miseria y hambre entre las gentes del pueblo y los siervos.

Además de que los siervos eran severamente explotados y se encontraban al mismo tiempo desprotegidos de sus dueños de quienes dependían, por lo que sintiendo la necesidad de salvar dicha situación, tanto el pueblo como los siervos en apoyo mutuo iniciaron una lucha contra el poder feudal lo cual desembocó posteriormente en una monarquía absoluta.

Como es de observarse en las figuras histórico-sociales que se han analizado brevemente podemos afirmar que ya sea en una u otra forma el hombre siempre ha trabajado para obtener sus sustento así como el de su familia, laborando injustamente jornadas de trabajo ilimitadas como ya antiguamente describimos.

Como veremos en el Derecho Romano el problema de las prestaciones de servicios así como la concepción del régimen servil del trabajo van a tomar un carácter distinto.

COLLEGIA EPIFICUM

Tuvieron su origen en Roma en los tiempos del emperador Servio Tulio y se conocen como las agrupaciones u organizaciones mejor constituidas y organizadas de aquella época.

Como consecuencia de la reorganización de la ciudad, cuando la plebe se funde con los patricios, con el extranjero y con el esclavo manumitido, todo elemento de población participa de la lucha social y política de Roma, surgiendo los oficios en Roma la cual se convierte en una ciudad industriosa y formada por artesanos.

Inicialmente en Roma el hombre se dedicaba a la agricultura pero con el devenir del desarrollo económico se propicia que el romano utilice los servicios de las bestias y de las personas, y así va evolucionando el trabajo en Roma, viéndose obligados los ciudadanos romanos a recurrir de la contratación o alquiler de servicios de otras personas, en virtud del desarrollo económico e industrial tan grande de esa ciudad.

Los Colegios de Artesanos inicialmente estaban integrados por esclavos, pero en cuanto éstos fueron disminuyendo se fueron integrando por trabajadores libres, dejando lugar con esto al arrendamiento de esclavos que ofrecen públicamente sus servicios.

Estas asociaciones de artesanos de un mismo oficio tenían como objeto crear círculos de carácter religioso y humanitario, por lo que el estado no reconocía a los miembros de estas agrupaciones ciertos derechos, esto explica las raquíticas condiciones en que se encontraba la industria y el desprecio que los romanos tenían al trabajo manual, considerándolo algo exclusivo para los esclavos.

Más tarde estos Colegios obtuvieron ciertas franquicias como: personería civil, y jurisdicción especial con facultad de aceptar legajos, donaciones y poseer bienes, pero nunca tuvieron carácter profesional de una asociación. Siendo a la caída del Imperio Romano cuando estos Colegios dejaron de existir, esto es cuando los maestros explotan a los trabajadores para poder satisfacer las necesidades del Estado Romano y fue en ese momento en que dicho estado desapareció.

"Roma experimentó el problema del trabajo y se ocupó de la regulación jurídica de la prestación de servicios. Efecto de un contrato la reglamentación en sus formas esenciales, el contrato de obra (Locatio Conductio Operaris) y de trabajo (Locatio Conductio Operarum), y estado dos clases de contratos existían dentro del Jus Civile y era el tipo arrendaticio que al cabo de los siglos, se intentara ejercer en el régimen jurídico contemporáneo".⁽³⁾

(3) CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición. Fuentes Impresoras, S.A., México, 1971, p. 23.

El Derecho Romano reguló el trabajo resumiéndolo en contratos llamados Consensuales "Locatio Conductio" que consistía en el arrendamiento de una cosa o de un servicio por una persona a otra:

a) Locatio Conductio Rei.- Arrendamiento de una cosa.

b) Locatio Conductio Operaris.- Arrendamiento de obra determinada.

c) Locatio Conductio Operarum.- Este contrato consensual viene a constituir el origen del contrato de trabajo, y tenía lugar cuando una persona se comprometía a proporcionar a otra servicios determinados mediante el pago de unas merces, o sea el Locator se obligaba a proporcionar a un patrón (el Conductor) sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero.

REGIMEN CORPORATIVO

La raíz CORPORACION viene del latín Corporatio y que tomando la definición que nos señala el Diccionario de la Lengua Española es "el cuerpo comunidad, generalmente de interés público y a veces reconocida por la autoridad"⁽⁴⁾. Surge en la Edad Media.

Esta Corporación de Oficios como anteriormente se

(4) Diccionario de la Lengua Española. Edición especial. Ediciones Culturales Internacionales, S.A. de C.V., México, D.F., 1990, p. 258.

dijo, tiene como precedente a los Colégios Romanos y las Gildas Germánicas, y que viene a ser la continuidad de esta, pese a todas sus diferencias fundadas en organizaciones sociales distintas, claro que esto no quiere decir que las corporaciones medievales tuvieron como origen directo e inmediato a los Colegios Romanos o a las Gildas Germánicas, pero tampoco podemos desconocer el signo de dependencia o influencia mediata que los mismos tienen.

La corporación está integrada por las personas que dentro de una misma profesión, oficio o especialidad ocupan las diversas categorías que la constituyen además de que posee cierto carácter institucional el cual varía en una u otra legislación y que escapa de la actividad laboral.

En un sentido amplio la Corporación comprende a "distintas clases de personas jurídicas morales capaces, según los diversos ordenamientos de ser sujetos de relación jurídica".⁽⁵⁾

También se ha definido a la Corporación como el "conjunto de personas que tienen un mismo ejercicio, profesión o estado social". Dicha agrupación tiene personalidad jurídica y sus fuentes de ingreso son: multas, rentas y legados.

(5) FALLA GARRIDO. Corporación. En Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo V. Barcelona, España, 1953. p. 29.

La corporación está formada por pequeños talleres frente a los cuales se encuentra siempre un propietario que es el MAESTRO del cual dependen los trabajadores, por lo que podemos afirmar que la corporación es la unión de pequeños propietarios.

Las corporaciones son uniones de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción formadas o integradas por maestros, compañeros y aprendices, las cuales tienen como finalidad impedir el trabajo a aquellas agrupaciones que no forman parte de ellas, evitar la libre concurrencia entre los maestros, defender el mercado contra los extraños, establecer un monopolio de la producción, evitar la lucha dentro de una misma clase y la reglamentación de las condiciones de trabajo de sus miembros, creando, verdaderos estatutos laborables de carácter autónomo. En virtud de estas finalidades se diferencian claramente las corporaciones de los Sindicatos de los Trabajadores (Sindicato Moderno), que actúa siempre provocando una lucha de clases. Y así tenemos que la relación que unía al aprendiz o al compañero con el maestro no guarda ninguna similitud con la que después constituyó una relación de trabajo.

Estas Corporaciones tampoco se pueden equiparar a las asociaciones obreras o patronales que regulan el Derecho Laboral, ya que los maestros eran los titulares de todos los derechos y los aprendices los sujetos de todas las obligaciones.

La corporación tiene un objetivo esencialmente económico buscando por todos los medios posibles el monopolio de la producción.

Asimismo para lograr un buen funcionamiento, estas Corporaciones se reglamentaban mediante el Consejo de Maestros, el cual se encargaba de controlar y reglamentar la forma de producción, vigilar la compra de materiales, bajar o subir precios, etc. Es aquí donde encontramos un intento de establecer una jornada de trabajo, un horario que varía según las estaciones del año, llegando a ser de nueve a doce horas en el invierno y de trece a diez y siete horas en el verano. No era permitido trabajar en días domingos y en los de fiestas religiosas. El trabajo nocturno estaba prohibido por regla general. Cabe añadir también que en la Corporación se practica la economía dirigida o sea toda reglamentación procedía de sus productores, por lo que adquirió dicha agrupación la responsabilidad de servir económicamente a un mercado que era masivo.

Es importante no confundir a la Corporación con el Gremio pues aunque ambas son agrupaciones formadas por elementos productores dentro de una determinada actividad, tienen ciertas características que los diferencian, como son: el hecho de que la Corporación es una agrupación de interés público, posee cierto carácter institucional, además de que los miembros integrantes de la Corporación dentro de una profesión van a ocupar las diversas categorías existen-

tes que la forman.

Estas corporaciones vienen a constituir el género, en tanto que el Gremio viene a ser la especie.

Podemos afirmar que en estos sistemas las relaciones de tipo laboral que se crearon, no tuvieron un carácter orgánico ni respondieron de una manera sistemática y científica a las necesidades, de tal manera que nos permita hablar en esa época de un Derecho Laboral, ya que tal relación de trabajo o prestación de servicios no pasa a ser una "locatio conductio operarum", sin contenido jurídico suficiente para afirmar la realidad de una disciplina jurídica.

Las corporaciones de oficios forman una etapa muy importante en la regulación de instituciones laborales y muy acertadamente sostiene el Maestro Mario de la Cueva al decir que "Lo que podría llamarse derecho del trabajo en la Edad Media no es sino una serie de reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones"⁽⁶⁾. Criterio que apoyamos.

Como puede observar el lector la Edad Media fue una época muy importante, pues en ella surgen nuevas organizaciones, estructuras, modalidades e instituciones creándose poco a poco una economía urbana y dejándose atrás la de

(6) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Porrúa, S.A. México, 1938, p. 15.

carácter económico y servil. Y así tenemos que la expansión del mercado, los descubrimientos geográficos y los inicios de lo que fue la Revolución técnica e Industrial dan origen al sistema capitalista, que va a traer como consecuencia que los pequeños talleres familiares o aquellas pequeñas industrias de artesanos vayan progresando paulatinamente hasta lograr las bases de una organización profesional.

La dirección de las Corporaciones no provenía de ninguna agrupación estatal, sino que estaban dotadas de autonomía y que fue lo que constituyó una de las causas fundamentales de su decadencia y de su desaparición, pues resulta evidente que era incapaz de responder a la nueva situación económica.

El régimen Corporativo se abolió por el Edicto de Turgot del 18 de marzo de 1776, reapareciendo nuevamente con posterioridad hasta que la memorable noche del 4 de agosto de 1789, se decretó la Libertad del Trabajo como un derecho natural del hombre, y que fue un golpe muy duro para el régimen corporativo. Su desaparición en Francia data de la famosa Ley Chapallier de 1791. Con esta medida quedó cancelada la posibilidad de cualquier agrupación de trabajadores con fines de defensa mutua y resguardo de los intereses de clase.

El hecho histórico de mayor importancia de esta época es la aparición de prestación de servicios en régimen

de libertad y ésta viene a constituir la cimentación del desarrollo y desenvolvimiento de los gremios, que constituye el antecedente histórico inicial de este trabajo.

Las corporaciones de Oficios supusieron una etapa importante en la regulación de las relaciones laborales y crearon las bases necesarias para después constituirse en GREMIOS.

Según el maestro Castorena "La causa de la desaparición del régimen corporativo, se encuentra en la ampliación de los mercados y ésta en la suma de hechos históricos que hicieron posibles las relaciones económicas entre las ciudades marítimas y terrestres y de éstas entre sí".⁽⁷⁾

A) EL SISTEMA GREMIAL.

La justificación de que se enumere a esta figura como el primer antecedente histórico del tema objeto de esta investigación, es en virtud de que constituye uno de los primeros antecedentes de la jornada máxima de trabajo, pues como se puede observar en el régimen corporativo no se podía hablar de un límite de jornada de trabajo por la naturaleza de las mismas, y que sólo en los últimos momentos de estas figuras se puede decir que existió cierto trabajo libre, ésto consecuencia del gran deseo de los comerciantes y

(7) CASTORENA, Jesús. Ob. cit. p. 30.

artesanos de independizarse, surgiendo nuevas organizaciones e instituciones diferentes, o sea se creó una nueva forma de trabajo, sustituyéndose la economía anterior de carácter doméstico por una nueva economía de carácter urbano en virtud de las necesidades operantes en esos momentos, del crecimiento de mercados, de la creación de nuevas rutas y descubrimientos geográficos además de la revolución técnica e industrial, se da entrada a esta manera al sistema Capitalista.

Dentro de la industria se crean pequeños talleres familiares de artesanos, los cuales se iniciaron con una pequeña estructura, pero que paulatinamente evolucionan al grado de llegar a constituir la base de una verdadera organización profesional.

Y es así como aparecen las prestaciones de servicios bajo un régimen de libertad que viene a constituir la base del desarrollo y evolución del sistema gremial.

Los gremios por naturaleza son asociaciones profesionales perfectamente delimitadas teniendo como finalidades principales la regulación del trabajo entre sus asociados y el mantenimiento de ser un monopolio frente a terceros. Como características en general de los mismos se pueden señalar el hecho de que nadie podría desempeñar un oficio sin formar parte de un gremio, que viene siendo el gozar de un monopolio; asimismo están compuestos los gremios por

una estructura jerarquizada formada por estamentos sociales que son: LOS MAESTROS OFICIALES O COMPAÑEROS Y APRENDICES, siendo los maestros los únicos facultados para tener el cargo, esto es la dirección y gobierno del Gremio, en virtud de que desempeñaban la función más elevada en la escala, quedando la reglamentación de las relaciones laborales en la voluntad de las partes para ser atribuidos después al poder regulador de los gremios.

Así tenemos que Pirenne, define a los Gremios como "las corporaciones industriales que gozaban del privilegio de ejercer exclusivamente determinada profesión, de acuerdo con los reglamentos sancionados por la autoridad pública"⁽⁸⁾.

La enciclopedia jurídica Omeba nos define a los gremios como "la corporación formada por los maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio, regidos por ordenanzas o estatutos especiales", y también "conjunto de personas que tienen un mismo ejercicio, profesión⁽⁹⁾ o estado social".

Tanto la corporación como el gremio son agrupaciones diferentes, ya que las corporaciones tienen un carácter

(8) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ariel, S.A. Barcelona, España, 1973. p. 61.

(9) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XIII. Bibliográfica Argentina, S.A. Buenos Aires, Argentina, 1976, p. 393.

que escapa a la actividad laboral, en tanto que los Gremios se encargan de tener sólo elementos que poseen una clasificación profesional igual y que es generalmente manual y fija, sujeta a variaciones.

Y así tenemos que se ha denominado Corporaciones Gremiales, a la reunión de trabajadores, artesanos y mercaderes que en virtud de desempeñar un mismo oficio se reúnen apegándose a determinadas ordenanzas y, "gremios" al conjunto del mismo oficio, profesión o estado social que actúa dentro de determinada corporación.

Estructura Gremial, los gremios formados por distintas capas sociales que son;

a) LOS OFICIALES O COMPAÑEROS.- Que constituían una categoría no bien definida, en virtud de que estos ya habían rebasado el período de aprendizaje sin poder llegar a obtener el grado de Maestros por diversas circunstancias y condiciones, trabajando a jornal o por unidad de obra, por lo que siendo casi unos maestros eran contratados como obreros, lo cual originó un gran descontento y resentimiento de los que formaban esa categoría, que fueron admitidos en régimen de trabajo subordinado al Gremio.

Las medidas que se tomaron para evitar que el oficial o compañero tuvieran cierto acceso a la maestría fueron: la prolongación del aprendizaje, aumento de las tasas para obtener el título de maestro, realizar la Obra Maestra

que venía siendo como una garantía de la capacidad de los aspirantes a dicho título además de que el oficial tenía que realizar un trabajo sin percibir retribución alguna. Una característica de los gremios fue la limitación que exigía de los maestros, toda vez que dicha categoría era una vinculación hereditaria.

El contrato que surgía entre el maestro y el compañero era un contrato de trabajo, pues el compañero y oficial era un verdadero asalariado condenado a ello de por vida.

La regulación de las condiciones de trabajo dentro de la Corporación se hizo a través de las ordenanzas que constituían la ley y que regularon situaciones como: el descanso dominical y religioso, el despido, la jornada, la semana de trabajo, en los sábados y vísperas se trabajaba una jornada reducida, salarios, prohibiciones del trabajo nocturno, etc.

b) EL APRENDIZ.- Tiene como deber principal el de asimilar el aprender el oficio, lo que trae como consecuencia el obedecer a su maestro. Siendo la duración del aprendizaje entre cuatro y seis años.

Existe el antecedente de que en algunas ciudades los gremios llegaron a tener justicia por medio de verdaderos tribunales integrados por los mismos maestros, claro es pues, compañeros y aprendices quedaron sujetos a la justi-

cia del patrón, en donde nunca fueron representados.

"Los gremios se encontraban perfectamente delimitados, sin que una persona pudiera pertenecer a dos o más de ellos, ni desempeñar trabajos que correspondieran a oficios distinto al suyo ni tener más de un taller, ni ofrecerse a continuar el trabajo que otro hubiera comenzado, y la distinción era tan precisa, que un zapatero remendón no podría hacer zapatos nuevos ni un herrero una llave".⁽¹⁰⁾

A fines de este período gremial el trabajo tomó dos direcciones situadas en dos momentos. El primero cuando el trabajo se presenta dentro del gremio bajo el régimen de libertad y que constituye la plenitud gremial, el segundo momento viene a ser la decadencia del sistema, momento éste en el que surgen los abusos gremiales luchándose por una reivindicación del trabajo libre y que a futuro va a formar una realidad social que va a ser la base del Derecho del Trabajo.

B) LA REVOLUCION INDUSTRIAL DEL SIGLO XVIII.

La denominación de "Revolución Industrial" que se dió a este fenómeno de gran trascendencia histórica, ha creado diversas polémicas ya que no sólo produjo cambios de naturaleza industrial sino también sociales e intelectuales.

(10) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 17.

No se le puede considerar a este fenómeno como natural ya que surge en un país (Inglaterra), donde triunfa una clase social con muchos deseos de progresar que es la burguesía.

A este cambio histórico se le ha definido como "la transformación social y económica ocurrida a fines del siglo XVIII y principios del XIX, cuando se introdujo la fuerza del vapor en la manufacturera, dando paso a la industria moderna"⁽¹¹⁾.

Resulta imposible precisar el momento en que verdaderamente inició la Revolución Industrial, ya que tomando en cuenta que la historia es toda una continuidad, este proceso de industrialización no pudo haber surgido de una manera brusca sino que por el contrario es un largo proceso de transformación que se inició a mediados del siglo XVI y el cual culminó de una manera victoriosa con el estado industrial a fines del siglo XIX.

A este acontecimiento histórico no se le debe identificar con la introducción de la máquina en el proceso productivo, sino que, es más importante identificarlo por los efectos sociales que éste produjo y que son los que importan al objeto de la presente investigación. El jurista español Jaime Montalvo Correa entiende por Revolución Indus

(11) Nuevo Practidiccionario Anaya de la Lengua Española. Tercera edición. Fundación Cultural Televisa A.C. Ric-tus. México, 1981. p. 615.

trial", el desarrollo tecnológico llevado a cabo en el siglo XVIII y que implica el paso de la herramienta mecánica que es la máquina, y que Carlos Marx en su obra "El Capital" nos dice "la máquina elaborada es la que ha creado la revolución Industrial del siglo XVIII y la que marca el punto de partida de la transformación de la explotación fabril artesanal o manufacturera en explotación maquinista"⁽¹²⁾

La aparición del fenómeno técnico de la Revolución Industrial va a traer como consecuencia el nacimiento del proletariado y la creación de una serie de normas que van a acabar con el sistema corporativo, esto es a través del Edicto de Turgot, la Ley Chapellier de 1791 y el Código Penal Francés de 1810 el cual regula el delito de coalición.

Fueron causas que motivaron el surgimiento de la Revolución Industrial las siguientes:

1a.- La gran expansión y la concentración demográfica.

2a.- El surgimiento de una nueva clase de personas que son los futuros empresarios capitalistas que lograron la aparición de grandes establecimientos comerciales o industriales.

3a.- La aparición del maquinismo, que después de muchos obstáculos, por fin en 1764 Hargreaves inventó la primera máquina de hilar y la cual poco a poco desplazó a

(12) MONTALVO CORREA, Jaime. Fundamentos del Derecho del Trabajo. Primera edición. Civitas, S.A., Madrid, España, 1975, p. 62.

los trabajadores manuales, de ahí que Carlos Marx, afirma que nunca se ha visto más espantosa ruina por la que pasaron los tejedores manuales ingleses que la sufrida con la expansión del maquinismo, situación que provocó la reacción violenta de los trabajadores quienes se organizaron para quemar y destruir las máquinas y los edificios fabriles que tanto daño les causaban, lo cual originó que en 1769 se dictara la primera ley contra asaltos a las máquinas o intentos de destrucción a las fábricas.

Si en la época Gremial resultaba difícil que el oficial se convirtiera en maestro empresario en virtud de que no reunía los medios económicos suficientes para adquirir bienes de capital para la explotación, esta situación se acentúa aún más con la aparición del maquinismo, ya que, se requería de una enorme inversión en un principio para montar la fábrica y después para que ésta se mantenga en un período extenso, rápido y de un gran progreso económico.

La estructura social de la revolución industrial afecta dos aspectos primordialmente: en el primero altera el contingente de los sectores productivos y en el segundo origina el nacimiento de una clase social, primera clase Obrera que es el punto más importante para la aparición y desarrollo del Derecho del Trabajo, clase social que es producto de las máquinas por lo que sin éstas existe dicha clase.

En el industrialismo existieron diversas contra-

dicciones y antagonismos, motivados por el uso capitalista de las máquinas, ya que como todos sabemos la máquina acorta el tiempo del trabajo pero si se usa con fines capitalistas aumenta el día de trabajo..., intrínsecamente es un triunfo de la humanidad sobre las fuerzas de la naturaleza, pero desde el punto de vista de la utilización de esas máquinas con fines capitalistas esclaviza a los hombres; por otra parte el maquinismo va ha incrementar la riqueza del operario, pero si se utiliza capitalistamente se empobrece.

También gracias a la máquina y a la organización fabril se llega a la racionalización del trabajo y a la división del mismo como proceso técnico de producción; esto es, se destruye "la propiedad de oficio" que pertenecía al trabajador convirtiéndose el trabajo, en un trabajo puramente mecánico y colectivo, quedando con ésto los trabajadores relegados de su profesión además restándoles el valor a su capacidad técnica profesional de su oficio, dándole un mayor valor a su mínima capacidad en el manejo de la máquina que consistía en girar manivelas, llenar cargas y hacer ciertas diligencias, etc., no siendo necesaria su fuerza física ni su aptitud, por lo que estando totalmente relegado el obrero, no se le consideró más necesario que a un niño.

Esas situaciones van a provocar que los obreros se unan, se asocien en defensa de sus intereses contra la burguesía, y una vez organizados los trabajadores, estallan revueltas y sublevaciones en contra de aquellos que poseían

los medios de producción (la burguesía). Uno de los movimientos obreros fue el llamado de los luddistas por el tejedor Nedd Ludd, que destruyó máquinas y edificios fabriles por lo que en 1812 se promulgó la Ley que frenara dichos movimientos y que imponía pena de muerte al que destruyera o atacara las máquinas o edificios fabriles.

Asimismo los obreros ingleses lucharon por el reconocimiento parlamentario de las libertades de coalición y asociación profesional forman los Trade Unions en 1824 y en ese mismo año para presionar al Parlamento forman un plan de acción social como petición al Parlamento, intentan una huelga general durante un mes que llamaron "mes santo" el cual también fracasó.

Desde el punto de vista social la industrialización es un acontecimiento que hasta nuestros días constituye un desarrollo inquietante, pues antes de que se iniciara este proceso de transformación Revolución Industrial o sea antes del siglo XVIII la mayoría de los habitantes ingleses ganaban su pan trabajando la tierra, existiendo también a ese nivel muchas diferencias.

Las consecuencias que la Revolución Industrial acarreó a la clase trabajadora fueron múltiples, tales como: los trabajadores ya no van a estar como en los talleres artesanales, sino que se van a reunir en un sólo lugar que es, la fábrica; la jornada de trabajo se va a prolongar de una

manera exagerada por las necesidades de mano de obra, y por que ya se utilizaba en esa época el gas de carbón para la iluminación, rompiéndose con esto la vieja tradición de no laborar después de la puesta del sol; asimismo se van a sujetar a éste régimen tanto los hombres como las mujeres y los niños, no existiendo consideración alguna para nadie tanto mujeres como niños laboran jornadas de trabajo de doce a quince horas diarias percibiendo estos a cambio, salarios inferiores al que percibían los hombres, por trabajo igual, por lo que se hizo preferente la mano de obra de mujeres y niños, pues era más barata.

Las condiciones en que los obreros desempeñaban su trabajo en esa época eran infrahumanas, pésimas, contrarias a la salud e integridad física de cualquier individuo y a pesar de que se promulgó en Inglaterra una ley sobre la salud y moral de los aprendices, la cual limita las horas de trabajo y señala medidas de higiene y de educación de los trabajadores esta ley constituye uno de los primeros intentos en Inglaterra de reducir la jornada de trabajo, desgraciadamente no tuvo eficacia alguna y la situación de los trabajadores no mejoró.

En esta época la industria alcanzó un gran desarrollo y no sólo se va a liberar al hombre de brutales esfuerzos, sino que la substitución del trabajo humano adquirió y adquiere actualmente proporciones inconcebibles como:

máquinas que convierten miles de toneladas de troncos de pino en miles de toneladas de rollos de papel; máquinas que convierten capas de algodón en delgados e interminables hilos, todo esto en unos cuantos minutos, de otra manera imaginemos cuántos trabajadores o hilanderas se hubieran requerido para convertir en unos cuantos minutos una tonelada de madera en una tonelada de papel, una tonelada de algodón en un kilómetro de fina y bien pintada tela lo que significa que nos encontramos con mecanismos de gran magnitud, que realizan lo que el hombre jamás podría realizar y que este industrialismo va a beneficiar a una determinada clase social "la burguesía" no obstante ello la libertad de los trabajadores quedó resumida a hacer un instrumento odioso de la explotación de los mismos trabajadores.

Desde el punto de vista jurídico tanto la revolución industrial como las reivindicaciones realizadas con posterioridad en beneficio de los obreros van a engendrar el Nuevo Derecho y cuyas designaciones predominantes hoy son las del Derecho del Trabajo.

C) EL INDIVIDUALISMO EN EUROPA.

El 12 de marzo de 1776 con el edicto de Turgot que es la conservación del individualismo, se prohíben las organizaciones intermedias y se fija el interés general de la nación y el interés individual, esto es el hombre frente a la nación y el hombre frente al patrón. El liberalismo va

a reconocer el interés individual y el general de la nación pero no va a reconocer intereses intermedios.

La Revolución Francesa de 1789 va a destruir el régimen corporativo dando nacimiento a una nueva organización jurídica eminentemente individualista y para hacer respetar los principios de libertad impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado luchando por sí mismo, pero confiado en que, las sabias leyes de la naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos.

