

901



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

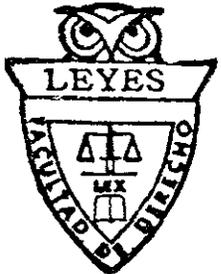
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ESTUDIO COMPARATIVO DE ALGUNAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: JAIME JESUS SOSA TRUJILLO



DIRECTOR DE LA TESIS:

LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO

292221

CIUDAD UNIVERSITARIA

2001



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.

INDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES.

1.1 Definición de Patrón.....	1
1.2 Definición de Trabajador.....	5
1.3. Concepto de Sindicato.....	8
1.4. Condiciones Generales de Trabajo.....	12
1.5 Organismo Público Descentralizado (Luz y Fuerza del Centro) . . .	18

CAPITULO 2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN MÉXICO.

2.1. El Derecho Precolonial (Siglo XVI)	26
2.2. El México Colonial... ..	28
2.3 La Huelga de Cananea y Río Blanco.....	44
2.4 La Constitución de 1917... ..	50
2.5. El Nacimiento del Artículo 123	56
2.6. Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto 1931.....	63
2.7. Condiciones de Trabajo en la Compañía de Luz y Fuerza Mexicana (Después de la Nacionalización de la Industria Eléctrica)	67

CAPITULO 3. CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.1. Clasificación de las Condiciones de Trabajo ... 84

3.2. La Jornada de Trabajo ... 85

3.3. Días de Descanso y Vacaciones ... 95

3.4. Salario ... 108

3.5. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa ... 130

CAPITULO 4. CONDICIONES DE TRABAJO EN LUZ Y FUERZA DEL CENTRO.

4.1. Definición de las Jornadas de Trabajo. ... 142

4.2. Clasificación de los Trabajadores según su jornada normal ... 145

 4.2.1. Trabajadores de la Clase "A" .. 148

 4.2.2. Trabajadores de la Clase "B" ... 151

 4.2.3. Tiempo Extraordinario... 153

4.3. Descansos..... 157

4.4. Vacaciones Anuales 166

4.5. Reparto de Utilidades..... 173

CONCLUSIONES..... 183

BIBLIOGRAFIA..... 185

INTRODUCCION

Las Condiciones de Trabajo son aquellas que nos permiten trabajar de una mejor manera, tener mejor salud y mejor calidad de vida junto con nuestra familia. A lo largo de la historia observamos que las condiciones de trabajo prácticamente no existían y con el paso del tiempo se han dado y se han mejorado hasta llegar a nuestros días en los que son buenas las condiciones de trabajo. Pero eso no es suficiente ya que existen empresas cuyas condiciones de trabajo son superiores a las que marca la Ley. Tal es el caso de Luz y Fuerza del Centro, cuyo Contrato Colectivo de Trabajo contiene condiciones de trabajo superiores a las que marca la Ley Federal del Trabajo, de ahí surge la idea de éste trabajo en el cual se hará una comparación de las condiciones de trabajo tanto de la Ley Federal del Trabajo como del Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro, para proponer modificaciones a la Ley Federal del Trabajo con la finalidad que todos los trabajadores puedan disfrutar de mejores condiciones de trabajo, y evitar menos abusos por parte de los patrones.

En este trabajo veremos en el Capítulo 1 Los Conceptos Generales el cual engloba las Definiciones de Patrón, Trabajador, el Concepto de Sindicato, qué son las Condiciones Generales de Trabajo, en donde se encuentran

previstas. qué es un Organismo Público Descentralizado, quién es Luz y Fuerza del Centro, así como su diferencia con la Comisión Federal de Electricidad

En el Capítulo 2 se tratarán los Antecedentes Históricos de las Condiciones de Trabajo en México. veremos que no existían esas condiciones antes de la llegada de los españoles, cómo se fueron desarrollando hasta llegar a la Constitución de 1917 y el nacimiento del artículo 123 Constitucional (el cuál prevé de manera específica todo lo relacionado en materia laboral), hasta llegar a la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, con la cuál se logró que fuera Federal la Ley del Trabajo, y las Condiciones de Trabajo en la Compañía de Luz y Fuerza Mexicana (después de la Nacionalización de la Industria Eléctrica).

