



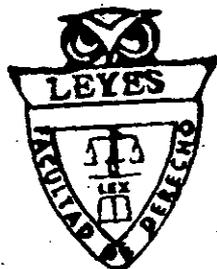
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL HORARIO DE TRABAJO Y LA
JORNADA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALEJANDRO CAÑADA RODRIGUEZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0273212



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:

ETERNAMENTE AGRADECIDO;
POR TENER LA SABIA VIRTUD DE QUE LO MAS
IMPORTANTE PARA LOS HIJOS, APARTE DE TENER
BUENA SALUD, ES ASISTIR A LA ESCUELA.
CUYOS DESVELOS Y TERNURA HICIERON POSIBLE LA
REALIZACION DE MIS ESTUDIOS

A MI PADRE:

CON ADMIRACION Y RESPETO;
EJEMPLO DE SENCILLEZ Y HONRADEZ,
QUE SIN AMBICION E INTERES TRABAJA
PARA LA EDUCACION Y SUPERACION
DE SUS HIJOS

A MIS HERMANOS:

MARGARITA
JULIANA
PATRICIA
IGNACIO
IRMA
Y
GILBERTO

CON EL ANHELO DE SUS TRIUNFOS

A LA MAESTRA:

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ
POR SU CONFIANZA Y APOYO
BRINDADO PARA LA REALIZACION
DE ESTE TRABAJO

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO**

POR FACILITARNOS EL CAMINO HACIA NUESTRA PLENA
REALIZACION; EN LA MEDIDA QUE NUESTRA CONDUCTA
ARMONIZA CON PROPOSITOS MÁS ELEVADOS EN LA VIDA

INDICE

	Pag.
INTRODUCCION	
CAPITULO I. Marco conceptual	
1.1.- Derecho del trabajo	1
1.2.- Relación de trabajo	4
1.3.- Patrón	10
1.4.- trabajador	15
1.5.- Condiciones generales de trabajo	19
1.6.- Jornada	23
1.7.- Horario	31
CAPITULO II. Antecedentes de la jornada de trabajo	
2.1.- Origen y Evolución	37
2.2.- Antecedentes en México	45
a) El Constituyente de 1857	47
b) El Constituyente de 1917	54
CAPITULO III. Estudio dogmático de la jornada	
3.1.- La jornada en la Constitución	60
3.2.- La jornada en la Ley Federal del Trabajo	65
3.3.- Clasificación de la jornada	71
A) jornada diurna	72
B) jornada nocturna	73
C) jornada mixta	73
a) jornada extraordinaria	74
b) jornada especial	74
c) jornada ilimitada	75
d) jornada de emergencia	75
3.4.- Modalidades de la jornada	76
a) jornada equivalente	77
b) jornada continua	78

c) jornada ordinaria	80
----------------------	----

CAPITULO IV. El horario y su importancia en la legislación Laboral

4.1.- Fundamentos que justifican una jornada con horario adecuado	83
a) social	86
b) cultural	87
c) familiar	87
d) jurídico	87
4.2.- Diferencia entre horario y jornada	89
4.3.- Cláusulas de horario en los contratos y reglamentos de trabajo	90
a) cláusulas de horario en el reglamento interior de trabajo	94
b) el contenido del reglamento interior de trabajo	97
4.4.- La necesidad de modernización y actualización de la Ley Federal del Trabajo	100
a) el trabajo y el estudio	102
b) modificación de la Ley Federal del Trabajo	106

CONCLUSION

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Al emprender una investigación el objetivo que se quiere comprobar o supuesto que se quiere sustentar, en el caso de la nuestra, descubrimos que hay rupturas evidentes, que muchas de las veces la teoría y la práctica resultan no solo diferenciadas sino en ocasiones hasta contrarias.

El temario se inicia con la definición de diversos conceptos, con el objeto de realizar a través de este estudio, un análisis comparativo, para una verdadera coordinación legislativa e interpretativa.

Antes de abordar el tema de nuestro trabajo es conveniente mencionar y describir someramente los antecedentes histórico-sociales de los instrumentos legales que se han creado para regular los conflictos obrero patronales que proclaman derechos abstractos, pero impracticables como consecuencia del absurdo sistema económico de la sociedad.

Cabe agregar, que nos referimos a la jornada de trabajo donde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, dentro de los supuesto modernos del derecho laboral, establecen en forma categórica y obligatoria como condición de trabajo, actualizándola en su aplicación o interpretación, genérica.

Y como desde la antigüedad, la clase trabajadora siempre ha luchado por laborar una jornada de trabajo que le permita reponer sus energías y no tener una vejez prematura; así como tener una vida social y no vivir aisladamente, o para compartir una vida familiar; hacemos un estudio distintivo de los conceptos horario y jornada de

trabajo, donde resulta natural que el horario de trabajo es fijado al libre arbitrio del patrón, tal vez por una errónea interpretación o falta de regulación en nuestra ley, situación que se agrava porque los trabajadores tienen que aceptar las condiciones impuestas por el patrón por causas de miseria y precaria situación económica en que se encuentran.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo analizaremos los conceptos del tema que nos ocupa, lo que trataremos en forma breve y general, tocando sólo aquellos puntos que para tal fin nos interesa.

1.- Derecho del trabajo.

Cabanellas define al derecho del trabajo, como aquel que : "abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (Intelectuales, técnicos, de dirección , fiscalización o manuales), en los aspectos legales contractuales consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía ; donde el estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción" ¹

Desde un punto de vista político y como protección a los débiles, o a la clase trabajadora el derecho social o de trabajo lo podemos definir como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición economico-social de los trabajadores de toda índole ; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas

1.- CABANELLAS Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual ; T. III D, E., vigésima ed ., Heliasta, Argentina, 1981 pag. 13. ¹

de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.

Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del Derecho del trabajo. Un buen sector resalta su carácter tuitivo y nivelador destinado a acordar la acción contrapolarada de los trabajadores y patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón se a afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases; socialmente calculador y de equilibrio. Para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

En sentido inverso, otra corriente de autores estima que "que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo no tan solo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, si no también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado socialista.

Una tercera corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista, esencialmente proletario del derecho del trabajo, le atribuyen dos fines esenciales :

Un fin económico inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen mas justo y más perfecto."²

Para Néstor de Buen " el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la

2.- Diccionario Jurídico Mexicano; U.N.A.M., Instituto de Investigaciones Jurídicas, cuarta e d., Porrúa, México 1991, pag. 982 y 983. ²

prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social. Precisa señalar no obstante que para una visión integral del derecho del trabajo deberá de ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

Con la aparición de grupos sociales homogénicos y de concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que trasforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho. En efecto el interés prioritario de estos grupos se antepone al traspersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinado por una parte, la intervención del Estado en las economías particulares y por otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores."³

Don Mario de la Cueva refiriéndose a la finalidad del derecho del trabajo nos dice: "La finalidad inmediata, es actual, pues esta dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrezcan un vivir que, lo hemos repetido con frecuencia, se eleve sobre la vida meramente animal y les permita realizar los valores humanos de que son portadores: jornadas reducidas, salarios suficientes y atendiendo a la naturaleza del derecho

3.- DE BUEN LOZANO Néstor., Derecho del Trabajo; T. I , octava, e d., Porrúa, México 1991. pag. 131.³

del trabajo nos dice que ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, si no como el estatuto de la clase trabajadora impuso frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderles por la prestación de sus servicios.

Un estatuto de y para el trabajador. Exponiendo que la definición de derecho del trabajo ya no podrá ser una definición individualista y liberal, como "la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patronos", ni será tampoco una puramente formal, como "la norma que regula las conductas externas en la relación obrero-patronales", si no que será una definición que tome en consideración el fin conseguido por la declaración de Derechos Sociales y por la ley, que es la idea de la justicia social, espíritu vivo del contenido de las normas, una definición que pasará sobre las cenizas del formalismo y del individualismo para anunciar que " el nuevo derecho de las norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital "4.

2.- Relación de trabajo

La doctrina han emitido varia consideraciones de este concepto. Así, Cabanellas dice que: " Con la locución relación de trabajo se expresan especialmente dos cosas distintas: una innegable, por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un

4.- DE LA CUEVA Mario EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo . T. I, Décimo tercera. e d. Porrúa, México 1993, pags. 85 y 86.⁴

servicio y aquel a quien se le presta. En este sentido, en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que también interviene, al menos en la fase de dirección. Mas aún, esos nexos personales y materiales originan, como los restantes actos jurídicos, relaciones jurídicas entre las partes.

Cuando se habla de relación de trabajo se constituye el tema o tesis de los que niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores. Se parte para ellos de que en ciertos casos el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado su consentimiento laboral y que trabaja a veces sin saber quien es su empresario. Se argumenta también que en el cúmulo de disposiciones legales, reglamentaciones, convenciones colectivas laborales y reglamentos internos de trabajo, que asfixian la voluntad de las partes o la reducen a cuestiones mínimas." ⁵

La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina, por lo que existen junto a ella, otra serie de relaciones laborales: entre patrón y sindicato, entre los miembros de un sindicato, entre sindicato y, eventualmente, entre los mismos patrones, que tienen un contenido esencial distinto.

A varios autores les ha preocupado desde siempre este problema. En realidad, la adecuada fijación de la esencia de la relación de trabajo ha permitido eludir las fórmulas patronales de simulación, ya que ciertos criterios restrictivos aceptados en otras épocas apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la

5.- CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VIII, R S., vigésima e d. Heliasta, Argentina, 1981. pags. 116 y 117. ⁵

presentación de servicios personales derivan de las normas de trabajo.

Analizando la subordinación para Néstor Buen, "es contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implica el poder de mando y deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se podría considerar que no había relación laboral. Claro está que toda relación de servicio personal, hacía presumir, salvo prueba en contrario la existencia del contrato de trabajo.

Debe entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituye no operan de manera permanente e ilimitada. Existen solo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse el "trabajo contratado".

La inquietud por la insuficiencia de la subordinación para identificar a la relación de trabajo ha llevado a algunos autores a buscar otros criterios complementarios, pero el único dato importante lo constituye precisamente, la prestación de un servicio. Esta será entonces, la nota característica de la relación laboral."⁶

Debemos entender por relación de trabajo el nexo de facto entre quien presta un servicio permanentemente y quien obtiene el beneficio del servicio a cambio de una remuneración periódica.

6.- EL BUEN LOZANO Néstor. Op. cit. pags. 546 y 547^o

La ley Federal de trabajo indica: "Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contratado celebrado producen los mismos efectos."

En la definición mencionada en el artículo 20; consideramos que sale sobrando la frase cualquiera que sea el acto que le de origen ya que queda implícito que existe la relación de trabajo cuando una persona presta su trabajo subordinado a otra y ésta paga por dicho trabajo.

La relación de trabajo generalmente se origina por un contrato, ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios.

El derecho del trabajo es la aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador.

Una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a estos que se consignan en los contratos colectivos del trabajo, queda una zona libre de autonomía en

los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley y al contrato colectivo.

Considerando que el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo producen los mismos efectos en cuanto a la constitución de derechos y obligaciones aunque para efectos procesales no los producen ya que el contrato es el documento probatorio para el patrón de la existencia de la relación de trabajo, como se desprende de lo establecido en la fracción I del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Pensamos que el concepto relación de trabajo supera el de contrato de trabajo, porque la relación de trabajo actualizada en favor del trabajador contiene todos los beneficios que le otorga la ley, con y sin contrato de trabajo, según se fundamenta en el artículo 20 citado y el señalamiento del 21.

"Artículo 21. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Primero se formula la teoría de la relación de trabajo dentro del marco contractual. Posteriormente evoluciono la doctrina desde lo subjetivo a un estatuto de derecho objetivo, referido a la prestación de los servicios y no a la contratación del trabajador. Basta entonces un simple acto de adhesión para crear el vínculo laboral, con la incorporación del trabajador a una empresa y su conversión consiguiente en miembro de la misma.

Con esta teoría se pretende justificar jurídicamente situaciones laborales carentes de acuerdo laboral, como las del trabajo impuesto y el estado de hecho que deriva de los contratos nulos.

Utilizando un enfoque plural, podemos enumerar cuatro excepciones sobre relación de trabajo:

- a) vínculo obligacional derivado de un contrato de trabajo, que sirve de fundamento a esa relación y sustenta sus efectos;
- b) toda relación obligatoria laboral, proceda de un contrato de trabajo o de otra fuente jurídica, como la ley o un reglamento;
- c) el vínculo de ocupación o empleo que surge del trabajo como hecho, exista o no exista obligación de prestar un trabajo;
- d) como totalidad de nexos entre el empresario y los trabajadores.

Con la negación total de los aspectos contractuales para que surja la relación laboral; se caracteriza esta como mera relación de hecho, mientras que constituye una relación jurídica para otros, hay quienes estiman que se trata de una relación de hecho con consecuencias jurídicas; y se oponen quienes descubren una relación jurídica de la que surgen relaciones de hecho; pues en la discusión se señala unas veces que el consentimiento en el hecho generador de las obligaciones las que engendran un consentimiento forzado.

Así Cabanellas dice que: "... La relación de trabajo, que se muestra insuficiente cuando desconoce todo aspecto contractual en las prestaciones laborales corrientes, recupera posiciones, en verdad, en tierra de nadie, en ciertos casos en que la evidencia revela que hay trabajo sin haber contrato. Surge esto cuando se pronuncia la nulidad de lo entendido entonces por contrato de trabajo, por la causa que sea, entonces por decisión legal, fundada en la protección del

trabajo como fenómeno economicosocial y del trabajador, por razones de equidad y para impedir el enriquecimiento sin causa del beneficiario de esa actividad, se establece que son aplicables todos los derechos que derivarían de haber sido eficaz el contrato, en especial la remuneración..."⁷

Existiendo también estricta relación de trabajo en todos los casos de trabajo impuesto, exigiendo, obligatorio o forzoso.

3.- PATRON

Al hacer referencia al patrón, como sujeto de una relación de trabajo y, por lo tanto, de una relación jurídica laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico.

En la medida en que el patrón constituye un concepto jurídico, aun cuando la expresión usada puede tener también otras implicaciones, lo que nos interesa de ese concepto es su doble condición de acreedor y deudor de la relación laboral, sin olvidar el problema planteado, en el sentido de que hoy se considera como empleador, no la persona física del propietario de la empresa si no a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituye y que, por lo tanto, con su personal constituye un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa.

En el proyecto de la ley de 1970 se utiliza como la ley de 1931, el término de patrono. Las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de La Cámara de Diputados en

7.- CABANELLAS Guillermo. Op. cit. pag. 11⁷

su dictamen propusieron sustituir, y el Congreso de la Unión sustituyó, por mejor connotación, el término de patrono por el de patrón, argumentado que patrono es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre; así se dice: abogado patrono, patrono de una institución, etc.

Al patrón se le ha denominado además de patrono, con los vocablos siguientes: empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo.

Nosotros seguiremos usando el término de patrón por que, aún cuando trae a la mente una idea paternalista, es el aceptado por nuestro ordenamiento laboral positivo y el utilizando en la doctrina y práctica Mexicana.

El concepto de patrón es correlativo del concepto de trabajador. Esta correlación la reconoce nuestra Ley Federal del Trabajo y, en su artículo 10, que dispone: "patrón de la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Nos hallamos en presencia de una disposición sencilla y de muy fácil comprensión señala Muñoz Ramón Roberto ya que "ante todo nótese, como primera característica, que el patrón, a diferencia del trabajador puede ser una persona física o una persona moral.

El concepto de patrón, persona física o moral, solo lo podemos seguir constituyendo, por definición legal, en comparecencia, en inseparable correlación con el concepto de trabajador.

Tomado en consideración su correlación, concebimos al patrón como la persona física o moral, que se utiliza por su cuenta y bajo sus subordinación los servicios lícitos, prestados

libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.

Para explicar estas características, y evitar repeticiones inútiles es suficiente aplicar mutatis mutandi las conclusiones a que llegamos respecto de cada una de ellas al referirnos a l concepto de trabajador.

Lo que es preciso anticipar y explicar, para delinear mejor su figura y para facilitar los análisis siguientes, es que el patrón cuando es empresario, tiene un importante y relevante derecho: el derecho de gestión. Podemos esbozar su forma sintética y esquematizada, que el derecho de gestión consiste en el conjunto de facultades del patrón- empresario para administrar planear y organizar y para dirigir mandar y controlar la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales.

El patrón-empresario puede ejercer, como se desprende de lo expuesto, el derecho de gestión en relación con los trabajadores o respecto de los bienes."⁸

Para Néstor De Buen establece que "...al hablar de los trabajadores señalamos la posibilidad de que el concepto pudiera quedar desvinculado de una relación particular de trabajo. Respecto al patrón no podemos decir lo mismo ya que este concepto apárese necesariamente unido a una relación jurídica laboral y, a la definición vigente podría hacérsele alguna observación: se abstiene de destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente.