El principio de igualdad total y libertad absoluta fue postulado del nuevo sistema que había surgido suponiendo la desaparición de toda intermediación entre el estado y el individuo. O sea se prohibió la existencia de todo órgano que pudiera interponerse entre el soberano y los individuos o que pusiera en peligro la autoridad pública.

Y es así como esta filosofía individualista liberal tiende a la desaparición del sistema gremial. Asimismo la Revolución Francesa al suprimir la escala gremial da pauta al liberalismo proclamando la libertad de trabajo, libertad de oferta y demanda.

El LIBERALISMO correspondió a todo el siglo XIX y como su nombre lo indica viene de libertad; el hombre liberal es el hombre libre surgiendo un movimiento revolucionario en esta época que produjo tanto liberales como idealis-

tas que posteriormente fueron denominados como liberales románticos o economistas liberales, los cuales pugnaron por la libertad política del hombre en el sentido de no obedecer a ningún monarca absoluto, a ningún dictador ya que de acuerdo con las ideas de Rousseau, John Loocke y Montesquieu los hombres deben otorgarse sus propios gobiernos.

El individualismo y el liberalismo no son términos sinónimos, aunque es poca la diferencia, ya que el individualismo corresponde a una concepción filosófica de la sociedad y del hombre, en cambio el liberalismo tiene dos acepciones, el político que es la actitud del estado, y el económico que es una manera de enfocar los problemas económicos.

Se le ha definido al individualismo como "el sistema filosófico que considera los valores e intereses de individuo por encima de los de la sociedad".
(13)

Juan Jacobo Rousseau en su obra El discurso nos habla del origen y fundamentos de la igualdad entre los hombres; y en su obra el Contrato Social dándose una concepción política y jurídica del individualismo sostiene que los hombres osn por naturaleza libres e iguales. Afirmando que también hubo un momento en la historia en que el hombre vivió en estado de naturaleza con libertad e igualdad de derechos,

(13) Nuevo Practidiccionario... ob. cit. p. 385.

no existiendo poder alguno sobre ellos o sea desconociéndose (14) se totalmente el dominio del hombre sobre el hombre. Y es de esta concepción individualista de donde se extrajo la idea de los derechos naturales del hombre, misma que fue expuesta en la asamblea Nacional de Francia de 1789 ya que el hombre por el solo hecho de serlo posee un conjunto de derechos eternos inmutables y de los cuales no puede ser despojado.

El individualismo llámese doctrina liberal, en su integridad está orientada en beneficio del individuo, de tal manera que ningún ente o superestructura podrá limitar sus actividades careciendo por lo tanto el estado, de derecho para intervenir convirtiéndose de esta manera en un estado "gendarme", esto es de vigilancia en virtud de que tanto la vida económica de los pueblos como el progreso de los mismos no aceptan reglamentación alguna por lo que las leyes jurídicas no han de tener más finalidad que vigilar y se respete ese orden natural.

La ideología individualista y liberal se proyectó directamente en el régimen jurídico del trabajo, el cual está erróneamente considerado como una mercancía, y su valor se determinaba por la ley de la oferta y la demanda y al nacer la escuela fisiocrática, ésta se impone a todo intento de reglamentación entre capital y trabajo.

(14) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 6.

Quesnay afirma que la sociedad humana se rige por leyes naturales que no pueden ser modificadas por leyes positivas de un estado, han sido establecidas por una providencia bondadosa para el bien de la humanidad y han sido claramente manifestadas que basta un poco de reflexión para descubrirlas. La fórmula de Quesnay Laissez-Faire, laissez-passer (deja hacer, dejar pasar).

La relación individual de trabajo quedó sometida al principio de la autonomía de la voluntad, esto es el mutuo acuerdo de las partes empresarias y trabajadores quienes regularían el contrato en cuanto a: jornada, descansos, etc. Por lo que si hubiera alguna intervención ya sea por parte del estado o de algún grupo o asociación se consideraría contrario al principio de libertad.

Jorge Ortega y Gasset sostiene que el "individualismo o liberalismo como actitud filosófica-política, no fue la consecuencia de la proclamación de los derechos del hombre concretos y exigibles, sino la idea abstracta de libertad convertida en afirmación revolucionaria".⁽¹⁵⁾

En Francia fueron tres los documentos que representaron éste nuevo régimen: La ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil que van a contener los lineamientos del nuevo régimen político y jurídico europeo.

(15) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVIII. Ob. cit. p. 415.

La Ley Chapellier que es el resultado de un individualismo radical en su exposición de motivos señala: "no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad"⁽¹⁶⁾ negándose con esto, las libertades de coalición y asociación profesional para evitar que la clase trabajadora se organizara y exigiera condiciones humanas de trabajo e ingresos decorosos.

Por otra parte el Código Civil reguló las libertades teóricas diciendo que la ley civil era igual para todos, estableciendo el principio de "libertad igualdad y fraternidad".

El artículo 1781 del Código Civil de Francia decía, que en el proceso se le creería al patrón siempre y cuando afirmara su dicho respecto al monto de los salarios, mereciendo más confianza desde luego este y no el obrero.⁽¹⁷⁾

Por el principio de autonomía de la voluntad proclamado por el derecho civil se esclaviza al trabajador de tal manera que, o aceptaba libremente las condiciones de trabajo que el patrón ofrecía o se moría de hambre.

Pero no obstante de que la clase burguesa argumentaba que no era importante el aseguramiento de las libertades

(16) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda edición. Porrúa, S.A. México, 1974. p.8.

(17) Ibidem p. 10.

des de industria y de trabajo se lanzó un Código Penal que castigara severamente a quienes pusieran obstáculos al progreso de las fuerzas económicas con el pretexto de obtener salarios justos y mejores condiciones de trabajo.

En aquella época las relaciones entre los hombres se regía por el derecho civil, el cual impartía igualdad y libertad teórica siendo la realidad que el hombre en las fábricas era consumido y por lo cual vivía una gran miseria en su hogar.

En las instituciones de trabajo siempre dominó el principio de Libertad Individual junto al que apareció el de Igualdad, todos los hombres son iguales y como resultado de esto la Ley Civil es igual para todos, de aquí que no pudiera existir una legislación profesional y que las relaciones de trabajo hubieran de regirse por la ley civil.

Pero es obvio que cuando existe desigualdad económica no es posible considerar una igualdad de derecho.

En el régimen liberal el trabajador era vilmente explotado por el industrial, sometiénolo a percibir salarios de hambre y a desempeñar un trabajo totalmente inhumano de diez, doce horas o más de jornada diaria.

Asímismo el Código de Napoleón reglamentó la jornada en su capítulo tercero por medio del contrato de Arrendamiento de Obra e Industria y estableciendo que la volun-

tad de las partes era la ley suprema que regía los contratos.

Se estableció en este Código que los contratos de berían celebrarse por escrito, y que en virtud de esta formalidad se tenían por verdad, salvo la prueba en contrario las afirmaciones que hicieran los patrones acerca del monto de los salarios. Asimismo tanto la jornada como el salario y la duración del contrato siempre se resolvió en beneficio del patrón.

Puesto que no existía limitación alguna a la jornada de trabajo, el industrial estaba en posibilidades de imponer a su antojo lo que consideraba adecuado a su personal interés.

Es así como la concepción individualista impuso al derecho civil como axiomas: la ley civil es igual para todos. La libertad de contratación no existía, ya que el trabajador por el hecho de encontrarse en la miseria se veía obligado a someterse a la voluntad del patrón, el cual usó su poder en forma utilitaria valiéndose del trabajo de los niños a los cuales se les imponía una jornada de trabajo de catorce o más horas fijándoseles a cambio un salario miserable además de que el trabajo no era seguro manteniendo así al trabajador con la zozobra de poder ser removido o despedido en cualquier momento.

Resumen de esta manera la libertad de contrata

ción en someterse o no a un contrato de adhesión, que de no aceptarlo estaban los trabajadores destinados a morir de hambre por lo que la libertad individual del trabajo se transformó en una libertad formal ya que el único medio de vida con el que contaba el hombre era su trabajo.

Puesto que para subsistir es necesario trabajar, el estado consideró que estaba obligado a proporcionar a sus obreros el empleo necesario obteniendo el gobierno la expedición de una ley que creó los Talleres Nacionales en donde aquél obrero que carecía de ocupación tenía derecho de asistir a prestar sus servicios y percibir a cambio la debida remuneración.

También se logró el reconocimiento y ratificación del derecho de asociación creándose La Comisión de Luxemburgo, que estudiaba la reglamentación del trabajo.

Ya en el año de 1884 el parlamento había aprobado la ley que reconocía como legítimo el derecho de asociación profesional que fomentó la creación y desarrollo de los sindicatos; y lo que es de especial importancia, reglamentó la jornada de trabajo.

En Inglaterra, Francia y Alemania así como en otros países europeos las condiciones generales de trabajo se encontraban por debajo de los niveles mínimos aceptables para cualquier ser humano, siendo la situación social, moral y física de los trabajadores, denigrante, pues tenían

la llamada jornada de pozas.

Así tenemos que en el siglo XIX la vida del obrero se observa alarmante, pues en cuanto a la vivienda había familias que en un sólo cuarto dormían, caminaban y trabajaban todo el día, la alimentación era precaria en la familia, por lo que los niños se veían obligados a trabajar hasta trece, catorce o quince horas completas diarias para ganarse su propio sustento.

Por otro lado la jornada de trabajo del adulto dentro de las fábricas de tejidos y filaturas era de setenta y nueve horas de trabajo a la semana, trabajando doce horas diarias y nueve el día sábado o trabajando también por la noche cuando había demasiada demanda, recibiendo a cambio un salario miserable.

Los primeros intentos de limitar la jornada de trabajo en Inglaterra se hicieron a través del surgimiento de grandes movimientos de los Luddistas; En 1824 obteniendo a través de los Trade Unions el reconocimiento parlamentario de la libertad de asociación y coalición profesionales, en ese mismo año se realizó otro movimiento de gran trascendencia conocido como Mes Santo que fue el intento de los trabajadores ingleses de sostener una huelga general. Movimientos que al final fueron dominados quedándose así estancada la legislación de trabajo en Inglaterra por varios años.

Por lo que corresponde a Alemania también es en ese país donde se vivió una época de liberalismo del Derecho del trabajo eminentemente individualista. De acuerdo con las ideas alemanas para tener una armonía de la vida económica era necesaria la existencia del libre juego de las fuerzas, esto es el goce de una libertad industrial contractual y también en la fijación las condiciones de trabajo. Configurándose así la relación de trabajo de un modo puramente individualista, prevaleciendo siempre la vieja idea alemana de que tanto el obrero como el empresario actúen conjuntamente como una comunidad personal. Idea que se pierde al encontrarse frente a frente el patrón y el obrero con intereses contrapuestos, ya que por un lado el patrón busca encontrar lo más barato posible la mercancía "trabajo" y por el otro lado, el obrero busca vender lo más caro posible, su fuerza de trabajo.

Como se puede observar sólo exteriormente las condiciones de trabajo derivan del acuerdo contractual, siendo la realidad que estos eran impuestos por la dictadura del empresario, originándose con esto la explotación severa del obrero, con jornadas de trabajo excesivas, salarios de hambre, así como también se provocó con esto la utilización desmedida del trabajo de los niños.

En Alemania nacieron dos importantes agrupaciones denominadas: la primera Internacional y la otra Social Demócrata o Partido Obrero Social Demócrata. Las que solicita-

Por lo que corresponde a Alemania también es en ese país donde se vivió una época de liberalismo del Derecho del trabajo eminentemente individualista. De acuerdo con las ideas alemanas para tener una armonía de la vida económica era necesaria la existencia del libre juego de las fuerzas, esto es el goce de una libertad industrial contractual y también en la fijación las condiciones de trabajo. Configurándose así la relación de trabajo de un modo puramente individualista, prevaleciendo siempre la vieja idea alemana de que tanto el obrero como el empresario actúen conjuntamente como una comunidad personal. Idea que se pierde al encontrarse frente a frente el patrón y el obrero con intereses contrapuestos, ya que por un lado el patrón busca encontrar lo más barato posible la mercancía "trabajo" y por el otro lado, el obrero busca vender lo más caro posible, su fuerza de trabajo.

Como se puede observar sólo exteriormente las condiciones de trabajo derivan del acuerdo contractual, siendo la realidad que estos eran impuestos por la dictadura del empresario, originándose con esto la explotación severa del obrero, con jornadas de trabajo excesivas, salarios de hambre, así como también se provocó con esto la utilización desmedida del trabajo de los niños.

En Alemania nacieron dos importantes agrupaciones denominadas: la primera Internacional y la otra Social Demócrata o Partido Obrero Social Demócrata. Las que solicita-

ron el reconocimiento del Derecho de Asociación y la reglamentación del TRABAJO, relativo a salarios y jornadas de trabajo.

Se inicia la primera forma de intervencionismo de Estado, en la llamada Era de la Política Social la cual se llevó a la práctica por el Canciller de Hierro Bismarck, quien opuso al capitalismo liberal el intervencionalismo de estado en una doble dimensión: protección a la industria nacional frente a la concurrencia de productos extranjeros, e intervención en los problemas laborales internos. Y es en éste momento cuando el Derecho del Trabajo se perfiló como justicia distributiva y adquirió una naturaleza pública inquestionable.

La clase obrera alemana conciente de que el progreso industrial no era posible sin esa gran masa de población que ellos constituían, persistieron en sus demandas de mejoría al gobierno las que obligaron a Bismarck a imponer en el año de 1878 la llamada Ley Antisocialista que prohibía las asociaciones que a través de propagandas pugnaban por el derrocamiento del orden político social existente.

Y es hasta la segunda década de éste siglo cuando Alemania alcanza su más alto grado de avance laboral, quedando plasmado en su Constitución de Weimar, promulgada el 11 de agosto de 1919, siendo una novedad en Europa, al reglamentar el Derecho de Propiedad y el de Trabajo; por lo

que respecta al Trabajo, fue reglamentada minuciosamente la Jornada de Trabajo, el salario y la organización colectiva de los trabajadores, se crearon además consejos de empresas a fin de vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo y organizar debidamente las relaciones obrero-patronales. (18)

D) REGLAMENTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ALGUNOS PAISES LATINOAMERICANOS.

1.- ARGENTINA.

El desarrollo de la Legislación laboral en la República de Argentina se puede apreciar en períodos.

a).- El período Precolonial.- Que abarca hasta el descubrimiento de América.

b).- El período Colonial hasta 1810.- Y en el cual dominó la Legislación de Indias a través de diversas instituciones como: la encomienda, la mita y el anaconazo; las cuales tenían como propósito u objetivo proteger al indio en sus tareas laborales pero en la práctica dominó el sistema de explotación que se asemejaba al de la esclavitud o de la servidumbre de la antigüedad.

Cabe señalar que en esta época en la República Argentina existió una organización de tipo comunitario realizada por las misiones Jesuítas con relación al sistema de

(18) Ibidem p. 20.

trabajo, específicamente en las tareas rurales que se realizaban en el territorio de las misiones.

También en este período se crearon Corporaciones Gremiales parecidas a las que surgieron en la época del Feudalismo en Europa, y no es sino hasta 1790 cuando se pronunció en contra de este sistema el Cabildo de la Ciudad de Buenos Aires que lo consideró como atentador del Derecho del Trabajo.

c).- El período de la Independencia de 1810 a 1853.- Que surge con motivo de la revolución cuando el Virreinato del Río de la Plata se encontraba subordinado a la mayoría española. Las autoridades que surgieron en este movimiento suspendieron las instituciones que aparecieron en la Colonia (la encomienda, la mita y el anaconazo), por considerarlas vejatorias al indio, aboliéndose asimismo la esclavitud en todos los aspectos en todo el territorio argentino, dictándose posteriormente normas tendientes a asegurar el trabajo en las actividades agropecuarias.

d).- El período de la Organización Nacional de 1853 al de la Iniciación del Proceso Legislativo Laboral.- Que se inicia en virtud de la sanción de la primera constitución nacional de la República de Argentina en 1853, la cual en su artículo 15 suprime la esclavitud en este país y en el artículo 14 proclama que todos los habitantes de esa nación tienen derecho de trabajar y ejercer toda industria

lícita.

Con posterioridad se dictaron distintas leyes como: El Código Civil de 1886; Código de Minas de 1886; Código de Comercio de 1910 y Códigos Rurales, los cuales establecieron ciertas normas relacionadas con el trabajo.

Este período culmina en 1890 con el petitorio enviado al Congreso de la Nación Argentina, y en el cual solícita la sanción de diversas leyes que protejan a la clase obrera, así como la creación de tribunales especiales que solucionen los problemas de trabajo, alcanzándose de esta manera una mayor protección al obrero.

e).- El período de Advenimiento de la Legislación del Trabajo que abarca de 1904 a 1943.- Es en este período donde se presenta La Ley Nacional de Trabajo en 1904 ante el Congreso de la Nación y que no obstante que esta iniciativa constituye un esquema de un verdadero Código de Trabajo, ésta iniciativa no fué aprobada. Asimismo las iniciativas de leyes del trabajo de 1905 y 1907 promovidas por el Dip. nacional Dr. Alfredo Palacios no prosperaron.

f).- Período Revolucionario de 1943 a 1947.- Se suscitan múltiples movimientos revolucionarios en la República de Argentina, pero fueron muy pocos los que realmente influyeron en el ordenamiento laboral y legal.

Durante este período en el orden administrativo

se crean:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se mantuvo hasta 1955; en el orden judicial en 1944 se crearon los tribunales del trabajo; y en 1949 se reforma la Constitución Nacional, consignándose derechos sobre los trabajadores.

Para que se respetaran ciertas normas que protegían al trabajador fue necesaria la realización de largas y cruentas luchas que hasta la fecha no terminan ya que dentro del sistema capitalista que se vive, para el patrón el salario forma parte integrante del costo del producto o del servicio. Y para obtener el mayor rendimiento de los trabajadores se toman en cuenta las 24 horas del día sin más interrupciones que las necesarias para el descanso reparador. Los trabajadores por su parte consideran al salario como una renta que proviene del trabajo.

Ante este problema, el estado pone un límite tomando en cuenta la dignidad humana e integridad física, poniendo así un límite a la jornada de trabajo estableciendo un salario mínimo a través de disposiciones legales de orden público.

Y así tomando en cuenta la división natural de 24 horas del día este se divide en tres etapas; ocho horas para el reposo, ocho horas para dedicarse al trabajo, y otras ocho para el esparcimiento y educación.

Cabe señalar que dentro del primer plan de lucha de los trabajadores y que se hizo en público en 1890, uno de los puntos petitorios era la limitación de la jornada a ocho horas diarias como máximo.

Respecto a la Codificación del Derecho del Trabajo en la República Argentina fueron muchas las iniciativas desde 1904, 1921, 1953, 1966, años en que se enfocaron a solucionar los problemas de los trabajadores.

Y no es sino hasta el doce de septiembre de 1929, con la promulgación de la Ley No. 11544 que fue objeto de múltiples modificaciones, cuando se consagró el principio de la limitación de la jornada de trabajo, jornada diurna a ocho horas, esto es 48 a la semana y que constituye la reglamentación básica de la jornada Argentina. Y por lo que toca al trabajo nocturno la jornada se redujo a 7 horas diarias de trabajo.

Esta reglamentación de la jornada se encuentra inspirada en la Convención de Washington, pero posee diferencias de gran importancia, además de que la Ley Argentina tiene mayor flexibilidad que la Convención de Washington, ya que al señalar que la jornada no podrá exceder de ocho horas por día o cuarenta y ocho por semana, permite con esto la distribución del horario durante la semana.

No obstante esta limitación de la jornada de la ley argentina, esta hace algunas excepciones legales permi-

tiendo jornadas mayores de ocho horas previa autorización transitoria gozando en esos casos el trabajador de un 50% más de su salario normal como incremento, siempre y cuando se trate de días hábiles y si se trata de inhábiles el incremento será de un 100% en el salario normal, podemos mencionar como excepciones las siguientes:

Los empleados de dirección, vigilancia, los trabajadores que laboren en equipos, trabajos de emergencia y los casos de fuerza mayor, etc.

La Ley No. 11,544 prevee tres clases de jornada de trabajo: la diurna de ocho horas diarias o 48 semanales; la nocturna de siete horas (la comprendida entre las veinti una horas y las seis horas); la insalubre de seis horas dia rias o 36 semanales. Agregándose posteriormente una cuarta jornada de acuerdo al decreto No. 16,115-33 y que corresponde al trabajo mixto, que se da cuando se turna el trabajo insalubre con el salubre, o cuando se prolongue más allá de las 21:00 horas o se inicie antes de las seis horas, o sea alternando horas de la jornada diurna y la nocturna.

Por lo que toca a la jornada extraordinaria de trabajo en Argentina únicamente se permitía laborar una hora extra diaria.

"Los límites máximos en la prolongación de la jornada son determinados por los reglamentos especiales que se dictan por cada actividad específica; pero en ningún caso,

según lo dispone el artículo 13 del Derecho reglamentario 16.115-33, el número de horas suplementarias autorizadas no podrá ser superior a 30 en un mes, y 200 al año por cada una de las personas ocupadas en la industria".⁽¹⁹⁾

El derecho reglamentario 16.115-33 es el que señala la el exceso diario del trabajo, pero es la ley la que señala la el recargo a ese exceso cotidiano en un 50% más en relación con el salario normal y un 100% cuando se trata de días feriados.

Por lo tanto si el trabajo excede de las horas suplementarias autorizadas se le denominará trabajo prohibido y será aquel que se realice después de la jornada diaria sin la autorización de la autoridad administrativa, lo cual va a originar un problema desde el punto de vista jurídico, ya que tanto patrón como obrero se encuentran en el ilícito, y la interrogante que se plantea es, saber si además de la multa por la infracción legal se puede obligar al patrón a pagar algún salario por las horas de trabajo prohibido.

Analizando la situación desde el punto de vista realista se concluyó que para el empleador resulta fácil pagar la multa a que se hace acreedor a cambio de la fuerza de trabajo que le es más productiva. Aunque también la realidad es que el obrero por la miseria que vive por la insu-

(19) A. NAPOLI, Rodolfo. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tercera edición. La Ley, S.A. Buenos Aires, Argentina. p. 168.

según lo dispone el artículo 13 del Derecho reglamentario 16.115-33, el número de horas suplementarias autorizadas no podrá ser superior a 30 en un mes, y 200 al año por cada una de las personas ocupadas en la industria".⁽¹⁹⁾

El derecho reglamentario 16.115-33 es el que señala el exceso diario del trabajo, pero es la ley la que señala el recargo a ese exceso cotidiano en un 50% más en relación con el salario normal y un 100% cuando se trata de días feriados.

Por lo tanto si el trabajo excede de las horas suplementarias autorizadas se le denominará trabajo prohibido y será aquel que se realice después de la jornada diaria sin la autorización de la autoridad administrativa, lo cual va a originar un problema desde el punto de vista jurídico, ya que tanto patrón como obrero se encuentran en el ilícito, y la interrogante que se plantea es, saber si además de la multa por la infracción legal se puede obligar al patrón a pagar algún salario por las horas de trabajo prohibido.

Analizando la situación desde el punto de vista realista se concluyó que para el empleador resulta fácil pagar la multa a que se hace acreedor a cambio de la fuerza de trabajo que le es más productiva. Aunque también la realidad es que el obrero por la miseria que vive por la insu-

(19) A. NAPOLI, Rodolfo. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tercera edición. La Ley, S.A. Buenos Aires, Argentina. p. 168.

ficiencia de salarios se ve constreñido a trabajar no sólo para un mismo patrón sino para otro distinto, ocupando así todo su tiempo de descanso.

La solución que se dá en Argentina para acabar con estos problemas es otorgando a los trabajadores salarios adecuados, además de mantener un poder adquisitivo más elevado.

Por otra parte la Jurisprudencia Argentina reconoció que el trabajador tiene derecho a cobrar salarios por el trabajo suplementario no autorizado o prohibido, percibiendo a cambio un 50% más del salario normal.

Asimismo se le impone al empleador dentro de sus obligaciones, la de llevar un registro de todas las horas suplementarias de trabajo efectivamente realizado.

La Ley No. 11.317 regula la situación de los menores y las mujeres, estableciendo como jornada de trabajo para los menores de dos horas diarias hasta seis, y para las mujeres mayores de 18 años, permite hasta ocho horas diarias, dándose oportunidad de cumplir con el ciclo de instrucción o educación obligatoria.

Posteriormente el 23 de octubre de 1926 se dicta una ["]ley No. 11.388 que va a prohibir el trabajo nocturno desde las veintiuna horas hasta las cinco horas del otro día y de los establecimientos de panificación, pastelería,

repostería y similares, autorizándose el trabajo nocturno sólo en los casos de interés público. ⁽²⁰⁾

Como se ha podido observar a partir de 1929 las leyes laborales como es lógico se han visto modificadas progresivamente en virtud de los reclamos de la modernización que el país argentino exige.

Dictándose leyes laborales que estén de acuerdo con la realidad económica, social y política de ese país.

2.- URUGUAY.

En el siglo XIX Uruguay era un país poco poblado, pero después cuando creció la población a partir de 1852 llegó casi a un millón de habitantes, surgiendo con esto las primeras agrupaciones sindicales, y así tenemos que en 1865 la Sociedad Tipográfica Montevideana fue la primera organización gremial que surgió y de esta manera va evolucionando el Derecho del Trabajo.

En virtud de la gran cantidad de inmigrantes extranjeros en 1880, surgieron más de 580 establecimientos entre fábricas y talleres lo que ocasionó que la clase trabajadora soportara condiciones de vida realmente penosas "El secretario del sindicato de Albañiles se quejaba en 1895, de que había obreros que se tenían que levantar a las tres

(20) ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I Primera edición. Facultad de Derecho de la U.N.A.M. México, 1974. p. 389.

de la mañana y permanecer después en las obras hasta la puesta del sol. Ese mismo año los panaderos denunciaban desde la prensa, que empezaban sus tareas a las dieciseis horas trabajando toda la noche y debían repartir pan hasta las diez de la mañana del día siguiente." Percibiendo a cambio un salario miserable como retribución por el trabajo prestado, situación que vivió Uruguay a fines del siglo pasado, encontrándose el trabajador en una extremosa necesidad económica, lo cual provocó múltiples movimientos y conflictos de tipo laboral.

La Revolución de 1904 también tuvo cierta influencia en el movimiento obrero ya que se consolidó la organización de trabajadores de tal suerte que primeramente en 1905 se formó una Federación Nacional de Trabajadores, y después se formó la Federación Obrera Uruguaya (FORU) la cual implantó la jornada de ocho horas diarias de trabajo, además de promover paros y huelgas en todas las industrias uruguayas.