Dentro del Capítulo 3, se explicarán las Condiciones de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo, que comienzan con la Clasificación de las Condiciones de Trabajo (son 2 las clasificaciones). La Jornada de Trabajo, se verá cuáles son los *Días de Descanso* a la vez que se tratarán las *Vacaciones*, el Salario, su definición, clasificación del mismo, y la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

Se finaliza con el Capítulo 4, dando un panorama general de las Condiciones de Trabajo, haciendo un análisis del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro y así poder elaborar nuestra propuesta final materia del presente tema.

CAPITULO 1.

CONCEPTOS GENERALES

CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES.

En este capítulo veremos los conceptos de patrón, trabajador, sindicato, condiciones generales de trabajo y lo que es un Organismo Público Descentralizado.

1.1. Definición de Patrón.

Es conveniente conocer el concepto de patrón para entender quien es la persona que nos paga por trabajar para él.

El artículo 10 de la *Ley Federal del Trabajo* señala . “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos” Para el Lic. Néstor de Buen ¹ ésta es una definición simple pero razonable y menciona también que sigue la línea de la ley anterior, que lo definía como “toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo” (art. 4º L.F.T.) Comenta que es un concepto correcto pero insuficiente porque se abstiene de destacar el elemento “subordinación” y hace caso omi-

¹ Cfr DE BUEN NESTOR L., Néstor Derecho del Trabajo Tomo I Décima Ed. Porrúa México 1997 Pág. 500.

so de la obligación de pagar el salario. Propone la siguiente definición:

“Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”²

El Lic. Euquerio Guerrero comenta que del artículo 8º de la L.F.T. que establece la definición de trabajador se deduce la característica de patrón porque se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado, la ley acepta como patrón a una persona moral, como puede ser una sociedad civil o mercantil a diferencia del trabajador que debe ser una persona física forzosamente.³

En el artículo 11 de la L.F.T., se establece que “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

En el caso de una persona moral es lógico este precepto ya que como en el caso de los accionistas de una empresa quien los representa ante los tra-

² DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I, Décima Ed. Porrúa México 1997. Págs 501, 502.

³ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo Décima Ed. Porrúa México 1994. Pág. 33

bajadores deben ser los funcionarios que menciona la Ley como los directores, gerentes y administradores.

El Lic. José Dávalos en su libro Derecho del Trabajo I, dice que la definición actual de Patrón es diferente a la definición que nos daba la Ley Federal del Trabajo de 1931 ahí se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, decía: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".⁴ El término "jurídica" es mas apropiado que "moral". La definición actual es mas acertada ya que al establecer que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, esto va relacionado a los artículos 21 y 26 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo 21: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Artículo 26: "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

El Lic. Baltasar Cavazos Flores señala que el Mtro. Sánchez Alvarado define al Patrón como "La persona física o jurídica colectiva que recibe de otro.

⁴ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Ed. Porrúa México 1997 Pág. 97

los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”.⁵

Manifiesta el Lic. Cavazos Flores su desacuerdo con la definición pasada ya que al decir que los servicios pueden ser de ambos géneros infiere que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales lo cual no es posible ya que un servicio por mas material que sea siempre deberá tener algo de intelectual.

Tanto en la Ley de 1931 como en el proyecto de Ley de 1970 se usó el término de patrono. Fueron las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados y El Congreso de la Unión quienes sustituyeron el término de patrono por el de patrón, con el argumento que patrono es el que gestiona en su nombre o patrocina a una persona o institución.

Se le ha denominado al patrón además de patrono, con los siguientes vocablos: dador de trabajo, empleador y acreedor de trabajo

Una primera característica del patrón comparándola con trabajador es que el patrón puede ser una persona física o una persona moral.

El Lic. Muñoz Ramón define al patrón “como la persona física o moral, que

⁵ SANCHEZ ALVARADO. Cit. por CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Ed Trillas. México 1994 Pág 80

utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”⁶

1.2. Definición de Trabajador.

Conocer su definición es conveniente para saber como lo conceptúa la ley, sus derechos y obligaciones.