8.- MUÑOZ RAMON Roberto. Derecho del Trabajo T. II, décimo primera e d., Porrúa, México 1976. pags. 25 y 26⁸

La doctrina nacional no suele preocuparse de fijar el concepto de patrón. Solo en una definición intenta al afirmar que patrón es la persona física y jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.

De la doctrina extranjera que hace algunas aportaciones interesantes podemos mencionar la siguiente: el empleador, o patrón o empresario puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.

Por lo que en esa virtud proponemos la siguiente definición: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución..."⁹

Para una mejor comprensión en la definición del concepto de patrón, resulta importante analizar otras figuras o sujetos de la relación laboral como son: El concepto de patrón sustituto que corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas en el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subordinación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

En realidad la sustitución patronal transfiere no solo derechos, sino, fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la situación.

9.- DE BUEN LOZANO Néstor. Op. Cit. Pags. 478 y 479^o

El concepto de representantes del patrón que como su nombre lo indica, no son sujeto de las relaciones de trabajo pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos; el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."; en consecuencia, Don Mario de la Cueva determina que: "La redacción del precepto sugiere algunas flexiones: a) Ante todo, que la enumeración de los representantes del patrono es abierta, según se desprende de la frase "y demás personas...", lo que también significa que la nominación de tres personas, que se explica por la importancia de sus cargos, es meramente ejemplificativa; b) El concepto tiene sus raíces en la costumbre invertebrada que se practica en las relaciones de trabajo y, su finalidad consiste en evitar la burla de los derechos de los trabajadores: es constante en las empresas que personas que no poseen la categoría de mandatarios jurídicos decidan sobre el ingreso de los trabajadores a la empresa, o que en el trato con ellos den causa, por su conducta, para que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa, o que inclusive despidan a los trabajadores"¹⁰

Es importante observar que los representantes no sólo obligan al patrón en las relaciones con sus trabajadores, si no también, en materia procesal.

10.-DE LA CUEVA Mario. Op. Cit Pags. 159 y 160.¹⁰

4.- TRABAJADOR

A cambio de su trabajo, el hombre espera, además de su salario contar con, reconocimiento de sus esfuerzos y méritos individuales; seguridad para el y los suyos. Al respecto Mario de la Cueva nos dice: "...las normas de la declaración de los derechos sociales reposan , entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: La limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben si no en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral".¹¹

A propósito de los sujetos principales del derecho del trabajo, el trabajador a dejado de ser el sujeto exclusivo de este derecho, de el que ahora son titulares también, el empleador, la empresa, el sindicato, los dirigentes profesionales, etc. Sin embargo, no cabe duda que el trabajador sigue siendo todavía el destinatario principal de este complejo de normas.

11.- *Ibidem* pags. 152 y 153¹¹

Trabajador es el concepto general que comprende los obreros y los empleados. Presuponen una persona que tenga trabajo y otra que recibe la prestación (empleador).

Solo es trabajador quien se halla en una relación de trabajo dependiente de carácter privado, voluntariamente contraída con otra persona.

Como elementos esenciales del concepto de trabajador debemos considerar lo siguiente:

a) El objeto de la prestación debe ser trabajo. También es trabajo el estar dispuesto a trabajar, como lo prueba el caso del servicio de bomberos, por ejemplo.

b) Solo pueden ser sujetos de este concepto, personas naturales, nunca las personas jurídicas.

c) El concepto de remuneración no es necesario, considerando el trabajo gratuito de los practicantes y aprendices.

Además de la prestación de trabajo, éste debe ser lícito y remunerado. Debe ser un trabajo libremente aceptado por el trabajador ; ya que el llamado trabajo penitenciario y el de servicio social no lo son en sentido estricto.

Se requiere una relación de coordinación, un nexo entre el trabajador y el empresario en el que se originan por ambas partes, mutuos derechos y obligaciones, aunque no es precisa la existencia de un previo contrato entre ellos. Y aun más que una coordinación, lo que realmente debe haber entre un trabajador y un empresario, es una subordinación, o, cuando menos, una coordinación jerarquizada, ya que aunque personalmente se resalte y se respete la individualidad del

trabajador, funcionalmente actúa encuadrado en el orden productivo que la empresa supone.

Como última característica, esta la dependencia, que claramente denota la idea de servicio que respecto al empresario presta; se discute si esta dependencia a de ser jurídica o económica, pareciendo lo más acertado entenderla en un sentido mixto.

El maestro Euquerio Guerrero agrega la característica de que "el servicio a prestar debe ser personal, pues si el trabajo fuese a prestarse a una tercera persona se estaría ante la presencia de la figura jurídica conocida como intermediario."¹²

Tenemos que la definición que del concepto trabajador hace la Ley Federal del Trabajo, comprende los extremos más generalmente invocados por los tratadistas nacionales y extranjeros, mediante una notable síntesis definitoria de su artículo octavo dice: Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado...". Precizando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto previene al efecto, que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio."

"terminologicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., La denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya

12.- GERRERO Euquerio Manual de Derecho del Trabajo, Décimo segunda e d., Porrúa, México 1981, pag. 33¹²

preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogénico suprime la discriminación aun subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador" ¹³

Respecto a la exclusión de las personas morales como trabajadores, el maestro Roberto Muñoz nos dice: "...Trabajador; toma la palabra en un sentido mas amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo. Es decir, en este sentido, con excepción de los ociosos todas las personas son trabajadores.

Trabajador solamente puede ser la persona física, no solo porque así lo dispone la definición, sino por que la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad, las personas morales.

La anterior razón es suficiente para excluir a las personas morales como trabajadores ; más si insistimos nos encontramos que esta exclusión se confirma al traer a colación los preceptos respecto a descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene, que por su fundamento fisiológico, solo son aplicables a las personas físicas, a los seres humanos y no a las personas morales..." ¹⁴

Para una mejor comprensión de la amplitud de este concepto los términos obreros y empleados son sub-grupos del concepto trabajador; ya que la idea dominante es que el obrero cuya principal característica es el hecho de realizar un trabajo material fundamentalmente y a quienes se les

13.- Diccionario Jurídico Mexicano. Op. cit., pag. 3106. ¹³

14.- MUÑOZ RAMON Roberto. op. Cit. pag. 18. ¹⁴

paga un salario, considerado como la remuneración de toda actividad productiva del hombre por hora a destajo o por día y normalmente se liquida cada semana, y los empleados que a diferencia de los anteriores, desempeñan una labor más bien de tipo intelectual y que generalmente se relaciona con las labores de naturaleza administrativa en las empresas; resultando el criterio unitario de nuestra legislación laboral que no admite diferencia entre los prestadores de trabajo.

5.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las normas del derecho del trabajo constituye en mi concepto, garantías sociales de indubitable sentido proteccionista y son como lo señala Trueba Urbina: "Derechos establecidos por el estado para tutelar a la sociedad, a los campesinos, a los trabajadores, a los artesanos, como grupos y en sus propias personas, así como a los demás económicamente débiles, en función del bienestar colectivo."¹⁵

" El problema de las condiciones de trabajo es el de las formas concretas en las cuales se dan las relaciones entre el capital y el trabajo dentro de las fabricas, y se abre la posibilidad de explicar las condiciones de trabajo no como acontecimientos azarosos o arbitrarios derivados de la tecnología neutral y el comportamiento humano, si no como el resultado de determinadas estrategias patronales en el proceso de acumulación de capital enfrentadas a la resistencia obrera. Ubicadas en la intersección de los intereses contradictorios del capital y del trabajo, las condiciones de

15.- TRUEBA URBINA Alberto. El Nuevo Artículo 123. E d. Porrúa, México 1962, pag. 208¹⁵

trabajo no pueden ser sino un terreno diario de la lucha de clases, donde se miden fuerzas, se avanza y se retrocede. Como tal, es el escenario donde están presentes los obreros, los patrones y el estado. Es donde se da día con día lo que se a llamado la microconflictividad, pero también se dan algunas batallas decisivas que trascienden a cualquier centro de trabajo particular y se convierten en victorias o derrotas estratégicas de la clase obrera en su conjunto." ¹⁶

Las condiciones de trabajo no solo se presentan como un hecho exterior al obrero, si no se expresan en el como un proceso biológico-psíquico. Así, el proceso de producción inmediato no es una condición ambiental, riesgosa del trabajador, si no el componente determinante de su manera específica de vivir en sociedad. La monotonía y la descalificación del trabajo y la falta de control sobre su ejecución y producto no se quitan junto con el overol, si no constituyen hechos básicos de su existencia. La jornada de nueve horas o mas, los acelerados ritmos de trabajo y la rotación de turnos no es una forma mas de pasar el tiempo, sino horas y formas bajo las cuales se consume el obrero al valorizares el capital. Es así como el trabajo genera un nexo físico-psíquico específico del obrero entendible solo en la función de la relación que se establece entre el objeto del trabajo, la tecnología y el consumo de la fuerza de trabajo en el proceso del trabajo.

Definiendo que como parte esencial del derecho del trabajo tenemos las condiciones de trabajo que son el conjunto de disposiciones que tienden a proteger el trabajo como ente económico y biológico ; de acuerdo con lo que dice el maestro Mario de la Cueva que las condiciones generales del trabajo son : " Las normas que fijan los requisitos

16.- LAUREL ASA Cristina. El obrero Mexicano. "Condiciones de trabajo II." Segunda ed., Siglo Veintiuno Editores, México 1986, pags. 10 y11. ¹⁶

para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que denominan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."¹⁷

Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo podemos mencionar:

Primero, la imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y mas allá de los mínimos reconocidos en la ley.

Segundo, la necesidad de que sean proporcionales a la importancia al servicio que preste y.

Tercero, el más destacado "principio de igualdad" en el cual las condiciones de trabajo deben ser equivalentes para trabajos legales sin establecer distingos: la idea de igualdad constituye uno de los mas sólidos principios en que descansa nuestra vigente legislación laboral, idea que se proyecta en el artículo 56 de la Ley Federal de Trabajo cuyo texto es suficientemente expresivo:

Artículo 56.- "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que se pueda establecer diferencia por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley ."

"Este precepto nos remite a los principios de que el derecho del trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo

17.- DE LA CUEVA Mario, Op. cit. pag. 266¹⁷

igual corresponde idéntico salario, axioma que en este caso, se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones de esta figura comprenden por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues hace de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y la riqueza."¹⁸

En los conflictos de trabajo se distingue a los conflictos jurídicos, que son aquellos que versan sobre la interpretación o cumplimiento de las normas de trabajo, de los conflictos económicos; y estos no necesariamente implican controversias sobre cuestiones de dinero sino son respecto a las condiciones de trabajo, pero en virtud de la dinámica especial y el carácter programático del derecho del trabajo, es importante señalar, que las condiciones generales de trabajo pueden ser modificadas tanto por los trabajadores como por la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar la adecuación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador; cuando la jornada de trabajo sea excesiva o las circunstancias económicas lo justifiquen y los patrones en cambio, sólo podrán solicitarla cuando las condiciones

18.- Diccionario Jurídico Mexicano. Op. cit. pag. 585¹⁸

económicas lo exijan; resultando importante señalar que como se han establecido regímenes o estatutos especiales, el derecho del trabajo tiene la tendencia de considerar por separado a determinadas actividades, estableciéndose un catálogo general de condiciones de trabajo salvo que, cuando se trate de trabajadores especiales, estas condiciones no contraríen las particulares de las actividades laborales especialmente reguladas.

6.- JORNADA

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

Comúnmente se entiende por jornada el "Tiempo de duración de trabajo diario, particularmente, de los obreros: una jornada de ocho horas." ¹⁹

Etimológicamente se "deriva de la voz italiana 'giornata' que significa día." ²⁰

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

Consideramos necesario apuntar lo que entendemos por disponibilidad del trabajador.

19.- Diccionario Kapelusz de la Lengua Española. E d. Kapelusz, Argentina 1979, pag. 885. ¹⁹

20.- CAVAZOS FLORES Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Quinta e d. Trillas, México, 1986. pag. 20. ²⁰

Al respecto, Alberto Briceño Ruíz menciona que disposición es "aptitud, proporción para algún fin, poder, arbitrio o autoridad; disponer implica colocar, poner las cosa en orden y situaciones convenientes, echa mano de una persona o cosa, hacer uso de ella, emplearla, darle un sentido; usar una cosa según su capricho o voluntad." ²¹

Ahora bien la definición legal antes mencionada tiene dos aspectos: a) La facultad del patrón para poder hacer uso del trabajador con la correlativa obligación de éste de proporcionar su aptitud, destreza y capacidad para el servicio. b) La de estar presto o estar en aptitud para desempeñar el trabajo.

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

Este problema radica en la interpretación y surge en algunos casos, cuando el patrón proporciona servicio de transporte a los trabajadores, por que podría entenderse que la jornada de trabajo comienza desde que se inicia el traslado, tal como lo comenta Miguel Bermúdez Cisneros; "En el caso de que el trabajador requiera traslado diario hasta el centro de trabajo, si este es proporcionado por el patrón desde ahí comienza la jornada de trabajo." ²²

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

21.- BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual de Trabajo. E d. Harla. México, 1985. pag. 184. ²¹

22.- BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Las Obligaciones en el Derecho Laboral. Cardenas Editores, México, 1978. pag. 242. ²²

Sobre esto el Dr. Néstor de Buen nos comenta, si el transporte se presta a partir de un campamento (v. gr. en trabajos en caminos) para llegar a un punto en el que se indica la labor, la jornada se computara por lo menos, desde que se inicia el viaje. Por el contrario, en los casos de industrias alejadas de los centros de población en el que el transporte se proporciona como un servicio para facilitar a los trabajadores el acceso al lugar del trabajo o el regreso a su domicilio, la jornada de trabajo se inicia a pie de fábrica y no al iniciarse o concluirse el transporte." ²³

Se necesita analizar cada caso porque de alguna manera muy propia se podría considerar que cuando se presta el servicio de transporte (ya sea que se trabaje en un campamento o el centro de trabajo este retirado del domicilio del trabajador), la jornada de trabajo inicia cuando el trabajador este dentro del centro de trabajo pero si en el horario convenido el trabajador se encuentra en el transporte y este es proporcionado por la empresa, la jornada comenzara en el horario convenido si el transporte se retrasa por causa no imputable al trabajador, por dicha jornada también terminará en el horario convenido.

Briceño Ruiz hace las siguientes consideraciones respecto a la definición legal de la jornada de trabajo . "El trabajador se obliga a poner su energía de trabajó a disposición del patrón durante un numero determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada. Esta idea descansa en el principios de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador (Exposición de Motivos de la iniciativa)." ²⁴

23.- DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo . T.II. octava e d. Porrúa, México 1990, pags. 157 y 159. ²³

24.- BRICEÑO RUIZ Alberto. Op. cit. pag. 392. ²⁴

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

Hay que recordar que el límite máximo que la naturaleza permite es la duración total del día, que es de 24 horas, rígidas unas por la luz solar y otras por la obscuridad. Y que estas horas son variables según las latitudes y épocas del año.

Cavazos Flores, basándose en un estudio hecho por la Organización Internacional del trabajo sobre las legislaciones vigentes de varios países, de donde se desprenden algunas definiciones según las cuales, "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador no está en libertad de disponer de tiempo y de sus movimientos." ²⁵

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

Para Mario de la Cueva de acuerdo con los principios de la jornada ordinaria de trabajo se entiende que: "la jornada de trabajo significa, no un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiere estipulado y a la falta de estipulación, por el máximo legal, quiere decir, la jornada de trabajo es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo. La solución se presenta bajo el rubro del principio de trabajo efectivo. Pero

25.- CAVAZOS FLORES Baltasar. Op. cit. pag. 20. ²⁵

fue cambiado por el principio del tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón." ²⁶

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

La jornada de trabajo, busca ser más humana la prestación de servicios acordes a la naturaleza del hombre.

Krotoschin define a la jornada máxima legal como "La determinación de un máximo de horas de trabajo por día, del cual el patrón no puede excederse." ²⁷

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

Trueba Urbina nos da una definición propia, simplemente enuncia lo que dice la ley vigente. Aunque menciona que la jornada de trabajo semanal debe de ser de 40 horas.

La teoría de la jornada de trabajo se funda en el principio de derecho social de proteger la vida, la salud de los trabajadores, así como su justa compensación que mitigue una mínima parte la plusvalía. Consiguientemente debe

26.- DE LA CUEVA Mario. Op. cit. pag. 273 y 274. ²⁶

27.- KROTOSCHIN Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. E d. De Palma, Argentina, 1968. pag. 224. ²⁷

adaptarse la jornada semanal de 40 horas en la ley, pero habrá que luchar para establecerla en los contratos de trabajo."²⁸

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

Sabemos que son varios los aspectos que contribuyen a ofrecer la limitación de la jornada, en cuanto a un máximo de duración una fundamentación adecuada.