Como acontecimiento importante cabe señalar que en 1905 la FORU conjuntamente con la representación de 22 gremios celebra el primer Congreso proclamándose el anarquismo como ideología del movimiento sindical, reivindicán-

(21) DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. De Palma, S.A. Buenos Aires, Argentina, 1975. p. 182.

(22) ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Ob. cit. p. 405.

dose al mismo tiempo la jornada de trabajo de ocho horas que es el aspecto que interesa al presente trabajo; se elimina el trabajo nocturno y el trabajo a destajo. Y de esta manera a través de la acción sindical de lograr obtener para algunos gremios, como por ejemplo el gremio de la construcción, en el siglo XX una jornada de ocho horas, aunque cabe aclarar que no todos los gremios tenían esa jornada, pues algunos la tenían de ocho y media horas o de nueve horas.

Después de la Primera Guerra Mundial se desintegra la FORU y se crea la USU, Unión Sindical Uruguaya en 1921.

Por mutuo acuerdo de obreros y patronos se señalan los sectores en los que regirán las jornadas de ocho, nueve y diez horas o en su caso jornadas variables.

La Legislación Uruguaya del Trabajo se inició a fines de 1914 y se conserva cierta prioridad en el tiempo, como se aprueba con la ley que reguló la jornada de trabajo, la cual en virtud de su alcance general abarcó a todas las actividades comerciales e industriales públicas y privadas, no así a los trabajadores rurales y domésticos que quedaron excluidos de la limitación del horario de trabajo por decreto, así como el personal de los trabajadores especiales. A pesar de esto se le considera como la primera Ley nacional de ocho horas en Latinoamérica. En este período de 1914 a

1920 se sancionaron leyes como: la jornada máxima de ocho horas de trabajo para todas las actividades (1915); descanso semanal (1920); prohibición del trabajo nocturno en las panaderías (1918) etc.

Por lo que respecta a la jornada de trabajo el legislador uruguayo tomó en cuenta la concepción del trabajador prohibiéndose el exceso de la jornada de trabajo incluso por doble ocupación imponiendo multa tanto a los patrones y obreros, como a los empleados y empleadores infractores.

Al constitucionalizarse el Derecho del Trabajo en la Carta adoptada por la Asamblea Constituyente de 1934, dispone que "la ley debe reconocer en una relación de trabajo ya sea como obrero o como empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica debe reconocer la justa remuneración para el trabajador, la limitación de la jornada, el descanso semanal".⁽²³⁾

Las leyes que integran el primer período del Derecho del trabajo Uruguayo se sancionan de la siguiente manera:

- a).- La ley del 21 de julio de 1914 sobre prevención de accidentes.

(23) Ibidem. p. 406.

b).- La ley del 17 de noviembre de 1915 sobre jornada máxima de trabajo.

La ley a la que se hace referencia y que reguló la limitación de la jornada de trabajo, fue la número 5,350 de 1915 aunque no obstante esto han sido muchos los esfuerzos que se han realizado para obtener un acortamiento en los horarios o sistemas de trabajo en determinadas actividades, así como también se ha luchado por la protección de las mujeres y de los menores en los centros de trabajo. Así mismo esta ley establece en su artículo 1º la restricción del trabajo efectivo en actividades industriales, comerciales, de transporte, etc. a ocho por día, pero ésta disposición se atenúa al regular en su artículo tercero la facultad de aumentar en casos especiales la jornada de trabajo de los adultos, y señala este artículo la cual no excederá de 48 horas por cada seis días de labor.

La Ley No. 13.426 que se dicó en el año de 1965 en su artículo 56 reguló la jornada de trabajo máximo de ocho horas diarias para los trabajadores rurales ocupados en granjas, quintas, jardines y viñedos, etc. Y a diferencia de la ley No. 5.350 no prohibió el exceso de la jornada de trabajo, dando lugar con ésto a una remuneración extra. ⁽²⁴⁾

En Uruguay existen leyes recientes que prevéen la obligatoriedad de la jornada continua para determinadas em-
(24) Ibidem p. 439.

presas como las: telegráficas, textiles y del vestido. Regulándose por la ley No. 10489 de 1944 el descanso intermedio que correspondía a esta jornada continúa el cual sería de media hora una vez transcurridas cuatro horas de trabajo efectivo, y mismo que se computaría como trabajo efectivo.

Por lo que toca a la Jornada Extraordinaria de trabajo se plantearon en la práctica laboral uruguaya múltiples problemas ya que la ley de 1915 no se limitó a establecer una jornada máxima, sino que prohibió expresamente el trabajo por encima de los límites tolerados.

En 1975 un Decreto Reglamentario en su artículo 13 proveyó normas especiales aplicables a la determinación del tiempo extraordinario, estableciendo la forma de remuneración disponiendo el pago con el 50% sobre el sueldo o salario que corresponde en unidades de hora cuando ellas se utilicen en días hábiles, y con el 100% cuando se trate de seriados, salvo que existan tarifas especiales fijadas en los laudos y convenios colectivos".⁽²⁵⁾

Pero el decreto no dice nada de las horas extraordinarias no autorizadas. Autores como Ferri sostiene que dichas horas no dan derecho a la retribución, posición que va en contra del principio que consagran las leyes.

(25) Ibidem p. 440.

Por otro lado la Jurisprudencia ha acogido las reclamaciones por salarios suplementarios fundados en horas extras. Aunque no hay un acuerdo sobre el tipo de salario que correspondía, porque el cargo varía entre el 25% y el 100%.

Cualquiera que sea la forma de pago de las horas extras en lo que se refiere a la naturaleza de los accidentes que suceden en las minas es decir durante su cumplimiento y los cuales indiscutiblemente se califican como accidentes de trabajo.

Asimismo la ley de 1915 tampoco prohibió el trabajo nocturno sólo por lo que se refiere a las panaderías y similares, lo prohibió en forma absoluta. El período que abarca este trabajo es entre las 21:00 horas del día anterior y las cinco horas del día siguiente.

La Ley Uruguaya en relación con el trabajo nocturno ya sea circunstancial o permanente de las personas mayores de 21 años en actividades calificadas de insalubres se determinó como jornada máxima diaria seis horas y a la semana treinta y seis horas, con un descanso semanal mínimo de cuarenta y ocho horas continuas, la legislación uruguaya en este caso tampoco señala en que forma va a ser el pago de suplementos o bonificaciones para quienes cumplan horarios nocturnos dentro de lo permitido. Pero en los laudos o convenios colectivos se establece en 20% más en las horas que

de acuerdo con éstos se cumplan en el período nocturno.

Tampoco la ley uruguaya hace mención de la jornada mixta de trabajo, pero por la racionalización de los horarios industriales se trata de una hipótesis excepcional.

La jornada de comercios, escritorios, oficinas y otras dependencias comerciales de establecimientos industriales es de 44 horas por semana.

Existen otras actividades que tiene jornadas variables como son: los bancos, los funcionarios públicos, etc. Son distintos siempre y cuando sea dentro de los límites que marca la ley de 1915.

La ley semanal Inglesa No. 8,797 señala que los trabajadores recibirán por día jornal íntegro por cada fracción en que completen el descanso semanal.

Diversas leyes uruguayas han previsto regímenes de turnos para actividades que no pueden interrumpirse sin perjuicio para las poblaciones.

En los casos de actividades declaradas insalubres se prohíbe el trabajo nocturno temporal o accidental hasta los 21 años de edad.

E) CONVENCIÓN INTERNACIONAL DE PARÍS DE 1889.

En el año de 1869 se constituye la primera convención Internacional de París, la cual tuvo una vida efímera.

Y en 1889 nace la segunda Convención Internacional de París de naturaleza obrera, con un gran significado marxista, denominada también Congreso Social de París de 1889, que pugna por la abolición del capitalismo como sistema económico-social y de cuyo seno se originó la Tercera Convención Internacional, la cual posteriormente se fusionó con la Sindical Roja de Moscú, para determinar ambas constituyendo a partir de 1945 la Federación Mundial de Sindicatos.

Lo que interesa a esta investigación es por lo que se refiere a la Segunda Convención de París de 1889 que se celebró del 14 al 21 de julio del mismo año, en la sala Petrelle en París, verificándose el primer Congreso de la Nueva Internacional con la asistencia de 16 países, congregándose representantes de suma importancia dentro del socialismo.⁽²⁶⁾

La intención del congreso de reunir más que para tratar los asuntos políticos, fue para tratar problemas que atañían al proletariado, encontrándose dentro de los puntos del orden del día los siguientes:

a) La Legislación Internacional del Trabajo en la que se reglamentó la jornada de trabajo Diurno y Nocturno los días de descanso tanto para los adultos como para los niños y las mujeres.

(26) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano...ob. cit. p. 177.

b) Asimismo se reglamentó la vigilancia tanto en las grandes y pequeñas industrias como en la industria doméstica.

Tomándose en cuenta la injusticia que prevaleció en esa época el Congreso reunido decide crear una legislación protectora del trabajo que tendrá como finalidad regular los siguientes aspectos:

Limitar la jornada de trabajo con una duración máxima de ocho horas para los adultos; la prohibición del trabajo de los menores de 14 años; la reducción de la jornada de seis horas para los menores de 14 a 18 años, la supresión del trabajo nocturno excepto de las ramas que por naturaleza requieren de su funcionamiento ininterrumpido; la prohibición del trabajo a todas las mujeres que presten sus servicios en las ramas de la industria que les afecten físicamente; supresión del trabajo nocturno para las mujeres y los menores de 18 años; reposo ininterrumpido por lo menos de treinta y seis horas semanalmente; supresión del pago en especie; etc.

El Congreso reunido en 1889 también proclamó la libertad de Asociación y de Coalición de las clases trabajadora y fijó la celebración de la manifestación internacional del trabajo para el día 1° de Mayo de 1886, y en el que exigió como principio único la reducción a ocho horas la jornada de trabajo diaria.

F) LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE.

Desde la edad antigua el hombre poco a significado ante los estados poderosos que han existido, por lo que éste siempre ha luchado por alcanzar su libertad, sus derechos, etc.

Existen varias interpretaciones del origen de las fuentes ideológicas de la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano alguien piensa que sus orígenes radican en el derecho calvista y existen otros que opinan que es a partir de la edad media cuando por primera vez surge la idea de que el hombre como individuo posee derechos innatos e inalienables que pocas veces son reconocidos y respetados.

El Derecho Natural (iusnaturalismo) va a luchar a lo largo de la historia con gran sentido de universalidad, por defender a los hombres de todos los tiempos, en contra de las atribuciones cometidas por el poder público, lo cual va a engendrar la Declaración de los Derechos del Hombre de 1789.

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano es un documento de gran trascendencia para la humanidad, ya que constituye el reconocimiento a nivel internacional de los derechos humanos fundamentales, proclamándose con esto que todo ser humano tiene derechos innatos, naturales, universales e inalienables que son superiores a cual-

quier ente o superestructura.

Después de haber conciliado múltiples criterios respecto a esta problemática de derechos, por fin el 26 de agosto de 1789 se adoptó la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de gran valor histórico y literario constituyendo una base para todas las constituciones de un mundo entero.

Dicha Declaración es el resultado de una exposición solemne de Derechos Naturales, inalienables y sagrados del hombre que tiene por objeto presentar los derechos y deberes de éste ante la sociedad y los poderes para que sean respetados. Principios éstos que resultan indiscutibles ante cualquier ente estatal.

Los Derechos del Hombre y del Ciudadano fueron reconocidos y declarados por la Asamblea Nacional integrada por representantes del pueblo Francés son los siguientes: los hombres desde que nacen son libres o iguales en derechos, de tal suerte que sólo caben las distinciones de los casos de utilidad común; cualquier asociación política deberá tender a conservar los derechos universales, naturales e imprescriptibles del hombre (la libertad, la propiedad, seguridad y la resistencia a la opresión).

Posteriormente en 1948, en el Palacio de Chaillot de París se adoptó una Declaración de Derechos del hombre denominada la Declaración Universal de los Derechos del Hom-

bre; la cual en su artículo 23 señala que todas las personas tienen derecho a trabajar y por lo tanto tienen libertad de elegir su trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, etc. También declara que toda persona sin distinción alguna tiene derecho de percibir salario igual por trabajo igual. También toda persona que trabaja tiene derecho a percibir una cierta remuneración de tal manera que le asegure al trabajador al igual que a su familia, una existencia de acuerdo con la dignidad humana; toda persona tiene derecho de formar sindicatos para la defensa de sus intereses.

Por otra parte el artículo 24 de dicha Declaración nos señala que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y vacaciones así como a una limitación razonable de la duración de trabajo por día y semana, etc.

Esta Declaración Universal es una proclamación internacional de carácter universal, en la que han intervenido representantes de varios países de distintas ideas, culturas, razas, sexos, sistemas, etc. Dicha declaración Universal comprende el preámbulo y 30 artículos que abarcan de lo particular a lo general. Posteriormente se señalan los derechos inherentes a la esencia de la persona y que son inseparables. Luego se enumeran todos aquellos sometidos a la sanción del orden jurídico y que son reglamentados por el Estado.

Después de la primera guerra mundial surge la Declaración de los Derechos Sociales de 1919, la cual en relación con el trabajo señala que a éste no se le debe considerar como una mercancía o artículo de comercio, lo cual es de gran importancia para el Derecho Laboral y constituye el punto de partida de nuestra disciplina.

En la actualidad tomando como base dichos principios contenidos en la Declaración de Derechos en pleno siglo XIX y XX el Derecho del Trabajo, se ha definido a nivel universal, defendiendo al hombre trabajador en contra del capital y de la burguesía, colocándose este Derecho al lado de los ya citados Derechos del hombre que pugnaron por la libertad humana, suprimiendo la esclavitud, las servidumbres y consagrando la libertad de trabajo a nivel universal.

G) CONFERENCIA DE WASHINGTON DE 1919.

En octubre-noviembre de 1919 en la ciudad de Washington se celebró la primera Convención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominada Conferencia de Washington de 1919, la cual señala la limitación de la jornada de trabajo sólo para los establecimientos industriales públicos y privados, estableciendo que la jornada no podrá exceder de ocho horas por día ni de cuarenta y ocho por semana, exceptuando a los establecimientos industriales en que solo trabajen individuos de una misma familia.

La Conferencia de Washington originó una violenta

controversia entre los representantes obrero-patronales, en virtud de que los patrones rechazaban totalmente la posibilidad de una limitación de la jornada, aduciendo que no era oportuno en ese momento limitar la jornada de trabajo en virtud de que la economía de la mayoría de los países se encontraba arruinada por la guerra que había transcurrido, lo cual exigía un gran esfuerzo por ambos sectores tanto obrero como patronales. Pero no obstante esta oposición de los representantes patronales la Convención fijó la limitación de la jornada de trabajo de una manera general pero sólo para los establecimientos industriales.

La Convención de Washington no habla específicamente de trabajo efectivo, sino de duración del trabajo del personal. No obstante ello prescribe que para algunas categorías de personas que desempeñan un trabajo discontinuo, en esos casos se podrá admitir por los reglamentos de la autoridad pública excepciones de carácter permanente, previa consulta a las organizaciones industriales y a los obreros interesados. Dichos reglamentos deberán indicar el límite máximo de horas suplementarias autorizadas. Para esta clase de trabajos se establece que debe otorgarse un aumento, una retribución por dichas horas suplementarias laboradas, esto es de acuerdo a algunas interpretaciones realizadas respecto a la redacción de este artículo, aunque hay otras en sentido contrario como lo es la Conferencia de Londres.

En la Conferencia de Washington la jornada de tra

bajo se mide en función del trabajo efectivamente realizado, trayéndose con esto la idea de que un trabajador que no labora toda la jornada diaria completa, podría deber de su jornada y cumplirla al día siguiente, siempre y cuando esto fuere por razones ajenas a la voluntad del trabajador.

La convención de Washington fue muy estricta en comparación con otras leyes, por ejemplo con la Ley Argentina, limitándose la jornada a la actividad industrial no comprendiendo dentro de sus disposiciones a los trabajos agrícolas ganaderos y los del servicio doméstico, no obstante ello la Convención dejó claramente establecido que en ningún momento sus disposiciones sería un obstáculo para que los países adopten condiciones más favorables a los trabajadores.

Dentro de las disposiciones de la Conferencia de Washington también se habló del Trabajo Nocturno de las mujeres y de los niños, explicando que el término NOCHE conforme a la Convención significa un período de lo menos ocho horas consecutivas. En tal período el trabajo de las mujeres y de los niños está por lo regular prohibido. Tomándose en cuenta entonces que dicha prohibición no se aplica a los jóvenes de 16 años. También se prohibió todo trabajo a las mujeres antes y después del parto; se fijó como edad mínima 14 años para la admisión de los menores en trabajos individuales.

Por lo que respecta a la ratificación de la Convención de Washington hasta marzo de 1927 fue que ésta se aceptó por varios estados europeos industriales (Francia, Inglaterra, Alemania, Italia y Bélgica) con grandes reservas. En esa época existieron siete ratificaciones incondicionales que fueron Bulgaria, Chile, Grecia, India, Alemania Checoslovaquia, Bélgica así como tres condicionales: Austria, Italia y Letonia; agregándose en breve plazo Francia.

Cabe señalar que Italia el 16 de octubre de 1924 fue la primera de las grandes potencias de aquella época que ratificó la Convención de Washington de 1919, estableciendo dentro de su Decreto No. 692, del 15 de marzo de 1923, una jornada de trabajo diario de ocho horas.

La Convención no se aplicó a todos los países del mundo y así tenemos que China, Persia y Siam quedaron fuera de las disposiciones de dicha Convención y que por otro lado hubo países como Japón que realizaron modificaciones a sus disposiciones adoptando cincuenta y seis horas semanales de trabajo para los obreros adultos y en la India Británica se reguló la semana de trabajo de sesenta horas como jornada máxima semanal.

A raíz de esta Conferencia como algunos países como Holanda, Polonia, Bélgica y Yugoslavia votaron leyes regulando la jornada de ocho horas diarias de trabajo en

la industria; además de que como la mayoría de los países se adhirieron a la Convención de Washington los demás países comenzaron a preocuparse por adoptar disposiciones propias a las exigencias de su situación económica.

La Convención de Washington tuvo ciertas deficiencias como son: que la misma excluye a trabajadores como son los campesinos, domésticos, los del trabajo a domicilio. Otra deficiencia es por lo que respecta a que es obligación del trabajador laborar ocho horas diarias de trabajo efectivo, teniendo éste la obligación de laborar las que faltasen, al día siguiente para completar las del día anterior. No obstante estas deficiencias no se debe restar méritos a dicha Convención ya que reportó múltiples beneficios, prueba de ello es que fue ratificada por la mayoría de los países.

Hoy en día el problema se ha acrecentado, ya que aún cuando ya se fijó una jornada máxima de trabajo desde hace mucho tiempo se sigue luchando por que se fije ya no una jornada legal de ocho horas, sino establecer una jornada menor (jornada semanal de 40 horas) está en beneficio de la clase trabajadora.

H) TRATADO DE PAZ DE VERSALLES.

A consecuencia de la guerra de 1914 se pensó en la necesidad de elaborar un estatuto obrero a nivel internacional que dirimiera los problemas económicos y sociales sin la utilización de armas, así la Federación Americana

del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica acordó en el mes de septiembre de 1914 en la Convención que se llevó a cabo en Filadelfia, proponer la reunión de un Congreso de Trabajadores quien conjuntamente con la Convención harían sonar su voz de protesta contra la solución armada de los problemas económicos, y de esta forma se pondría fin a la guerra del lugar donde se reunieron, comunicándose posteriormente esta resolución a todas las asociaciones obreras del viejo y nuevo mundo.

Versalles además de ser la ciudad que albergó a los firmantes del Tratado de Paz de la 1.ª guerra mundial, también es el lugar donde se realizó el acuerdo constitutivo que incluía la organización de una Oficina Internacional del Trabajo, declarándose en el preámbulo del Tratado de Paz ciertos principios laborales y uno de ellos se refería precisamente a la necesidad de limitar las horas de trabajo en la industria a ocho horas diarias o de cuarenta y ocho a la semana.

El Tratado de Versalles se firmó el 28 de junio de 1919 es aquí donde se rompen las barreras nacionales y se internacionaliza el Derecho del Trabajo, estableciendo normas de carácter obligatorio y que tienden a beneficiar a la clase trabajadora.

Esta XIII parte del tratado de paz se divide en tres capítulos: El primero se refiere a la estructura, orga

nización y entidades que la componen, etc. de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el segundo de su funcionamiento; el tercero abarca los principios que en materia de trabajo fueron adoptados por las altas partes contratantes.

Siguiendo los lineamientos del Tratado de Versalles, el 22 de octubre de 1919 celebró su primera Conferencia la Organización del trabajo a nivel internacional.

La XIII parte del Trabajo mencionado, fue transcrita a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y tiene una gran relevancia, ya que en la misma establece que "Existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual engendra tal descontento que constituye una amenaza para la paz y la armonía universales; que es urgente mejorar dichas condiciones por ejemplo en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de la duración de la jornada y de la semana de trabajo al reclutamiento de la mano de obra a la lucha contra el paro a la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia decorosas, a la protección de los trabajadores contra enfermedades generales o profesionales".⁽²⁷⁾

Las potencia aliadas en el Tratado así como Ale-

(27) CASTORENA, Jesús. Ob. cit. p. 55.

mania, Austria, Hungría y Bulgaria motivadas por sentimientos de justicia y humanidad y por el deseo de asegurar una paz mundial se adhirieron al pacto de la Sociedad de Naciones inserto en el Tratado de Versalles y en especial a sus estipulaciones de su parte XIII, en virtud de la autorización concedida por la ley del 14 de agosto de 1919.

Es de esta manera como se pone de manifiesto en Versalles la preocupación de regular las relaciones de trabajo, siendo el objetivo de urgente atención para la OIT la reducción de la jornada a ocho horas.

En este Tratado de Paz se da una gran importancia internacional al problema social y se lucha por tener un remedio mediante recomendaciones y mediante el establecimiento de un organismo internacional, la OIT que va a tener como objetivo principal la creación de normas internacionales que regulan los derechos de los trabajadores.

Aunque este Tratado es de Paz y su objetivo principal era poner fin al estado de guerra existente, es sorprendente que en este Tratado se haya incluido acuerdos sobre problemas que no tenían relación alguna con esto. La razón por la cual se incluyeron dichos acuerdos fue que se pensó que de esta manera se evitarían nuevos y aún más graves conflictos.

El artículo 427 del Tratado de Versalles establece que así como no es posible obtener una uniformidad res-

pecto de las condiciones de trabajo, tampoco debe considerarse al trabajo como un artículo de comercio.

Además este artículo señala que los procedimientos y principios que son de gran importancia y de urgente aplicabilidad son el Derecho de Asociación tanto para los trabajadores como para patrones, el pago de un salario que asegure un nivel de vida conveniente a los trabajadores, la adopción de una jornada diaria de ocho horas o de cuarenta y ocho a la semana, descanso hebdomadario de veinticuatro horas (el domingo por lo regular), supresión del trabajo de los niños y limitación a la jornada de trabajo de los jóvenes, salario igual para trabajo igual, etc.

Existe una gran polémica en el sentido de que, si los autores de este Tratado de Versalles ya conocían nuestra Constitución de 1917, y que si ésta les sirvió de modelo para redactar la parte XIII del Tratado de Paz. "El maestro Alberto Trueba Urbina opina, que en virtud de que Samuel Compers participó en la redacción de dicha parte XIII y éste tenía relaciones personales con líderes obreros y periodistas mexicanos como lo es el Dr. Atl, concluye que el norteamericano conoció nuestro artículo 123 constitucional y que éste lo llevó a Versalles y así redactaron la parte XIII de dicho Tratado, ya que existe una gran coincidencia sustancial entre su texto y el artículo 427 del Tratado de referencia".⁽²⁸⁾

(28) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p. 196.

Cabe señalar que el Maestro "Néstor de Buen Lozano también hace notar que fue de la resolución dictada por el Congreso en la segunda internacional del mes de julio de 1889, de donde se pudo haber tomado la redacción del artículo 427 del Tratado y no de nuestra Carta Magna de 1917, esto sin restarle valor alguno a la gran labor realizada por nuestros constituyentes"⁽²⁹⁾.

II.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA JORNADA EN NUESTRO PAIS.

A) LOS AZTECAS.

Los antecedentes más remotos en nuestro territorio nacional se refieren al pueblo azteca, el que socialmente estaba constituido por dos grandes grupos; el de los Señores o gente privilegiada y los Macehuales o gente común.

El primer grupo estaba formado por: el Rey y el Consejo en el punto más alto, los nobles, los señores, los guerreros y los sacerdotes integraban este grupo. Siendo las funciones más importantes el gobernar y el hacer la guerra.

Los macehuales por su parte, se dividían en tres grupos:

a) Los Tamemes.- En el México prehispánico todo

(29) Idem.

era transportado sobre las espaldas de los indígenas por las brechas o veredas que comunicaban a los diversos puntos de ese México.

Los tamemes de aquella época no son muy diferentes a los cargadores que hasta la fecha vemos trabajar por el rumbo de la Merced y Central de Abastos y que son conocidos popularmente como Mecapaleros.

Con la conquista sobrevino una época en que a los tamemes se les trataba como esclavos obligándoseles a trabajar en condiciones verdaderamente inhumanas, ejemplo de esto es "Tepeaca en donde en un corto tiempo murieron más de tres mil humildes cargadores que trabajaban para las minas españolas".⁽³⁰⁾

Esos hechos fueron denunciados ante la Corona Española quien prohibió que los españoles (mas no los aztecas) hicieran uso de Tamemes, ya que se cometían muchos abusos e injusticias. Estos personajes eran capaces de caminar todo un día llevando un peso de 30 a 40 Kgrs., sobre sus espaldas, siendo escasos los descansos que se tomaban los cargadores durante sus jornadas de trabajo. "La jornada era solamente de 5 leguas de una a dos arrobas, pero hacían con ella viajes de 80 a 100 leguas, frecuentemente por montes o quebradizas asperísimos".⁽³¹⁾

(30) Revista Mensual. México Desconocido. No. 62 Novaro, S.A. Naucalpan de Juárez, Edo. de México. Enero, 1982. p.36.

(31) Ibidem. p. 37.

De algunos relatos se desprende la admiración que estos trabajadores primitivos causaron, ya que no les preocupaban ni el peso ni el volúmen de su carga, además de que tenía una velocidad y una resistencia increíble.

Y es así como lo Tamemes caminaban desde el amanecer hasta el atardecer descansando solamente para comer a mediodía, y si fuera poco marchaban al mismo paso todo el tiempo.