El artículo 8º de la ley laboral vigente establece “ Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” El Lic. Néstor de Buen menciona que estas definiciones comprenden sólo a los trabajadores asalariados y no a todos los trabajadores en general.⁷

Comenta también el Lic De Buen que la definición de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (que decía en su artículo 3º: “Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud

⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo II. Porrúa. México 1983. Págs. 24, 25.

⁷ Cfr DE BUEN, Néstor. Ob.cit Págs 488,489

de un contrato de trabajo”) Habla de persona sin especificar si es física o moral ⁸

Para el Lic. Euquerio Guerrero la ley requiere que el trabajador sea una persona física, excluyendo a las personas morales de lo cual se deduce que un sindicato por ser una persona moral no puede ser sujeto de un contrato de trabajo con el carácter de trabajador ⁹

Tanto la doctrina nacional como la extranjera exigen que la prestación del servicio debe ser personal. Brun y Gallard en su obra Droit du Travail (Derecho del Trabajo) consideran como un elemento indispensable la prestación del servicio al referirse a la estructura del contrato de trabajo. La conclusión anterior es lógica ya que si el trabajo lo prestase una tercera persona nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica conocida como intermediario.

Se puede concluir también que las personas que hayan obtenido su jubilación en el momento en que ya no prestan servicio personal alguno a la empresa ya no son consideradas trabajadores de la misma.

⁸ Cfr. Idem.

⁹ Cfr. GUERRERO, Euquerio Ob cit Pág. 33

El Lic. José Dávalos en su libro *Derecho del Trabajo I* comenta que es genérico el concepto de trabajador porque se atribuye a las personas que con apego a las prescripciones de la Ley entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y con base a los preceptos constitucionales no admite distinciones, este se encuentra reconocido de manera expresa en la L.F.T., en su artículo 3º segundo párrafo donde se haya este principio de igualdad al establecer: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Menciona que del texto del artículo 8º de la L.F.T. se pueden tomar los elementos que a continuación se enlistan para que la prestación de servicios pueda ser regulada en sus disposiciones:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada.¹⁰

Trabajador (en su sentido más amplio) es toda persona que desarrolla un trabajo. Solo puede serlo la persona física. dado que la actividad laboral en la forma como está regulada y estructurada por el derecho laboral, es una acti-

¹⁰ Cfr. DAVALOS, José. Ob cit Págs. 90, 91, 92.

vidad humana que la desarrolla solo el hombre y no la persona moral (por la naturaleza de esa actividad) Y si observamos los preceptos referentes a limitación de la jornada, descanso, seguridad e higiene sólo pueden aplicar a las personas físicas (seres humanos) y no a las personas morales.

Cuando se habla de personas físicas se refiere tanto al varón como a la mujer, esto se fundamenta en el art. 4º Constitucional que dice "El varón y la mujer son iguales ante la Ley"

El trabajo se debe prestar a otra persona , de manera personal y no por otra persona; se debe prestar en forma subordinada es decir bajo el mando de otra persona, lo debe prestar libremente, por su propia voluntad y que el trabajo sea lícito, (que no sea contrario a las leyes de orden público y que sea remunerado mediante el pago de un salario)

Para el Lic. Roberto Muñoz Ramón trabajador es "la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado".¹¹

1.3. Concepto de Sindicato.

Conocer el concepto de sindicato nos va a ser de utilidad para saber qué

¹¹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob.cit. Págs 18,19

es, cómo se conforma y para qué sirve.

Art. 356 L.F.T. "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

El Lic. Néstor de Buen señala que de ésta definición se hace una reducción de la prevista en la ley anterior de la cual se eliminó lo referente a la actividad profesional de trabajadores y patrones. Propone la siguiente definición: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase".¹²

Dice que ésta definición se explica de la siguiente forma:¹³

- "Es la persona social.. Nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica Así lo dispone el art. 25 fracc.IV del Código Civil en vigor para el Distrito Federal . " Son personas morales Fracc.IV Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal".