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

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

28.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. tercera e d., Porrúa, México, 1975. pag. 224.²⁸

descanso razonable, como a la utilización del tiempo, fuera de las horas laborales para el adecuado desarrollo de los valores morales, culturales y religiosos del trabajador.

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

Por último, las de valor político-jurídico, que se han de conceputar exactamente el alcance de una limitación de la jornada de trabajo en el plano político-social, no pueden desconocer que toda finalidad duradera en este sentido tiene un mejor instrumento de realización y de consecución de objetos en el campo de derecho y por medio de la norma." ²⁹

Para Euquerio Guerrero "se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material." ³⁰

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

Aunque existe cierta liberalidad en la ley respecto a la fijación de la jornada de trabajo, "también es cierto que dicha

29.- ALONSO GARCIA Manuel. Derecho de trabajo. cuarta e d. Ariel. España, 1972. pag. 476. ²⁹

30.- GUERRERO Euquerio. Ob. cit. pag. 120. ³⁰

liberalidad es relativa, ya que en todo caso existe una jornada máxima legal, que es de ocho horas, sobre la cual no podrán pactar ni el trabajador ni el patrón." ³¹

La ley vigente regula la forma de repartirse la jornada, en su artículo 59, que a la letra dice; "El trabajador y el patrón fijara la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros cualquier modalidad equivalente."

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

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

Si el trabajador, trabaja más de ocho horas de lunes a viernes, para descansar los sábados por la tarde, no se considera como tiempo extra el excedente de las ocho horas.

La idea de jornada de trabajo solo puede expresarse adecuadamente de acuerdo al criterio del artículo 58 de la

31.- BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Curso de Derecho de Trabajo. séptima e d. Cárdenas Editores, México 1979. pag. 436. ³¹

ley vigente. De otra forma caeríamos en el supuesto de olvidar que la delimitación de la jornada de trabajo tiene por objeto permitir al trabajador el descanso y el entretenimiento, y estos se verían perjudicados por un criterio de jornada "efectiva", que prolonga injustamente la presencia del trabajador en el centro del trabajo.

7.- HORARIO

Resulta necesario precisar a que horas se deben iniciar y a que horas deben terminar las jornadas de trabajo, las constancias individuales de trabajo y los contratos colectivos de trabajo deberán contener la duración de la jornada, pero no disponen nada respecto a los momentos de su inicio y de su terminación.

Cabanellas define que, el horario es: "un orden o cuadro indicador de las horas a que han de efectuarse determinados actos, o que fija la duración máxima de los mismos señalado la hora de iniciación y la de termino, con la interrupción o descanso que proceda. En oficinas oficiales y particulares, en establecimientos escolares, cuarteles, fabricas, obras, comercios, cárceles y demás lugares de actividades colectivas o relacionadas con el publico, se establece un horario para las tareas internas y para las dedicadas a la comunicación social.

Horario de trabajo: Número y distribución diaria y semanal de las horas normales de labor en cada establecimiento o empresa, según las diferentes categorías de trabajadores. No solo ofrece la necesaria premisa para un

organización de las tareas, si no que permite ordenar su tiempo libre al trabajador o combinarlo con otras prestaciones, donde lo exiguo de la retribución o el desbarajuste económico lo impongan; así como atender otras ocupaciones familiares, publicadas de esparcimiento y de índole diversa."³²

En lo laboral sirve para la medida de la asistencia y de la puntualidad, esenciales factores para el rendimiento y la disciplina.

Definición en la cual se aprecia que se refiere a una puntualidad o disciplina que impone la propia empresa o patrón, formando parte de las condiciones impuestas para el trabajador sin importar su disponibilidad de tiempo para cumplir con el empleo solicitado; entendiendo que el trabajador dispone de ocho horas o mas para laborar, pero con la salvedad de que le permita realizar otras actividades.

Como la definición dada por el diccionario Jurídico Mexicano que establece: "Horario de labores., Distribución de la jornada de trabajo, impuesta por el patrón, de acuerdo a los requerimientos de la empresa o establecimiento donde presta sus servicios los trabajadores, conforme a las necesidades de la industria o comercio de que se trate y según el trabajo especial que se realice. Tiempo reglamentario durante el cual el trabajador debe entender las obligaciones consignadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Se da también el nombre de horario de labores a la fijación de las horas de entrada y salida del trabajo que se desempeña."³³

32.- CABANELLAS Guillermo, Op cit. T. IV, pag. 304.³²

33.- Diccionario Jurídico Mexicano, T.D.H., Op. cit., pag. 585.³³

En nuestra legislación se hace poco caso del horario de trabajo, únicamente lo toma en consideración derivándolo del concepto jurídico de jornada de trabajo en sus categorías de diurna, nocturna y mixta; estableciéndose únicamente como una facultad del patrón tanto para distribuir en la forma que estime más conveniente para su negocio o actitud productiva dicha jornada, como para fijar al trabajador las horas en que debe estar a su disposición, de conformidad con las condiciones que hayan sido establecidas en el contrato de trabajo. Fijándose los tres tipos de jornada referidos: la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas de cada día y que no podrá exceder de ocho horas; la nocturna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas del día siguiente y cuya duración máxima es de siete horas, y la mixta que es la que comprende periodos de tiempo de las dos anteriores y de cuya duración mixta es de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea de tres horas y media siendo lo anterior norma para fijar el horario a la cual se sujetara todo trabajador.

Los horarios de trabajo suelen definir dentro de las empresas, por la naturaleza de las tareas o por imposición legal; así, los menores y las mujeres tienen ciertas ventajas en este aspecto, por la exclusión o restricción en cuanto al trabajo nocturno de estas y por ser mas breve la jornada diaria de aquellos.

Según exista, o no interrupción o descanso al promediar la jornada y generalmente para tomar la comida principal, se habla de horario cortado o interrumpido y de horario continuo o ininterrumpido, con inconvenientes y ventajas cada uno, de considerar uno u otros aspectos.

Es el reglamento interior de trabajo, que debe regir en cada empresa o establecimiento, en donde se establece el

horario de labores, ya que en el tendrán que indicarse las horas de entrada y salida de los trabajadores, así como el tiempo destinado para las comidas y los periodos de reposo que pueden disfrutar durante la jornada.

Existen por esta razón diversos tipos de horario que podemos distinguir, atendiendo a la naturaleza de la actividad que se realiza : horario industrial. Comprende por regla general dos o tres turnos de trabajo, ya que en las actividades industriales es indispensable utilizar la capacidad de producción que se tenga instalada a sus máximos niveles, tanto para el mejor empleo de la maquinaria y equipo de que se disponga, como para que resulte costeable la inversión que haya sido hecha. Los turnos son de ocho horas y se inician a las seis, siete u ocho de la mañana de cada día.

Puede decirse que en aquellos negocios donde se labora un solo turno constituyen la excepción en esta clase de negociaciones; otros lo hacen durante dieciséis horas y tratándose de la gran industria o de empresas de servicio, el trabajo no se interrumpe salvo causa de fuerza mayor.

Horario comercial.

Es el impuesto a la actividad mercantil por las autoridades administrativas del trabajo a efecto de evitar jornadas excesivas e inhumanas. Desde luego existen negocios que por la índole de sus actividades solo emplean unas cuantas horas de labor, ya sea por la mañana o por la noche y para ellos existen determinadas reglas tanto como para su apertura como para el cierre.

Horario continuo y discontinuo

Por disposición legal se debe conceder a los trabajadores, durante la jornada, un descanso de media hora por lo menos, ya sea para reposo o para ingerir alimentos; pero existen actividades en las que el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios y cuando esto ocurre se estima en el horario de labores que debe desempeñar es continuo, sin interrupciones, pues el trabajo ha de atenderse de forma permanente. En cambio cuando el trabajador puede abandonar el lugar donde labora, ya sea porque disponga de una hora o mas tiempo para tomar alimentos, o por que este dividida la jornada, el horario de labores es discontinuo. Tal situación se presenta en el trabajo del campo o el trabajo que se desarrolla en regiones tropicales, en las que por el clima las horas del medio día hacen imposible la realización de cualquier labor.

Nuestra legislación contempla actualmente varios trabajos especiales en los que ha sido necesario fijar, a su vez, horarios especiales por la particular condición en el que el trabajador debe desarrollar el trabajo contratado; y también, en los últimos años el trabajo burocrático ha quedado sujetos a horarios que no se ajustan a las jornadas ordinarias y extraordinaria de los demás trabajadores, ya sea por la naturaleza del servicio publico o por el carácter oficial de alguna de las instituciones gubernamentales.

Para estos grupos de personas es muy variado el horario de labores que les ha sido impuesto debido a que desempeñan actividades meramente administrativas o por que se les emplea en actividades auxiliares de la administración pública; de ahí que varíen sus horas de entrada y salida al trabajo, así como las condiciones de tiempo de servicio, que en ocasiones abarcan jornadas de doce,

dieciocho o veinticuatro horas. Estas condiciones son impuestas por los patrones en reglamentos internos de trabajo, con el objeto de no pagar lo correspondiente a las horas extras de trabajo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO

En este capítulo solo se hará una breve referencia de los antecedentes de la jornada de trabajo; ya que en la actualidad la gente está acostumbrada a nuevos sistemas de trabajo de ocho horas; la llamada jornada de trabajo de ocho horas parece cosa natural, pero la mayoría de las veces ignoran las condiciones de trabajo de los tiempos anteriores a estas conquistas laborales.

1.-ORIGEN Y EVOLUCION

Para el logro de la limitación de la jornada han intervenido diversos factores como son:

a) La lucha renovada e incesante de reuniones y congresos nacionales e internacionales del obrerismo organizado.

B) La acción también sostenida del doctrinarismo frente a las conclusiones del trabajo sin limitación. Este doctrinarismo ha obedecido a las más distintas exigencias políticas, sociales religiosas sin distinciones ni orientaciones.

c) Las conclusiones de la organización científica del trabajo en favor de una distribución más racional de la tarea, en un propósito de lograr una producción mayor y más clasificada.

d) Los estudios y las experimentaciones del laboratorio sobre el cansancio y sus consecuencias para el organismo humano y la misma producción.

La limitación de la jornada de trabajo por instrumento de la ley es un fenómeno social, jurídico y económico relativamente reciente. Su evolución hasta llegar a la época actual es el cumplimiento de la ley Universal tendiente a dar realidad a la ley del menor esfuerzo.

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

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

A comienzo del siglo XIX en los paises de Europa, "La duración del trabajo, en la industria manufacturera, oscilaban entre quince y diecisiete horas diarias, la semana laboral se extendía de setenta y cinco y ochenta horas y se trabajaba ininterrumpidamente durante las 52 semanas del año y durante todos los años que el individuo se encontrara en condiciones aptas para el trabajo. Estos horarios vinieron a significar la consecuencia de la falta de una organización racional de trabajo, que dio como resultado no solo el que se

afectara la salud si no también el desarrollara intelectual del trabajador." ³⁴

Si entendemos por trabajo, esfuerzo, el esfuerzo es la pérdida de energía, por lo que es necesario recuperarla. La limitación de las jornadas de trabajo hace posible el desarrollo al trabajador, lo que redundaba en beneficio a la empresa: Aunque antes los patrones no lo entendían así.

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

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

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

La reducción por razones de política social, se aplico primero al trabajo de los menores, a los peligrosos e insalubres y con posterioridad se extendió, lentamente pero en forma inexorable, a las demás actividades a pesar de la resistencia observada de un grupo de empresarios, que no aceptaron las nuevas condiciones de trabajo si no que al momento mismo en que se percataron de que la demanda sindical podría representar para ellos ciertas ventajas, ya que favorecía un

34.- CAVAZOS FLORES Baltasar. Op. cit. pag. 18. ³⁴

tiempo optimo de trabajo de trabajo mediante la utilización de un tiempo intensivo por un tiempo extensivo.

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

"Robert Owen fue el primero que intento, en forma directa, en sus establecimientos de New Lamark la reducción de la jornada de trabajo.

Esta fábrica de New Lamark la adquirió en 1800, donde puso en practica sus ideas sobre el buen trato de los obreros por eso la reducción de la jornada : y en el año de 1824, fundo en Indiana, Estados Unidos de Norteamérica, la aldea comunal New Harmony (Nueva Armonía) donde llega a practicar una especie de comunismo primitivo inspirado en Fourter, a pesar de Owen lo negaba." ³⁵

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

Así por ejemplo en 1802, se promulgó una ley Inglesa que prohibía las jornadas de trabajo por mas de doce horas por día, también el trabajo nocturno; y en Francia , en 1841, se promulgó una ley análoga.

En la misma Inglaterra "En 1819 se limitaba el horario para los menores y en 1847, dicta una ley que implantaba la jornada de diez horas para los operarios, de la industria textil; en Francia la Revolución de 1848, estableció la jornada de diez horas para los trabajadores de París y de once para los

35.- DE BUEN LOZANO Néstor. Op. cit. pags. 159 y 160.³⁵

de provincias. Pero el fracaso revolucionario motivo su modificación en septiembre de este mismo año, elevándose nuevamente a doce horas la duración legal del trabajo cotidiano. En los Estados Unidos desde 1830, se comienza a limitar la jornada de diez horas y con el paso del tiempo se dejan sentir nuevas reducciones." ³⁶

Con los decretos de la convención Francesa de 1848, se intento una nueva reglamentación y no faltaron, desde entonces, "Las peticiones obreras en pro de la reglamentación, siendo los mas importantes las de los partidos Alemanes programas de Ersenach Ghota y sobre todo, la contenida en el de Erfurt de 1891." ³⁷

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

En Italia, la ley del 16 de junio de 1907, fijo en diez horas y media la duración máxima del trabajo en los arrozales. La ley del 23 de marzo de 1908 prohibía el trabajo nocturno en la industria del Pan.

"La primera ley por la cual se fijaba en diez horas la jornada máxima de trabajo fue aprobada por el parlamento inglés en 1847. Poco después el gobierno provisional de Francia dicta el decreto del 2 de marzo de 1848, que no tuvo aplicación practica, y por el cual se establecía la jornada de diez horas para París y la de once horas para las provincias. La ley del 9 de septiembre del mismo año fijó la jornada laboral máxima en 12 horas, pero eran tan numerosas la excepciones, ampliadas éstas por el Decreto del 17 de mayo

36.- CAVAZO FLORES Baltasar, Op. cit pag. 18. ³⁶

37.- BRICEÑO RUIZ Alberto Op. cit pag. 181. ³⁷

de 1851, que poca eficacia practica tuvo esta vacilante medida" ³⁸

En Bélgica, "desde el año de 1843 se iniciaron los intentos para limitar la duración de la jornada, pero no es sino hasta el 31 de diciembre de 1909, que se dicto una ley fijada, en nueve horas diarias como máximo, la jornada de las minas de carbón." ³⁹

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

Y en la época moderna, la ley del 27 de diciembre de 1910 fijó en nueve horas las labores subterráneas y nueve y media en la superficie, la jornada de los mineros. Después en el real decreto del 29 de agosto de 1913 se estableció en sesenta horas semanales la jornada de la industria textil; luego con el reglamento del 22 de junio de 1914 que fijaron como jornada para los peones camineros la de nueve horas, ..." ⁴⁰

Antes de la primera Guerra Mundial, en casi todos los paises se habían presentado proyectos de limitación de la jornada a los parlamentos y congresos; pero con excepción de los trabajadores de minas en Francia y, de Uruguay, que desde 1915 fijo en ocho horas el máximo de la jornada diaria y de los estados que son sudamericanos que siguieron, ningún otro había legislado sobre el particular.

38.- CABANELLAS Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, T II, tercera ed., Heliasta, Argentina 1988, pag. 375. ³⁸

39.- BRIZEÑO RUIZ Alberto. Op. cit. pag. 182. ³⁹

40.- DE LA CUEVA Mario. Op. cit. pag. 263. ⁴⁰

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

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

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

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

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

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

Artículo 1º.- En todos los establecimientos industriales públicos o privados o en sus dependencias, de cualquier naturalezas que sean, con excepción únicamente de aquellos que estén empleados sólo los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de 48 por semana.

Artículo 2º.- Para la aplicación de la presente convención serán considerados como establecimientos industriales, señaladamente: a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier especie; b) Las industrias en las cuales los productos son manufacturados, transformados, lavados, reparados; decorados, acabados, preparados para la venta o en las cuales las materias sufren una transformación; se incluye en ellas la construcción de navíos, la demolición de materiales y la producción, transformación y transmisión de fuerza motriz en general y energía eléctrica: La construcción, reconstrucción, sostenimiento, reparación, modificación o demolición de toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, diques, canales; instalaciones para navegación interior, carreteras, túneles, puentes, viaductos, canales de desagüe, albañales, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones electrónicas, fabricas de gas, servicios de agua y otros trabajos de construcción, así como los trabajos de fundación y preparación que preceden a esto; d) el transporte de personas, de mercancías en los diques, malecones, muelles y almacenes de depósito, con excepción del transporte a mano.