Con posterioridad se realizaron varios inventos que ayudaron al Tameme con su carga, como son: cacaxtles, chinampas, huacales, carretillas, etc.

b) Los Esclavos.- Que a consecuencia de haber sido derrotados en las guerras, por deudas y otros motivos, quedaban sujetos a un estado de esclavitud; hay que aclarar que esta esclavitud es completamente distinta a la romana, puesto que estos individuos tenían personalidad jurídica, pudiendo recobrar su libertad, tener bienes propios y sus hijos ser hombres libres.

c) Los Agricultores, Cazadores, Comerciantes y Artesanos:-

1.- En la agricultura tenemos a recolectores simples, recolectaban moluscos y se agrupaban en hordas, tenían un régimen igualitario caracterizado por el reparto equitativo del producto del trabajo social entre los indivi-

duos de diversas edades y sexos no existía entre ellos una división del trabajo propiamente dicha y carecían de autoridades de carácter permanente.

2.- Cazadores, practicaban la caza y la pesca, la división del trabajo era exclusivamente sexual, practicaban el comercio a través del trueque.

Con la llegada de los españoles a México (denominada por estos Nueva España) el pueblo azteca poseía una cultura muy avanzada, prueba de ellos son sus monumentos, caminos, transportes, etc., y ésto fue el resultado de un arduo trabajo realizado en forma colectiva, organizado y de gran calidad, efectuado principalmente por los tamemes, esclavos y mayeques, aunque independientemente de ésto, también existían actividades libres como son: la agricultura, el comercio y la artesanía.

Asimismo el pueblo azteca inteligentemente siempre conservó a los prisioneros de guerra, no sacrificándolos a sus dioses y aprovechándolos como esclavos para la realización de sus obras públicas.

LOS MAYAS.

El pueblo maya como todos sabemos habitó en la época precolombina en la península de Yucatán y los estados de Tabasco, Chiapas y Honduras.

En los tiempos antiguos este pueblo gozaba de una actividad muy organizada como se puede observar desde la época clásica hasta la postclásica, aunque es sabido, en la civilización maya las funciones de dirección y administración estaban a cargo del sacerdocio y de la nobleza. Por lo que tocó al pueblo la gente constituía una verdadera clase trabajadora de la ciudad y del campo, ya que su industria y sus esfuerzos sirvieron para construir las pirámides, los grandes centros religiosos, palacios, etc., pero bajo la dirección de las autoridades civiles o religiosas.

La actividad más importante individual del hombre maya en la actualidad así como en los tiempos antiguos, es la siembra del maíz, aunque el milpero maya trabajaba únicamente 190 días al año, sobrándole 175 días para otras actividades independientes de la producción del maíz que constituye la base de su alimentación.

El trabajador maya durante esos 190 días al año, empleados en la milpa tenía la obligación de cosechar más del doble de la cantidad de maíz necesaria para el agricultor maya y su familia.

Algunos autores consideran que el tiempo libre del trabajador maya era entre 293 y 317 días al año, los cuales podía dedicar a otras actividades independientes del cultivo de su alimento principal. Y es durante este tiempo sobrante en el cual se construyeron los centros ceremoniales

más antiguos así como iglesias y edificios públicos que se edificaron durante la conquista española, lo cual denota las arduas tareas realizadas por éstos durante todo el año.

Por lo que teniendo tanto tiempo libre el indio maya durante los últimos años siempre fue severamente explotado primeramente por sus caciques y sacerdotes indígenas, luego por los colonizadores españoles y más recientemente por empresas particulares en los campos del henequén. Los cuales impusieron y han impuesto jornadas de trabajo sin límite alguno.

La división de las clases sociales en la antigua sociedad maya fueron: la Nobleza (en maya almehenoob); el Sacerdocio (en maya ah Kinoob); los Plebeyos (ah chembal uinicoob); los Esclavos (ppencatoob).

Por lo que toca a la Nobleza, ésta ejercía en sus distritos el poder ejecutivo y judicial; el Sacerdocio además de ser religiosos eran grandes consejeros, administradores, astrónomos y matemáticos; los Plebeyos que eran la gente del pueblo que estaba formada por humildes sembradores de maíz y de cuyo trabajo se sostenían no sólo ellos sino también sus jefes, la nobleza y los sacerdotes, siendo este estamento social el que constituyó en gran parte los grandes monumentos, palacios y centros religiosos, etc.

El hombre maya salía de su hogar desde las 4 o 5 de la madrugada para dirigirse a sus labores cotidianas que

concluían a las 2 o 3 de la tarde, lo cual hace suponer que éste tenía mucho tiempo libre, aunque la realidad era otra, ya que ese sobrante estaba muy bien organizado por el clero y la nobleza, prueba de esto son las grandes obras públicas que se realizaron y que son el resultado de una gran habilidad y organización muy bien dirigida, para realizar una gran cantidad de trabajo que implicaba sacar la piedra y transportarla a las obras, hacer leña para los militares de hornos de cal, reunir la grava para las grandes cantidades de mezcla, etc. Todo esto sin perjuicio de sostener al soberano, a la nobleza y al sacerdocio que vivía en la holganza. Por lo cual la clase llana debe haber tenido muy poco tiempo para descansar.

La gran cantidad de magníficas estructuras en piedra demuestran plenamente la proporción de trabajo especializado que resultó mucho más alta que la arquitectura de otras regiones americanas, por lo que los canteros mayas eran verdaderos trabajadores especializados y que los campesinos (la leva) eran utilizados para realizar los trabajos pesados.

La más grande de las pirámides mayas tiene 50,000³ mts. aproximadamente y para poderse construir se requirió de un gran número de hombres los cuales desarrollaron jornadas de trabajo que actualmente conocemos como extraordinaria o suplementaria, tanto para reunir la piedra, la calera, la grava, como para esculpir ese gran número de edificios rea-

lizados con gran perfección.

La fuerza de trabajo maya necesitó de una gran cantidad de artesanos especializados, leñadores, quemadores, albañiles, escultores, etc.

Por otra parte cabe señalar que la religión maya estuvo muy relacionada con el trabajo, pues ya que gracias a que ésta se encontraba sólidamente integrada, suministró la fuerza de trabajo necesaria para la gran cantidad de trabajo voluntario que se necesitaba para la edificación de los grandes centros de civilización maya como son: Chiche-Itza, Copán, Uxmal y Tikal. Por lo que algunos autores sostienen que gracias a la religión, el pueblo maya a pesar de ser severamente explotado por las autoridades de aquél tiempo siempre trabajó gustosamente.

Por otra parte, la agricultura maya era de tipo primitiva producía excedentes, prueba de ello es que era capaz de mantener a grupos improductivos como eran los sacerdotes y los nobles.

En general el trabajo maya tuvo un carácter místico y así a través de los centros ceremoniales y edificios religiosos el pueblo ofrecía a los dioses la obligación del trabajo que por arduo que fuese se interpretaba como un acto devoto, como una gran gratitud hacia los dioses.

B) EPOCA DE LA COLONIA.

Realizada la conquista, los españoles impusieron en la Nueva España su derecho y crearon instituciones en la península Ibérica, así pues el trabajo en la época de la colonia, estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se trata del trabajo realizado en la ciudad y de la mano de obra de los indígenas en el campo.

El trabajo de la ciudad estaba regido por un sistema corporativo, aunque no totalmente apegado a él, ya que en España, las corporaciones gozaban de autonomía y podían libremente regular las relaciones de trabajo de los obreros y aprendices, en cambio en la Nueva España éstas actividades se encontraban controladas por las Ordenanzas de Gremios, ésto es, que quedaban los obreros sujetos al poder absoluto del Virrey.

Originalmente fueron creadas, para protección de los indígenas las Leyes de Indias, que se debieron a la acción protectora de los misioneros que intercedieron ante los Reyes Católicos.

Dichas leyes se consideraban que significarían un freno a las ambiciones de los conquistadores quienes para obtener un desmedido lucro se aprovechaban del indio explotándolo inhumanamente.

Al mismo tiempo que esta legislación prohibía la esclavitud del indio reconocía su libertad de trabajo fijan

do como principio social la obligación de trabajar, esto es para abatir la vagancia y la ociosidad, debiendo trabajar en sus haciendas o labranzas. Inculcándose con esto a los indios el hábito del trabajo y el deseo de ganar sus jornales.

España en el siglo XVI inició la limitación de la jornada laboral a ocho horas diarias y el descanso dominical obligatorio que fue el resultado de una concesión estatal dada para proteger la vida y salud de los trabajadores.

Asimismo las leyes de Indias establecían un salario justo para el indio trabajador, aduciendo que deberían ser bien pagados para que pudieran vivir y sostenerse de su trabajo, calculándose dicho salario según el tiempo trabajado, estableciéndose como salario mínimo el de real y medio de oro por día (con dinero en efectivo).

Además de esta paga en efectivo se debía dar de comer a los indios todos los días de labor y servicio lo cual constituía una obligación para el español.

Existía también en la Legislación India la reglamentación de las licencias con goce de sueldo en los obrajes y del trabajo a destajo.

Respecto al trabajo de las mujeres y de los menores, las Leyes de Indias se oponían a que las indígenas casadas sirvieran en casas de españoles. Se prohibía el traba

jo de las indias durante el embarazo.

Con relación a los menores se prohibía el trabajo antes de los 18 años pero se les permitía con autorización paterna sólo para los trabajos de pastoreo de los animales o en casos de aprendizaje.

Se pretendió por medio de estas leyes proteger al nativo, regulando la jornada de trabajo, fijando una edad mínima de 12 años para el trabajador, imponiendo el descanso hebdomadario. Se estableció la obligación de pagar un salario como ya anteriormente se señaló, en efectivo, crear escuelas hospitales, así como varias reglas de previsión social.

Ya se consideraba desde este tiempo como irrenunciabiles los derechos protectores del trabajador. Estas leyes fueron extraordinariamente avanzadas para su época, aún se puede considerar que, en la actualidad, en este siglo XX, algunos países se encontraban retrasados con respecto de ellas.

Lamentablemente las Leyes de Indias no cumplieron la finalidad para la que fueron creadas; la protección del indio, y menos lograron una remota igualdad entre los conquistadores y los conquistados, al existir una diferencia social, económica y política pronunciada.

Las leyes de Indias fueron cayendo al olvido espe

cialmente por el surgimiento e influencia del Código de Napoleón que regulaba las relaciones entre amos y trabajadores o servidores. Colocándose con esto a los trabajadores en general en un desamparo legal hasta comienzo del siglo XX.

Dichas leyes de Indias eran indudablemente equitativas y estaban animadas de un espíritu de cristianismo a favor de los indios, son unos verdaderos monumentos jurídicos y es una verdadera lástima que éstas se hubieren perdido y que la Revolución de 1910 encontrara a nuestro país en esa época, mucho más atrasado que en otros tiempos.

C) MOVIMIENTOS OBREROS A PRINCIPIOS DEL SIGLO XX.

La crueldad característica del Régimen Porfirista que abatía las aspiraciones proletarias y reprimía todo intento de oposición, enmarcaba a los obreros de aquella época en situaciones muy precarias, lo cual motivó que éstos manifestaran su descontento contra los abusos y atropellos que sufrían a diario.

I.- LA HUELGA DE CANANEA.

Esta se organizó en Cananea estado de Sonora, a raíz de los estímulos que dieron los miembros de la Unión Liberal Humanidad y del Club Liberal Mexicano a la clase trabajadora para defenderse de la opresión capitalista que se hacía sentir principalmente en las jornadas excesivas de

trabajo y en los salarios tan raquíticos.

El 30 de mayo de 1906 se llevó a cabo un mitin en protesta contra la tiranía industrial minera, organizado por los miembros de la Unión Liberal Humanidad y al cual concurrieron miles de obreros. Ahí se acordó estallar una huelga a la empresa para presionarla y de esta manera hacerle llegar las quejas y pretensiones de la clase trabajadora.

Este movimiento obrero se inició el 31 de mayo de 1906 por los trabajadores de la mina Oversight perteneciente a la Compañía Minera Cananea Consolidated Cooper Company, quienes al día siguiente se constituyeron en masa en las de más instalaciones a engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación y de esta manera presionar a los capitalistas norteamericanos dueños de las fuentes de trabajo a atender sus peticiones que se encontraban contenidas en un Memorándum, el cual se le hizo llegar al apoderado de dicha negociación Lic. Pedro D. Robles por conducto de los líderes huelguistas: Carlos Guerrero, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara. Dicho documento contenía los siguientes puntos: el pueblo obrero se declaraba en huelga dadas las condiciones de trabajo que prevalecían, estando éste obligado a laborar siempre y cuando: el sueldo mínimo del obrero fuera de cinco pesos por ocho horas de trabajo, que en dicha negociación minera se ocupara un 75% de obreros mexicanos y el 25% de extranjeros; además de que todo trabajador mexicano debía tener derecho a ascender dentro

de su trabajo.

No obstante que los empresarios calificaron de ab surdas las peticiones obreras negándose rotundamente a otorgar alguna concesión, los manifestantes seguían con el movimiento y fue en el Barrio de la Mesa en la maderería que surtía de este material a las minas donde los empresarios haciendo uso de la fuerza y utilizando armas de fuego controlaron el movimiento, disparando e hiriendo gravemente a uno de los manifestantes, situación que hizo que estos cambiaran su actitud, iniciándose una lucha cruenta y desigual, siendo derrotados desde luego los trabajadores.

El epílogo de estos acontecimientos fue el castigo en forma cruel a los líderes obreros y la reanudación de las labores, sufriendo la clase trabajadora mexicana condiciones aún peores de las que tenían en un principio.

II.- LA HUELGA DE RIO BLANCO.

También este movimiento se suscitó como resultado de los sentimientos de rebeldía de los obreros ante los abusos y atropellos cometidos por los empresarios, sólo que en este caso el movimiento es a cargo de los obreros de la rama textil de Río Blanco Orizaba en el estado de Veracruz.

Durante el primer lustro de este siglo, los trabajadores llevaron a cabo un gran número de huelgas en demanda de aumento salarial y de reducción de las agotadoras hor

nadas laborales que fluctuaban entre las 12 y 16 horas diarias de trabajo. Y en todos los casos el naciente movimiento obrero industrial carecía de fuerza, lo que hacía que sus esfuerzos y luchas resultaran inútiles.

Los textiles el igual que la minería se encontraban controlados por el capital extranjero, ocupando los principales puestos dentro de estas industrias, los extranjeros los cuales percibían sueldos considerables. En cambio los puestos de mas baja categoría eran ocupados por gente mexicana que percibía por agotadoras jornadas de trabajo, 35 centavos al día. Las mujeres y los niños que representaban una importante fuerza de trabajo, no ganaban arriba de 25 centavos las primeras y 10 los segundos (diarios). Además de que dichos salarios se veían reducidos por un sin número de descuentos semanales.

Además los trabajadores también se veían afectados en su vida privada por sus patrones, quienes les prohibían lecturas de tipo erótico, y que recibieran visitas en su domicilio, no sólo amigos sino también familiares. Todo ésto contribuyó para que la clase trabajadora se sintiera agobiada y asfixiada por las imposiciones patronales.

El 1° de abril de 1906 quedó constituido el Gran Círculo Obreros Libres de Río Blanco, ganando la partida la corriente moderna cuyos fines no eran muy claros, pues no iba más allá de la sociedad de socorro mutuo, pero en la

cláusula principal de sus estatutos aceptaba luchar por la implantación de la jornada de ocho horas de trabajo y mejores salarios. Esto no funcionó pues la gerencia de la fábrica actuó de inmediato y desaparecieron el lugar donde se reunían los magonistas.

Los capitalistas extranjeros ya con la experiencia de la Huelga de Cananea actuaron de inmediato rompiendo con todas las líneas de comunicación de los magonistas e iniciaron la persecución contra los miembros del Partido Liberal Mexicano y así los integrantes de la Junta de este Partido tuvieron que dispersarse viniéndose casi abajo el movimiento obrero.

No obstante ésto en el mes de octubre de 1906 en los pueblos fabriles del cantón de Orizaba, el día 22 los obreros de la fábrica Sta. Rosa deciden declararse en Huelga en contra de las multas que se les imponían sin motivo alguno y que les descontaban a pesar de sus raquíuticos salarios, lo cual no dió resultado por la falta de apoyo del Sr. José Morales que era en ese entonces el Presidente del Gran Círculo de Obreros Libres; lo cual crean gran descontento entre la clase trabajadora y desconocieron a éste como tal, solicitando su destitución por falta de interés en la lucha y así se nombró en Asamblea General, Presidente de dicha Organización a Samuel A. Ramírez, el cual con una nueva táctica pensó que escribiéndole a Díaz se ganaría su confianza y de esta manera podría permanecer en la Presidencia de dicho

organismo pero también se le desconoció por los trabajadores ya que, garantizaba al entonces Presidente de la República Porfirio Díaz, que no se le crearían problemas al gobierno por ningún motivo, lo cual creó un gran descontento; éste también fué destituido de su cargo y por segunda vez se nombra presidente de dicho organismo al Sr. José Morales quien nunca había abandonado la causa.

El día 7 de enero de 1907, los trabajadores llenos de resentimiento se presentan en la fábrica pero no con la intención de iniciar sus labores sino con la de incendiar la fábrica y acabar con todo lo que los oprimía y de esta manera comenzaron a lanzar piedras a los cristales de las ventanas de la fábrica, manifestando con esto su total descontento, entonces los capitalistas propietarios solicitaron ayuda de las autoridades las cuales ordenan que la fuerza montada retire a como de lugar a los amotinados y así se da comienzo a una rebelión obrera que es la de Río Blanco y no la Huelga como hasta hoy en día se ha venido divulgando.

Posteriormente los trabajadores con las mismas intenciones se dirigen a distintos lugares tales como: la tienda de raya y las fábricas de Nogales y Sta. Rosa para destruir y acabar con todo lo que les oprimía, sintiéndose por primera vez libres y dueños. Y en Nogales fueron sorprendidos por un destacamento de soldados el cual abrió fuego contra la multitud de obreros, iniciándose así una de las represiones más cruentas de la historia, la orden de Díaz era de-

terminante acabar con la rebelión, siendo también el epílogo de este movimiento, el reinicio de las labores, siendo testigos los obreros de la ejecución de los principales líderes de la rebelión, para que sirviera de ejemplo surgiendo con ésto una etapa de franco sometimiento del movimiento laboral al estado porfirista.

D) LAS PRIMERAS LEGISLACIONES DE ESTE SIGLO HASTA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Con el triunfo de la Revolución Mexicana las reglamentaciones en materia de trabajo se volvieron numerosas.

Durante el gobierno de Francisco I. Madero se publicó el 18 de diciembre de 1910 una ley que creó el Departamento de Trabajo que dependía de la Secretaría de Fomento, que presenta los principales problemas que atañían a nuestro país en esa época.

Por lo que toca a los diferentes estados de la República, encontramos Veracruz en 1914, Yucatán en 1915 e Hidalgo y Zacatecas en 1916 van a legislar en materia de trabajo.

El 1° de diciembre de 1917 el primer jefe, presentó su proyecto de Constitución Reformada, el cual en su artículo 5° que se refiere a la materia laboral limita a un año de plazo obligatorio del Contrato de Trabajo, prohibiéndose que en el mismo se renunciara a los derechos civiles o polí-

ticos. Dicha disposición está contenida en el Título Primero, Sección I De las Garantías Individuales, Art. 5° "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial"⁽³²⁾

La comisión presidida por Mújica presentó el artículo 5° con una modificación ampliando la protección de los trabajadores en el párrafo final, que decía "La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque ésto haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario"⁽³³⁾

Posteriormente los Diputados Monzón y Mújica pidieron que se regulara en un capítulo especial la materia de trabajo y es así como se presenta un Proyecto como iniciativa ante el Congreso de la Unión, el cual en el Título VI con el rubro Del Trabajo se consagran derechos de los trabajadores, mismo que fue sometido a la Constitución, el cual lo aceptó agregándole alguna modificación después de haber discutido el 23 de enero de 1917 y aprobado por unanimidad de 163 Diputados, convirtiéndose en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

(32) TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1800-1970. Novena edición. Porrúa, S.A. México, 1974. p. 764.

(33) Ibidem. p. 813.

En realidad se había elaborado una nueva Carta Magna denominada Constitución Política, que fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año; y que no es una reforma a la Constitución de 1857 aunque en ella heredó principios básicos.

Nuestra Carta Magna durante toda su vigencia hasta nuestros días ha sido tocada en múltiples ocasiones, reformada o adicionada en sus disposiciones.

A continuación señalamos las Reformas o adiciones relativas al Artículo 123 Constitucional, y que interesan a esta investigación:

a).- Reforma y adición del 21 de octubre de 1960, publicada el 5 de diciembre del mismo año, relativa al artículo 123, la cual entre los aspectos que interesan a esta investigación, se considera importante señalar lo relativo al Apartado B.- Entre los poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito de los territorios Federales de los Estados y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada, para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas".

(34) Ibidem. p. 939.

Señalando en su artículo 1° transitorio que dicha reforma entrará en vigor el día siguiente de la publicación de esta ley en el Diario Oficial de la Federación.

Asimismo el 5 de diciembre de 1960, se reformó el preámbulo del artículo 123 Constitucional, comprendiendo ba ses aplicables al trabajo asalariado como disposiciones relativas a los servicios del estado. Y así en el Apartado A, fracción II señala la jornada de trabajo de ocho horas y siete respectivamente para la jornada diurna y nocturna.

b).- Reforma del 20 de noviembre de 1962, publica da el 21 de ese mismo mes y año, relativa también al artícu lo 123 Constitucional, en sus fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI inciso a) quedando de la siguiente forma las fracciones II y III:

Fracción II.- La jornada máxima de trabajo noctur no será de siete horas.- Quedan prohibidas las labores insa lubres o peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años; el trabajo en los establecimientos comerciales, des pués de las diez de la noche.

"Fracción III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esa e dad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas diarias".

(35) Ibidem. p. 944.

E) EJECUTORIAS PRONUNCIADAS POR LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION A PARTIR DE 1931.

A partir del año de 1931 se dictaron por nuestro más alto Tribunal, distintas Ejecutorias en el sentido de regular ciertos aspectos, tanto de la jornada ordinaria de trabajo como de la extraordinaria, y tenemos las siguientes:

En la Ejecutoria de la Corte, Compañía Mexicana de Explosivos, S.A. de 1943 se sostiene que "el patrón tiene derecho, en relación con lo establecido por el artículo 74 de la Ley de Trabajo, a pedir a sus trabajadores que presten sus servicios en horas extras después de completarse la jornada ordinaria legal, sin que este derecho tenga otra restitución que la que el mismo precepto establece, y que debe entenderse por circunstancias especiales aquéllas que según la determinación del mismo patrón corresponden a las necesidades propias de su negocio".⁽³⁶⁾

En forma más categórica la Ejecutoria Antolín Barrón, de 1936, establece que "el obrero mayor de 16 años y del sexo masculino, únicamente puede negarse a trabajar tiempo extra, con justa causa, o cuando lo haya hecho ya por más de tres veces en la misma semana, por periodos de tres horas, en los términos del artículo 121, fracción IX de la Ley Federal del Trabajo. Esa justa causa puede consistir, bien en enfermedad del obrero o de sus familiares, que le

(36) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Gráficos González, S.A.México, 1960. p. 138.

impidan su permanencia en el trabajo".⁽³⁷⁾

El trabajo extraordinario tampoco constituye un derecho para el trabajador, según la Ejecutoria de Manuel Badillo de 1937, pues la promulgación de la jornada no se hizo en beneficio de los trabajadores ni de los patrones, sino más bien tomando en cuenta la necesidad de la industria en un momento dado.

"Otra Ejecutoria de la Corte, Celorio y Coagravia dos de 1936, inicia la tesis, que se ha venido sosteniendo hasta ahora, en el sentido de que si el mismo trabajador la bora con la misma empresa después de su jornada normal, pero en empleo distinto no puede considerarse como tiempo ex-⁽³⁸⁾traordinario de trabajo".ob.cit. de Mario de la Cueva .

"Jornada de trabajo.- Si en un juicio obrero se comprueba que se pactó en el Contrato Colectivo de Trabajo la distribución del tiempo laborable, de manera que permitiera a los trabajadores descansar la tarde del sábado, aunque en lo individual un trabajador de los comprendidos en el Contrato Colectivo, pretende desconocer ese pacto y exigir pago de tiempo extra por el excedente de las ocho horas laborables de lunes a viernes de la semana, debe entenderse que no existe tal trabajo extraordinario, y que el acuerdo entre el

(37) Idem.

(38) Ibidem. p. 139.

patrón y el Sindicato es legal, de conformidad con la parte segunda del artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo. Amparo Directo 2578/57/2a. Pablo Leyva Leyva. Fallado el siete de abril de 1958, 4a. Sala. Informe 1958. Pág. 28". (39)

"Jornada de trabajo, duración de la.- Cuando un trabajador es contratado sin pactarse expresamente que su jornada será de una fracción de la ordinaria, y que debido a esa circunstancia se le remunerará con menos del salario mínimo, la presunción lógica y jurídica es en el sentido de que fue contratado para desarrollar una jornada regular con derecho por lo menos al salario mínimo, de manera que si dentro de un juicio obrero patronal alega el empleador que el trabajador sólo desarrollaba una fracción de la jornada normal, es aquél a quien corresponde probar esta situación excepcional. Amparo Directo 4058/1955, Carlota Espinoza, 1^o de agosto de 1956, 5 votos, 4a. Sala, Boletín 1956, pág. 584".

"Jornada semanal de 48 horas, distribución de la.- Esta Suprema Corte en varias Ejecutorias ha expresado que de acuerdo con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo existe la posibilidad de que los trabajadores, previo arreglo con el patrón, puedan repartirse las horas de trabajo

(39) Idem.

en la semana de 48 horas, a fin de permitir al obrero reposar el sábado o cualquier modalidad equivalente. Amparo Directo 5469/1958. Herón Muñoz Franco, resuelto el 1º de junio de 1960, por unanimidad de 5 votos, ponente Mto. Carvajal, 4a. Sala, Boletín 1960. Pág. 425".

"Horas extraordinarias.- Cuando se reclame el pago de horas extraordinarias, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la albor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a que hora comenzaba la labor extraordinaria y a que hora concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por hora y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre ha de absolverse por falta de base para precisarlas. 6a. Epoca. Quinta Parte, Amparo Directo 4989=56, Vol. III. pág. 67. 5 votos".

Cabe señalar que la jurisprudencia antes mencionada, en la actualidad, no es aplicable, ya que con las reformas realizadas por el Legislador ordinario en 1980, ha quedado éste criterio derogado.