Art. 123 Constitucional fracc. XVI: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos

¹² DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Novena Ed. Porrúa. México 1992. Pág 725

¹³ Ibidem. Pág 726

intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera

Los sindicatos en cuanto entidades jurídicas, constituyen el resultado del reconocimiento que se ha hecho de una realidad social.

Al precisar que los sindicatos son personas se logra el mismo resultado de permanencia que tratan de darle los autores al subrayar la cualidad de permanencia de los sindicatos

- . . . Libremente constituida Es condición de los sistemas democráticos la libre constitución de los sindicatos. El art 357 L F T así lo prevé al señalar que se pueden constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.
- . . . por trabajadores o por patrones. Se debe precisar que sea de trabajadores o de patrones ya que nuestras Leyes no reconocen ni regulan a los sindicatos mixtos
- . . . para la defensa de sus intereses de clase. El concepto " defensa " es lo suficientemente amplio y expresivo y abarca cualquier tipo de actividad tendiente a favorecer a las clases en pugna.

Tanto en la Ley como en la doctrina se prevé la posibilidad de formar sindicatos de patrones o de trabajadores, pero la realidad en México se ha concretado a los sindicatos de trabajadores. En México la forma en que se han organizado los patrones es por otros medios como serían formando cámaras

que se agrupan en confederaciones, todas ellas con reconocimiento de la Ley, ya sea por medio de centros patronales o de asociaciones civiles.

Los obreros por medio del sindicato conocerán mejor sus derechos y obligaciones, mejorarán sus condiciones intelectuales y materiales, y no permitirán que sus derechos se vean afectados por los patrones.

En el art. 356 de Ley Federal del Trabajo menciona que es necesario que se reúnan trabajadores o patrones para formar un sindicato. A diferencia de los que marcaba la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya que no requiere que los integrantes del sindicato sean de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesión, oficio o especialidad similares o conexas.

La Ley reconoce cinco maneras de formar un sindicato. Los sindicatos gremiales, los de empresa, los industriales, los nacionales de industria y los de oficios varios.

- Sindicato gremial es el que se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
- Sindicato de empresa es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios, o especialidades, de sus miembros.
- Sindicato industrial reúne a todos los individuos de diversas empresas, pero dentro de la misma rama industrial.

- Sindicatos nacionales de industria se forman por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas. en uno y otro caso, en dos o más entidades federativas.
- Sindicato de oficios varios se autoriza en localidades reducidas. aunque los trabajadores no sean del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa.

Para constituir un sindicato de trabajadores se requieren cuando menos, 20 trabajadores en servicio activo (art. 364 de la Ley Federal del Trabajo).

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en la Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (art. 365 de la Ley Federal del Trabajo) Conforme a lo dispuesto en el art. 25 fracc. IV del Código Civil una vez que el Sindicato haya quedado registrado, adquiere personalidad jurídica, lo que significa que tiene capacidad jurídica, un patrimonio, un nombre, un domicilio y una nacionalidad distinta a la de los miembros que lo constituyen

1.4. Condiciones Generales de Trabajo.

Conocer el concepto de condiciones generales de trabajo nos va a servir ya que disfrutamos de ellas. pero desconocemos qué y cuáles son.

El Lic. Néstor de Buen nos dice en su libro Derecho del Trabajo que las condiciones de trabajo examinadas desde el punto de vista técnico constituyen la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral. Desde un punto de vista social (el cual expresa sólo el punto de vista de los trabajadores) las condiciones de trabajo han sido definidas como : las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo “¹⁴

Menciona el Lic. De Buen que las condiciones de trabajo no son sólo beneficios a favor de los trabajadores sino que también implican prerrogativas patronales. Como por ejemplo: las disposiciones contenidas en los artículos 65 de la Ley Federal del Trabajo que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la existencia misma de la empresa; art. 110 L.F.T. que fija las cantidades que pueden descontarse del salario y art. 118 L.F.T. que reconoce a los empresarios el derecho a reinvertir sus utilidades y a obtener un interés razonable por el capital que inviertan.¹⁵

Dice que la tendencia del Derecho del Trabajo es considerar por separa-

¹⁴ Ibidem Pág 149

¹⁵ Cfr. Idem

do a ciertas actividades, con la finalidad de establecer regímenes o estatutos especiales. Esto ha producido un fenómeno curioso consistente en establecer un catálogo general de condiciones de trabajo el cual sería aplicable a todas las relaciones de trabajo, con excepción de los trabajadores especiales en cuyas relaciones laborales éste catálogo general no afecte las condiciones propias de dichos trabajadores especiales.