"La jornada de trabajo de ocho horas fue aplicada por vez primera en Sisney, en 1855, limitada a los trabajadores de la construcción; y con carácter general en Melburne, el 21 de abril de 1986. Muchos años despues del Tratado de Versalles y los inspirados en el propusieron como objetivo, allí

donde no hubiera sido alcanzado aún, el de la jornada de ocho horas. La primera convención adoptada por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo fue la de limitar la jornada laboral a 8 horas diarias (48 semanales) en todos los establecimientos industriales." ⁴¹

2.- ANTECEDENTES EN MEXICO.

El antecedente mas remoto que se encuentra en las legislaciones mexicanas, sobre la jornada de trabajo lo encontramos en las leyes de las indias.

Donde se establecía que, "ninguna persona tenia facultades para exigir trabajo a los naturales: si le trabajaban habría de ser voluntariamente y estaba obligado a pagar un salario "competente" y dar tiempo bastante para el descanso; en todo caso la prestación del servicio debería ser sin perjuicio del ciudadano de las tierras propias de los naturales. Se prohibía el llevarlos a climas distintos o insalubres, el ocuparlos en labores mineras y el cultivo del añil, por considerarlas peligrosas. De la misma forma se prohibía en forma expresa separar a los naturales de sus pueblos." ⁴²

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

En la época colonial se empleo el sistema de los gremios, pero fue muy distinto al régimen corporativo europeo.

41.- CABANELLAS Guillermo. Op. cit. pag. 376. ⁴¹

42.- CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta ed. Fuentes Impresoras, México, 1973. pag. 30. ⁴²

Aquí las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de los gremios: y estas estaban al servicio del gobierno absolutista. Además de que ayudaban a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Los gremios de la nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo pero fueron las cortes quienes les dieron muerte.

La ley del 8 de Junio de 1813, autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fabricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

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

El párrafo 12 de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anahuac, expresa que como la buena ley es superior a todo hombre, lo que dice nuestro Congreso debe ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal al pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

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

a) El Constituyente de 1857.

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

El archiduque Maximiliano de Hamsburgo resultó de un espíritu más liberal. El 10 de agosto de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus artículos, 69 y 70, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios si no temporalmente y ordeno que los padres o tutores debían autorizar el trabajo a los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió lo que se ha llamado ley de trabajo del Imperio: jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo descanso semanal, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supervisión de las cárceles privadas y otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la constitución de 1856-1857 confirma a esta época como una era de tolerancia. Y nuestros juristas con un sentido humano tradicional al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, por que el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas. "Ya que el principio de la libre contratación permite a los empresarios imponer mediante este pretexto y la autonomía de voluntad jornadas muy largas, que muchas veces eran mayores que el tiempo que media entre la salida y la puesta del sol, y cuando se trato de legislar la reducción de la jornada de trabajo, la parte patronal se opuso aduciendo que; ¿por qué ha de prohibírsele al trabajador que trabaje más tiempo si se le proporciona un mayor ingreso?." ⁴³

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

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

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

43.- DE LA CUEVA Mario. Op. cit. pag. 27. ⁴³

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

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

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

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

III.- Vacaciones. El artículo 7º fijo ocho días de vacaciones al año derecho que se concedió por igual a los obreros y a las escuelas particulares y a los servidores del estado.

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

Otra ley es la de Aguirre Berlanga del 7 de octubre 1914 anterior a las leyes de Veracruz; fue sustituida por la del 28 de diciembre de 1915, reglamento los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creo las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En casi todos sus artículos empleo el termino obrero lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación, tal como ocurría el las legislaciones europeas.

Los artículos mas sobresalientes son los siguientes:

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

2.- Jornada máxima. Por mandato del artículo sexto, la jornada máxima era de 9 horas. La jornada no podía ser continua, y debían concederse dos descansos, de una hora cada uno.

3.- Jornada de destajo. Dispuso el artículo quinto que en los servicios a destajo, la retribución sería tal, que produjera cuando menos, en 9 horas de labor, el salario mínimo y que no podría realizarse ningún trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario.

En otras disposiciones que se dictaron después de la ley del 7 de octubre de 1914, se cuentan la de diciembre de 1915, que fijo en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, a excepción de los mineros que sería de dos pesos diarios; y en el campo de 60 centavos diarios, mas una serie de prestaciones; se protegió a los menores de edad; se dictaron normas de protección al salario, sobre la familia del trabajador, servicio social, riesgos profesionales, el seguro social y las Juntas Municipales, que resolvía los conflictos entre los trabajadores y los patronos.

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

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

El 4 de octubre de 1914 el coronel Manuel Pérez Romero, gobernador de Veracruz, estableció el descanso semanal en todo el estado. La ley de trabajo fue promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de ese mismo año.

1.- Jornada de trabajo. El artículo primero consignó la jornada de 9 horas imponiendo la obligación de que se desconocieran a los obreros los descansos necesarios para que tomaran sus alimentos. En el artículo segundo se dispuso que en los trabajos continuos se reglamentará la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar mas de 9 horas.

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

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

Casi un año después, el 6 de octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán, que nuevamente era gobernador provisional de Veracruz, la primera Ley del Estado sobre Asociaciones Profesionales, En los considerandos de la ley se decía:

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

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

"Artículo 1º: Llámese asociación profesional a toda convención entre dos o mas personas que ponen en común,

de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades.

Artículo 2º: Las asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión u oficios similares o profesiones conexas, que concurren al establecimiento de fines o productos determinados, podrán ser constituidas libremente, conforme al artículo 9º de la Constitución Mexicana.

Artículo 3º: Llámese sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su actividad y carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia,

"la norma no habla de jornada obligatoria ni siquiera de jornada de ocho horas pero con esto se sostiene que con los sindicatos o asociaciones se puede exigir y obtener la implantación de jornadas más reducidas." ⁴⁴

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

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

44.- DE LA CUEVA Mario. Op. cit. Pag. 272. ⁴⁴

b) El Constituyente de 1917

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

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

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

Pero la declaración de derechos de 1917 resolvió definitivamente el problema en sus fracciones primera y segunda; la duración de la jornada máxima, no habla de jornada obligatoria de ocho horas, ni siquiera de jornada de ocho horas. Por lo debemos entender que la jornada puede

ser menor, y esta se logra mediante los contratos colectivos de trabajo."⁴⁵

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

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

El combate para la doctrina tradicional lo inició Heriberto Jara: para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debían limitarse al reconocimiento de los derechos individualistas del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos: Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero, ¿Que es lo que ha producido esa tendencia?. Nuestra Constitución, tan libérrima, tan buena, resulto, como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo

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

45.- DE LA CUEVA Mario. Op. cit. pag. 272⁴⁵

"El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre la que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: *jornada máximo, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y de los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.*" ⁴⁶

En el discurso de Victoria esta la idea fundamental del artículo 123: la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaciones locales expedieran las leyes de trabajo.

Froylán C. Manjarrez insinúo que no sólo se hicieran reformas al artículo quinto constitucional, si no que se creara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo. Y Alfonso Cravioto en le debate pronuncio el siguiente discurso:

"Insinúo la convivencia, de que la comisión, retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyo en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial, que será el mas hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legitimo de mostrar al mundo entero que es la primera en consagrar en una constitución los derechos de los obreros" ⁴⁷

"Cuando el jefe de la revolución tuvo conocimiento del debate, en materia de trabajo, decidió adelantarse a los diputados; y comisiono a José Natividad Macías, la adopción

46.- DE LA CUEVA Mario Op. cit. pag. 48 ⁴⁶

47.- Ibidem. pag. 49 ⁴⁷

de un título especial sobre trabajo. En su discurso Macías expuso los principios en que su opinión debería construir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley.

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

Las tres primeras fracciones hablan sobre la jornada de trabajo:

* Título sexto.

Del trabajo y de la previsión social.

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

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

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

III.- Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán, como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de 12 años no podrán ser objeto de contrato.

"Los límites legales que en todos los países se han establecido en la duración de tiempo de trabajo, se basan en consideraciones de orden higiénico y cultural, en primer término. Desde el punto de vista higiénico, el tiempo de trabajo, y el tiempo de descanso deben estar en una relación tal que el desgaste y la reposición de las fuerzas físicas y psíquicas se compensen, es decir, que no ocurra una pérdida prematura de la potencialidad del trabajo. Desde el punto de vista cultural es necesario que el trabajador disponga de tiempo suficiente para instruirse y perfeccionarse dedicarse a la vida familiar, social, etc. Este aspecto del descanso ha adquirido mayor importancia en la medida de que el trabajador se ha tornado más rutinario por el empleo de máquinas y que en la división del trabajo ha disminuido los horizontes del trabajador. Entonces depende de la reducción de la jornada una buena porción de libertad del hombre, exterior pero también interiormente (gracias a la posibilidad de una más elevada cultura); A las razones de la salud física, moral e intelectual se unen otros motivos de orden más bien económicos vinculados a la desocupación. Al poner límites a la duración de la jornada, se procura dar empleo a mayor número de trabajadores. Por último, también se invoca otro argumento: la extensión demasiado larga de la duración del

trabajo no solo afecta la salud del trabajador, sino que al mismo tiempo disminuye el rendimiento y la calidad del trabajo ha causa de la fatiga." ⁴⁸

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

48.- BRICEÑO RUIZ Alberto. Op. cit. pag. 183. ⁴⁸

CAPITULO III

ESTUDIO DOGMATICO DE LA JORNADA

La sociedad esta formada por los individuos, y que respetando a cada uno de ellos en los supremos derechos que le a concedido la naturaleza lo hace apto, sano y fuerte; y consecuentemente surge la creación de un orden jurídico para asegurar el derecho de gobernarse así mismos y marchar hacia el futuro por los amplios caminos del derecho y la libertad.

1.- La Jornada en la Constitución

La historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respecto a la dignidad del hombre el derecho del trabajo nació bajo este signo. "cuando los trabajadores, desde las más incipientes formas de agrupación, comenzaron a levantar la voz para reclamar el respeto a su calidad de seres humanos, antes que nada demandaban; el establecimiento de una jornada de trabajo más humanitaria y el pago de un salario justo.

Las leyes laborales expedidas por las entidades federativas antes de 1917, se preocuparon por establecer límites a la jornada de trabajo. Sin embargo, el proyecto constitucional del Presidente Carranza -que resultó decepcionante en el aspecto social- no fue sensible a esta realidad.

En el calor del debate parlamentario, rompiendo todos los esquemas constitucionales de la época, se lograron imponer en el más alto ordenamiento jurídico los derechos de los trabajadores, y dentro de ellos, encabezando la lista de garantías laborales, la jornada máxima de trabajo.

La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación de allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia..."⁴⁹

El trabajador se halló desarmado frente a la fuerza de los grandes capitales, en su perjuicio laboraba jornadas inhumanas y extenuantes por su salario miserable, sin derecho para exigir prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte, en tanto que las mujeres y los niños entraron a engrosar la clase trabajadora en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que este y también sin protección alguna; " En México la jornada de ocho horas fue exigida por los trabajadores huelguistas de Cananea. En el orden legislativo la legislación de los estados de Jalisco (1914) y Veracruz, consagró la jornada de nueve horas. El proyecto de ley Zubarán la fija, por primera vez, en ocho horas, solución que aparece también consignada, como regla general, en la Ley del Trabajo de Yucatán ." ⁵⁰

La constitución Mexicana una de las mas avanzada del mundo, tienen la doble ventaja de proteger al hombre,

49.- DAVALOS José. Tópicos Laborales. Ed. Porrúa, México 1992, pag. 53. ⁴⁹

50.- DE BUEN LOZANO Néstor. op. cit pag. 162. ⁵⁰

tanto en su aspecto individual, como formando parte de un grupo. Y así, en cuanto es personal, le otorga determinados derechos -sobre todo de libertad en diferentes manifestaciones-, los medios para defenderlos frente al poder público. Más como el hombre vive en sociedad, también lo protege cuando pertenece a un sector económicamente débil, frente a los que son más poderosos. Por eso la Constitución contiene garantías sociales establecidas especialmente en el artículo 123.

El artículo 123 la directriz fundamental consiste en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo.

Con el nacimiento del artículo 123 en las sesiones del Congreso constituyente; "...Al sugerir el secretario se votaran, aisladamente, el artículo quinto, el capítulo de trabajo y el transitorio, la asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución..."⁵¹

El artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así gracias a la valiente decisión de los diputados de 1917 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en el mundo.

51.- DE BUEN LOZANO Néstor. Op. Cit pag. 336.⁵¹

Por reforma aparecida en el diario oficial de 19 de diciembre de 1978 se declaró el derecho al trabajo. Es decir, que cada persona, dentro de la edad que establece la ley tienen derecho a trabajar y además a que su labor sirva para dignificarla como ser humano y con ella contribuya al bienestar social, pues es cierto que solo a través del trabajo de sus hombres y sus mujeres pueden aspirar los pueblos a tener un nivel decoroso de existencia, una aceptable calidad en la vida de sus habitantes. Al derecho de cada quien a gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde un deber del estado y de la sociedad: procurar que esa declaración se cumpla. Por eso el derecho al trabajo es un derecho social más.

El artículo 123, vigente comprende dos partes. En la primera -A- se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La segunda -B- se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la unión o de el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La ley reglamentaria del inciso -A- es principalmente la ley federal del trabajo; la del -B-, la ley de los trabajadores al servicio del estado.

Bajo el apartado "A", se hallan estatuidos fundamentalmente los siguientes principios: que en relación con la jornada de trabajo establece:

La fracción I: fija la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias. Con tal medida que trata de evitar una explotación inhumana aun cuando para ese fin concurriera la propia voluntad del propio trabajador. Antes de que la ley reglamentara las relaciones obrero- patronales regía la libre contratación y operaba la ley de la oferta y la demanda, circunstancia que conducía a una serie de infamias y abusos

en perjuicio de los trabajadores. Hoy, los vinculados por una relación de trabajo no pueden convenir en que la jornada sea superior a ocho horas diarias. En la fracción II se prevé el caso del trabajo nocturno, y para el se establece la jornada máxima de 7 horas en razón de que resulta un trabajo mas agotador que el diurno.

Las fracciones II, III y XI consagran principios protectores para los menores de 16 años. Los menores tienen prohibido dedicarse a determinadas labores peligrosas para su salud. La ley estima que el niño menor de 14 años no debe efectuar trabajos remunerados, ya que en esa etapa de desarrollo físico y mental la sociedad esta obligada a proteger su crecimiento y educación.

A fin de evitar contradicciones entre el nuevo artículo cuarto y ciertas formas del 123, se reformaron las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del apartado A y VIII y XI, inciso c) del apartado B. Anteriormente el legislador considero a la mujer un ser débil equiparable al menor y por eso le prohibió cierto tipo de jornada y de trabajos especialmente peligrosos y extenuantes. Al proclamar la constitución como garantía individual la igualdad de los sexos, se modificaron esas normas proteccionistas, restando solo para los menores de dieciséis años.

Teniendo también en cuenta el aumento de la población femenina trabajadora, el legislador enmendó las fracciones V y XV del apartado A y XI c) del B para otorgar mayor protección a la mujer durante el embarazo. Asimismo extendió la seguridad social del servicio de guarderías y á otros encaminados a proteger o proporcionar bienestar a los trabajadores y a sus familias, y estableció el principio de que se preferiría para realizar determinado trabajo, en igualdad

de circunstancias, a quien tenga a su cargo en forma exclusiva el sustento del hogar.

La fracción IV fija que por cada seis días de labor, el obrero tiene derecho a disfrutar uno de descanso. No solo la jornada debe comprender como máximo una tercera parte de las horas totales de un día sino que, de un determinado periodo de trabajo, es preciso que el hombre abandone el que hacer cotidiano y pueda disponer de su tiempo libremente. Las razones de esta disposición se encuentran en la conveniencia de evitar la fatiga excesiva y permitir al trabajador dedicarse a otras actividades (culturales, deportivas, familiares, etc.).

2.- La Jornada en la Ley Federal del Trabajo

Nos encontramos que existen razones más que justas y motivos suficientes para una interpretación actualizada de ciertas normas que no se adecuen a los cambios que exige nuestra sociedad, e inclusive aún no se cumple con la finalidad para lo cual fueron creadas, al respecto Devedli nos dice: "...La legislación sobre la jornada de trabajo ha constituido, primeramente en el fenómeno de la industrialización, una verdadera conquista obrera, quizás la más importante. Es inútil recordar cómo en varios países eran frecuentes las jornadas de doce a catorce horas, aún en el caso de los menores. Esta conquista no atañe únicamente al aspecto fisiológico, sino también y diríamos especialmente, al aspecto humano, en el sentido de excluir la concepción del hombre maquina, para ver en el mismo una persona que tiene derechos y deberes no sólo frente a su empleador sino,

ante todo, frente así mismo, a su familia y a la colectividad a la que pertenece; derechos y deberes que resultarían anulados en el supuesto de dedicar al trabajo dependiente todas sus energías y todo el tiempo de que dispone de satisfacer las mínimas exigencias corporales.