CAPITULO SEGUNDO

I.- PRINCIPALES ASPECTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO.

A) LA NECESIDAD DE LIMITAR LA JORNADA DE TRABAJO.

Como ya hemos analizado con anterioridad desde la época antigua hasta nuestros días el hombre ha sido severamente explotado, lo cual ha traído como consecuencia, múltiples luchas y movimientos, cuyo objetivo principal es liberar a la clase trabajadora del yugo de los explotadores a través de la limitación de la jornada de trabajo. Esto es luchando por recibir mejores condiciones de vida y por ende de trabajo.

Uno de los aspectos en los que el constituyente fijó su atención, fue el desgaste físico y fatiga que sufrían los trabajadores durante el desarrollo de sus labores.

Haciendo un análisis de lo que entendemos como fatiga, cansancio y agotamiento, es: el resultado de un gran esfuerzo físico o psicológico que va a afectar al individuo (trabajador) física y moralmente, lo cual se va a reflejar en el desarrollo de la actividad acostumbrada, alterando las fuerzas normales de su organismo.

El trabajo prolongado o en exceso va a afectar también a las necesidades fisiológicas a la alimentación y al sueño del individuo, provocándole un estado de fatiga

que va a entorpecer sus actividades, así como también va a ocasionarle la pérdida de atención, hastío y desinterés en la tarea, formándose así la primera etapa de cansancio físico o mental del trabajador hasta llegar a una segunda etapa que viene a ser el agotamiento, y que constituye un estado innegable e inevitable de un clímax de fatiga y cansancio. Como sucede a los trabajadores que prestan sus servicios a la Industria Moderna, donde se realizaban actividades repetitivas tanto físicas como mentalmente existiendo escasos cambios, que van a convertir el trabajo en rutinario y monótono y en múltiples ocasiones peligroso.

Fueron múltiples las razones que apoyaron la reducción de la jornada de trabajo, toda vez que las jornadas excesivas de trabajo envejecían prematuramente al hombre, como es el caso de Inglaterra durante la Revolución Industrial en donde el hombre a los 30 años ya era un viejo, razón por la cual no era conveniente laborar jornadas tan prolongadas, además de que seguir trabajando de sol a sol, realizando precipitadamente comidas y durmiendo escasas horas sin desarrollar una vida social y familiar, equiparaba al hombre a una vida casi animal, ya que nunca tenía tiempo de prepararse y cultivarse por lo menos en lo más elemental.

En la actualidad el Psicólogo industrial nos señala que las circunstancias de trabajo influyen en un grado increíble sobre las personas, por ello es importante buscar un mínimo de armonía entre el elemento humano y el trabajo.

sin dejar de tomar en cuenta el ambiente de trabajo en el que se desempeña, lo cual también constituye hoy en día un factor importante para el hombre.

Todos estos razonamientos fueron tomados en cuenta por los legisladores y por los representantes de la clase obrera para iniciar una lucha cuyo objetivo principal era la limitación de la jornada diaria y semanal de trabajo.

Atendiendo a una división natural de las veinticuatro horas del día, se han agrupado éstas en tres etapas, cada una de ocho son para dedicarse al desempeño del trabajo, las otras ocho al esparcimiento y educación y las últimas dedicadas al reposo. Por lo que partiendo de este análisis natural y primario llegamos a afirmar que cuando la jornada de trabajo se torna excesiva trae consigo consecuencias que van a afectar al trabajador, tanto en su etapa de esparcimiento y convivio familiar, como en su tiempo para descansar o dormir provocándose con esto en muchos de los casos la presencia de accidentes profesionales que en un momento dado va a afectar tanto al trabajador como a la empresa. La fatiga y el agotamiento como está científicamente comprobado hacen del hombre prestador de servicios un ser deficiente, lento, torpe y enfermo física y moralmente.

La limitación de la jornada de trabajo va a atender no sólo como ya lo hemos visto, a razones de tipo físico, sino también de indole ética, biológica, familiar, cul-

tural, social y económica tratando de buscar para el hombre que presta sus servicios, un estado de bienestar social e individual, declarándose por los legisladores que las leyes referentes a la duración de la jornada de trabajo son inderogables e irrenunciables a voluntad de las partes.

En México es la Constitución Política de 1917 en su artículo 123, en donde los Constituyentes de Querétaro limitan la Jornada de Trabajo a 8 horas diarias como máximo.

B) CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.

Antes de iniciar la historia de este concepto es necesario definir etimológicamente la palabra jornada, que es una palabra que significa medida o relación de tiempo, "que deriva de la voz italiana JIORNATA, que significa día, teniendo en el lenguaje usual un sentido de relación de tiempo".⁽⁴⁰⁾

Lo interesante de esta definición es saber cual es la extensión de esa medida independientemente de que las leyes establezcan tal o cual límite de jornada.

Existen múltiples discusiones en relación con el momento en que se inicia la jornada de trabajo y el límite de ésta, sugiendo dos criterios:

(40) GARCIA, Roque. Sinónimos Castellanos. Cuarta edición. Sopena BS.S.A.México, 1974. p. 313.

El primero de ellos es de naturaleza restringida, señala que la Jornada Laboral se inicia en el momento en que el trabajador empieza a desarrollar efectivamente el servicio para el cual fue contratado.

El segundo criterio resulta ser más generoso y se dá en el sentido de que el momento en que se inicia la jornada de trabajo desde el instante en que el trabajador permanece en la fuente de trabajo a disposición del patrono. Definiéndose a la jornada de trabajo por el maestro Luis Alberto Despotín como "el tiempo durante el cual el trabajador pertenece en la negociación a disposición del patrono"⁽⁴¹⁾.

Criterio que no es correcto ni aceptado, ya que debiera ser más amplio en el sentido de que aunque no esté el trabajador dentro de la negociación propiamente dicha, debería computarse como jornada por el simple hecho de que se encuentra a disposición del patrón.

Existen casos en los que la jornada de trabajo se mide desde que el trabajador sale de su domicilio para ir a su trabajo hasta cuando regresa a su casa, y que sólo es aplicable cuando se presenta algún riesgo o accidente de trabajo.

En relación con las disposiciones que regulan la

(41) DESPOTIN, Luis A. Jornada de Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Bibliográfica Argentina, S.A. p. 271.

jornada de trabajo, tenemos que la ley reglamentaria de 1931 en lo que se refiere a este tema, coincide con el criterio de los antiguos pueblos en donde se satisfacían únicamente los intereses de las empresas. Por lo que se pensó que era urgente crear nuevas disposiciones con un sentido de igualdad, de tal suerte que el trabajador pudiera gozar de todo el tiempo excedente después de sus ocho horas de trabajo o de la jornada pactada, permitiéndosele de esta manera penetrarse en la vida social y familiar.

Se decía que tanto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia no se consideraba a la jornada de trabajo como un número determinado de horas, sino, que venía a ser la prestación de un servicio por el número de horas que se hubiere estipulado y a falta de estipulación por el máximo legal, idea que se reduce en la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo.

Finalmente fue a través de la Comisión previamente establecida como se regula una limitación de la jornada, substituyendo el principio del trabajo efectivo por el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, adoptándose esta idea en nuestra ley: "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo".

(42) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 271.

De esta manera la Doctrina y la Legislación van a ser cargo a la empresa y no al trabajador de los riesgos de la actividad económica. Poniendo el trabajador su energía de trabajo a disposición del patrón por el número de horas que se hubiere determinado y no por el trabajo efectivamente realizado, como se hacía durante la teoría contractualista.

Hay una excepción a este principio y que se encuentra contemplada por nuestra legislación, se refiere a los pilotos de aeronaves (Trabajos Especiales) cuya jornada de trabajo va a atender al criterio del trabajo efectivo, siendo la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo.

Nuestra Ley Reglamentaria contempla dicha excepción en sus artículo 221, 222 y 223 en donde regula la jornada de trabajo para esta clase de trabajadores.

Asimismo hoy en día nuestra legislación ordinaria en su artículo 63, va a incluir dentro de la jornada laboral, breves lapsos de tiempo destinados para que el trabajador pueda tomar sus alimentos o descansar.

El maestro Guillermo Cabanellas ha definido a la jornada de trabajo como "el lapso convenido por las partes. que no puede exceder del máximo legal durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral

(43)
estipulada y exigible".

Asimismo Luis A. Despotín en su obra "La jornada de trabajo" emite conceptos aislados de jornada señalando:

"Jornada legal.- Es el espacio de tiempo permitido o autorizado por la ley para realizar una tarea o para ejecutar un hecho o un trabajo".
(44)

Aquí en México nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 58, nos define lo que se entiende por Jornada de Trabajo.

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

Y también señala en su artículo 64, lo siguiente:

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.

C) CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Analizando las clases de jornada de trabajo que se

(43) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Tercera Edición. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1968. p. 508.

(44) DESPOTIN, Luis A. Ob. cit. p. 89.

ñala nuestro Derecho Mexicano a través de nuestra Carta Magna nos encontramos las siguientes:

"Apartado A. artículo 123, fracción I, la duración de la jornada máxima será de ocho horas".

La duración máxima del trabajo diurno no puede exceder de ocho horas diarias, pero cabe aclarar que esta disposición no se aplica a las personas que desempeñan trabajos especiales como son: los del servicio doméstico, de los hoteles, hospitales y comerciantes análogos, músicos, artistas, etc.

Artículo 123, fracción II "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años".

Como se puede observar nuestra Constitución regula únicamente dos clases de jornadas la Diurna y la Nocturna.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 59 señala "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 repo-

so del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

En este precepto se denota claramente la flexibilidad de la ley y que va a permitir en un momento dado, que previo el acuerdo del patrón y del trabajador se repartan las horas de trabajo en la semana, a fin de permitir al obrero el reposo del día sábado en la tarde o de todo ese día.

El artículo 60 de nuestra Ley Reglamentaria al igual que nuestra Carta Magna contempla las dos clases de jornada Diurna y Nocturna, pero además regula una más que es la Jornada Mixta, que no está contemplada por nuestra Constitución.

Artículo 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 periodos de tiempo de las jornadas Diurna y Nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media o más pues si comprende tres horas y media o más, se reputará la jornada nocturna".

Asimismo la Ley Reglamentaria va a limitar estas tres clases de jornada estableciendo en su artículo 61, lo siguiente:

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

Podrían hacerse diversas clasificaciones de las jornadas considerando diferentes puntos de vista o atendiendo a circunstancias especiales que hay que tomar en cuenta en cada caso concreto, por lo que es muy aceptable la clasificación que de las jornadas que realiza el maestro Nestor de Buen Lozano en su obra Derecho del Trabajo.

A).- Jornada Diurna.- Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, siendo el máximo legal de duración de ocho horas. Se encuentra reglamentada tanto por nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción I, como por el artículo 60 y 61 de la Ley Reglamentaria.

B).- Jornada Nocturna.- Es la comprendida entre las veinte y las seis horas teniendo una duración máxima de siete horas, encontrándose reglamentada también por los artículos 60 y 61 de la citada ley.

Es razonable que el legislador haya reducido en una hora el trabajo nocturno, toda vez que la fatiga como ya lo analizamos con anterioridad, provoca en el individuo (trabajador) un desgaste físico, cansancio y agotamiento, cuando se trata de labores realizadas durante la noche.

C).- Jornada Mixta.- Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno

sea menor de tres horas y media, pues, si comprende tres horas y media o más, se reputará como jornada nocturna. Esa clase de jornada deberá tener una duración máxima de siete horas y media.

Es frecuente que un trabajador preste sus servicios abarcando parte del horario considerado dentro de la jornada diurna y parte de la nocturna, esto es trabajando parte del día y parte de la noche.

Haciendo un análisis escrito del artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo podemos afirmar que la jornada Mixta deberá abarcar únicamente tres horas con veintinueve minutos de la jornada nocturna, pues si comprende tres horas con treinta minutos o más ya no estamos frente a una jornada mixta sino a una nocturna.

La jornada Mixta es el resultado de una necesidad social y consecuentemente jurídica, adoptada por nuestra Legislación Federal.

Como ejemplo podemos citar lo siguiente: si un obrero inicia sus labores a las cuatro de la tarde, a las ocho de la noche deberá haber trabajado cuatro horas del turno diurno, para las once con veintinueve minutos deberá haber concluido su jornada mixta, de siete horas con veintinueve minutos, pero si éste mismo trabajador lo concluye a las once con treinta minutos, se reputará jornada nocturna pues laboró "tres horas y media de la nocturna" de acuerdo

a lo que establece el artículo 60 del Código laboral.

D) Jornada Especial.- Es quella que se da cuando se acumulan las jornadas que resultan indispensables en de terminado tipo de servicios. No obstante que la Constitución establece la duración máxima de la jornada, la ley reglamentaria autoriza en su artículo 59 que se labore una jornada mayor si con ello se consigue el descanso del sábado, de ahí que existan jornadas especiales.

E) Jornada Ilimitada.- A simple vista parece ser que ésta es una violación total a los preceptos constitucionales, pero si pensamos en determinados prestadores de servicios, como lo son los trabajadores domésticos, la ley reglamentaria señala:

Artículo 333.- "Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche".

En este tipo de servicios la ley sólo exige que los trabajadores que lo desarrollen gocen de determinados reposos en el día y descanso en la noche.

F) Jornada Extraordinaria.- En forma escueta la tratamos, en este capítulo pues constituye el objeto de esta investigación como lo veremos más adelante.

Partiendo del concepto que da nuestra ley reglamentaria en su artículo 66, se le considera como "la pro-

longación de la jornada ordinaria siempre y cuando medien circunstancias extraordinarias que así lo ameriten". De acuerdo a lo que establece el artículo 123 Constitucional, fracción IX, ésta jornada no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, y por lo que toca a la Ley Reglamentaria en su artículo 66 señala que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, siendo más limitativas.

G) Jornada Emergente.- Es aquélla que realiza el trabajador más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, del patrono, de sus compañeros, o la existencia misma de la empresa. Y que significa una obligación para el trabajador.

La Ley reglamentaria en su artículo 134, fracción VIII establece:

"Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo".

H) Jornada Continua.- La Ley laboral no la define, aunque se sobreentiende en el artículo 63 que a la letra dice:

"Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos".

Esto es, la jornada continua se refiere a la idea de que el trabajador preste sus servicios desde el momento en que se pactó o se estipuló el inicio de la jornada hasta que ésta concluya. Tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Cabe aclarar que continuo no significa ininterrumpido, ya que el trabajador tendrá derecho a un descanso de media hora por lo menos diariamente como lo establece la ley. Asimismo el artículo 64 establece:

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

I).- Jornada Discontinua.- Denominada también "quebrada" que tiene como característica principal la interrupción de la jornada, de tal suerte que el trabajador puede libremente disponer de ese tiempo, estando éste obligado a presentarse en las partes en que se divide su jornada.

En este tipo de jornada el trabajador en un momento dado interrumpe la disposición del servicio del patrono, descansando o tomando sus alimentos y posteriormente vuelve a ponerse a disposición del patrón para prestar sus servicios el mismo día. Por ejemplo:

Un trabajador presta sus servicios de las 8:00 A. M. a las 12:00 P.M. para continuar ese mismo día a las 16:00

P.M., y concluir a las 20:00 P.M., teniendo una interrupción de su jornada de cuatro horas.

J).- Jornada Humanitaria.- Es aquella que es tolerable para el trabajador en su tarea, en virtud de la naturaleza del mismo. Por ejemplo: los trabajadores que prestan sus servicios en las calderas o en las minas, lugares donde no pueden permanecer por mucho tiempo, ya que les afecta físicamente.

La Constitución regula esta jornada humanitaria en su artículo 123 fracción XXVII "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Los que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole de trabajo".

También el artículo 5° de nuestra Ley Federal Laboral señala:

"Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá ni el goce ni 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".

D) INTERRUPCIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Se da cuando se suspende la prestación del trabajo y puede ser entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra o durante la misma jornada, cuando se trata de la jornada continua se debe conceder al trabajador un descanso de media hora por lo menos como lo señala el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo.

No debemos confundir la interrupción con la suspensión, toda vez que en la primera se producen todos o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral y en la segunda esos derechos y obligaciones quedan suspendidos sin efectos por un tiempo determinado.

Tenemos como causas de interrupción de la Jornada de Trabajo las siguientes: **Legales.**- Consignadas en la ley, como la media hora de descanso durante la jornada continua, el séptimo día, los días festivos, las vacaciones, los descansos de una hora, por lo menos en la jornada de los menores de edad, etc. **Voluntarias.**- Son las concedidas por el patrón. **Convencionales.**- Que son las pactadas entre el trabajador y el patrón o el sindicato y la empresa, por ejemplo una licencia o las obtenidas en el contrato colectivo de trabajo.

a).- El descanso semanal.- Este es una causa legal de interrupción de la jornada de trabajo, consignada en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo que establece

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

El día de descanso semanal se justifica porque el trabajador necesita por lo menos de un día completo para romper con la tensión a que está sujeto en virtud del trabajo y para que el trabajador pueda recuperar parte de sus energías perdidas.

b).- Los días festivos.- Estos días están orientados a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos actos cívicos, sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores y el descanso es obligatorio porque así lo establece la Ley en su artículo 74: "Son días de descanso obligatorios: 1º de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1º de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, 1º de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal, 25 de Diciembre y los que señalen las leyes Federales y locales electorales.

c).- Días de Descanso Pactados en los Contratos Colectivos de Trabajo.- Es cuando el trabajador a través de la contratación colectiva, puede obtener días de descanso los cuales son distintos a los semanales y obligatorios contemplados por la ley, y éstos son aquellos que el patrón concede por ejemplo: el día de muertos; jueves y viernes santo, doce de Diciembre, cumpleaños del trabajador, etc.

d).- Las vacaciones.- Estas constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de servicios por parte del trabajador, éstas tienen como finalidad dar al trabajador mediante un descanso más o menos prolongado, la recuperación de las energías perdidas por el desgaste físico en el momento de la realización de su jornada de trabajo, y sobre todo aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación, con las vacaciones el trabajador puede descansar sin tener la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo.

La duración de las vacaciones la establece el artículo 76 de la ley que señala:

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

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

e).- Las Licencias.- Estas también constituyen una interrupción a la Jornada de Trabajo. Toda vez que son permisos que obtiene el trabajador para ausentarse por un período determinado de su trabajo con goce de salario o sin él.

Las licencias son otorgadas con el fin de que el trabajador pueda solucionar diferentes problemas como por ejemplo, muerte o enfermedad de algún familiar, por que deba desempeñar cargos sindicales o por que tenga que salir fuera del país.

f).- Las señaladas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Concilia-

ción, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas y otros semejantes; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

E) ANHELO DE REDUCIR LA JORNADA DE TRABAJO A 40 HORAS SEMANALES.

Los organismos cúpula tanto del sector empresarial como del obrero se han enfrentado en otra discusión, esta vez la manzana de la discordia es la implantación o no de la semana de trabajo de 40 horas. Ya que en el momento de la confrontación de cada sector, cada uno va a defender sus intereses, como sucedió con la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas, y los cuales son totalmente contrapuestos.

Semana laboral de 40 horas implica trabajar ocho horas de lunes a viernes o trabajar esos días siete horas y completar las cinco restantes por la mañana del día sábado.

La reducción de la jornada de trabajo semanal a 40 horas parece ser hasta el momento el problema más inquietante tanto para la clase trabajadora como para el sector empresarial.

Los empresarios aducen que esta medida es, cuando menos, inflacionaria y que por el momento no tiene cabida en

la economía la cual necesita de mayor productividad.

Por otro lado los representantes obreros argumentaron que dicha medida representa un beneficio común, y que además va a constituir una reivindicación histórica de los trabajadores, repercutiendo favorablemente en la economía nacional ya que se crea mayor número de fuentes de trabajo, combatiendo en esa forma el problema del desempleo que vive nuestro país.

El Señor Fidel Velázquez, líder obrero de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) ha declarado en múltiples ocasiones que insistirá en las iniciativas de Ley presentadas ante el Congreso de la Unión respecto a la implantación de una semana laboral de 40 horas.

Asimismo José Porrero Lichtle, Presidente de la Cámara Nacional de la Industria (CANACINTRA) en el año de 1981, da su opinión en el sentido de que la economía mexicana hoy en día no está preparada para afrontar la semana laboral de 40 horas, en un país en expansión como el nuestro y que, una desición de este tipo no tiene cabida, ya que es contradictoria con las necesidades de productividad existentes. Afirmando esta personalidad que no cabe duda de que se trata de una medida inflacionaria. La economía de México lo que necesita es una gran producción, lo cual se logra a través de un gran esfuerzo de todos, tanto de obreros como de patrones y que la única forma de que México pueda salir ade

lante y expandiéndose es alcanzando una mayor productividad con el esfuerzo de todos.

Dada la gran importancia de este tema, considero necesaria la exposición de una gran opinión personal, aunque no constituye el objeto de la presente investigación.

Considero que por el momento no es conveniente adoptar este tipo de jornada dada la situación tan crítica de nuestro país y especialmente porque éste sí necesita de una mayor producción, por la expansión del mismo, se debe incrementar el esfuerzo laboral sin rebasar los límites legales, y con una justa retribución. Además de que considero, que esta medida en nada ayuda al problema del desempleo que estamos viviendo, sino por el contrario, lo agravaría porque afectaría económicamente muchas fuentes de trabajo que hasta nuestros días han sufrido múltiples problemas y que como estamos palpando, muchas de ellas no resisten y se declaran en quiebra, encontrándonos con menos fuentes de trabajo.

Quiero hacer notar que además de la inquietud de la reducción de la jornada laboral hoy en día con la firma del Tratado de Libre Comercio surge la idea no de reducir la jornada sino de reglamentar el pago de la jornada laboral por hora esto sin descartar los principios de mejor productividad y competitividad que enarbolan este Tratado de Libre Comercio tan discutido en nuestro país.

CAPITULO TERCERO

I.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO.

A) CONCEPTO.

Resulta interesante analizar de manera histórica el surgimiento de las disposiciones que se contienen en nuestra Ley Reglamentaria y que se refieren al tiempo extraordinario, es así como remontándonos al año de 1925 podemos señalar que se presentó una minuta de Proyecto de Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión en la cual no sólo se limita la jornada de trabajo ordinaria, sino que además, en su artículo 66 se señala, que cuando por circunstancias extraordinarias el patrono tenga una imprescindible necesidad de que algún o algunos de sus trabajadores le presten sus servicios después de que terminó su jornada ordinaria de trabajo, éstos están en plena libertad de aceptar o no siempre y cuando ambas partes se sujeten a las siguientes reglas:

1a. "La prolongación de la jornada que motive el trabajo extraordinario en ningún caso podrá sobrepasar tres horas diarias ni podrá exceder de tres días consecutivos".

2a. "Cuando el servicio extraordinario exceda

de tres días consecutivos el patrono deberá hacerlo del conocimiento de la H. Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes autorice o no la prolongación de la jornada extraordinaria".

3a. "El servicio extraordinario únicamente podrán aceptarlo los hombres mayores de 16 años".

Desgraciadamente este Proyecto nunca llegó a tener fuerza de ley.

No hay que olvidar que la jornada ordinaria de trabajo tiene una relación muy estrecha con el servicio extraordinario, razón por la cual durante el desarrollo de este trabajo se hace alusión a ella en múltiples ocasiones.

En 1928, se celebró una Convención en la cual se reunieron del 5 de noviembre al 8 de diciembre (de ese mismo año), representantes de los sectores tanto obrero como patronal; presentando la Secretaría de Gobernación un proyecto de Código Federal del Trabajo que en su artículo 70 establece: "sólo en casos excepcionales podrá un obrero trabajar más de 48 horas por semana, teniendo derecho de percibir por las horas extraordinarias un suplemento del 100% del salario fijado para las ordinarias".

(45)

(45) GUERRERO, Euquerio. Ob. cit. p. 135.

La observación que se hizo a dicho artículo de esta Convención fue en el sentido de que, el suplemento adicional del salario fuera de un 50%, no de un 100% como estaba estipulado.

En 1929 se formuló un Proyecto de Código Federal del Trabajo a iniciativa del Lic. Emilio Portes Gil, Presidente de la República y en su artículo 102, tiene una redacción igual a la que aparece en nuestra Constitución Política en el artículo 123 que es el que actualmente nos rige.

En 1931, fue cuando se presentó el Proyecto de Ley Federal del Trabajo mismo que fue aprobado y en su artículo 74 establece: "cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Por otra parte no hay que olvidar que la disciplina en la cual la sociedad consagró el estatuto mínimo al que se sujetarán patrones y trabajadores, es el Derecho del Trabajo, el cual en relación con la jornada laboral admite cierta flexibilidad y excepciones, como lo es el Servicio Extraordinario denominado horas extras, tiempo extra, trabajo suplementario, etc. que se refiere a lo mismo.

En efecto tanto el Constituyente de 1917 como la Legislación de 1931, previeron la posibilidad de que por diversas razones como, el orden económico, técnico, etc., fue-

ra necesario aumentar la jornada de trabajo, ésta se prolongaría, encontrándonos frente a un Trabajo Extraordinario.

Así el artículo 123 Constitucional, Apartado "A", fracción XI establece:

"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 años y la mujer de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo".

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, dispone:

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

Como se puede observar, entre el texto constitucional y nuestra Ley Reglamentaria existen diferencias y vicisitudes tanto de forma como de fondo que se precisan con poste

rioridad, pero no obstante ello, cabe hacer notar que ambos ordenamientos coinciden en el deseo de no ampliar la jornada ordinaria de trabajo ni la extraordinaria.

A simple vista parece ser que la jornada extraordinaria de trabajo se refiere a todo aquel servicio que se presta después de las horas de la jornada normal, en virtud de que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo se refieren únicamente a la prolongación de la jornada, criterio que no es aceptado como ya se verá con posterioridad.

Para comprender el concepto del servicio extraordinario desde el punto de vista jurídico, es necesario referir se a aquel que exceda del tiempo normal u ordinario, esto es, cuando la jornada se prolongue más allá de los límites establecidos por la ley; entendiéndose como jornada no sólo la máxima legal de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, sino a toda clase de jornada: Diurna, Nocturna, Mixta, insalubre, diagramada, por equipo, especial, etc., pudiendo darse en todas éstas, el tiempo extraordinario.

Es necesario analizar el significado de los vocablos Prolongar y Prolongación para comprender lo que es el servicio extraordinario. Algunos Diccionario de la Lengua Española los define como: "el tiempo que se añade a la duración normal de una cosa, alargar, hacer que una cosa dure más de lo debido". (46)

(46) GARCIA PELAYO, Ramón. Nuevo Larousse Ilustrado. Segunda edición. Larousse, México, 1972. p. 789.