Así lo dispone el artículo 181 L.F.T. “ Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen “

Resulta una conclusión importante de lo dicho anteriormente: Desde el punto de vista técnico puede hablarse de un derecho común del trabajo y de unos derechos “especiales” del trabajo. Comenta el Lic. De Buen que se produce el siguiente fenómeno, el derecho del trabajo es “especial” respecto del derecho civil el cuál es considerado derecho común universalmente reconocido.

Se presenta la situación que si las contradicciones entre los derechos especiales y las condiciones generales de trabajo pueden afectar o violar algunos derechos mínimos o garantías de los trabajadores, como por ejemplo: “Para determinadas categorías crear causas especiales de rescisión o imponer

restricciones severas al principio de igualdad de salario en caso de igualdad de trabajo”.

El Principio de Igualdad en las condiciones de trabajo lo contemplan el Constituyente de 1917 y el legislador de 1931 sólo respecto al salario (art 123 Constitucional fracc. VII · “Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad” Este mismo precepto se repetía a su vez en el art. 86 L.F.T. de 1931).

A partir de 1970 se extiende este principio de igualdad a todos los aspectos de las condiciones de trabajo En el art. 3º segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T) nos indica que. “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, o condición social ”

A su vez la misma idea se plasmó en el art. 56 L.F.T. que menciona: “ 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 puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley “.

Este mismo principio referido al salario lo encontraremos en el art. 86 L.F.T. cuyo texto dice " A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual " Surge de éste precepto una característica importante para nuestro derecho laboral, y es que para los trabajadores que cumplan con un trabajo igual les debe corresponder el mismo beneficio que alcance un trabajador en sus condiciones de salario.

En la ley anterior este principio de igualdad tenía un límite "La igualdad solo podría favorecer a quienes sirvan a empresas distintas, con tal de que una ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, si la primera no dispone de elementos propios suficientes " ¹⁶

En el inciso II del art 15 (L F T), se dispone : Art. 15. " II. Los *trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo*"

¹⁶ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo II. Undécima Ed Porrúa. México 1996 Págs 151, 152

Dentro de la reglamentación de los trabajos especiales se contienen una serie de disposiciones que implican excepciones al Principio de Igualdad; si observamos los artículos 234, 297, 307, y 353-N relativos a las tripulaciones aeronáuticas, a los deportistas profesionales, a los actores y músicos y a los trabajadores académicos se acepta que para trabajos iguales se estipulen salarios distintos. *La ley justifica las diferencias en función de la categoría de las aeronaves, o de las diferentes rutas en el caso de los aviadores; si se trata de deportistas la justificación es en atención a la importancia de las funciones o eventos, o de la categoría de los jugadores o de los equipos; de la categoría de las actuaciones, funciones o representaciones en el caso de los actores y músicos y de la categoría misma de los trabajadores académicos.*

El Lic. Mario de la Cueva, define a las condiciones de trabajo como “Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”¹⁷

Menciona que las normas sobre las condiciones de trabajo son esenciales porque aseguran de manera directa e inmediata la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. Decimocuarta Ed. Porrúa. México 1996. Págs. 266, 267.