Pero estas finalidades de la legislación sobre la jornada de trabajo y descanso semanal no justifican una aplicación extremadamente rígida al punto de afectar aquel mínimo de la elasticidad que debe existir en las relaciones obrero patronales y que es un reflejo de las necesidades de la actividad productiva..."⁵²

Nuestra ley vigente, dentro del capítulo dos de las condiciones de trabajo, regula la jornada laboral; clasificándola en jornada diurna, nocturna, mixta, continua, extraordinaria e inhumana. Y en otros capítulos regula otro tipo de jornada como la de los trabajos especiales.

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

Por lo que se sobreentiende que al mencionar en la fracción I que "La duración de la jornada máxima será de ocho horas", se refiere al trabajo diurno sin determinar el principio ni el fin de cada una.

Para el artículo 58 de la ley, "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo".

52.- DEVEALI L. Mario. El Derecho del Trabajo, t. I Ed. Astrea, Argentina 1983, pag. 417. ⁵²

La fracción III del artículo 134 establece como obligación de los trabajadores, " Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; y la fracción IV del mismo artículo señala el deber de " Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos ".

"No se requiere que esté efectivamente prestando un trabajo determinado, sino sólo que éste a disposición del patrón; que durante su jornada de trabajo se encuentre subordinado a la autoridad o dirección del patrón, para la ejecución de su trabajo; aunque materialmente no labore, se considerará para los efectos legales, todo ese tiempo, como jornada de trabajo" ⁵³

"La jornada implica que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma subordinada su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar convenidos.

Por consiguiente, la jornada se iniciará cuando convengan las partes que el trabajador comience a estar a disposición del patrón para prestar su trabajo y terminará cuando deje de estar a su disposición con el mismo fin.

En este orden de ideas, salvo pacto en contrario, no forma parte de la jornada el tiempo que emplea el trabajador para transportarse de su domicilio al trabajo y viceversa, ni, por ejemplo, el tiempo empleado para bañarse en las instalaciones de la empresa." ⁵⁴

53.- BORRELL NAVARRO Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, cuarta e d., Sista, México 1994, pag. 131. ⁵³

54.- FONSECA RAMIREZ Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda ed. PAC, México, 1992, pag. 27. ⁵⁴

De conformidad con la fracción VIII del artículo 784 de la ley federal del trabajo corresponde al patrón probar la duración de la jornada de trabajo siendo necesario establecerla en contrato individual de trabajo para el efecto de probarla en caso de litigio.

El artículo 59 de la ley señala que " El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales ".

La voluntad de las partes puede actuar para fijar una jornada con la duración menor a la legal, para trabajos especialmente penosos, para usar la terminología O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), cuidando que no sea inhumana "... por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo ... " (Fracción III del artículo 5º.).

La sujeción a los máximos legales no es arbitraria; obedece a razones de higiene en el trabajo. Por ello, el artículo 61 establece que, " La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta " , entendiéndose que " Jornada diurna es la comprendida entre la 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, pues si comprende tres y media o más, reputará jornada nocturna ".

Nuestra legislación maneja el concepto de jornada diaria; sin embargo, en forma excepcional, se refiere a la jornada semanal como una distribución o redistribución de la jornada para permitir a los trabajadores el descanso del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad semejante: " El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de

trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales. "Por disposición expresa de la Ley Federal de Trabajo, la duración de la jornada de trabajo debe establecerse o fijarse de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, sin que pueda exceder de los máximos legales, por lo que se conjugan la libertad de la voluntad de las partes con la necesidad de cumplir con las limitaciones señaladas en la ley, debiendo, además, tener en cuenta lo dispuesto en la fracción II de I artículo 5 de la Ley Laboral. Que dispone que no producirá efecto legal ni impedirá el goce, y el ejercicio de jornada mayor que la permitida por la ley, o una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje." ⁵⁵

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

Reposo del trabajador; en conformidad con el artículo 63, " Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos ", en la inteligencia de que, " 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 " (artículo 64).

Respecto del tiempo extraordinario y la jornada de emergencia; El artículo 65 indica que "En los casos de siniestro y riesgo inminente en que peligre la vida de trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensables para evitar esos males ".

55.- BORRELL NAVARRO Miguel. Op. cit. Pag. 132. ⁵⁵

En cuanto a la limitación referida al tiempo depende su duración del motivo que genere la capacidad de trabajarlo. Si es por siniestro o riesgo inminente, el tiempo extra trabajado será el estrictamente necesario para evitar esos males (artículo 65). Si es por causas extraordinarias no podrá exceder nunca las tres horas en cada ocasión ni de tres veces en una semana (artículo 66).

Remuneración por tiempo extra trabajado; Según el artículo 67, " Las horas de trabajo que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada.

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

Esto se significa que en caso de siniestro o riesgo inminente el pago del tiempo extra es sencillo; y doble es decir otro tanto, en el caso de circunstancias extraordinarias.

Derechos y obligaciones derivadas del tiempo extra; El patrón no cabe duda, tiene todo el derecho de pedir o exigir a sus trabajadores que laboren tiempo extra en el caso de siniestro o riesgo inminente y en el caso de circunstancias extraordinarias que lo justifiquen. Tal situación se desprende, a contrario sensu, de lo establecido en la primera parte del artículo 68: " Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor permitido en este capítulo.

"Como en ese capítulo se permite y regulan las jornadas extraordinarias de trabajo, debemos considerar que si están obligados los trabajadores a prestar sus servicios en las jornadas extraordinarias, siempre que no excedan de los máximos señalados en la Ley para estas jornadas de trabajo.

Es obvio que siempre deberá verse lo que a este respecto establezcan los contratos individuales y colectivos de trabajo e incluso el reglamento interior de trabajo.

Es posible considerar que pese a la obligación que tienen los trabajadores de prestar sus servicios en horas o jornadas extraordinarias, si no las trabajan, le resultará muy difícil al patrón por esa sola causa, rescindirle, sin responsabilidad, su relación o contrato individual de trabajo; aunque existen varias ejecutoras de la Corte que establecen la obligación del trabajador a laborar tiempo extra.⁵⁶

La prolongación del tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento mas del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley."

3.- CLASIFICACION DE LA JORNADA

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

En la actualidad las jornadas se denominan: "...por ejemplo jornada normal, jornadas reducidas, jornadas

56.- Ibidem. pag. 135.⁵⁶

especiales y atendiendo a su duración legal se reduce la clasificación a dos términos: jornada legal y horas extraordinarias. Nuestra ley considerando la parte del día en que se desarrolla la jornada menciona tres clases: diurna, mixta y nocturna. Sin embargo, también en la ley se pueden encontrar otros conceptos clasificables: jornada de menores, jornadas ilimitadas, jornadas ordinaria y extraordinarias.

Creemos que podrían hacerse diversas clasificaciones de la jornadas, de acuerdo con las especiales circunstancias que hay que tener en cuenta en cada caso.

Sin embargo la realidad demuestra que las jornadas se cambian de tal manera que la duración distinta puede derivar, bien de las horas del día que comprende, bien de la edad, del sexo y de la especialidad de los trabajadores, bien de su condición de ser normal o extraordinaria y creemos mas oportuno individualizar los conceptos y precisar las diferentes clases, haciendo referencia a las disposiciones legales que fundamentalmente les resultan aplicables..."⁵⁷

A) Jornada Diurna.

Es la comprendida de 6 de la mañana a 8 de la noche con duración de 8 horas diarias como máximo y de 48 horas a la semana. Fija, pues, la duración del trabajo diario o semanal, prescribiendo dos modalidades que se compensan, de manera que puede trabajarse ocho horas los seis días hábiles de la semana o más o menos horas en algunos de estos días siempre que semanalmente no sobrepase de 48 horas.

57.- DE BUEN LOZANO Néstor. Op. Cit. Pag. 162.⁵⁷

B) Jornada Nocturna

Que comprende de 8 de la noche a 6 de la mañana, y con duración de 7 horas y abarca 42 horas a la semana. Rige exclusivamente cuando el trabajo se realiza en forma habitual e integra durante la noche. No comprende al que se efectúa por equipos rotativos, es decir, que alternan o se turnan, semanalmente, con otros que lo substituyen durante este período.

Si el trabajo se realiza individualmente la norma general es que no se puede sobrepasar el tope de las siete horas por noche y las horas se computan diariamente a diferencia de la jornada diurna que se cuenta.

C) Jornada Mixta

Que es de siete horas y media de duración y comprende parte de la jornada diurna y parte de la nocturna sin que pueda exceder de tres horas y media la parte de la jornada nocturna teniendo esta jornada una duración semanal de 45 horas; cuando se prolongue más allá de las 21 horas o se inicie antes de las 6 horas, o de cualquier manera se alternen horas diurnas de trabajo con nocturnas, cada hora nocturna equivale a una hora y 8 minutos, o sean 68 minutos.

Puede estimarse de acuerdo a esta compensación, que el aumento del salario diurno es del 12% si se realiza durante la noche. Así tenemos:

Si se comienza el trabajo a las 16 horas, la jornada legal de 8 horas debe llegar a las 23 horas y 36 minutos y no a las 24 horas con el régimen diurno (de 16 a 21 diurno o sean 5 horas

y entrando a la zona del nocturno se prolonga tres horas más, menos tres veces 8 minutos, resultando así 2 horas 36 minutos); además de estas tres jornadas de trabajo ordinarias, igualmente se contemplan

a) La Jornada Extraordinaria

Que es la que se origina por circunstancias especiales o extraordinarias que pueden sustentarse en el nivel económico del patrón o la necesidad de cumplir con compromisos comerciales o técnicos que exigen la continuación de la jornada ordinaria de trabajo por tales circunstancias, debiéndose limitar dicha prolongación de la jornada de trabajo o tiempo extraordinario de trabajo a 3 horas diarias y 3 veces a la semana, como máximo tiempo al que también se le denomina como horas extras o extraordinarias del servicio. Estas horas o tiempos extras también pueden estar constituidos no solo por la prolongación o continuación de la jornada legal o pactada si no como una anticipación o precedencia de las horas de la jornada legal o pactada.

b) Jornada especial

Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del día sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. Es dudosa la constitucionalidad del precepto pero indiscutible la bondad de la solución. En realidad, con base en esa disposición se ha

lograda integrar jornadas acumuladas que resultan indispensables en determinado tipo de servicios.

c) Jornada ilimitada.

Parece poco congruente con los principios constitucionales al aceptar que pueda haber una jornada ilimitada. Sin embargo respecto de los trabajadores domésticos la ley solo exige que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche.

d) Jornada de emergencia.

La que se establezca en virtud de un siniestro, fuerza mayor, desastre o riesgo inminente, que ponga en peligro la vida de los trabajadores, del patrón o la existencia misma de la empresa o establecimiento o sus instalaciones, casos en que la ley autoriza la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, por todo el tiempo que resulte indispensable para conjurar esos males, o como dice la ley, para evitarlos. En estos casos los trabajadores pueden desempeñar trabajos distintos a los asignados en sus respectivos contratos.

"Los trabajos de emergencia pueden requerirse durante las horas de la jornada, pero es asimismo posible que sea preciso prolongarla, en la primera hipótesis sustituyen a las actividades que corresponden a cada trabajador, pero en la segunda constituyen un trabajo adicional. En atención a esta diferencia, el art. 72 no señala ninguna retribución especial para la situación primera, pues lo que ahí se da es la

utilización de la energía de trabajo en una actividad distinta a la normal, pero con autorización legal; en cambio, impuso la Ley el pago de un salario por el trabajo adicional en la segunda hipótesis, porque los riesgos de la empresa, y otra vez aparece el principio nuevo de responsabilidad, no pueden recaer sobre el trabajador".⁵⁸

"Esta jornada de EMERGENCIA. Tienen un indiscutible sentido de humanidad y solidaridad y el trabajador tiene la obligación jurídica de trabajarla. El tiempo de trabajo de esta jornada de emergencia solo se pagara solo con una cantidad igual a la que corresponde a su jornada ordinaria de trabajo."⁵⁹

4.- Modalidades de la jornada.

A pesar de la disposición terminante de las fracciones I y II del apartado A del artículo 123 constitucional con base en el párrafo segundo del artículo 59 de la Ley Federal del trabajo que establece "Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo de el sábado en la tarde o en cualquier modalidad equivalente"; autoriza que se prolongue la jornada de trabajo a distribuir las 48 horas de trabajo semanales, en 5 días de lunes a viernes, para trabajar 9 horas con 36 minutos cada día.

"Los trabajadores y patrones pueden establecer jornadas de trabajo acumuladas, o sea, jornadas diarias superiores a

58.- DE LA CUEVA Mario. Op.cit pag.278.⁵⁸

59.- BORRELL NAVARRO Miguel. Op. cit. pag. 136.⁵⁹

ocho horas incluso hasta de 24 horas continuas de trabajo, pero sin rebasar el máximo de las cuarenta y ocho horas de trabajo a la semana." ⁶⁰

a) Jornada Equivalente

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

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

Ahora bien , es casi a nivel mundial se ha legislado que la jornada máxima legal sea de ocho horas, en la jornada diurna, también podríamos hablar de una jornada equivalentes. Sobre todo para ciertos trabajos especialmente fatigosos, se considera que una relación de cinco seis y siete horas equivalentes a las ocho horas normales, y que en aquellos trabajos, y que en aquellos trabajos que poseen un carácter intermitente y que implican un menor desgaste una jornada de nueve horas se considera equivalente, a la jornada máxima. En efecto el tiempo de presencia o tiempo de servicio en cierto tipo de trabajo especialmente el comercio al menudeo, comprende un numero superior que se

60.- Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA Alberto y Trueba Barrera Jorge, Septuagésimo novena ed. Porrúa, México, 1998. Pag. 55. ⁶⁰

considera equivalente a la duración normal de trabajo por lo descansado de los mismos.

Pero no podemos hablar de equivalencia en jornadas de doce o mas horas por el sólo hecho de que estas jornadas resultan más fatigosas.

Cavazos Flores nos habla de jornada de duración equivalente. " La legislación de muchos países recurre al concepto de jornada de duración equivalente. Para ciertos trabajos especiales como son los fatigosos se considera que la duración de siete horas equivale a las ocho normales, y que en aquellos trabajos que poseen un carácter eminente y que implican un menor desgaste, una jornada de nueve horas se considera como equivalente a la jornada máxima. En efecto el tiempo de presencia o tiempo de servicio en cierto tipo de trabajos especialmente el comercio al menudeo, comprende un numero de horas superior que se considera equivalente a la duración normal del trabajo por lo descansado de las mismas." ⁶¹

b) Jornada Continua

Nuestra ley no a previsto dos casos que de hecho y que se han resuelto desentendiendose un tanto de lo estipulado en aquella. Nos referimos al trabajo que por naturaleza no puede ser continuo y al conocido como de mera presencia. Existen labores como el desagüe de las minas o la generación de fuerza eléctrica en que es indispensable que se labore durante las veinticuatro horas del día. Si se pusieran tres turnos de empleados quedaría sin cubrir una hora y media cada día pues la jornada nocturna es de siete horas y la mixta es de

61 CAVAZOS FLORES Baltasar. Op. cit. Pag. 20 y 21. ⁶¹

pues la jornada nocturna es de siete horas y la mixta es de siete horas y media se han intentado diversas soluciones: una de ellas consistente en cubrir esa hora y media con tiempo extraordinario sin limitación de días a la semana si no constantemente. Esta practica contraria al texto de la fracción XI del artículo 123 Constitucional y el artículo 66 de la Ley Federal de Trabajo, como mas adelante veremos, pues estos preceptos no permiten que diariamente, y sin interrupción se trabaje en tiempo extraordinario, aunque el patrón cubra salario doble al obrero durante esos lapsos de tiempo. Se despierta, además, en los trabajadores, la ambición de laborar ese tiempo extra para ganar mas dinero y entonces se establece, a petición de ellos mismos una rotación de turnos para que, a cada uno, corresponde media hora de tiempo extraordinario.

"Pues bien, cuando entre la hora en que se inicia la jornada y concluye transcurren ocho horas, siete horas y media y siete horas, respectivamente, para las jornadas diurna, mixta y nocturna, estamos en presencia de una jornada continúa. Cuando el tiempo transcurrido es mayor, pero el tiempo efectivo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón no excede los máximos legales, nos encontramos con una jornada discontinua.

Así entonces, será continúa la jornada que se inicie a las siete horas y termine a las quince horas; y será discontinua la que comience a las siete horas y concluya a las diez y seis horas, con interrupción de una hora a la mitad de la jornada.