"Prolongación: acción de prolongar//Prolongarse//
Parte prolongada de una cosa.

Prolongar: V. TR. Alargar, dilatar, extender a lo
largo una cosa u.t.c.r.// hacer que una cosa dure
más tiempo de lo regular". (47)

La prolongación de la jornada máxima laboral constituye actualmente una necesidad imperiosa, pero cabe aclarar que no toda prolongación de la jornada es tiempo extraordinario, ya que sólo se da este tipo de servicio cuando existe la autorización del patrón, además de cumplir con ciertos requisitos que marca la ley.

Nuestras disposiciones legales aceptan dos tipos de excepciones: Permanentes, para trabajos preparatorios o complementarios que deban ser ejecutados fuera de la jornada ordinaria, y excepciones temporales para permitir a los patrones hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva opina que dicha prolongación ha de considerarse, cuando el servicio sea la consecuencia o esté íntimamente relacionado con la jornada ordinaria de trabajo, o bien, cuando exista necesidad y sea el trabajador el único que conoce de este tipo de trabajo y no existan otros trabajadores que puedan desempeñarlo; es enton

(47) Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española. Tomo III. Ramón Sopena, S.A. Barcelona, 1954. p. 330.

ces cuando estaremos frente a un servicio extraordinario o jornada extraordinaria de trabajo, constituyendo de esta manera una excepción al principio de las ocho horas de trabajo, claro está, que como se desprende de lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional, fracción XI, existan circunstancias extraordinarias, que vienen a constituir todas las necesidades de orden técnico de una empresa y las cuales van a obligar a prolongar la jornada normal de trabajo. (48)

El maestro Guillermo Cabanellas nos dice que las horas extraordinarias "son las trabajadas sobre las normales de una jornada y que han de ser pagadas con un sobreprecio sobre la retribución normal de la hora del obrero o empleado". (49)

El trabajo extraordinario es toda clase de labor desarrollada por el trabajador en beneficio del mismo patrón o empresario en exceso de la jornada normal, sin que se requiera que sea una prolongación o una continuidad, ya que se puede prestar antes de que se inicie la tarea ordinaria o después de que concluye ésta. Pero siempre deberá tratarse del servicio para el cual fue contratado el trabajador.

Para que se considere como trabajo extraordinario

(48) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho... Ob. cit. p. 280.

(49) CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit. p. 533.

debe prestarse al mismo patrono o empresario, ya que si se presta a un patrón distinto no estará en la hipótesis prevista por nuestra Legislación aplicable.

Resumiendo el concepto de jornada extraordinaria podemos afirmar, que es la que excede de la jornada normal u ordinaria, que se realiza antes de que se inicie o después de que ésta concluya, misma que puede ser la convenida por las partes o a falta de convenio a la máxima legal.

La jornada extraordinaria de trabajo tiene ciertas características:

a).- Puede ser la prolongación de la jornada ordinaria, o la que se realiza antes de que ésta se inicie o después de que ésta concluya.

b).- No debe tratarse de un trabajo distinto.

c).- Que dicho servicio sea motivado por circunstancias extraordinarias que pueden ser técnicas o de producción.

d).- Que dicho servicio no exceda de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

e).- Que el servicio que se preste, sea de una manera temporal o eventual.

La jornada extraordinaria debe ser prestada en forma temporal, eventual o excepcional, no se puede legalmen

te aceptar su cronicidad, convirtiéndose dicha jornada en un sistema corriente de trabajo, pues una jornada desarrollada de esta manera (cotidiana), sería el derrumbe y la violación del beneficio de la limitación de la jornada ordinaria, se han dado algunas interpretaciones en el sentido de que, la jornada extraordinaria, se refiere a la prestación episódica o eventual y nunca a una prestación cotidiana, además también debe existir derecho al pago del recargo salarial, el cual va a compensar el desgaste de energía que sufren los trabajadores y el beneficio que por ello obtiene el empleador. Como aclaración, en las empresas en las que se trabajan tres turnos, cada uno de ocho horas (ésto es en la práctica en relación con algunas empresas), si existe el trabajo extraordinario desarrollado en forma permanente, pero constituye una violación a nuestras disposiciones legales.

B) CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS Y ESPECIALES.

Como se puede observar tanto la Ley fundamental como la reglamentaria nos hablan de Circunstancias, ya sean Extraordinarias o Especiales respectivamente; si se hace esta limitación específica es en razón de que existe una jornada máxima de trabajo la cual debe ser respetada, de otra manera si no se limitan dichas circunstancias de nada serviría haber fijado siete u ocho horas como jornada normal, permitiéndose que se aumentara la jornada a diez o más horas de trabajo al arbitrio del patrón.

No debe considerarse a la prolongación de la jornada de trabajo como un acto arbitrario por parte del legislador, ya que éste no es sino la consecuencia o el resultado de las necesidades que tienen las fuentes de trabajo, con lo cual se justifica la flexibilidad del principio de la jornada máxima.

Las circunstancias extraordinarias vienen siendo las causas generadoras del trabajo extraordinario, que bien pueden ser de orden económico, técnico o de otra índole, y que van a originar el exceso o excedente de la jornada normal.

Este tipo de labor (extraordinaria) constituye una necesidad de la producción a la cual no solamente el patrón debe aportar su capital, sino también el operario su fuerza de trabajo, laborando en exceso su jornada ordinaria, para lograr de esta manera una conjunción entre esos factores y llevar a cabo una producción que esté acorde con las necesidades del mercado, siempre y cuando existan circunstancias extraordinarias o especiales que así lo requieran.

El maestro Mario de la Cueva nos dice que por Circunstancias Extraordinarias debe entenderse todas "las necesidades de orden técnico y todas las exigencias de carácter económico por una mayor demanda de productos que obliguen a prolongar la jornada".

(50)

Estas son un factor importante para que pueda existir el tiempo extra

Como ejemplo se puede citar, la preparación y vigilancia de fermentaciones que resultan necesarias para poder iniciar las labores del día siguiente, o bien, por la necesidad de preservar determinadas materias de su destrucción, circunstancias que van a obligar en un momento dado a prolongar la jornada normal de trabajo.

El servicio extraordinario puede ser permanente o temporal. Es permanente como en el ejemplo que pusimos de las fermentaciones, es indispensable que el mismo se preste por el trabajador cuya jornada se prolonga, ya que, de otra manera lo que ocurriría es que el obrero desempeñaría dos puestos diferentes.

Es permanente el servicio, si la actividad de las empresas por necesidades de orden técnico, no podría desarrollarla sin él, siendo éste imprescindible; y es temporal cuando se deriva de circunstancias accidentales.

Nuestra Carta Magna en su artículo 123 Constitucional, Fracción XI se refiere a circunstancias extraordinarias, en un sentido más limitativo, en cambio la ley reglamentaria nos habla de Circunstancias Especiales, que tienen un sentido más amplio.

El significado de los vocablos "extraordinario y

especial" es el siguiente:

"Extraordinario, ría: fuera del orden o regla general o común.

Especiales: adj. Singular, particular II adecuado, (51) conveniente para un efecto".

La ley de 1931 en su artículo 74, se refiere a Circunstancias Especiales, las cuales se pueden registrar con carácter periódico permanente y entonces nada tienen de anormales o extraordinarias, pudiendo darse el caso de que un trabajador prolongue su jornada ordinaria determinados días de la semana o del mes, sin que éste pueda ser reemplazado por algún otro en virtud de la naturaleza peculiar del trabajo o de la especialización que él mismo requiera.

C).- DURACION.

La problemática del tiempo extraordinario es consecuencia de la limitación legal de la jornada laboral, de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales como máximo. Son muchas las situaciones que surgen y que aún no han sido resueltas ni por la doctrina ni por la legislación en forma uniforme, siendo graves las divergencias existentes.

Se han previsto diferentes regímenes en cuanto a

(51) ALONSO, Martín. Diccionario del Español Moderno. Segunda edición. Aguilar, S.A. Madrid, 1969. p. 605.

la limitación de la jornada y a la forma de cumplirla, con normas específicas que tienen relieves propios y que se ajustan a principios especiales.

Es necesario resaltar que, entre nuestros textos constitucional y ordinario existen ciertas discrepancias. La Constitución fija un límite dentro del cual la ley hace determinadas reducciones.

Cuando el servicio extraordinario consiste en una prolongación de la jornada de trabajo, en una empresa que labora ocho horas, la prolongación de ella será el tiempo que exceda a éstas; pero tratándose de una menor por ejemplo de siete horas, es tiempo extra el que exceda (de éstas últimas). La prolongación de la jornada normal, se funda en el artículo 123 Constitucional Fracción XI, y que no es otra cosa que la pactada.

Como ya anteriormente se señaló para que la jornada extraordinaria se considere como tal, deberá desarrollarse en forma temporal o eventual, de lo contrario perdería su naturaleza. Aunque en la práctica se presentan casos en los que se labora tiempo extra de manera permanente como se verá con posterioridad en los llamados Turnos de Trabajo.

En cuanto a su duración este tipo de trabajo sufre una doble limitación de acuerdo a lo dispuesto por nuestros ordenamientos legales: en el día y en la semana.

a).- En el día.- Casi todas las legislaciones regulan de esta forma la limitación, es decir, por horas diarias se limita la prestación del tiempo extraordinario, claro está siempre que se den ciertas circunstancias extraordinarias o especiales, de acuerdo con lo que señala la ley.

En México el artículo 123 Constitucional Fracción XI y 66 de la Ley Federal del Trabajo limitan la jornada extraordinaria de trabajo a tres horas diarias.

b).- En la semana.- También la jornada de trabajo extraordinaria es objeto de limitación, a tres veces a la semana como señala nuestro legislador ordinario y de acuerdo a lo dispuesto por el Constituyente de 1917, la limitación es de 15 horas a la semana (tres veces consecutivas).

El problema de la limitación que se analiza, es uno de los múltiples conflictos que hasta hoy en día no han sido resueltos en forma definitiva por nuestra legislación pues ésta posee muchas lagunas.

Artículo 123 Constitucional Fracción XI:

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

Artículo 66 de la Ley Actual: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exce-

der nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

"Sin la exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, la fórmula constitucional permite tres días de trabajo con jornada de once horas, un cuarto día con jornada de ocho y nuevamente tres días segui⁽⁵²⁾ dos con jornada de once".

Para el 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 lo establecido en los artículos relativos, como se detallará más adelante.

"La ley modificó el principio estableciendo que la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres veces en una semana, reduciéndose así la posibilidad de prolongar la jornada normal, reducción que se justificó en la exposi ción de motivos del Proyecto de la Secretaría, Comercio y trabajo, diciéndose que el precepto constitucional permitía en realidad una jornada diaria de once horas, con la so la limitación de que, cada cuatro días, no se trabajaran si⁽⁵³⁾ no ocho".

El limitar la jornada extraordinaria de trabajo

(52) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho... Ob. cit. p. 277

(53) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano... Ob. cit. p. 612.

tiene como finalidad principal la de, evitar el abuso que de ella se haga en perjuicio de la salud del que trabaja o del que la realiza, Esta limitación no pasó, desapercibida por el constituyente de 1917, ni por el legislador ordinario, al establecer: En la fracción XI del numeral 123 "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 al permitir que se laboren más de las ocho horas como máximo legal tolerando que se trabaje ese exceso de jornada por tres veces consecutivas. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las labores de jornada, éste trabajo estará considerado como, Extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

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 exceder de tres horas en un día ni de tres veces en una semana".

Los máximos legales que establece la legislación laboral en relación con el tiempo extra constituyen el límite que marca la excepción, pues a partir de ahí la persona que trabaje más tiempo extra tendrá derecho a que se le re-

munere con un 200% más del salario que le corresponda.

La Secretaría del Trabajo, mantiene el criterio de que las nueve horas deben considerarse sobre la jornada pactada y no sobre la jornada legal, puesto que la ley reglamentaria señala derechos mínimos de los trabajadores, pero éstos pueden ser mayores si así lo pactan con el patrón.

Nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación con el tema a desarrollar ha establecido el siguiente criterio:

"HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO, NO PUEDEN SER OBJETO DE CONTRATACION PERMANENTE.- Una interpretación armónica de los mandamientos del artículo 123 Constitucional lleva a la conclusión de que el trabajo extraordinario no puede ser objeto de contratación como jornada ordinaria. En efecto las fracciones I y II del Apartado "A" de dicho artículo establecen, respectivamente, que "la duración de la jornada máxima será de ocho horas", y que "la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas", determinando así límites en el tiempo dentro de los cuales es constitucionalmente válido pagar la prestación de servicios del trabajador a patrón. En circunstancias extraordina-

rias el límite máximo de la jornada de trabajo puede ampliarse con las condiciones y por el tiempo que especifica la Fracción XI, Apartado "A" del citado artículo 123. Pero precisamente, por tratarse de circunstancias excepcionales, y por ello anormales e imprevisibles, las horas extraordinarias que autoriza la Fracción XI, del artículo 123, Apartado "A" Constitucional no pueden convertirse en horas ordinarias, lo que ocurriría si en el contrato de trabajo se pudiera prever la prestación permanente de servicios durante esas horas. Jurisprudencia y Tesis sobresalientes 1974-1975, Actualización IV Laboral, Ediciones Mayo, 4a. Sala. México, 1978. p. 432.

F).- FORMA DE COMPUTO DE LAS HORAS EXTRAS.

Existen incógnitas que se consideran de suma importancia resolver; una de ellas constituye cuándo se inicia el cómputo del tiempo extra, es decir, a partir de que momento un trabajador ha prestado sus servicios en forma extraordinaria.

En relación a ésta problemática existen dos criterios:

Primero.- El servicio extraordinario se va a com-

putar a partir de que concluyan las ocho horas de trabajo, o sea, todo excedente de éstas horas va a constituir tiempo extra.

Segundo.- El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo permite que patrón y trabajador repartan las horas de trabajo a efecto de que se descanse el día sábado por la tarde o todo ese día, claro es, sin exceder de las cuarenta y ocho horas a la semana. Razón por la cual el tiempo extra ordinario se va a empezar a computar a partir del momento en que concluye la jornada pactada por las partes (patrón y trabajador).

Para el caso de que se repartan las horas del sábado (día que se va a descansar) a los días de lunes a viernes, estos se laborarán ya no ocho horas, sino más horas, debiendo sumar en total cuarenta y ocho horas semanales, por lo que el trabajo que exceda de estas horas se considerará como tiempo extraordinario. Esto es en virtud de la flexibilidad del artículo 59 de la Ley Reglamentaria en el cual queda a la voluntad de las partes hacer flexible la jornada de trabajo sin exceder de los límites legales semanales.

A modo de ejemplo se cita el siguiente: Si cualquier día de los que se trabajan ocho horas, hubiera necesidad de trabajar diez horas en un día, pero al siguiente día se autoriza al trabajador entrar a sus labores dos horas más tarde; existe obligación para el patrón de pagar el

tiempo excedente a la jornada (de ocho a diez horas) no pudiendo éste compensar por ningún motivo con dos horas del día siguiente como se señala en el citado ejemplo, pues de lo contrario el patrón estaría violando la ley al modificar las condiciones de trabajo.

Cabe aclarar que si en el Contrato Colectivo de Trabajo se regula esta situación, entonces no existirá la obligación de pagar tiempo extraordinario porque previamente lo pactaron Sindicato y Patrón, quedando compensadas las horas que se adicionaron a la jornada, con la entrada del siguiente día.

El cómputo conforme a la ley se hace por semana sin importar la modalidad que para el pago de salarios observe la empresa, 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 puede depender de la voluntad del patrón; si el salario se fijó en función de una jornada de siete horas, una octava hora no forma parte de la jornada, por lo tanto deberá ser retribuida como tiempo extraordinario, esto es siempre y cuando se trate de una adición a la misma labor pactada en el contrato, pues si se trata de un servicio distinto después de concluida la jornada ordinaria, se considerará como otro trabajo, no constituyendo tiempo extraordinario.

La semana laboral se inicia al día siguiente a a-

quel en que se tenga derecho a descanso, de acuerdo a lo que establece el artículo 69 de nuestra Ley Laboral "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

El tiempo extra deberá contarse o computarse a partir del momento en que termine la jornada diaria convenida, pues conforme al artículo 59 de nuestro Código Laboral, existe cierta libertad para establecer de "Común Acuerdo" la jornada de trabajo, pues una vez pactada, ésta tendrá que respetarse por ambas partes. Si se pactan ocho horas diarias cinco días a la semana, las horas extras no se podrán pagar a partir de la hora número cuarenta y ocho a la semana, sino de la número cuarenta, pues la ley en este caso establece máximos y no mínimos, y al momento de aceptar cuarenta horas de trabajo a la semana de común acuerdo, la jornada será de ocho horas diarias y después se tendrá que pagar tiempo extra.

Puede darse el caso de que el tiempo extraordinario no sea la prolongación de la jornada normal, trabajándose éste antes de que se inicie la tarea ordinaria. Por ejemplo: si un trabajador realiza una jornada normal que va de las 8:00 A.M. a las 15:30 P.M. de lunes a viernes, y un día "x" labora de las 6:00 A.M. a las 15:30 P.M., ese tiempo que se trabajó de las seis de la mañana a las ocho, hora en que se inicia la jornada normal, se deberá computar como tiempo extraordinario y pagarse como tal.

Asimismo si una persona que presta sus servicios de las 8:00 A.M. a las 12:00 P.M. y de las 15:00 P.M. a las 18:00 P.M. diariamente de lunes a sábado como jornada normal, un día "x" trabaja su jornada ordinaria de las 8:00 A.M. a las 12:00 P.M. y continúa trabajando sin descansar hasta las 18:00 P.M. el tiempo comprendido de las 12:00 P.M. a las 15:00 P.M. que sería un inter de descanso, se computará también como jornada extraordinaria y deberá pagarse como tal, no importando que no sea la prolongación de la jornada ordinaria, claro es siempre que sea para el mismo patrón y se traté del servicio contratado.

Es fundamental hacer resaltar que el espíritu del artículo 123 Constitucional, es estatuir condiciones humanas de trabajo para quienes prestan un servicio personal y subordinado, y con esta base el artículo 5° de la Ley Reglamentaria establece: "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producen efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito 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".

En la actualidad nos encontramos que en la mayoría de las empresas de nuestro país, obreros y patronos se han puesto de acuerdo pactando una jornada laboral inferior a la legal, por lo que para el cómputo del tiempo extraordinario

se deberá tomar en cuenta ésta y no la máxima legal establecida por la ley.

El maestro Baltazar Cavazos, señala el siguiente criterio: "Si se trabaja una hora extra diaria y luego se labora el domingo no incrementaran las nueve horas extras a la semana, ya que se computa como jornada legal extraordinaria, sin embargo, si en dicho domingo llegase a trabajar tiempo extra, las horas adicionales si se computan en las nueve horas extras a la semana a pesar de que no existe jurisprudencia al respecto".⁽⁵⁴⁾

Existen trabajos especiales en los cuales resulta difícil computar el tiempo extra, como es el caso de los trabajadores que prestan sus servicios fuera del local de la em presa, ejemplo claro son los cobradores y vendedores, pues estas personas deben adaptarse a horarios que generalmente establecen terceras personas, no empleando el tiempo al 100% en desarrollar su labor, pues en el transcurso del día habrá siempre lapsos en los que desarrollen su labor propia de trabajo.

Existe una excepción a lo anterior y la señala el artículo 65 de nuestra Ley Reglamentaria, refiriéndose al tiempo estrictamente indispensable, lo que significa que en

(54) CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1972. p. 232.

caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de un trabajador, de sus compañeros o la existencia de la misma empresa, la jornada se prolongará por el tiempo que sea necesario, sin que por esto el trabajador tenga derecho a exigir cierta remuneración extra o en su defecto la empresa tenga la obligación de cubrirla.

E).- RETRIBUCION.

Para efectos del pago cuando se laboren cinco o seis días de la semana los trabajadores recibirán el pago de los siete días completos; razón por la cual en materia laboral las prestaciones se pagan vencidas, es decir, primero deberán realizarse los hechos que dan origen a los derechos de los trabajadores y después se pagan, o sea primero se debe trabajar para después tener el derecho al pago de un salario, nunca podrá ser al contrario.

El hecho de prestar servicios extraordinarios va a generar por una parte un derecho para el trabajador que los presta, consistente en percibir a cambio el pago de un salario y por la otra, una obligación para el patrono de cubrir o pagar con dinero en efectivo ese servicio recibido, dicha prestación no puede ser remunerada con el salario habitual, con el que se retribuye la jornada normal, sino que éste tiempo extra genera el derecho al pago de un salario mayor.

No debe confundirse a la Remuneración con la Gratificación ya que esta última se da al arbitrio del patrón

y que viene a ser la manifestación de satisfacción de su parte por el trabajo recibido, por el modo o diligencia con que fue prestado, en cambio la retribución del tiempo extra no es otra cosa sino la parte alícuota de la remuneración, además de que dicho pago es obligatorio.

La prolongación de la jornada normal implica para el trabajador un esfuerzo mayor al que habitualmente se exige por la tarea ordinaria, ya que el trabajador agotado por el natural cansancio de su jornada laboral normal, se ve obligado a seguir laborando no sólo por la necesidad operante de la empresa, sino por la de obtener un incremento en su salario y así lograr mejores condiciones de vida.

Tanto en la Doctrina como en la práctica surgió un problema en relación con la retribución del tiempo extra, y es en función de que si éste debe cubrirse de acuerdo al salario que se paga por el trabajo ordinario, o si la retribución debe ser mayor. En estos términos podemos señalar que si para remunerar adecuadamente las horas extras devengadas, basta con dividir el salario diario por el número de horas de la jornada habitual y después multiplicarlo por el número de horas extras laboradas o si este coeficiente debe ser mayor a la unidad.

En la mayoría de los países este problema se va a resolver, a través de una norma expresa que va a fijar un porcentaje de aumento del salario que corresponda a las ho-

ras extras laboradas.

Nuestras disposiciones legales aplicables al respecto, han adoptado el criterio de establecer en relación con este tipo de trabajo, una sobre-remuneración, esto es el salario ordinario más un porcentaje de recargo. En virtud de que el trabajo ocasiona en la persona que la presta, un sobredesgaste físico, por lo que el recargo en la remuneración tiende a compensar ese hiperdesgaste.

El pago del tiempo extraordinario se regula por el artículo 67 de nuestra Ley Laboral:

"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".

Como se desprende de este precepto el valor del tiempo extra será de un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir, no toma para ésto los días de descanso que también se pagan, sino que se limita a considerar el salario por día trabajo, lo que significa que se tomará el salario que establezca el contrato sin la parte proporcional de los días de descanso, ahora bien, se toma como medida la jornada de ocho horas

con el objeto de ver cuánto valdría la hora.

Podría pensarse en variantes en cuanto al precio de las horas extras, en los casos en que la jornada diaria se pacte distinta de ocho horas con objeto de descansar medio día o todo el sábado; en el presente caso si laboran cinco días ocho horas y media y un día cinco horas, en estricta justicia el valor del tiempo sería distinto el día que se trabajan cinco horas, pero en realidad como en la semana se trabajaron cuarenta y ocho horas, la hora tendrá un precio uniforme y el precio extraordinario valdrá el doble que el normal, partiendo de la base en que todas las horas normales de trabajo tienen el mismo valor.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 68 dice: "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".

Como se desprende de dicha disposición legal, cuando una persona labora más de tres horas extras diarias o más de nueve horas extras a la semana, independientemente de las sanciones aplicables, el exceso de los máximos permitidos se deberán pagar con un 200% sobre lo que corresponda a las horas de la jornada normal.

con el objeto de ver cuánto valdría la hora.

Podría pensarse en variantes en cuanto al precio de las horas extras, en los casos en que la jornada diaria se pacte distinta de ocho horas con objeto de descansar medio día o todo el sábado; en el presente caso si laboran cinco días ocho horas y media y un día cinco horas, en estricta justicia el valor del tiempo sería distinto el día que se trabajan cinco horas, pero en realidad como en la semana se trabajaron cuarenta y ocho horas, la hora tendrá un precio uniforme y el precio extraordinario valdrá el doble que el normal, partiendo de la base en que todas las horas normales de trabajo tienen el mismo valor.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 68 dice: "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".

Como se desprende de dicha disposición legal, cuando una persona labora más de tres horas extras diarias o más de nueve horas extras a la semana, independientemente de las sanciones aplicables, el exceso de los máximos permitidos se deberán pagar con un 200% sobre lo que corresponda a las horas de la jornada normal.

Consiguientemente para obtener los valores del tiempo extraordinario en periodos menores a una hora, ésta se dividirá entre 60 minutos y el resultado se multiplicará por el tiempo que se haya trabajado para determinar a lo que se tiene derecho.

La justificación del pago de sobre-remuneración es en atención a que el Legislador de esta manera va a poner un alto al abuso que se comete por muchos patronos, aunque en la realidad vemos que hay trabajadores que ruegan a Dios laborar más del límite extra permitido por nuestra ley, dicho tiempo se paga con un 200% más del salario que perciba por la jornada ordinaria, no existiendo límite de horas para el pago triple de ese tiempo extraordinario devengado pudiendo ser éste de doce, quince, veinte o más horas, éstas siempre se pagarán únicamente triples. Aquí podemos observar que no obstante la intención del legislador de limitar este tiempo de trabajo, se deja la Puerta Abierta para que el patrono explote al trabajador pagando únicamente triple las horas extras que excedan del máximo legal establecido para esta clase de trabajo.

La explotación en este caso se va a traducir en la apropiación gratuita por parte de quienes poseen los medios de producción, del fruto del trabajo adicional y, a veces, de parte del trabajo necesario de los productores directos. En la actualidad el capitalista es el propietario de los me-

dios de producción, y el obrero es el que debe vender su fuerza de trabajo para poder vivir. Los obreros son jurídicamente libres, pero como carecen de medios de producción tienen que vender su fuerza de trabajo. Por otra parte el capitalista hará trabajar al obrero por un tiempo que supere el valor de su fuerza de trabajo, creando de esta manera una ganancia neta para él. El trabajo excedente se denomina PLUSVALIA que es la fuente de la ganancia capitalista.

El objetivo principal de la remuneración es que, el trabajador también reciba un beneficio económico en virtud de las utilidades que por ese tiempo extra laborado, le reporta el patrono, lo ideal sería que el trabajador al concluir su jornada normal señalada ya sea por el contrato o por las partes, éste se fuera a su hogar a descansar.

Se está conciente de que un trabajador al terminar su jornada ordinaria, se encuentra cansado, por lo que al laborar tiempo extra, éste ya no va a producir lo mismo, su rendimiento va a disminuir en virtud del desgaste físico y mental que ha sufrido; pero no obstante ello, al patrón le conviene que le presten sus servicios extraordinarios, ya que se libera de la necesidad de contratar otro trabajador que venga a desempeñar el servicio extra necesario, eximiéndose el patrón de múltiples cargas sociales, fiscales, jurídicas, etc. y obteniendo por otro lado ciertas ventajas no sólo en cuanto al tiempo sino primordialmente económicas.

El problema que se presenta relativo con este tema no está enfocado en la prolongación de la jornada dentro de los límites establecidos por la ley, en realidad el debate surge cuando se rebasan los límites que establece la ley, o sea "tres horas diarias y tres veces a la semana".

En virtud del carácter imperativo del Derecho del Trabajo, éste se impone tanto a patrones como a trabajadores, por lo que si se rebasa el límite establecido por la ley, no sólo el patrón infringe la norma jurídica, sino también el trabajador, ya que la ley no se hizo pensando en el interés de un sólo individuo sino en el interés social con miras al futuro de una población.

Cabe señalar que tanto la fijación de la jornada máxima, la limitación en los casos en los que ésta se puede prolongar, constituyen una medida imperativa que no se dictó exclusivamente para proteger el salario de los trabajadores, sino fundamentalmente para proteger la salud del individuo que presta un servicio personal y subordinado.

Respecto a la controversia que se ha venido analizando hay quienes proponen dos soluciones:

1a. El trabajador sólo tiene derecho a reclamar el pago de las horas extraordinarias laboradas de acuerdo al límite que establece la ley, imponiéndosele al patrón una sanción de tipo administrativa, a la que se hace acreedor por infringir la ley.

2a. El patrón tiene la obligación de pagar al trabajador el total de las horas extras devengadas en virtud de la utilidad que por ello éste percibe, además de que se hace acreedor a una sanción administrativa.

Después de largas discusiones la H. Suprema Corte de Justicia en numerosas ejecutorias se ha inclinado por la segunda solución, aduciendo que es la obligación del patrón pagar al trabajador el total de las horas extras laboradas porque de lo contrario se estaría frente a un enriquecimiento ilegítimo (sin causa).

Por otra parte también resulta interesante analizar en que momento nace la obligación del pago por tiempo extra, ya que suele presentarse de manera confusa dicha situación.

De acuerdo a lo que establecen los artículos 59 y 60 de nuestro Código Laboral la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas = 14 horas de trabajo; y, nocturna de las veinte a las seis = 10 horas de trabajo, se podría dar el caso de que se pactaran jornadas completas dos días de la semana y luego se permite el descanso de los demás días sin tener que pagar tiempo extra. Por lo que si un trabajador labora de común acuerdo dos jornadas de 24 horas (que no rebasan las 48 horas semanales) habrá trabajado 48 horas y descansa los siguientes cinco días, éste no tendrá derecho para cobrar tiempo extra, ya que am-

bas partes, patrón y trabajador pactaron desde un principio una jornada distinta que no rebasó lo límites legales. Asimismo para el caso de que un trabajador labore dos días ocho horas y media pero el día siguiente se autoriza al trabajador entrar a su trabajo dos horas más tarde, tampoco existirá la obligación de pagar tiempo extra, dado que las dos horas que se adicionaron a la jornada normal se compensaron con la entrada del día siguiente. Siempre y cuando así lo hayan pactado desde un principio Sindicato y Empresa.

Todo lo anterior nos lleva a pensar en la enorme flexibilidad de la jornada de trabajo de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 59 de nuestra ley reglamentaria, el cual deja sujeto a la voluntad de las partes el establecimiento de la jornada y nos obliga a adoptar un criterio personal al respecto.

Una vez acordada la jornada de trabajo, ésta deberá respetarse y en caso de tratar de compensarse el tiempo extraordinario como ordinario, deberá efectuarse en forma equivalente, es decir cada hora extraordinaria tendría que valer dos horas ordinarias, esto es sólo en los casos que también desde un principio se pacte, ya que de lo contrario el patrón no puede cambiar arbitrariamente las condiciones de trabajo.

En relación con las jornadas que se desarrollan durante las 24 horas del día, cabe señalar que existen tra-

bajos que por su naturaleza resulta peligroso laborar tareas de 24 horas, como es el trabajo que se realiza por obreros en las diversas industrias, pues se aumentaría el número de accidentes de trabajo, por lo que no son aconsejables las jornadas de 24 horas.

En virtud de lo anterior se puede afirmar que la obligación del pago del tiempo extraordinario nace desde el primer segundo que el trabajador labora después de la jornada diaria establecida, antes de que ésta se inicie o después de concluida, siempre y cuando exista autorización del patrono para realizarlo.

Algunos autores en relación con este tema sostienen: "Aunque el pago del salario se efectúe decenal o quincenal, el cómputo del tiempo extraordinario se hará por semana, como medida protectora para el trabajador, pues si se hiciera por quincena, la medida del tiempo sería complicada, ya que las quincenas no constan de semanas completas, sino que normalmente son un poco más de dos semanas, como lo demuestra el hecho de que si el sueldo se paga por quincena se pagarán 15 días 24 veces al año, o sea 360 días, y si el pago es por semana se pagarán siete días 52 veces al año, o sea 364 días. Por ésto es que el cómputo del tiempo extra debe hacerse por semana". (55)

(55) CASTAÑEDA BERZOWSKY, Jorge A.C.P. Horas Extras, (Cálculos Hechos). Primera edición. Publicaciones Administrativas y Contables. México, 1982. p. 49.

Hay que hacer hincapié en las consecuencias de la imposición de las jornadas de trabajo excesivamente largas, lo cual va a repercutir principalmente en la salud y en las condiciones de vida de los trabajadores, además de que se incrementa el número de accidentes de trabajo y de enfermedades ocasionadas por el agotamiento físico y nervioso; así mismo se reduce la vida activa de los trabajadores, desgraciadamente en nuestro país y dada la situación crítica que estamos sufriendo, los trabajadores viven una gran insuficiencia de salarios, por lo que se ven obligados a laborar en la mayoría de los casos tiempo extraordinario, para así de esta manera poder satisfacer algunas de sus múltiples necesidades tanto de éste como de su familia, o en su defecto si no laboran tiempo extra, se ven obligados a prestar sus servicios en otros lugares; esto es buscan un Segundo Empleo que les permita incrementar su salario y así poder obtener ingresos en pro de mejores condiciones de vida.

La situación jurídica que prevalece tanto en las mujeres como en los menores y que se refiere al tiempo extraordinario, en la práctica sucede que éstos prolongan sus jornadas de trabajo con exceso, a pesar de las prohibiciones existentes, presentándose el problema práctico jurídico, de como debe pagarse dicho servicio extra y si tienen derecho al pago de éste.

El Presidente Adolfo López Mateos presentó una iniciativa de reforma a la ley que en un capítulo especial

(artículo 110-A) impuso a los patronos la obligación de pagar a las trabajadoras un 200% más del salario, adicionalmente al que correspondiera a las horas de jornada normal, cuando trabajasen horas extraordinarias.

Cabe señalar que esta medida fue ratificada por el legislador de 1979 en el artículo 169 (actualmente derogado), pero que advertida su ineficacia, con motivo del año Internacional de la Mujer, se dejó sin efecto, y con toda razón se llegó a la conclusión de que el tiempo extraordinario, por sí mismo, no resulta nocivo para las mujeres y que sancionarlo de esa manera sólo les perjudicaba y por lo que el Presidente Luis Echeverría Alvarez puso fin a esta cuestión al proponer la reforma, inclusive de la fracción constitucional.

En cuanto a las mujeres nuestra Ley Federal de Trabajo vigente permite que éstas laboren tiempo extraordinario, siéndoles remunerado de la misma forma que para los varones mayores de dieciseis años.

En relación con el desarrollo de este tema y para su mejor claridad a continuación se hace mención de distintas Ejecutorias pronunciadas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"HORAS EXTRAS, CUANDO FORMAN PARTE DEL SALARIO PARA EFECTOS INDEMNIZATORIOS.- El importe de pago de horas extras al trabajador con motivo de haber tra

bajado la jornada extraordinaria a que se refiere la Constitución y la Ley, no forma parte del salario para efectos indemnizatorios salvo en los casos en que se pague en forma fija y permanente.

Amparo Directo 5784/77.- FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO 3 de julio de 1978.- Unanimidad de votos.- Ponente: David Franco Rodríguez. Séptima época, Volúmen 52, Quinta parte pág. 29"⁽⁵⁶⁾

"HORAS EXTRAS PAGO DE, QUE NO FORMA PARTE DEL SALARIO.- Las circunstancias de que un trabajador se le paguen en algunas ocasiones y no en forma fija y permanente diversas cantidades según las horas laboradas, por concepto de tiempo extraordinario no justifica la pretensión de que tales sumas pasen a formar parte de un salario diario, dado que el salario, conforme a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador; a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, pri-

(56) Ley Federal del Trabajo. Comentada por RAMIREZ FONSECA, Francisco. Pac, S.A. México, 1982. p. 350.

mas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Las horas extras que autoriza el apartado "A" fracción XI del artículo 123 Constitucional, obedecen a circunstancias extraordinarias fuera de lo normal, y a la labor que durante ella se realiza se le asigna una retribución también extraordinaria de un 100% más de lo fijado para las horas normales. En consecuencia, la remuneración por horas extras no corresponde al concepto de salario en sentido estricto, en virtud de que éstas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del salario propiamente dicho y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos.

AMPARO DIRECTO 4571/1972. Guillermo Obele Espinoza. Abril de 1973 Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mto. Euquerio Guerrero López. 4a. Sala, Séptima época, Vol. 52, Quinta época, pág. 29".

"HORAS EXTRAS, TRABAJADORES DESTAJISTAS CON DERECHO AL PAGO DE.- Los trabajadores que cobran su salario a destajo tienen derecho al pago de horas

extras siempre que tenga la obligación de estar al servicio del patrón el tiempo excedente de la jornada legal, ya que los artículos 123, apartado "A", fracción XI de la Constitución y 74 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no distinguen, al fijar el máximo de la jornada el caso de los trabajadores que perciben su salario por unidad de tiempo y el de los que lo cobran por unidad de obra.

AMPARO DIRECTO 5066/1971. Darío Hernández Mejía. Junio 19 de 1972, Unanimidad de 4 votos, Ponente: Salvador Mondragón Guerra, 4a. Sala. Séptima época, Vol. 42, 5a. parte, pág. 30".

**F).- DISTRIBUCION DE LAS HORAS EXTRAS DE TRABAJO
DE ACUERDO A LO QUE ESTABLECE LA CONSTITUCION
Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Partiendo de la idea de que el trabajador está obligado a prestar sus servicios al patrón durante el número de horas estipulado, se presentan dos problemas:

1).- La distribución de las horas de trabajo deberá realizarse tomando en cuenta que una jornada continua durante ocho horas no sólo resulta perjudicial para el trabajador en cuanto a su salud, sino que también como ya se dijo

con anterioridad se van a aumentar los accidentes y riesgos de trabajo, razón por la cual la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 63 dispuso: "Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos".

Lo que se traduce en el descanso mínimo obligatorio del que deberá gozar el trabajador durante su jornada de trabajo; por lo que éste queda incluido en las horas de jornada, ya que emana de una necesidad de naturaleza humana y no de un capricho del legislador. Unicamente en el supuesto de que el trabajador no pudiera salir del centro de trabajo, el tiempo de los reposos y comidas se computaría como parte de la jornada.

2°).- El otro problema lo constituye la llamada Semana Inglesa, la cual se implantó tomando como base la idea de que el trabajador gozara de un descanso continuo de una tarde y un día completo.

A esto cabe agregar el sentido de flexibilidad que podemos encontrar en el artículo 59 de nuestro ordenamiento vigente, y al cual nos hemos referido ampliamente y que también va a originar la creación de una jornada mixta.

La distribución de las horas de trabajo atiende a dos intereses: por un lado el ser humano tiene un límite físico para el trabajo y para protegerlo en este aspecto, de-

berá limitarse el tiempo de su labor aunque se trate de un sujeto lleno de vida que pueda estar en condiciones de aceptar muchas horas de trabajo, ya que finalmente éste se vería afectado con el transcurso del tiempo ocasionándole pérdidas a sus facultades, además, de un debilitamiento prematuro que va a disminuir el período de vida del mismo.

En segundo término el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales en todas las horas del día, razón por la cual resulta de suma importancia la distribución de las horas de trabajo durante el día, pues ésta dependerá no sólo del medio ambiente en el que se desarrolle el trabajo, sino la hora en que éste se realice.

En la distribución de las horas de trabajo surgen algunas observaciones principalmente la médica que se refería a que el trabajo continuo durante ocho horas no solamente es perjudicial para la salud del trabajador como ya anteriormente lo señalamos.

Existen labores o actividades que requieren de tareas limitadas a unas cuantas horas del día o de la noche dada la naturaleza de las mismas, así mismo existen tareas incesantes durante las 24 horas del día.

Tomando en cuenta el legislador mexicano estas situaciones regula la jornada de trabajo distinguiendo el trabajo diurno, nocturno y mixto, por la naturaleza de los mismos, por lo que no todas las jornadas pueden abarcar el mis

mo número de horas y nuestra Ley Federal del Trabajo en ese caso fija los límites máximos, señalando para diurna ocho horas, siete para la nocturna y siete y media para la mixta.

El constituyente en nuestra Carta Magna, abordó también la regulación de la jornada extraordinaria de trabajo, como lo podemos corroborar en su fracción XI, del artículo 123 Constitucional, en el cual señala: "En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas".

Lo cual se traduce en que un trabajador no podrá laborar más de tres horas extras en un día y no más de quin ce horas extras en una semana y que se representa de la siguiente manera:

| LUN. | MAR. | MIER. | JUEV. | VIERN. | SAB. | DOM. | |
|------|------|-------|-------|--------|------|------|------------|
| 3 | 3 | 3 | | 3 | 3 | | = 15 horas |

a la semana.

Así nuestra Ley vigente reglamentaria de dicho precepto constitucional también hace alusión a la distribución de las horas extras y establece: artículo 66 "Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

El legislador ordinario consideró que las disposi

ciones en este sentido emanadas de nuestra Constitución, colocaban al trabajador en una situación harto precaria en relación con la duración máxima de la jornada extraordinaria de trabajo, razón por la cual en el mencionado artículo realiza una limitación estricta respecto de las horas extras, permitiendo únicamente que se laboren nueve horas a la semana; lo cual podemos representar así:

| LUN. | MAR. | MIER. | JUEV. | VIER. | SAB. | DOM. | |
|------|------|-------|-------|-------|------|------|-----------|
| 3 | | 3 | 3 | | | | = 9 horas |

a la semana.

Dejando de esta manera a un lado la idea de tres veces consecutivas que se establece a nivel constitucional, reduciéndose el número de horas establecidas como límite del tiempo extraordinario.

Partiendo de la distribución de las distintas clases de jornadas a que se refiere el artículo 60 de nuestra ley vigente y en el cual se establece que "la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; la jornada nocturna entre las veinte y las seis horas y la jornada mixta que comprende parte de ambos períodos, deberá abarcar del nocturno un período menor de tres horas y media".

G).- JORNADA DE EMERGENCIA.

Este tipo de jornada ya fue tratada dentro de la clasificación de la jornada de trabajo, por lo que a mayor

abundamiento señalamos que la jornada de emergencia como su nombre lo indica se presenta en caso de algún siniestro o riesgo inminente en el que se pone en peligro la vida de los trabajadores, patrones, o el centro de trabajo, este servicio de emergencia no siempre se va a presentar después de la jornada ordinaria, pues puede suceder que se de antes, dentro y fuera de la jornada normal.

Nuestra ley reglamentaria regula la jornada de emergencia en su artículo 65: "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

De lo anterior podemos deducir que este tipo de jornada es obligatoria, es una obligación moral y humanitaria que se convierte en obligación jurídica, razón por la cual no existe obligación para el patrón de pagar un doble salario al trabajador ya que dicho servicio no reporta utilidad alguna para el patrón, debiendo cubrir el patrón al trabajador únicamente el salario normal que corresponda al tiempo de energía prestado.

Dentro del capítulo segundo "Obligaciones de los Trabajadores" del Título Cuarto de nuestra Ley Federal del Trabajo, el numeral 134, fracción VIII establece:

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que

se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo".

De lo anterior hacemos notar que la jornada de emergencia es una obligación para el trabajador, de ahí que si éste se niega a prestar dicho servicio incurriría en una de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón señaladas en el artículo 47, esto es en la fracción XV: "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

No deben confundirse estos trabajos de emergencia con los trabajos extraordinarios, pues aquellos suponen un suceso ajeno a los objetivos propios de la empresa; en cambio las labores extraordinarias implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa, lo cual explica porque el trabajo de emergencia se paga con un salario igual al de las horas de jornada ordinaria, atento a lo dispuesto por el artículo 67 de la ley. "Las horas de trabajo 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".

CAPITULO CUARTO

I.- INOPERANCIA DE LA REGLAMENTACION DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA DEL TRABAJO.

A) OBLIGACION DE PRESTAR EL SERVICIO EXTRAORDINARIO.

Otros de los grandes problemas que se presentan dentro de la jornada extraordinaria de trabajo es, si constituye una obligación para los trabajadores la prestación de dicho servicio y, si puede el trabajador negarse a realizarlo.

En los criterios adoptados por nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la obligación de los trabajadores de laborar tiempo extra, encontramos las siguientes Ejecutorias:

Ejecutoria del 9 de septiembre de 1936, Amparo Directo 3775/36/la., Antolín Barona, que a la letra dice:

El obrero mayor de dieciséis 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 un periodo de tres horas con justa causa, en los términos del artículo 121 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, que puede consistir en enfermedad del obrero o de sus

familiares que les impida su permanencia en el trabajo
(57)

En esta Ejecutoria se señala que el trabajador tiene derecho a negarse a prestar tiempo extra cuando exista Justa Causa, término que resulta muy ambiguo y que dá nacimiento a ciertas polémicas, por ejemplo: puede suceder que algún trabajador por motivos personales se niegue a prestar el tiempo extra que se le requiere. En este caso la incógnita es, si dicha causa queda encuadrada en la Ejecutori mencionada, además de que, si es obligación del trabajador probar esta causa. El maestro Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, opina que se debe exigir en este caso al trabajador un medio de prueba, pues de lo contrario quedaría al arbitrio del trabajador prestar o no el tiempo extra.

También puede suceder que el trabajador se niegue a laborar el tiempo extraordinario que se le pide, alegando que no existen las circunstancias extraordinarias a las que se refiere la ley y que son las que le deben obligar a prestarlo; para este caso la h. Suprema Corte de Justicia emite otra Ejecutoria dando solución al problema:

Ejecutoria del 15 de abril de 1943, Amparo Directo 7937/42/la., Cía. Mexicana de Explosivos, S.A. que a la letra dice:

(57) Cit. por DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano... ob.cit. p. 613.

La prestación de servicio en horas extraordinarias queda sujeta a la determinación del mismo patrono, dentro de las necesidades propias de su negocio, por que a él corresponde la dirección en la mejor realización del trabajo, porque implica un desembolso mayor de salario que, sin duda, sólo podrá aceptarlo por necesidades imprescindibles que son precisamente las circunstancias extraordinarias.⁽⁵⁸⁾

Esta Ejecutoria carece de fundamentación jurídica, de ahí que algunos autores la califiquen como una denegación de la justicia, pues del principio fundamental de la limitación de la jornada de trabajo se desprende que, el trabajador debe gozar de tiempo libre para reponer sus energías gastadas y hacer su vida familiar, por lo que se considera absurda la tesis sustentada por la H. Suprema Corte en este sentido, ya que, no existe ninguna norma legal que obligue a los trabajadores a prestar el tiempo extraordinario.

En el supuesto de que, sí es obligación del trabajador prestar el servicio extraordinario, en virtud de que la ley va a proteger las necesidades de producción de la fuente de trabajo y que sólo se acepta la negativa del trabajador cuando exista justa causa como ya se dijo con anterior-

(58) Cit. por DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho... Ob. cit. p. 280.

ridad. En caso contrario cuando el trabajador se niegue a realizar el tiempo extra que se le pide sin mediar alguna justa causa, éste se colocará dentro del supuesto establecido por el artículo 122 fracción IX de la ley antigua, actual artículo 47 fracción IX (causal de rescisión) pudiendo ser el trabajador despedido por el patrón, teniendo consecuentemente el derecho de acudir ante los Tribunales laborales en contra de ese despido y probar que su desobediencia fue por justa causa y sería ahí donde se determinaría por la autoridad competente si existió o no la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo, y para el caso de que no haya existido, se le castigará al patrón imponiéndole una sanción administrativa.

Nuestra constitución en su artículo 5° establece: "Nadie puede ser obligado a prestar sus servicios sin su ple no consentimiento...", de donde se desprende que nuestro Tribunal de Justicia en las distintas Ejecutorías ya transcritas viola el precepto antes señalado, pues coloca a los trabajadores en un dilema que consiste en que, o prestan el trabajo que les ordena por su patrón o se exponen a las consecuencias del incumplimiento de una obligación que no se encuentra reglamentada en ningún ordenamiento.

El artículo 25 fracción III de nuestra Ley Reglamentaria señala:

"El escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá contener: Fracción III. El ser

vicio o servicios que deban prestarse, las que se determinarán con la mayor precisión posible".

Tomando en cuenta el principio de Imperatividad del Derecho del Trabajo, los trabajadores no están obligados a prestar servicios más allá de los límites establecidos o permitidos por nuestra ley fundamental o en su defecto por la ley reglamentaria. Por lo que de dicho precepto legal se infiere que no se puede exigir a los trabajadores la realización de un trabajo que no se encuentre previsto en la ley o que no se haya pactado.

Nuestra Constitución Política autoriza la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo únicamente cuando me dien circunstancias extraordinarias que así lo ameriten, de ahí que la intención del constituyente de 1917 nunca fue en el sentido de que la obligación de prestar el servicio extraordinario quede a la voluntad del patrón, ya que sería contrario a la buena fe y a la equidad obligar a una persona a desarrollar un trabajo sin su pleno consentimiento, así como que tampoco dicha obligación quedara sujeta a la voluntad de los trabajadores.

Cabe aclarar que el artículo 5° de la Constitución se refiere al derecho que tienen las personas para que se inicie la relación de trabajo, y en el presente caso ya exista una relación de trabajo, sólo que éste se va a prolongar

o se va a desarrollar un excedente del mismo.

La libertad de que goza el trabajador para prestarse a laborar tiempo extraordinario no es absoluta, ya que existen ciertos casos en los cuales está obligado a realizarlo como son:

a).- Cuando medie convenio o contrato ya sea éste individual o colectivo.

b).- Cuando existe un peligro inminente en el centro de trabajo por lo que se deba prolongar la prestación del servicio más allá de lo normal. Situaciones especiales en las que el trabajador sí está obligado a prolongar su jornada normal de trabajo, esto es en caso de accidente ocurrido y riesgo inminente dentro de la fuente de trabajo o un caso de fuerza mayor; debiendo el trabajador laborar tiempo extra únicamente en la medida necesaria para salvar dicha situación (jornada de Emergencia).

Tanto la Constitución Política en su artículo 123 fracción XI como la Ley de 1931 en su artículo 74, previeron la posibilidad de que se aumentaran las horas de trabajo por circunstancias extraordinarias, con ciertas limitaciones. De igual manera la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 66 establece:

"Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias..."

Esta autoriza únicamente que se prolongue la jornada ordinaria de trabajo sin estipular en forma clara y precisa si existe o no la obligación de prolongarla.

El artículo 68 del citado ordenamiento establece:

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

El cual interpretado a Contrario Sensu, se entiende que sí existe la obligación para los trabajadores de prestar sus servicios en forma extraordinaria dentro del límite establecido o permitido por la ley; ya que dentro del capítulo al que se refiere dicho precepto legal, se encuentran comprendidas las horas extraordinarias. Además aunque no aparece expresamente consignada la causal de rescisión en el artículo 47 de la ley, que es el que se refiere a las causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón, si se podría encuadrar en la fracción XI y XV de dicho precepto legal invocado y que a la letra señalamos:

Fracción XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada siempre que se trate de trabajo contratado.

Fracción XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha, causa o causas de la rescisión".

Como se ha visto tanto la ley como la Constitución únicamente permiten o autorizan el desempeño de la jornada extraordinaria no regulando la obligación de manera expresa.

La doctrina no es uniforme al tratar el problema de la obligatoriedad del tiempo extraordinario; el maestro Ernesto Krotoschin en su obra Instituciones de Derecho del Trabajo sostiene al igual que el maestro Carlos García Ovie- do, que la "obligación de trabajar tiempo extraordinario 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"⁽⁵⁹⁾.

Ambos autores concluyeron en que la ley al autorizar la prolongación de la jornada de trabajo cuando medien circunstancias extraordinarias, va a permitir tanto a trabajadores como a patrones convenir en la prolongación, no constituyendo un derecho que corresponda al empresario ni una obligación para el trabajador.

Actualmente cuando esta situación se torna difícil, lo que se hace para evitar problemas posteriores, se incer-

(59) KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones de Palma. Buenos Aires, Argentina, 1948. P. 132.

tan en los contratos laborales cláusulas, en las cuales se reserva el patrono el derecho de solicitar la prestación del tiempo extra, cumpliendo como es obvio con el pago del recargo salarial y con los requisitos que establece la ley; ya que la jornada extraordinaria de trabajo, como ya anteriormente lo hicimos notar, es una necesidad de producción de la empresa que se da fuera de la jornada normal u ordinaria y en virtud de que ésta no tiene a quién recurrir más que a sus propios trabajadores, y ellos tienen la obligación de aceptar tal determinación de prolongar su jornada de trabajo, en beneficio no sólo de la empresa (fuente de trabajo) sino de los mismos trabajadores, ya que económicamente implica un aumento en sus salarios.

El servicio extraordinario es obligatorio para el trabajador, siempre y cuando se ajuste a lo establecido por la Constitución y la Ley Reglamentaria, ya que el legislador mexicano se inclinó por considerarlo obligatorio, no siendo en ningún momento potestativo para el trabajador prestar servicios extraordinarios, de otra manera si la intención del legislador hubiese sido en el sentido de no ser obligatoria la prestación de dicho servicio, hubiese sido adoptado el proyecto de ley de 1925 el cual contenía la no obligatoriedad del tiempo extraordinario, criterio que nunca aceptó.

A continuación señalamos los casos en que el trabajador sí está obligado a prestar sus servicios en forma ex-

tra siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a).- Sólo que se trate de un trabajador del sexo masculino,
- b).- Que el trabajo extraordinario no rebase los límites que señala la ley.
- 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 la comunmente desarrollada.
- d).- Que se requiera al trabajador que preste servicios en días laborables y no de descanso.
- e).- La mujer siempre que no se encuentre encinta.