Sin embargo, puede adicionarse media hora a los tiempos señalados sin que deje de ser jornada continúa, atendiendo a lo que digamos al hablar del reposo del trabajador".⁶²

62. RAMIREZ FONSECA Francisco. Ob. Cit. Pags. 132 y 133.⁶²

c) Jornada Ordinaria

Guillermo Camacho Enríquez habla de jornada ordinaria y de jornada convencional: la jornada ordinaria se define como la " oposición a la extraordinaria diciendo que es la convenida por las partes o la señalada por la ley, para realizar normal y habitualmente las faenas." ⁶³

En pocas palabras entenderíamos a la jornada ordinaria como la jornada máxima legal y que generalmente es de ocho horas; "Hay una significativa diferencia entre lo que establece nuestra Carta Magna y La Ley Federal de Trabajo, sobre la extensión o prórroga de la jornada ordinaria de trabajo pues la Constitución dice: " En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas ". Según lo dispuesto constitucionalmente se podría trabajar hasta quince horas semanales extraordinarias, trabajando por ejemplo esas tres horas autorizadas, tres días seguidos descansando al siguiente y volviendo a trabajar los dos días más en la semana." ⁶⁴

"La jornada convencional, o sea la convenida o pactada por las partes no puede excederse de la jornada legal pero si puede ser inferior; es decir la jornada puede ser de 4, 6 o 7 horas según la actividad de que se trate." ⁶⁵

Lo anterior trae como consecuencia, que incluso si se quiere descansar, además del domingo, el sábado: la jornada diaria de lunes a viernes puede alargarse, de tal manera que el total de las horas trabajadas en una semana no sean mas

63.- CAMACHO ENRÍQUEZ Guillermo. Derecho del Trabajo. T.I, Ed Temis, Colombia, 1961, Pag. 66. ⁶³

64.- BORRELL NAVARRO Miguel. Op. cit. Pag. 134. ⁶⁴

65.- CAMACHO HENRIQUEZ Guillermo, Op. cit. Pag. 69. ⁶⁵

de 48. Y no trae como consecuencia que el tiempo trabajado después de las ocho horas deba ser considerado como jornada extraordinaria.

Aunque alguna vez se considero como tiempo extraordinario Euquerio Guerrero nos comenta: "Los trabajadores de cuerdo con su patrón, podían repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde en cualquier modalidad equivalente. Varios sindicatos lograron obtener descanso por todo el sábado o durante la tarde de ese día, repartiendo la jornada de lunes a viernes en periodos de mas de ocho horas sin pasar de nueve y media horas diarias. Una empresa descentralizada sin parar mientras las disposiciones sobre la jornada, convino con su sindicato, para ciertos trabajadores, jornadas de doce y catorce horas durante ciertos días de la semana a cambio de varios días de descanso para completar la semana. Los obreros afectados, pasado algún tiempo, demandaron a la empresa sobre pago de trabajo extraordinario de todas las ocasiones en que la jornada excedió de ocho horas, así como la fijación de una jornada legal. La Suprema Corte dio la razón a los trabajadores y el impacto económico resentido de la empresa debe de haber sido de consideración. Conviene tener presente la experiencia ocurrida para no exponerse a desagradables consecuencias al aceptar jornadas superiores a los limites fijados por la ley." ⁶⁶

Por último diremos que para que los trabajadores puedan disfrutar de la tarde de el sábado o cualquier modalidad equivalente, deben aumentarse las jornadas de lunes a viernes, lo que nos lleva a considerar que existe un problema de caer en una inconstitucionalidad. Desde un punto de vista escrito pero ese aumento de la jornada diaria

66.- GUERRERO Euquerio. Op. cit. Pag. 124. ⁶⁶

generalmente se realiza en beneficio y a petición de los trabajadores y estos no consideran que a largo plazo los perjudica en la adecuada utilización de un horario o tener un tiempo libre mas prolongado ya sea en las mañanas o por las tardes.

CAPITULO IV

EL HORARIO Y SU IMPORTANCIA EN LA LEGISLACION LABORAL

Considerando la situación actual de cambios donde se requiere la iniciativa de los trabajadores encaminada a la inversión de tiempo y esfuerzo productivo para su desarrollo y progreso económico, social y educativo, se requiere de horarios de trabajos adecuados que permitan la realización de una ó más actividades aparte de la actividad laboral, donde resulta imprescindible una interpretación de la Ley Federal del Trabajo mexicano como un verdadero derecho protector de los obreros.

1.- Fundamentos que justifican una jornada con horario adecuado.

En relación con la jornada de trabajo, diremos que su reducción y reglamentación fueron una de las primeras providencias tomadas por el derecho del trabajo, como medida fundamental para mejorar la condición de los obreros, quienes hasta no hace más de tres décadas eran sometidos a jornadas de quince o más horas, lo que traía como consecuencia el agotamiento prematuro de sus energías, conduciéndoles con mayor rapidez a la vejez, a la enfermedad o invalidez. Por tanto, la limitación de la jornada de trabajo tiene la finalidad de evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador, lo que va en beneficio de su salud y permitirle el suficiente tiempo para descansar, divertirse,

instruirse, o aprovechar su tiempo en actividad diversa a la de su trabajo.

Para que un individuo pueda cumplir con el lugar que ocupa en la sociedad, debe primeramente resolver sus problemas elementales de existencia, por esta razón, existe una lucha constante para la adecuación de las normas jurídicas, considerando entre éstas a las laborales, cuya evolución está resultando satisfactoria, al respecto algunos autores opinan que: " La prolongación de la jornada de trabajo significa un mayor desgaste físico-psíquico del obrero, que al combinarse con un tiempo insuficiente de reposición da origen a una fatiga patológica junto con otros trastornos fisiológicos, como el incremento de las reacciones de estrés."⁶⁷

Los estudios fisiológicos del ser humano realizados desde el siglo pasado, demuestran, que la jornada de trabajo excesiva afecta el cuerpo de los trabajadores ocasionándoles, por una parte, la fatiga fisicoquímica con la consecuente disminución de la atención que el puede provocar accidentes que afectan su integridad corporal y, por la otra, el menoscabo de su salud precipitando su invalidez y aún su muerte prematura.

Razón importante para la limitación de la jornada desde el punto de vista del principio de vitalidad es que el trabajador requiere convivir socialmente con su familia y participar activamente en la vida de relación con sus semejantes. Es necesario que el trabajador tenga horas libres durante todos los días y que al salir del trabajo no se encuentre fatigado, para que cuente con tiempo y ánimo para dedicarse al esparcimiento, a la atención de su familia y

67.- LAURELL ASA Cristina. Op. cit. Pags. 26 y 27. ⁶⁷

a vivir sus relaciones con sus congéneres, para lograr desenvolver equilibradamente su personalidad.

Aspecto relevante, también, de la limitación de la jornada desde el punto de vista del principio de vitalidad, es la necesidad que tiene el hombre de contar con tiempo suficiente que le permita cultivarse y participar del acervo cultural de la humanidad y así alcanzar un desarrollo de su personalidad.

El maestro José Davalos opina que: "La exposición de motivos de la Ley laboral vigente, señala sobre el particular: Que el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador.

En otras palabras, el trabajador puede presentarse a la empresa o establecimiento, y si el patrón o su representante no le ordenan que desempeñe determinada actividad puede permanecer inactivo, y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo, por el solo hecho de estar a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Cuando el legislador limita la jornada de trabajo, busca hacer más humana la prestación del servicio, más acorde a la naturaleza del hombre, como portador de valores trascendentes."⁶⁸

En consecuencia, aunque la jornada máxima permitida es de 8 horas diarias, debe atenderse a la naturaleza, rudeza, peligro y tensión que entrañe el trabajo a desarrollar, a fin de

22.-DAVALOS José. Op. Cit. pags. 53 y 54. ⁶⁸

reducir su duración y en efecto resulte una jornada humanitaria.

La limitación de la jornada no debe entenderse como algo general y absoluto, agrega el maestro Davalos: "sino que debe atender a la naturaleza de cada trabajo y a las circunstancias de prestación del mismo. Siendo evidente que no producen igual desgaste ocho horas de trabajo en una mina o en la estiba en un muelle, que una jornada semejante dando informes en un módulo o en la recepción de un consultorio médico.

Establecer máximos a las diferentes jornadas, no significa que deben ser necesariamente de esas magnitudes, quiere decir que no podrán exceder de esos límites. Consecuentemente, por vía contractual pueden fijarse jornadas menores.* ⁶⁹

La jornada de trabajo es un máximo que no puede ser sobrepasado y no una jornada invariable; de tal manera que el pacto de una jornada menor de ocho horas fijado por las partes es perfectamente válido, no así el pacto que fijara en nueve horas la jornada diaria, el cual no tendría valor alguno y no obligaría al trabajador a prestar sus servicios sino durante ocho horas o menos según la jornada.

Fundamentos que justifican el acortamiento de la jornada relacionados con las exigencias de la vida de relación del trabajador,

a) **social.**

Un interés de orden social conduce a justificar el acortamiento de la jornada. El goce de pausas laborales

69.-Idem. ⁶⁹

debidamente aprovechadas conduce a que el individuo se incorpore a la vida ciudadana, deportiva, etc., de indudable valor para su actuación útil a la colectividad.

b) **Cultural.**

Las pausas en el trabajo permiten la formación cultural del individuo. Las escuelas nocturnas se nutren especialmente de obreros y empleados que se desempeñan durante el día. Desde luego que se habla de la posibilidad de ese aprovechamiento y no de su imposición por vía de la ley o de reglamentaciones como lo han hecho y lo hacen algunos ejecutivos fuertes.

c) **Familiar.**

El tiempo de los descansos legales y obligatorios, y en especial con los del día domingo- permite reunir a los miembros de la familia que el trabajo cotidiano separa tantas veces. Este renovado encuentro permite desarrollar vínculos de familia, de amistad y de afecto.

d) **Jurídico.**

¿Puede el Estado por órgano de su legislación, limitar la jornada de trabajo, impedir que las partes que integran el contrato de trabajo acuerden a voluntad fijar el tiempo de duración de la prestación?

Doctrinariamente no se discute, en el aspecto contractual, esa imposición por órgano de la ley en virtud de una razón de superior convivencia. Es el mismo caso de

incapaces y de menores, a los que se les reduce el clásico principio de la autonomía de la voluntad, tanto por suponerse la desigualdad jurídica como por los intereses en juego, que es menester proteger mediante una legislación adecuada al considerar la obligación de los empleadores de reducir la jornada y de pagar el tiempo de vacaciones obligatorias, considera que esos descansos son inherentes al contrato y se imponen por el Estado en virtud de su poder de policía resguardo de la salud y de la mejor eficiencia de la prestación y todo ello a cargo del empleador.

Vale decir de que jurídicamente la duración de la jornada constituye uno de los elementos que integran el contrato de trabajo que interviene fundándose en el principio superior de justicia social y de conservación del elemento humano, sometido en último grado a la custodia social por órgano del Estado.

La protección del tiempo de trabajo y de los descansos es otro de los principales objetos del derecho reglamentario del trabajo. Esta protección consiste, principalmente, en la limitación de la duración del trabajo y se funda en consideraciones de orden fisiológico y económico.

Desde el punto de vista social, una duración demasiado larga del trabajo perjudica el estado físico y de la salud del trabajador, así como también su desarrollo intelectual. El tiempo de trabajo y el tiempo de descanso deben estar en una relación tal que el desgaste y la reposición de las fuerzas físicas y psíquicas se compensen, es decir, que no ocurra una pérdida prematura de la energía de trabajo. Agrégase que también es necesario que el trabajador disponga, fuera de su trabajo, del tiempo suficiente para gozar de la vida familiar, de la naturaleza, pero también de la vida intelectual, mediante la lectura, la participación en cursos de

perfeccionamiento, etc. Este aspecto del descanso ha adquirido mayor importancia en la medida en que el trabajo se ha tomado más rutinario por el empleo de máquinas y en que la división del trabajo ha disminuido los horizontes del trabajador la experiencia ha demostrado que el trabajo de mucha duración, surte, fisiológicamente, efectos contrarios al rendimiento, por la fatiga producida.

Finalmente, la evolución técnica del trabajo moderno, que por un lado lleva consigo ciertas desventajas de orden psicológico, por el otro ha aumentado considerablemente la producción. También esto justifica, hasta cierto punto, una limitación de la jornada, la cual, de este modo, al mismo tiempo facilita la política del "pleno empleo" y la lucha contra la desocupación.

2.-Diferencia entre horario y jornada

La jornada de labor determina el límite diario de la prestación de servicios (duración del tiempo de trabajo; por ejemplo ocho horas), el horario indica el espacio de tiempo en el cual diariamente, se debe cumplir dicha jornada (por ejemplo de ocho a dieciséis horas).

Las normas que implantan los horarios son de organización privada y tienen carácter jurídico por hallarse en ellos la alternalidad que se predica como esencial de normas jurídicas de derecho laboral

La jornada de trabajo es la que habitualmente cumple el trabajador conforme a la ley o al contrato, estableciéndose

que el trabajo no debe exceder de ocho horas durante cada día, siendo esto simplemente el límite legal y también la jornada más generalizada.

El horario rige el tipo de jornada; en cuestiones académicas o de estudio el horario determina el turno matutino o vespertino en el cuál se requieren de 3 a 4 horas diarias y tomando en cuenta que la jornada de trabajo máxima legal es de ocho horas esta se puede cumplir igualmente en un periodo similar al de los turnos matutino o vespertino en lapsos de 8 horas en jornadas continuas de las siete horas a las quince horas o de catorce a veintidós horas.

3.- Cláusulas de horario en los contratos y reglamentos de trabajo.

Concordando con la fracción XIII, Artículo 5º. De la Ley, que considera nulo de pleno derecho con el Artículo 34, en señalar que la renuncia por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, así como la prohibición para concertar en el Contrato Colectivo de Trabajo condiciones menos favorables que las contenidas, en contratos vigentes en la empresa o establecimiento; las normas de trabajo no sólo son proteccionistas o tuitivas de la clase obrera, sino que tienen una función reivindicadora, como por ejemplo: La Huelga, la participación de utilidades de la empresa, la Asociación Profesional, etc., y tienden al mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, a la realización de un derecho autónomo del trabajador superior a la Ley, y a la transformación de las estructuras económicas y sociales.

"Aún cuando el interés individual, tanto del patrono como del trabajador, sea el cumplir una jornada sobre encima de la máxima legal, ello atenta contra el interés de la sociedad toda, que tiene el deber de conservar al ser humano sin anular sus posibilidades con excesos que, en definitiva y a la larga, ponen en peligro al trabajador ya que la limitación del máximo de trabajo establece, como se ha visto, por razones poderosas que se fundan en lo limitado de la capacidad humana.

Problema que ofrece no pocas dificultades, y ha dado lugar ha soluciones muy contradictorias, es el relativo a la licitud o ilicitud de pacto entre trabajador y patrono por el cual se establezca, dentro del salario, la obligación de trabajar las horas extraordinarias autorizadas por la ley." ⁷⁰

Resumiendo, en el sentido de que: las condiciones de trabajo pactadas, que contraríen por ser menos favorables a las ya existentes, según lo expresa el Artículo 394 de la Ley, resaltan afectadas de nulidad, toda vez, que el numeral citado así lo prevé al prohibir el concierto en los pactos colectivos de condiciones, repetimos, menos favorables a los trabajadores ya que existan con anterioridad, debiendo prevalecer las primeras, en obvio de mayores razonamientos, vistas las disposiciones expresas de la Ley que a continuación se transcriben:

Artículo 5º. Las disposiciones de esta Ley son de orden publico, por lo que no producirán efecto legal, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

70.- CABANELLAS Guillermo. op. Cit. Pag. 435. ⁷⁰

XIII. renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas del trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rige la ley o las normas supletorias en lugar de la cláusulas nulas.

Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

El patrón fija también el tiempo del trabajo. Pero sus facultades al respecto se hayan mas estrictamente cercenadas por la ley, amén de las posibles restricciones que, como siempre, puedan emanar de una convención colectiva de trabajo o del propio contrato individual. La ley determina la duración máxima del trabajo y el tiempo durante el cual el trabajador no puede ser ocupado dentro de estos límites, y los que podrían derivar del deber de previsión, los horarios puede fijarlos libremente el patrón. La ley no determina los horarios, sino solo excepcionalmente prescriben la jornada continua, con o sin determinados intervalos de descanso:

Por lo general, pertenece al derecho de dirección del patrón distribuir las horas de trabajo permitidas por ejemplo nueve horas diarias de lunes a viernes y descanso completo en los sábados, o régimen variable adecuado a la naturaleza de la labor. En la diagramación de los horarios quedan integrados los periodos de inactividad (pausas) a que obliguen las leyes u otras normas imperativas relativas a la actividad, pero los que se produzcan por decisión unilateral del patrón. Decidir si la jornada debe cumplirse en forma continuada; como la obligación del trabajador

consiste en poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón, es suficiente, por lo general, pero también necesario, que el trabajador este realmente a disposición del patrón durante toda la jornada establecida lícitamente aun cuando no se le exigirá trabajo efectivo o sólo en forma intermitente en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Sobre el deber del patrón de ocupar al trabajador efectivamente." 71

La ley admite en ciertos casos excepciones a los límites establecidos de la jornada, por lo general, en los casos en que la jornada se prolonga lícitamente, el trabajador, en cumplimiento de su deber de fidelidad y de colaboración, puede estar obligado a prestar trabajo en estas horas supletorias, sobre todo en casos de peligro o emergencia o por las exigencias excepcionales de la empresa; sin perjuicio del aumento de remuneración que podría corresponder. Lo mismo vale para el trabajo autorizado en días domingos o feriados.

Para los cambios de horarios vale principalmente lo dicho acerca de los cambios de tareas y de lugar en la medida que el patrón está facultado para fijar el horario, podrá también modificarlo, en principio, sin que esto signifique modificación del contrato. Como siempre, la frontera en el ejercicio de este derecho se halla allí donde empieza la arbitrariedad en detrimento del trabajador. Desde luego, se exceptúan, igual que respecto de otras modificaciones los casos en que determinado horario ha sido fijado en el mismo contrato, o que el horario es inseparable de la función. La jurisprudencia ha considerado como cambios de horario inadmisibles, es decir, dependientes del consentimiento del trabajador, el cambio de horario continuo por otro

71.- KROTOSCHIN Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Vol. I, cuarta ed. De Palma, Argentina, 1987, pags. 222 y 223. 71

discontinuo, o el cambio de horario diurno por uno nocturno, cuando circunstancias especiales hacen que tales cambios no sean equitativamente exigibles.

a) Cláusulas de horario en el reglamento interior de trabajo.

El reglamento así expresado, tiene por objeto regular, en forma más precisa que se desee, la manera de cumplir con los objetivos del precepto legal de que se trate,

Materia de viejas disposiciones ha sido la naturaleza jurídica del reglamento interno de trabajo, "el legislador lo ha dotado de un carácter normativo, a fin de establecer los elementos reguladores de la conducta patronal en los centros de trabajo, los empresarios han defendido la facultad de imponer tales normas como un privilegio natural en la dirección de sus negocios. No conciben, a pesar de haber sido superados criterios civilistas y de haberse impuesto en nuestra legislación laboral un sentido eminentemente democrático, que si bien es cierto el hecho de que la administración técnica y comercial ha sido respetada como un privilegio de empresa, dicho privilegio no puede extenderse a las condiciones que deben prevalecer en la prestación del servicio; ni al trato humano y respetuoso que deba darse a los trabajadores. Consideran, por otra parte, que entre nosotros el régimen reglamentario sólo constituye una reiteración de varios aspectos del contrato de trabajo o de la ley; por lo que, lejos de prestar una utilidad práctica como institución autónoma, ha venido representando un freno a la expansión natural de los negocios, y un valladar a los principios de equidad que deben regir las relaciones obrero-patronales."⁷²

72.-RAMOS MARTINEZ Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa. El Derecho Sindical Mexicano. Tercera ed. ECASA. México 1986, pags. 157 y 158. ⁷²

Estas objeciones no son recientes; se presentaron antes de ser promulgada la ley federal del trabajo de 1931, ya que, el reglamento interior de trabajo no constituyo una novedad; pues varias leyes de los estados de la República lo incluyeron entre los capítulos concernientes a la materia laboral y le otorgaron una concepción diferente a la que desde principio de siglo priva en algunos países, en los que se le concebía como la base de un contrato más o menos tácito, entre en patrono, quien lo formula, y el trabajador, que lo acepta, por virtud de su ingreso a la empresa.

"Un contrato de adhesión con cláusulas debidamente estructuradas en beneficio de ambas partes, una de ellas de carácter obligatorio e inderogables, otras obligatorias pero derogables, y cláusulas facultativas dirigidas a regular la conducta que debían seguir los trabajadores." ⁷³

El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos, en una empresa o establecimiento.

Artículo 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia de reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

No obstante modifico sus características para quitarles su raigambre privatista y darle una orientación

73.- DE LA CUEVA Mario. Op. cit. Pag. 734. ⁷³

distinta a la que contenía el contrato de trabajo, destinándolo a la regulación de las actividades de la empresa o establecimiento, con la finalidad de lograr el mejor desempeño y la máxima utilización de la mano de obra.

"Mientras el reglamento incluye las medidas a observar en la ejecución de las labores, el contrato absorbe las medidas por las que se rigen las relaciones de las partes derivadas de la prestación de servicios."⁷⁴

A ello lo ha constreñido, ya que en sus orígenes e inicial desenvolvimiento fue elaborado por el patrón, y contenía las normas para la ejecución de las labores, así como las condiciones generales de trabajo, quedando la persona que ingresaba a una empresa, obligada al acatamiento de unas y otras, sin ninguna expresión de voluntad, reflejo del antiguo poder empresarial; en la actualidad le ha sido quitado todo carácter unilateral, para convertirlo en un instrumento que únicamente establezca medidas para el eficaz cumplimiento de las disposiciones legales y de las cláusulas contra actuales.

Nadie discute en nuestros días las circunstancias de que el poder que se reserva para sí el empresario, haya pasado al estado, quien hoy impone las normas a que han de sujetarse las categorías profesionales, para la prestación de servicios en las distintas ramas y actividades de la producción. Existen variantes en cuanto a la forma en que el poder público ha creado un ordenamiento para las relaciones labores; pero, en el fondo, los sistemas jurídicos han coincidido en la necesidad de esta intervención estatal con el propósito de lograr, cada vez en mayor grado, la democratización del derecho.

Tanto las sociedades capitalistas, como las socialistas, aceptan la injerencia del estado en la ordenación y

74.-CASTORENA J. Jesús. Op. cit. Pag. 201. ⁷⁴

contenido de los reglamentos interiores de trabajo, la gestión administrativa es compartida mediante obligaciones recíprocas que fijan patrones y trabajadores para una eficaz relación de trabajo. Los sistemas se apoyan en distintos fundamentos, pero la finalidad va dirigida hacia el mismo objetivo común: no dejar a la voluntad del empleador el manejo del personal, sino establecer entre él y el trabajador una responsabilidad compartida, derivada de un interés mutuo.

b) El contenido del reglamento interior de trabajo.

El artículo 423 de la ley federal del trabajo fijó el contenido del reglamento interior de trabajo, lo cual no constituye una enumeración limitativa en sus XI fracciones, sino meramente enunciativa, toda vez que puede haber algunas disposiciones que la empresa dé a los trabajadores; por ejemplo, a través de memorándums ya que éstos tienen el deber de acatar, por cuanto se refiere a la ejecución del trabajo contratado.

Artículo 423. El reglamento contendrá:

I.- Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas, y periodos de reposo durante la jornada;

En la aplicación de los artículos 63 y 64 de la ley federal del trabajo y que reglamenta la fracción I, del artículo 423, arriba transcrita, y que se refiere a la media hora como tiempo de descanso para comidas, y los periodos para los

trabajadores en las jornadas continuas; existe la duda de que si la media hora de descanso señalada en la ley en primer termino debe ser concesión aparte de los periodos de reposo que se mencionan, o si por el contrario una vez disfrutada la media hora de tomar alimentos, ya no existe la obligación por parte de la empresa conceder periodos de descanso en el resto de la jornada a los trabajadores .

Algunos, no todos, se inclinan, que debe entenderse que la media hora de descanso a que se refiere el artículo 63 de la ley, y que se da a los trabajadores para que tomen sus alimentos, es suficiente para que se dejen de observar los periodos de reposo y que una vez disfrutada la media hora de descanso para tomar alimentos, no se tiene derecho a uno más periodos de reposo.

Por el contrario, hay quienes consideran que los dos términos son distintos, y que no obstante habérsele concedido al trabajador en las jornadas continuas la media hora o más, como descanso para que tomen sus alimentos, el trabajador tiene derecho a disfrutar periodos de reposo durante la jornada continua.

La primera de las hipótesis nos parece la más acertada por las siguientes razones: el artículo 63 , nos señala que en la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Por su parte el artículo 64 de la misma ley nos dice, que cuando el trabajador no puede 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.

De lo anteriormente expuesto, debemos entender que la media hora, o más que señala la ley, y que debe concederse al trabajador que labora una jornada continua, corresponde al mismo trabajador para emplear dicho tiempo para tomar sus alimentos o para reposar, es decir, una cosa u otra. Razonamiento que se apoya en el propio texto del artículo 64, que en su parte relativa expresa que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante la jornada continua las horas de reposo o de comidas, por la ley se entiende que el trabajador en este caso particular solo tiene dos alternativas comida o reposo.

II.- Lugar y momento que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.

Para el personal de servicio domestico, la reglamentación relaja en la medida en que disminuye la dependencia del trabajador, por esa razón, no rige en el trabajo ha domicilio ni para los empleados viajantes.

Las 48 horas semanales pueden distribuirse en forma desigual entre los días laborables de la semana. De este modo el horario que prevé nueve horas diarias de trabajo de lunes a viernes y el descanso completo en los sábados se ajusta a la ley. Lo mismo cuando el trabajo se realiza mediante un régimen prudencial de tolerancia adecuado a la naturaleza de la labor, con goce de licencias y franquicias en algunos días de trabajo, y trabajo prolongado en otros.

4. La necesidad de modernización y actualización de la ley federal del trabajo.

Internacionalmente reconocida hasta 1970 como una de las más avanzadas en la materia, la ley federal del trabajo de México necesita revitalizarse con modificaciones que le permitan preservar su vigencia ante las cambiantes necesidades de la época actual. La orientación del mundo moderno hacia la productividad y hacia la competitividad internacional, hacen obligatorio adecuar los preceptos de nuestra legislación laboral hacia esta tendencia que distingue a los países más desarrollados.

La modernización económica que hoy hemos emprendido, debe encontrar en la actualización laboral, un factor que impulse a trabajadores y empresas hacia un esquema de mayor flexibilidad y simplificación. Para ello, es necesario que la ley federal del trabajo, a través de las adecuaciones a que sea sometida, genere confianza en el inversionista, y estabilidad en el trabajador.

Lo único que se pretende no es elaborar una nueva ley federal del trabajo, sino simplemente y, además por consenso, modernizarla y actualizarla, toda vez que resulte indiscutible que los tiempos cambian y, obviamente, la situación jurídica, económica y política que prevalecía en 1970, es totalmente distinta a la prevalece en 1998.

México, nuestro país, siempre ha sido pionero en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de la clase trabajadora que en el año de 1917 fueron plasmados en el artículo 123 de nuestra constitución y que desde luego son intocables, como el derecho a un salario

mínimo, a una jornada máxima, el derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva y al derecho de huelga cuando sea procedente, pero no puede olvidar o desconocer que en nuestra ley federal del trabajo que padece de artículitis aguda existen preceptos que deben modificarse o suprimirse de plano.

Las organizaciones sindicales y, en particular los trabajadores están en la actualidad defendiéndose de un duro ataque.

Flexibilidad de la oferta de una mano de obra, cuya rigidez quitaría competitividad a la industria se pretende imponer, legalmente diversas modificaciones en la legislación laboral como el establecimiento de zonas con remuneraciones diferenciadas por el mismo trabajo; la movilidad interna de la mano de obra, lo cual permitiría el cambio de ocupación y hasta de localidad sin indemnización alguna; el salario de ingreso, mediante el cual el largo aprendizaje sería pagado mucho menos que el trabajo exactamente igual y con la misma productividad de los obreros estables.

Se busca la ruptura de los contratos para establecer negociaciones empresa por empresa o taller por taller; con una mano de obra fragmentada y dividida; los horarios a la carta según las necesidades de la empresa, lo que permitiría llamar a un trabajador por una hora y mandarlo a casa o hacerlo trabajar dos horas por semana; las agencias de colocaciones de trabajo interino, sin los derechos sociales equivalentes; horarios y trabajos a tiempo parcial o a tiempo con geometría variable, de manera que el mismo puesto sea desempeñado por dos personas, con salarios reducidos, o que las jornadas correspondan a las necesidades de la

empresa en cierto momento estas serian muy largas y en otros demasiado cortas.

a) El trabajo y el estudio

Se trata de reencuadrar en términos estratégicos más amplios, los trabajadores estudiantes, vale decir, de rescatar el derecho a la escuela para todos los trabajadores y al mismo tiempo el derecho al trabajo para todos los estudiantes en que se hallan hoy segregados. Establecer este circuito significa igualmente liberar inmensas energías que la doble clausura vuelve hoy inoperantes.

Pero debemos ser conscientes de que un objetivo de esta envergadura rebasa la relación tradicional entre escuela y calificación profesional, para imponer un enfoque más inmediatamente político que abarca el problema de la organización del trabajo, del desarrollo industrial y de la ocupación. "El pivote principal de una política tendiente a superar la separación entre escuela y fábrica es hoy el horario de trabajo. La actual duración media del trabajo tiene dos consecuencias negativas que se acumulan. Por un lado, separa a los trabajadores de la escuela; por otro separa los estudiantes de la producción. Las mismas 40 horas semanales conquistadas con los contratos, al estar distribuidas en jornadas laborales de ocho horas, impiden a los trabajadores una real actividad escolar. Los trabajadores que se someten al enorme sacrificio del estudio además de trabajo en la fábrica no logran ser totalmente estudiantes. Por otra parte, la semana de 40 horas en presencia de los actuales estándares tecnológicos y de productividad reduce cada vez más las oportunidades de ocupación, impide a los jóvenes entrar en

la producción, los condena a la escuela, como opción sin alternativas." ⁷⁵

Se ha sostenido la exigencia social de plantear como objeto sindical la reducción de la semana laboral a 36 horas, y al mismo tiempo la jornada corta de seis horas. La opción de la jornada corta en el marco de un horario de trabajo semanal progresivamente reducido, en relación también al desarrollo científico y tecnológico, es en efecto la condición para reintegrar el trabajo práctico al trabajo intelectual, la producción a la escuela no ya como una institución separada pre-adultos, sino como instrumento permanente de formación.

Si en lo concerniente a la relación producción-escuela esto puede parecer un recurso de estrategia a largo plazo, y para algunos utópicos, nosotros, por el contrario, quisiéramos poner el acento sobre su carácter concreto como línea política de hoy y no de un futuro indeterminado. La reducción de la duración del trabajo a 36 horas semanales en toda la industria como objetivo a breve plazo, permitiría, por ejemplo, en puros términos de sustitución, la inserción en la producción industrial de más trabajadores. No es causal de que el aumento de la ocupación industrial haya estado determinado en términos casi exclusivos por la reducción del horario medio de trabajo individual.

En lo que concierne a la industria, y a los problemas de competitividad internacional que es la trinchera preferida de todas las posiciones conservadores, debiera ser claro que con la importancia creciente de los costos fijos en la producción, el balance de la empresa tiende a estar determinado más por la duración del empleo cotidiano y anual de las instalaciones

75.- DE PALMA Armando. La división capitalista del trabajo, segunda ed. PYP, Argentina, 1974, pag. 145. ⁷⁵

y por ende por el número de turnos de trabajo diarios y semanales, que por el costo absoluto del trabajo. Sería posible, por ejemplo, una negociación global que vincule la reducción del horario a 36 horas con las condiciones de utilización de las instalaciones.

Si las 36 horas debieran coincidir con la introducción de un segundo o tercer turno de trabajo, para una utilización de las instalaciones de 12 ó 18 horas diarias allí donde hoy está limitada a 8 ó 16 horas, ello podría significar la posibilidad de elevar la producción de las áreas de alto desarrollo sin recurrir a inversiones de carácter intensivo, al menos en la medida permitida por la disponibilidad de mano de obra local medida que es más importante de lo que parece si se da la posibilidad de entrar en la producción a muchos jóvenes y mujeres actualmente excluidos de ella y de concentrar consiguientemente el grueso de las nuevas inversiones y demás áreas de débil desarrollo industrial.

En la relación horario de trabajo y ocupación, la relación entre escuela y producción, entre tiempo de trabajo tiempo disponible para el estudio. En el marco de la jornada laboral de 6 horas, pagadas 8, se podría plantear en una nueva perspectiva vale decir de 4 horas de trabajo que dejarían tiempo suficiente para el estudio y para cualquier otra actividad social. Desde el punto de vista retribuido pueden preverse diversas soluciones. En primera fase se podría prever el pago únicamente de las horas trabajadas, es decir de 4 sobre 6, con la consiguiente percepción de los 2/3 del salario normal. Posteriormente se podría llegar a considerar perfectamente equivalente el tiempo de estudio y el de trabajo, recuperando por tanto totalmente o en parte por ejemplo, a través de un sistema de mutualización que llevaría a todas las empresas a la misma condición, la retribución de las horas no trabajadas. La reducción de la jornada laboral a

6 horas implica de por sí la posibilidad de una integración diversa entre tiempo de trabajo y tiempo libre, entre trabajo práctico y trabajo intelectual. La reducción paralela del horario de trabajo a 4 horas significaría dar a los jóvenes la posibilidad concreta de dividir su compromiso entre producción y escuela. Ello implica una apertura recíproca de estas dos instituciones que nuestra sociedad tiende a separar en modo riguroso.