En la práctica esta situación jurídica no se torna tan difícil, sino por el contrario el trabajador siempre está dispuesto a prolongar su jornada normal de trabajo, aún en los casos en que dicho tiempo extra exceda de los límites establecidos por la Constitución y la ley, ya que ésto implica que se incremente el salario del trabajador permitiéndole satisfacer sus necesidades que en la mayoría de las veces son primarias.

Otro problema que se nos presenta es: si constituye una causal de rescisión el hecho de que un trabajador se niegue a prestar el servicio extraordinario que se le pide,

después de que se han rebasado los límites que la ley establece.

En este caso el trabajador podrá negarse a desarrollar dicho servicio sin estar dentro de alguna causal de rescisión señalada por la ley; al rebasar el límite que la misma establece se estará violando en todo caso una norma jurídica, pero nunca se incurrirá en una causal de rescisión. El trabajador en ningún caso estará obligado a prestar un servicio que no se encuentre previsto o regulado por algún precepto legal, como lo es el presente caso.

Lo anterior tiene su fundamento en los numerales 66 y 68 de nuestro ordenamiento laboral.

Al rebasar el límite que se señala para la jornada extraordinaria de trabajo, y que se está violando un precepto legal, el legislador impone al patrón la obligación de pagar una sobre remuneración mayor de la establecida para el límite permitido, pero ello no quiere decir que el trabajador está obligado a prestar dicho servicio extra que sobrepasa de los límites legales previamente establecidos.

B) PROBLEMÁTICA JURÍDICO-PRACTICA DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO EN LAS EMPRESAS QUE ESTABLECEN DIVERSOS HORARIOS DE TRABAJO PARA SUS DIFERENTES DEPARTAMENTOS, DADA LA NATURALEZA DE LAS MISMAS.

En nuestro país existen empresas que en virtud de

su función, rama y actividad a la que se dedican, requieren de labores continuas, por lo que han establecido diferentes horarios de trabajo para así cumplir con las exigencias de productividad que se les prestan.

Se han reglamentado tres turnos u horarios de trabajo: el primero que corresponde a la jornada diurna que está comprendida entre las seis y las veinte horas, teniendo una duración de ocho horas máximas; el segundo que se comprende dentro de la jornada mixta que abarca períodos de la jornada diurna y nocturna, teniendo una duración máxima de siete horas y media y, por último el tercero que corresponde a la jornada nocturna que está comprendida entre las veinte y las seis horas y que tiene una duración máxima de siete horas.

En éstos términos la semana laboral será de:

JORNADA DIURNA ----- 48 horas.

JORNADA MIXTA ----- 45 horas.

JORNADA NOCTURNA ----- 42 horas.

Estando obligada la empresa en las jornadas antes mencionadas a cubrir el equivalente de un salario quedando incluido el pago que corresponda al descanso semanal.

Los horarios más usuales de las jornadas laborales en los diferentes departamentos de las empresas, de acuerdo con las necesidades de trabajo de las mismas son los

siguientes: Jornada Diurna de 6:00 à 14:00 horas; Jornada Diurna de 6:30 a 15:00 horas; Jornada Diurna de 7:00 a 15:30 hotas; Jornada Diurna de 8:30 a 17:00 horas; Jornada Mixta de 14:30 a 22:30 horas; Jornada Mixta de 15:00 a 23:00 horas; Jornada Nocturna de 22:30 a 6:00 horas y Jornada Nocturna de 23:00 a 6:00 horas.

Estos horarios sólo se mencionan a manera de ejemplos los cuales incluyen la media hora de interrupción que se permite a los trabajadores para tomar sus alimentos o descansar como lo establece la ley.

En los denominados "Turnos" en algunas empresas se han establecido desde un principio que los trabajadores serán removidos o rolados, es decir harán cambios de esos turnos conforme a la costumbre y al Contrato Colectivo o individual de trabajo.

En relación con el tiempo extraordinario se hace hincapié en que los trabajadores sólo podrán prestar este servicio, previa autorización escrita de la empresa, pudiéndose justificar en la mayoría de los casos dicho servicio mediante las tarjetas de tiempo y así tener derecho al pago del mismo.

El tiempo trabajado en exceso de la jornada diurna, nocturna y mixta será considerado como labor extraordinaria y se pagará con un 100% más del salario que corresponda si no excede de las nueve horas a la semana, porque si rebasa

dicho límite el patrón está obligado a cubrir el 200% más del salario que corresponda por el trabajo ordinario.

Cuando un trabajador labore además de su jornada o turno de trabajo, otro más en el mismo día, desarrollando el servicio para el cual fue contratado, percibirá por ese tiempo extra el doble del salario que corresponda a las horas de la jornada normal, siempre que no se rebasen las nueve horas a la semana, porque entonces el patrón deberá cubrir por ese exceso de trabajo que rebase dicho límite el triple del salario que corresponda a las horas de la tarea ordinaria. Esto es independiente del turno de que se trate, debiéndose respetar en cada uno de ellos la duración máxima de la jornada.

Existen reglamentaciones en el sentido de que habiéndose laborado cuatro horas o más en exceso de la jornada, el trabajador tendrá derecho a 30 minutos para descansar o tomar sus alimentos, el cual será pagado a razón del tiempo extraordinario.

Esto es si así lo pactan empresas y sindicato, (contratos colectivos de trabajo), de lo contrario no existe esta obligación.

La situación que se presenta en la práctica respecto a estos turnos de Trabajo es que, existen empresas en las que se trabaja todo el día, por lo que se han reglamentado

los diferentes turnos, el primero corresponde a las 7:00 a las 15:00 horas; el segundo de las 15:00 a las 23:00 horas, y el tercero de las 23:00 a las 7:00 horas, en este último turno nocturno se trabajan ocho horas y no siete como corresponde a la jornada nocturna, de lo contrario existiría una hora diaria que no se trabajaría esto es por disposición expresa de la ley y lo cual ocasionaría un grave perjuicio a la empresa. Asimismo en el turno mixto en el que se autoriza únicamente siete y media horas de trabajo como duración máxima, quedando en este caso media hora diaria sin laborarse de acuerdo a lo que dispone nuestra ley; en ambos casos nos encontramos que esos tiempos excedentes de una y media hora respectivas, a la empresa no le conviene contratar trabajadores para que laboren únicamente esos excedentes diarios y por otro lado tampoco resulta costeable para el trabajador laborar una jornada con esa duración, porque iría en contra de su economía. En estas situaciones la empresa necesita que se le autorice legalmente la prestación por parte de sus trabajadores de tiempo extraordinario en forma permanente, dada la naturaleza de sus actividades y de sus funciones, y salvando desde luego esa situación en beneficio de la empresa.

Los turnos de trabajo son acordes con las disposiciones contenidas en nuestra Ley Federal del Trabajo, en especial con los artículos 60 y 61 que se refieren a la duración de la jornada de trabajo.

También en la práctica hay ocasiones en que por

necesidades de la empresa tienen que laborarse turnos completos (dos o más) durante cualquiera de los días de la semana, es decir, laborándose el turno diurno, mixto o el nocturno, rebasando en todos estos casos los límites establecidos por nuestra legislación ordinaria.

El análisis anterior se puede representar de la siguiente manera:

| | | |
|---------------|-------------------------|----------------------------|
| PRIMER TURNO | 7:00 A.M. a 15:00 P.M. | = 8 horas diarias |
| SEGUNDO TURNO | 15:00 P.M. a 23:00 P.M. | = media hora extra diaria. |
| TERCER TURNO | 23:00 P.M. a 7:00 A.M. | = una hora extra diaria. |

Iniciándose generalmente el rol o cambio de Turnos del Diurno al Mixto y de éste al Nocturno, con el objeto de que no incidan en un mismo día el turno que se termina y el que se inicia, laborándose 15 o 15 y media horas continuas en un sólo día, en virtud del cambio de turno que corresponda. Razón por la cual en las reglamentaciones que se hacen a este respecto se toma en consideración que el trabajador debe gozar de un descanso determinado para después poder hacer el cambio de turno, no perjudicando al trabajador en sus funciones físicas y biológicas.

C) ANALISIS COMPARATIVO ENTRE LA CONSTITUCION Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Constituyente de Querétaro en relación con el ar

título 5° de nuestra ley fundamental realizó uno de los más importantes debates, interviniendo los señores diputados Héctor Victoria, Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez quienes defendieron la tesis de que se regularan a nivel constitucional las bases de derecho de los trabajadores, dejándose atrás la doctrina jurídica entonces imperante. Así Manjarrez afirma: "A mi no me importa, que esta constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisprudencias... a mi lo que me importa es que quede las garantías suficientes para los trabajadores".⁽⁶⁰⁾

Considerándose por los mencionados Diputados que el problema de los trabajadores, tanto en los talleres, en el campo y en la ciudad es uno de los hondos problemas sociales, políticos y económicos que se debe ocupar la Constitución.

El artículo 123 Constitucional consagra los principios que el constituyente estimó como fundamentales para la organización del trabajo en nuestro país.

Una vez incorporadas estos principios en nuestro máximo Código, la reglamentación que se hizo por la Ley Federal del Trabajo tuvo ciertas vicisitudes antes de que se re-

(60) Mexicano ésta es tu Constitución. Comentada por Emilio y Gloria Caballero. Editada por la Cámara de Diputados. Primera Edición. México, 1982. p. 238.

dactara el artículo 66 de la misma, dichas anomalías comprenden cuestiones no sólo de fondo sino también de forma.

En el capítulo tercero de esta investigación, ya se hizo mención a la controversia de naturaleza jurídica emanada de nuestra Constitución política en especial en su fracción XI del artículo 123 y de la Ley Reglamentaria, artículo 66.

Las disposiciones que regulan el trabajo extraordinario son:

Artículo 123 Constitucional, fracción XI "Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

La Constitución de 1917 permite que los trabajadores laboren una Jornada Extraordinaria de quince horas extras a la semana, no pudiéndose exceder nunca de este límite. Además señala que solo permitirá que se labore dicha jornada cuando medien circunstancia que así lo ameriten.

La ley de 1931, en su artículo 74 establece: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias

extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana".

Esta ley recogió únicamente lo fundamental del precepto constitucional y con un criterio más estricto permite que se labore una jornada extraordinaria de trabajo de nueve horas a la semana, no pudiéndose en ningún caso exceder de este límite señalado. Cambiándose de esta manera el término Tres veces Consecutivas por el de Tres veces a la Semana, principio que también se encuentra consagrado en nuestra legislación ordinaria vigente.

Con el anterior cambio el legislador impidió que se laborasen cinco días semanales velando de esta manera por un mayor descanso para el trabajador.

Hay autores que en relación con esta controversia de naturaleza jurídica, opinan que en virtud de que nuestra Constitución Política es la Carta Fundamental que rige nuestro país, contiene principios que son considerados como el esquema básico para ordenar la vida institucional, pacífica y de progreso para los mexicanos, sus disposiciones están por encima de cualquier otra disposición, pues es la ley fundamental la que rige nuestro pueblo. Considerándose desde este punto de vista que la ley reglamentaria vigente en su artículo 66 debió haber respetado el criterio jurídico emanado de nuestra carta fundamental, independientemente de que ésta (la ley reglamentaria) tenga facultades para establecer medidas que

favorezcan más al trabajador como es el presente caso.

Otros autores afirman que jurídicamente no se puede considerar como una violación constitucional, el hecho de que las disposiciones emanadas de nuestra Ley reglamentaria regule mejores condiciones de trabajo que nuestra Constitución, ya que ésta lo único que hace es señalar mínimos legales, por lo que las disposiciones ordinarias podrán en todos los casos regular mejores condiciones que favorezcan al trabajador.

La Ley Federal del Trabajo con un mayor sentido de la realidad es más considerada, velando en este caso por la salud y el bienestar tanto física, como biológico de los trabajadores, que es lo que justifica dicha disposición, siendo que el número de horas que establece nuestra ley fundamental resulta más excesiva.

La Constitución política dentro de su artículo 123 en la fracción XI ya transcrita se refiere a las Circunstancias Extraordinarias que deben existir para que se pueda prolongar la jornada ordinaria de trabajo.

El exceso de la jornada de trabajo en ocasiones se han interpretado de una manera distinta, aduciéndose que con ésto se rompe con el principio de la jornada máxima, al permitir en la constitución que se labores 15 horas extras a la semana y en la ley, nueve horas extras a la semana.

Lo cual impulsó al legislador ordinario a establecer que sólo se prolongara la jornada de trabajo en los casos en que existan Circunstancias Extraordinarias.

En relación con la obligación de prestar el servicio extraordinario, tanto la Constitución como la ley reglamentaria no regulan esta situación de manera expresa.

Este tema ya se trató con antelación, por lo que únicamente reafirmaremos la interpretación a contrario sensu del artículo 68 de la Ley vigente, en el sentido de que sí es obligación para el trabajador laborar tiempo extraordinario.

D) LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO.

Desde un principio se estableció en la Ley Reglamentaria que el trabajador que reclame el pago del servicio extraordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes, deberá señalar en su escrito de demanda, cuantas horas extras laboró, que días, de que hora a que hora cada una de ellas, debiendo precisar con exactitud el tiempo extra prestado, porque de no hacerlo así la Junta se verá impositivamente para condenar al patrón al pago de un servicio que no se señala con precisión de que manera se devengó.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaria del artículo 123 Constitucional en relación con el presente

tema a desarrollar señala en su artículo:

Artículo 524 "Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará los testigos o peritos que pretenda sean oídos.

Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas".

De donde se desprende que el criterio que siguió el legislador ordinario en dicho precepto legal fue en el sentido de que corresponde al trabajador probar todas y cada una de sus prestaciones reclamadas en su escrito inicial de demanda, así como también probar los hechos en los que funda sus acciones. Consecuentemente, si éste en su escrito inicial de demanda reclama el pago del tiempo extraordinario laborado y no cubierto tendrá la obligación de probar ante la Junta que efectivamente laboró tiempo extra; lo que se traduce en que corresponde al trabajador la carga de la prueba cuando éste prolongue su jornada de trabajo, de acuerdo a lo establecido por la ley. Este criterio actualmente no se aplica, toda vez que la Suprema Corte de Justicia ha emitido una tesis en el sentido de que esta obligación corresponde al patrón y no al trabajador.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, también reguló esta situación y en relación con la Carga de la Prueba

señala en su artículo 763 lo siguiente:

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

También el artículo 760 de la mencionada ley, en relación con las pruebas señala:

"En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observaran las normas siguientes: Fracción II. Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quién perjudiquen".

Tanto la ley de 1931 como la de 1970, al referirse a la Carga de la Prueba del servicio realizado en forma extraordinaria le dejaron al trabajador la obligación de probarlo en el procedimiento; igualmente nuestro más alto Tribunal de Justicia siguió el mismo criterio al emitir una tesis en la cual también la Carga de la Prueba en este sentido es para el trabajador, aplicando las reglas que existen en materia de prueba en general.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en un tiempo sostuvo en forma rigurosa, que la prueba del servicio

extraordinario compete al trabajador tanto por tratarse de un hecho positivo, cuanto porque, siendo el hecho en el que se basa la acción no sería posible exigir del patrono la comprobación de su existencia. Además de que quien afirma está obligado a probar.

Para el caso de que se presente algún conflicto en el que el patrón niegue que el trabajador ha laborado tiempo extraordinario y este lo reclame, el trabajador como actor en el juicio deberá probar los hechos constitutivos de su acción, se que efectivamente laboró tiempo extra. El criterio de la Corte fue en el sentido de que si se permitiera dejar la Carga de la Prueba al patrón de probar que sus trabajadores han laborado tiempo extraordinario, cuando lo hubiere negado, equivaldría a obligarle a probar un hecho negativo.

No es suficiente afirmar que se prestó un servicio extraordinario, sino que se deben precisar las horas extras que se laboraron de momento a momento, esto es, que hora comenzaba a que hora concluían, para así poder computar su monto y en caso de que el trabajador no lo precise de esta manera, la Junta absolverá al patrón del pago de dicha prestación.

A continuación se transcribe la Jurisprudencia firme emitida por nuestro más alto Tribunal de Justicia y que a la letra dice:

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que él realizó trabajo fuera de labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por hora y salario doble es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarla". Sexta Epoca Quinta Parte: Vol. III, pág. 67, A.D. 4989/56. Emilio Palacios y Coagraviados, 5 votos.

Es hasta el 1° de mayo de 1980 que subsistió dicho criterio jurídico ya que a partir de esa fecha entraron en vigor las Reformas de nuestra Ley Reglamentaria, cambiándose el criterio en relación con la Carga de la Prueba, considerando el legislador que no es al trabajador a quien corres-

ponde probar, sino que la Carga de la Prueba la debe tener el Patrón, ya que éste posee los medios suficientes para hacerlo. Así el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo señala:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

Fracción VIII.- Duración de la jornada de trabajo.

Dicho precepto legal ha dado origen a múltiples controversias y algunos autores como Néstor de Buen Lozano y el Lic. Francisco Ramírez Fonseca consideran que dichas Reformas presentan una serie de contradicciones que son violatorias de los derechos consagrados en nuestra Carta Magna.

Las Reformas contenidas en el artículo 784 de la Ley vigente que tiene su origen en la Jurisprudencia de la

Corte que determina la Carga de la Prueba para el Patrón sobre cuestiones que afirmadas por el trabajador no pueden ser probadas por éste y, por lo tanto, se reinvierte la carga de la prueba y gravita ésta sobre el patrón.

"La prueba del monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al Patrón, por ser él, el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de raya, etc.", Sexta Epoca, Quinta Parte. Vol. I. Pág. 62, A.D. 403/54. EL HERALDO CIA. EDITORIAL, S.A. Unanimidad de 4 votos.

En la actualidad a pesar de los múltiples criterios que han surgido alrededor de la Reforma realizada al artículo 784 de nuestra ley ordinaria y en el cual queda comprendida la Carga de la Prueba del Tiempo Extraordinario, se establece que ésta corresponde al Patrón, relevándose al trabajador de dicho cargo, esto es con la intención de llegar al conocimiento de la verdad imponiéndole al patrón la obligación de probar que el trabajador le laboró o no tiempo extraordinario, en los términos que este lo reclame, siempre que se cumpla con los requisitos que para este caso señala la ley.

Para reafirmar este criterio jurídico señalamos a continuación las siguientes Tesis Jurisprudenciales emitidas por nuestro máximo Tribunal:

"HORAS EXTRAORDINARIAS DERIVADAS DE UNA JORNADA SUPERIOR A LA LEGAL, CARGA DE LA PRUEBA.- Si de la demanda laboral se aprecia que el actor reclamó el pago de horas extras con fundamento en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, manifestando que el horario diario que tenía asignado como jornada de trabajo continua y permanente, era mayor al máximo permitido por la propia ley, y del escrito de contestación a la demanda se observa que la demanda negó la procedencia de esa prestación y sostuvo que la jornada diaria era dentro de los límites legales e indicó el horario que afirmó tenía el reclamante manifestando que conforme al contrato individual de trabajo el actor no podía laborar tiempo extraordinario sino era con autorización, conforme a lo dispuesto por los artículos 784 y 804 de la ley de la materia, la demanda debió demostrar el horario que señaló, no obstante lo estipulado en dicho contrato, porque no se está ante la presencia de una

reclamación de tiempo extra ocasional. Tercer Tribunal Colegiado en materia laboral del primer circuito. Amparo Directo 9813/88. Francisgo González Villalba. Primero de Marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendia. Secretario Guillermo Becerra Castellanos. Gaceta 1989. Tomo 22-24. Octava Epoca. Pág. 233.

"HORAS EXTRAORDINARIAS. CORRESPONDE AL PATRON PROBAR LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO. Si el patrón sostiene que durante la relación laboral que tuvo con el trabajador no se labo ró tiempo extraordinario de conformidad con lo dispuesto por el artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde acreditar la duración de la jornada de trabajo, y por consiguiente si no demuestra que só lo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame. Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Amparo Directo 293/988. Leticia Villanueva Cervantes 4 de Octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario Manuel Acosta Tzinzun. Puente Labo ral. Gaceta 1992. No. de tesis 27. Vol. 55 Epoca 8a. Pag. 45.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En virtud de que existe una contradicción entre el contenido de la fracción XI del artículo 123 Constitucional y del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la duración del tiempo extra, ésto es, respecto al número de días que se permite laborar en forma extraordinaria, resulta necesaria la Reforma al precepto constitucional para hacer clara su exposición y su concordancia, a fin de evitar posibles confusiones.

SEGUNDA.- En cuanto al concepto de la Jornada Extraordinaria de Trabajo, se propone lo siguiente: que se regule en nuestra Ley que no sólo se considerará tiempo extraordinario a la prolongación de la Jornada Ordinaria, sino a todo servicio que se desarrolle en exceso de la jornada normal, siempre y cuando se trate del mismo trabajo contratado, pudiendo realizarse éste antes o después de la jornada ordinaria.

TERCERA.- Estipular en nuestra Ley, que no será causal de rescisión de la relación de trabajo, cuando el patrón funde su acción en la negativa del trabajador a no prestar sus servicios en forma extraordinaria, antes de que se inicie la jornada ordinaria de trabajo, o después de que ésta concluya, tratándose de trabajo diferente al que se trató.

CUARTA.- Asimismo se deberá regular claramente por nuestra legislación ordinaria que tampoco será causal de rescisión de la relación laboral, cuando el patrón funde su acción en la negativa del trabajador a no laborar más del límite permitido por nuestra Ley Reglamentaria, ésto es, más de nueve horas de tiempo extraordinario a la semana.

QUINTA.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo única y exclusivamente en el caso de que el trabajador se niegue a prestar sus servicios para desarrollar un trabajo extraordinario antes o después de la jornada normal, siempre y cuando medien circunstancias extraordinarias y se esté dentro de los límites permitidos y regulados por nuestra legislación ordinaria.

SEXTA.- En cuanto a las empresas que por la naturaleza de sus funciones y actividades que desarrollan, se hace necesario el trabajo ininterrumpido durante las 24 horas del día, y que han establecido diferentes "turnos" de trabajo para cumplir con dichas exigencias, se propone que se permita o autorice por nuestra Ley Reglamentaria, la prestación de servicios extraordinarios en forma permanente para el segundo y tercer turnos, ésto es, que se laboren media hora o una hora extra diaria respectivamente, en virtud de que las necesidades prácticas de hoy en día así lo requieren.

SEPTIMA.- En relación con la carga de la prueba del tiempo extraordinario y en términos del artículo 784 de

la Ley Federal del Trabajo y de las tesis sustentadas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, es obligación del patrón probar que no se devengó dicha prestación en virtud de que es él quien posee todos los elementos fundamentales para acreditar dicha prestación.

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

A. NAPOLI, Rodolfo. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La Ley. Buenos Aires, Argentina. 1969.

ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Urgel. Bosch 51-Bis. Barcelona. 1958.

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ariel. Barcelona, España. 1973.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique et al. Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. II Facultad de Derecho de la UNAM. México. 1974.

BALELLA, Juan. Lecciones de Legislación del Trabajo. Ediciones Reus. Madrid. 1933.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho Español del Trabajo. Cuarta Edición. tecnos. Madrid. 1975.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. México. 1985.

CASTAÑEDA BERZOWSKY, Jorge A. et al. Horas Extras, cálculos Hechos. Publicaciones Administrativas y Contables. México. 1982.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T. I. Bibliografica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1988.

CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Temis Bogotá, Colombia. 1962.

CASTORENA, Jesús. Manuel de Derecho Obrero. Quinta Edición. Fuentes Impresores. México. 1971.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica... Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1972.

CUE CANOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México. 1521-1824. Trillas. México. 1978.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa. México. 1989.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. I. Tercera Edición. Porrúa. México. 1979.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. T. I. Segunda Edición. De Palma. Buenos Aires, Argentina. 1976.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del Trabajo. T. I. Porrúa. México. 1938.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1974.

DESPOTIN, Luis A. Jornada de Trabajo. T. I. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1952.

GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1979.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho Obrero. T. I. y II. Segunda Edición. Porrúa. México. 1977.

GUZMAN LEAL, Roberto. Historia de la Cultura. Séptima Edición. Porrúa. México 1979.

HERNAIZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. T. I. Décima Segunda Edición. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1977.

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. De Palma. Buenos Aires, Argentina. 1948.

MONTALVO CORREA, Jaime. Fundamental del Derecho del Trabajo. Civitas. Madrid. 1975.

MONTENEGRO VACA, José. La Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. T. I. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1956.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Tecnos. Madrid. 1978.

PORRAS Y LOPEZ, A. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971.

ROLL, Eric. Historia de las Doctrinas Económicas. Segunda Edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1975.

SYLVANUS G. , Morley. La Civilización Maya. Fondo de Cultura Económica. México. 1972.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1800 a 1976. Novena Edición. Porrúa. México. 1980.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tercera Edición. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. México. 1992.

Mexicano: ésta es tu Constitución. comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Cuarta Edición. LI Legislatura. Cámara de Diputados. México. 1982.

Ley Federal del Trabajo. Sexagésima Sexta Edición. Porrúa. México. 1991.

Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Comentada por Baltazar Cavazos Flores et al. Décima Octava Edición. Trillas. México. 1985.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Pac. México. 1982.

Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1974-1975. Actualización IV Laboral. Ediciones Mayo. Cuarta Sala. México. 1978.

Gaceta Laboral 1989. T. XXII-XXIV. Octava Epoca. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala.

O T R A S F U E N T E S

ATWOOD, Roberto. Diccionario Jurídico. Librería Bazan. México. 1978.

"Economía, Negocios y Finanzas". Revista Expansión. Quincenal. V. XIII. México 2 de Septiembre de 1981. No. 323.

"Necesidad de Reducir la Jornada de Trabajo". El Sol de México de medio día. Organización Editorial Mexicana. Jueves 22 de Octubre de 1981. No. 5055. año XVIII. la. Plana.

Enciclopedia Jurídica Omeda. T. XIII, XV, XVII, Driskil, S. A. Buenos Aires, Argentina, 1980.

GARCIA PELAYO, Ramón et al. Diccionario el Pequeño Larousse. México. 1975.

GARRIDO Fallo. Nueva Enciclopedia Jurídica. Corporación T. V. Barcelona, España. 1953.

MELGAREJO, José Luis. Antigua Historia de México. T. I.
S. E.P. Documentos. México. 1975.

Nuevo Practidiccionario Anaya de la Lengua Española. Se
gunda Edición. Fundación Cultural Televisa A.C. México
1981.