Al propio tiempo la reducción de la semana laboral normal de 40 a 36 horas y la institución de una semana laboral de 24 horas, que beneficiaría ciertamente en gran medida a los jóvenes y a las mujeres, permitiría la creación de centenares de miles de nuevos puestos de trabajo, y una inversión de tendencia con respecto a la actual patológica contracción de la fuerza de trabajo.

El horario de trabajo, que es la clave para superar la actual alternativa entre la escuela y la fábrica. Alternativa que se reproduce en términos invertidos en la vida de cada trabajador: primero una escuela separada de la realidad, y luego la realidad de la producción, segregada de la evolución de la ciencia y de la cultura.

La respuesta es posible sólo a través del análisis de las tendencias nuevas que caracterizan el movimiento obrero. Los trabajadores se niegan a someterse a la falsa objetividad de la tecnología: la organización científica del trabajo es rechazada.

La respuesta no puede dejar de ser unitaria, unificando lo que tiende estructuralmente a dividir los obreros entre sí, el mundo de la producción del mundo de la cultura, y por ende la escuela y la fábrica, los estudiantes y los trabajadores.

b) *Modificación de la ley federal del trabajo*

Resulta frecuente que los fenómenos sociales rebasen a la normatividad de cualquier disciplina jurídica, situación que no ha sido diferente tratándose de las relaciones laborales, en donde la jornada y el horario de trabajo han sido ya objeto de concertación y acuerdos desde los primeros años de establecidas las condiciones de trabajo para los patrones como para los trabajadores, donde parece ser que prohibía al asalariado trabajar en el día más de ocho horas, resultando que no siempre es posible, como ya vimos que implantar un horario uniforme basado en ese ideal, por cuanto no todas las actividades o tareas son iguales.

Pero, después de un análisis jurídico de lo que es la jornada y el horario de trabajo determinamos que nos encontramos ante dos conceptos totalmente diferentes, ya que:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo." Un máximo que no puede ser sobrepasado y no una jornada invariable, de tal manera que el pacto de una jornada menor de ocho horas es perfectamente válido, no así el pacto que fijará en nueve horas la jornada diaria, el cual no tendrá valor alguno y no obligará al trabajador a prestar sus servicios sino durante ocho horas o menos según la jornada;

Y "horario de trabajo es estrictamente el número y distribución diaria y semanal de las horas normales de labor, según las diferentes categorías de trabajadores, que permite ordenar su tiempo libre al trabajador o combinarlo con otras

prestaciones, así como atender otras ocupaciones familiares, publicas, de esparcimiento y de índole diversa.

En otras palabras podemos definir que la jornada de trabajo no tiene horario ya que algunos trabajadores como por ejemplo los vendedores promocionales de artículos y mercancías por catalogo, (ejem. Avon cosméticos, Tupperware, joyería de fantasía, etc.), comisionistas y en particular vendedores de automóviles, estos están a disposición del patrón pero no tienen un horario ya que estos trabajadores realizan sus ventas a cualquier hora de día; y por el contrario para los trabajadores de tipo obrero cuya principal característica es el hecho de realizar un trabajo de tipo material fundamentalmente y que percibe un salario por su actividad productiva en el establecimiento, empresa o lugar de trabajo, hecho por hora a destajo ó por día con un horario determinado por el patrón para que se preste el servicio.

Cuando el patrón y el trabajador fijan un horario determinado es por que ambos les conviene y ninguno de ellos posteriormente puede, por sí sólo cambiar ese horario a menos de que se trate de una modificación pasajera dispuestas para hacer frente a situaciones de emergencia, que por no causar daño a una parte, ni modificar el modo radical de las condiciones de trabajo, deben ser aceptadas por el trabajador.

Pero en los Contratos y Reglamentos de trabajo muchas veces se obliga al trabajador a someterse a jornadas continuas, discontinuas e inclusive de más horas que las permitidas por la ley; estableciendo cláusulas con omisiones y falta de claridad en las estipulaciones, además resultan compatibles con principios de normas de protección jurídica a los legítimos intereses de la empresa que dicen:

Contrato Individual de trabajo

"La duración de la jornada semanal de trabajo será de 48 horas semanales que el patrón podrá distribuir de acuerdo con lo que establece el artículo 59 de la ley federal del trabajo para que el trabajador pueda disponer del reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente."

Reglamento interior de trabajo

"La duración de la jornada de trabajo será de las ---- a las ---- horas, de lunes a ----, disponiendo los trabajadores de ---- (para descanso, o para tomar sus alimentos), de las ---- a las ---- horas, que le será computada como tiempo laborado, conforme a lo dispuesto en el artículo 64 de la ley, por lo que constituya una jornada semanal de ---- horas."

"Los trabajadores están obligados a "chechar" su tarjeta o firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores para todos los efectos legales".

"Todo el personal deberá presentarse a prestar sus servicios a las ---- horas, concediéndose una tolerancia de ---- minutos, pero no podrán incurrir en ese retraso más de tres veces a la semana y deberán terminar la jornada precisamente a las ---- horas."

"Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón del ciento por ciento más de salario

establecido para las horas del trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, **en la inteligencia de que los trabajadores no están autorizados para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante de la empresa.**"

Con esta cláusula se permite al patrón imponer en sus establecimientos a su libre albedrío el horario continuo, o indistintamente el discontinuo, jornada diurna, nocturna, o mixta e inclusive la implantación de rotar jornadas; con esto obligando al trabajador a quedar a disposición del patrón no únicamente en las ocho horas de la jornada legal del trabajo efectivo realizado sino que este con el hecho de imponer una jornada diurna discontinua de ocho horas diarias con una hora intermedia de reposo para descansar o ingerir alimentos e implantar un horario que comprende entre las nueve y dieciocho horas del día implicando que el trabajador no pueda disponer de un mínimo de tiempo libre por día.

Con esto podemos determinar que se puede cambiar de horario pero no se puede cambiar de jornada y que al cambiar el horario de la jornada no se afecte en su derecho al trabajador con constante cambio de horas de entrada y salida; esto implica que como el trabajo subordinado es una parte del trabajo que como hecho comprende toda actividad útil cumplida en beneficio de la sociedad, es sin embargo la más importante de todas, en razón del número de personas afectadas por esa actividad así como por las situaciones que crea o que eventualmente puede crear, en perjuicio del hombre y la sociedad, ya que este se vuelve una práctica social e inconveniente, similar al trabajo servil, y

Como nuestra legislación contempla el tiempo durante el cual el patrón utiliza al trabajador pero no regula con

claridad la cantidad de horas que el obrero trabaja por día, la continuidad o discontinuidad de la jornada y la ubicación durante el día de las horas dedicadas al trabajo subordinado.

Ya que la jornada diurna de trabajo se puede cumplir en un turno sea matutino o vespertino esto permite al trabajador disponer de tiempo para prevenir los factores a los que no referimos en párrafos anteriores y como la forma común de la jornada ordinaria es la compuesta de ocho horas de trabajo en cada uno de los días de la semana. Permite, por eso mismo, una aplicación óptima o ideal del principio general según el cual el hombre no puede trabajar mas de ocho horas por día.

La forma común de la jornada ordinaria es la más generalizada, y así mismo la que posibilita una mejor organización de la vida social de trabajador.

Por lo que proponemos que para los trabajadores de tipo obrero en la rama industrial, comercial, la implantación de una jornada diurna de trabajo ordinaria que divida las horas del día en dos turnos matutino o vespertino y la imposibilidad para los patrones de cambiar el horario de dichas jornadas.

En esta época existe el animo de la necesidad de reformar la ley para beneficio de los trabajadores pero sin que se pierdan las conquistas laborales; sugerimos la modificación de la ley federal del trabajo en sus artículos 58 y 59 del titulo tercero de las condiciones de trabajo donde se determina lo que es jornada de trabajo, fijación y distribución de las horas de labor.

Proponiendo en el artículo 58 un segundo párrafo que defina el concepto de horario de trabajo; con el objeto de

no confundir y tener más clara la diferencia entre estos dos conceptos:

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

Horario de trabajo es estrictamente el número y distribución diaria y semanal de las horas normales de trabajo.

Y en el artículo 59 agregar un párrafo que contenga la prohibición para el patrón de cambiar a su libre albedrío y en forma individual o particular del horario de la jornada o la imposición de rotar el turno de la misma.

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

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

Queda prohibido para el patrón el cambio de horario de la jornada de trabajo previamente establecido.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho del trabajo es un derecho nuevo, dinámico, inspirado en el humanismo jurídico, que se rige por principios distintos y en ocasiones, opuestos a los del derecho común; y que tiene que adaptarse a la evolución de la vida económica y social, pero también influyendo en ella, la que a su vez lo transforma

SEGUNDA.- La modernización económica que hoy hemos emprendido, debe encontrar en la actualización laboral, un factor que impulse a trabajadores y empresas hacia un esquema de mayor flexibilidad y simplificación. Para ello es necesario que la ley Federal del Trabajo, a través de las adecuaciones a que sea sometida, genere confianza en el inversionista y estabilidad en el trabajador.

TERCERA.- Podemos afirmar que el horario de trabajo y la jornada laboral pertenecen aún a una serie de condiciones impositivas para la gran mayoría de los trabajadores y; Si existe realmente la aspiración de un nuevo derecho laboral sustentado en la justicia y la equidad, que recompense efectivamente el esfuerzo de la clase trabajadora y devuelva los estándares de bienestar, es necesario mantener el principio de inamovilidad indicando las características del trabajo que se va desempeñar, con estabilidad en el mismo.

CUARTA.- El horario de trabajo es la clave para superar la actual alternativa entre la escuela y la fábrica. Alternativa que se reproduce en términos invertidos en la vida de cada trabajador; primero una escuela separada de la realidad, y luego la realidad de la producción, segregada de la evolución de la ciencia y de la cultura.

QUINTA.- Después de un análisis jurídico de lo que es jornada y horario de trabajo determinamos que nos encontramos ante dos conceptos totalmente diferentes:

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

"horario de trabajo es estrictamente el número y distribución diaria y semanal de las horas normales de labor".

SEXTA.- La jornada de trabajo no tiene horario ya que algunos trabajadores como por ejemplo el comisionista mercantil tiene independencia en cuanto a que no esta sujeto a horarios de trabajo y puede trabajar para distintas empresas, y sin embargo, la vida contemporánea ha venido ligando a los agentes de comercio con las empresas, éstos han ido perdiendo su libre actividad y su independencia económica;

SEPTIMA.- Lo que nos indica una transformación de la institución que nos acerca cada día mas al derecho del trabajo; los vendedores promocionales de artículos y mercancías por catalogo, (ejem. Avon cosméticos, Tupperware, joyería de fantasía, etc.), comisionistas y en particular vendedores de automóviles, estos están a disposición del patrón pero no tienen horario ya que estos trabajadores realizan sus ventas a cualquier hora del día; en ocasiones trabajando más de la jornada máxima de 8 horas sin que reciban el pago del tiempo extra trabajado;

OCTAVA.- Y por el contrario para los trabajadores de tipo obrero cuya principal característica es el hecho de realizar un trabajo de tipo material fundamentalmente y que percibe un salario con su actividad productiva en el

establecimiento, empresa o lugar de trabajo, hecho por hora a destajo ó por día con un horario determinado impuesto por el patrón para que se preste el servicio.

NOVENA.- En la actualidad la mayoría de los jóvenes mexicanos contratados por horas en las empresas, reciben salarios inferiores con el pretexto de que laboran medio turno y resulta que laboran más tiempo del estipulado sin recibir pago extra; lo que representa una violación a sus derechos laborales, por que los empleados solo reciben una parte proporcional del salario y no cuentan con todas las prestaciones de ley y las empresas abusan de su condición de estudiantes.

DECIMA.- En varias empresas con el supuesto de contratar estudiantes manejan dos horarios de ocho horas cada uno, de 7 a 14 y de 15 a 22 horas, pero sin embargo, en ambos turnos exigen entrar media hora antes; y casi siempre salen una hora después del horario establecido.

ONCEAVA.- Nuestra legislación contempla el tiempo durante el cual el patrón puede utilizar al trabajador (8 horas como jornada maxima de trabajo) pero no regula con claridad la ubicación durante el día de las horas de inicio y termino de dicha jornada; por lo que proponemos que para los trabajadores de tipo obrero en la rama industrial y comercial, legislar para la implantación de una jornada diurna de trabajo ordinaria que divida las horas del día en dos turnos matutino o vespertino, y la imposibilidad para los patrones de cambiar el horario de dichas jornadas.

DOCEAVA.- Es preciso señalar que el sistema amañado de leyes obreras que padecemos, garantizan el predominio explotador en las fabricas y consolidan las condiciones de sumisión y de conformidad por parte de los trabajadores

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA Manuel. Derecho de Trabajo, cuarta ed., Ariel, España, 1972.
- 2.- BASURTO Jorge. El proletariado Industrial en México (1850-1930), segunda ed., U.N.A.M., México, 1981.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS. Las obligaciones en el Derecho Laboral, Ed. Cárdenas Editores, México, 1978.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS Miguel y Otros. Curso de Derecho del Trabajo, séptima ed., Cárdenas Editores, México, 1979.
- 5.- BORREL NAVARRO Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho del Trabajo, cuarta ed., SISTA, México, 1994.
- 6.- BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del trabajo, Ed. Harla, México, 1985.
- 7.- CABANELLAS Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, T. II, tercera ed., Heliasa, Argentina, 1988.
- 8.- CAMACHO ENRIQUEZ Guillermo, Derecho del Trabajo, T.I, Ed. TEMIS, Colombia, 1961.
- 9.- CASTORENA J. de Jesús, Manual de Derecho Obrero, sexta ed., Fuentes Impresores, México, 1973.
- 10.- CLIMEN BELTRAN Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, cuarta ed., Esfinge, México, 1976.

- 11.-DAVALOS José. Tópicos Laborales, Ed. Porrúa, México, 1992.
- 12.-DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo, T. I, octava ed., Porrúa, México, 1991.
- 13.-DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del trabajo, T. II, octava ed., Porrúa, México, 1990.
- 14.-DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, décimo tercera ed., Porrúa, México, 1993.
- 15.-DE PALMA Armando y otros. La División Capitalista del Trabajo segunda ed., PyP, Argentina, 1974.
- 16.-DEVEALI L. Mario. El Derecho del Trabajo, T. I, Ed. Astrea, Argentina, 1983.
- 17.-FONSECA RAMIREZ Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda ed., PAC., México, 1992.
- 18.-GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décimo segunda ed., Porrúa, México, 1981.
- 19.-KROTOSCHIN Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, Ed. De Palma, Argentina, 1968.
- 20.-KROTOSCHIN Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, T. I, cuarta ed., De Palma, Argentina, 1987.
- 21.-LAUREL ASA Cristina. El Obrero Mexicano, "Condiciones de Trabajo II", segunda ed., Siglo Veintiuno, México, 1986.

- 22.-MUÑOZ RAMON Roberto, Derecho del Trabajo, T. I, décimo primera ed., Porrúa, México, 1976.
- 23.-RAMOS MARTINEZ Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. El Derecho Sindical Mexicano, tercera ed., ECASA, México, 1986.
- 24.-SIERRA BRABATTA Carlos J. La Constitución Federal de 1824, Departamento del Distrito Federal, México, 1983.
- 25.-SIERRA BRABATTA Carlos J. La Constitución Política de 1917, Departamento del Distrito Federal, México, 1983.
- 26.-TRUEBA URBINA Alberto. El Nuevo Artículo 123, Ed. Porrúa, México, 1962.
- 27.-TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, tercera ed., Porrúa, México, 1975.

Legislación

- 1.- MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCION, comentada por RABASA Emilio y Gloria Caballero. cuarta ed., LI Legislatura Cámara de Diputados, México 1982
- 2.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Dirección General de Gobierno, Diario Oficial de la Federación, México, 1990.
- 3.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (comentada), CARPIZO Jorge y Otros, U.N.A.M., Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1985, Ed. Departamento del Distrito Federal, México, 1990.

- 4.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Centésimo vigésimo segunda ed. Porrúa México, 1998.
- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (comentada) TRUEBA URBINA Alberto y Trueba Barrera Jorge septuagésimo novena ed., Porrúa, México, 1998.
- 6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, décimo cuarta ed., Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1998.

Otras fuentes

- 1.- CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de derecho Usual, T.III, D.E. vigésimo primera ed., Heliasta, Argentina, 1989.
- 2.- Diccionario Jurídico Mexicano, U.N.A.M., Instituto de Investigaciones Jurídicas, cuarta ed., Porrúa, México, 1991.
- 3.- Diccionario Kapelusz de la Lengua Española, Ed. Kapelusz, Argentina, 1979.
- 4.- GARCIA PELAYO Y GROSS Ramón. Diccionario Larousse Usual, Quinta ed., Larousse, México, 1984.
- 5.- HIJAR Alberto. Cuadernos del Archivo Siqueiros, "La Legislación del Trabajo y Siqueiros" Ed. Sala de Arte Público, México, 1979.

V. B.
[Handwritten signature]