1.5 Organismo Público Descentralizado. (Luz y Fuerza del Centro).

Hemos oído mencionar de las paraestatales, de los organismos públicos descentralizados desconociendo qué son, lo cual veremos en este apartado

ENTIDADES PARAESTATALES Son los organismos que realizan actividades socioeconómicas y culturales dentro de la administración pública y que no forman parte del conjunto de órganos estrictamente gubernativos del Estado. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal los divide en "administración pública centralizada y administración pública paraestatal". La administración pública centralizada la integran la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos y la Procuraduría General de la República y la Administración Pública Paraestatal la conforman los Organismos Descentralizados, las Empresas de Participación Estatal las Instituciones Nacionales de Crédito, de Seguros y de Fianzas y los Fideicomisos. (Esto se encuentra previsto en el art. 1º de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal)

Gozan de personalidad jurídica y patrimonio propios, están bajo el control del Gobierno Federal, exceptuando a la Universidad Nacional Autónoma de México, la cuál tiene plena autonomía

El Dr Ignacio Burgoa Orihuela comenta en su libro Diccionario de Derecho Constitucional que el nombre correcto para designar a las “entidades paraestatales” sería el de “entidades paragubernamentales”, ya que operan “al lado” del gobierno de Estado propiamente dicho dentro de dicho sistema. Comenta también que es antijurídico que los fideicomisos formen parte de las entidades paraestatales ya que éstos no son personas morales sino que implican actos, contratos y operaciones con fines determinados. Si a un fideicomiso se le otorga personalidad jurídica sería como reconocérsela a un arrendamiento o a una compra-venta.¹⁸

Artículo 90 de la Constitución: “ La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del Orden Administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación y de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación. Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos”. La Administración Pública Paraestatal se encuentra regulada por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

¹⁸ Cfr BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional Garantías y Amparo. Cuarta Ed. Porrúa México 1996 Págs. 142,143

No existía un título genérico dentro de la anterior legislación mexicana (Leyes de 31 de diciembre de 1947, 1965 y 1970) con el cual se denominaran las empresas de participación estatal y los organismos descentralizados. En la actualidad se ha expedido la Ley Reglamentaria de Entidades Paraestatales que regula en forma concreta el funcionamiento, la organización y el control de las mismas (Diario oficial de 14 de mayo de 1986)

La expresión paraestatal en algunas legislaciones extranjeras sólo se usa con un valor de nomenclatura y no se considera como un vocablo con valor jurídico. Dicha expresión en la ley mexicana, se aparta del origen etimológico de la misma ya que significa “algo que no se confunde con el Estado, camina lado a lado del Estado paralelamente al Estado” (Cretella, Diccionario de Adm. Sao Paulo, p.64) y como se puede observar las entidades que abarca el vocablo no caminan al lado del Estado, sino que son parte integrante del Estado

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (1970) se refiere a la palabra “paraestatal” como “los organismos y centros que por delegación del Estado cooperan a los fines de éste sin formar parte de la administración pública, ya que la ley conserva a las entidades paraestatales como parte de la Administración Pública Federal”.

La expresión "Administración Pública Paraestatal" de la ley vigente carece de un contenido jurídico, pues comprende entidades de diferente naturaleza, como sería los organismos descentralizados, las empresas de Participación Estatal, las Instituciones de Crédito, Seguros y Fianzas y la de los Fideicomisos. Se concluye que la expresión "paraestatal" no corresponde dentro de la sección en que se emplea al contenido de la misma y solo se le debe tomar como una expresión inexacta, arbitraria para los organismos que formando parte de la administración estatal, no se consideran como los tradicionales elementos de la Administración Centralizada

Empresa de Participación Estatal.- Dentro de la Administración Pública Paraestatal se incluye a las empresas de participación estatal mayoritaria. Es la asociación del Estado con intereses particulares en la forma de sociedades mercantiles sujetas en principio a las normas del derecho privado. Dichas empresas se denominan tanto en la doctrina como en las legislaciones extranjeras como empresas de economía mixta.

La Ley Orgánica de la Administración Pública considera como empresas de participación estatal a aquellas que reúnan algunos de los siguientes requisitos:

- a) Que el Gobierno Federal, el Gobierno del Distrito Federal, uno o más organismos descentralizados, otra u otras empresas de participación

- estatal, una o más instituciones nacionales de crédito u organizaciones auxiliares nacionales de crédito, una o varias instituciones nacionales de seguros o de fianzas, o uno o más fideicomisos a que se refiere la fracción III del artículo 3º de la Ley, considerados conjunta o separadamente, aporten o sean propietarios del 50 % o más del capital social.
- b) Que en la constitución de su capital se hagan figurar acciones de serie especial que sólo puedan ser suscritas por el Gobierno Federal.
- c) Que al Gobierno Federal corresponda la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del consejo de administración, junta directiva u órgano de gobierno, designar al presidente, al director, al gerente, o cuando tenga facultades para vetar los acuerdos de la asamblea general de accionistas, del consejo de administración o de la junta directiva u órgano de gobierno equivalente (art 46) ¹⁹

Organismos Descentralizados.

El artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece lo que son los Organismos Descentralizados: "Son las entidades creadas por la Ley o Decreto del Congreso de la Unión o por Decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera

¹⁹ Cfr. FRAGA, Gabino Derecho Administrativo, Trigésima Quinta Ed. Porrúa, México 1997 Págs 203,204

que sea la estructura legal que adopten”

El objeto de la creación de éstos organismos descentralizados es :

- La realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias, entendiendo por estratégicas la acuñación de moneda, correos, telégrafos, radiotelegrafía, comunicación vía satélite, emisión de billetes, petróleo y demás hidrocarburos, petroquímica básica, minerales radiactivos y generación de energía nuclear, electricidad, ferrocarriles, en los términos del párrafo cuarto del artículo 28 constitucional: y por prioritarios los tendientes a la satisfacción de los intereses nacionales y de necesidades populares, en los términos de ley.
- La prestación de un servicio público o social.
- La obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social²⁰

Luz y Fuerza del Centro. Es un Organismo Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, constituido por Decreto Presidencial del día 8 de febrero de 1994, publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 9 del mismo mes y año, creado en cumplimiento del Decreto del H. Congreso de la Unión de fecha 21 de diciembre de 1989, que apareció

²⁰ Cfr. DELGADILLO GUTIERREZ, Luis Humberto Elementos de Derecho Administrativo. Limusa. México 1991. Págs. 122, 123.

publicado en el Diario Oficial 27 de diciembre de 1989 mediante el cual se reformó el Artículo Cuarto Transitorio de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica ²¹

Cabe hacer mención la diferencia que existe entre Luz y Fuerza del Centro y Comisión Federal de Electricidad que muchas veces se confunde y se cree que son el mismo organismo pero no es así.

Es cierto que los dos son organismos descentralizados con personalidad jurídica y patrimonios propios, que los dos se dedican a vender el mismo producto que en este caso es la energía eléctrica, pero con la diferencia que son organismos independientes, con un sindicato para cada uno de ellos, en el caso de Comisión Federal de Electricidad su sindicato es el S U T E.R.M (Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana) y en el de Luz y Fuerza del Centro su Sindicato es el S M.E (Sindicato Mexicano de Electricistas), en alguna época se trató de fusionarlas declarando a la Compañía de Luz y Fuerza (en esa época se llamaba así) en estado de liquidación y que se quedara un solo organismo, pero no se logró. Otra diferencia es que Comisión Federal de Electricidad genera y comercializa la energía eléctrica en toda la República Mexicana, mientras que Luz y Fuerza del

²¹ Luz y Fuerza del Centro Contrato Colectivo de Trabajo 1998-2000. Offset y Diseño. México 1998. Proemio. Pág. 1

Centro le compra la energía eléctrica a Comisión Federal de Electricidad la vende y distribuye en el Distrito Federal, Area Metropolitana, parte del Estado de México, parte del Estado de Pachuca y parte del Estado de Morelos.

Terminamos éste capítulo referente a conceptos generales, en el cual aprendimos los conceptos de patrón, trabajador, sindicato, condiciones generales de trabajo y organismo público descentralizado, todo ello con la finalidad de poder entender conceptos que manejamos a diario pero no conocemos del todo bien. Conocimos la diferencia que existe entre Luz y Fuerza del Centro y Comisión Federal de Electricidad.

CAPITULO 2.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN MEXICO

CAPITULO 2. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN MEXICO.

.En este capítulo veremos como se manejaban las condiciones de trabajo en otra época distinta a la nuestra, su evolución hasta llegar a lo que tenemos hoy en día.

2.1. El Derecho Precolonial (siglo XVI).

Esta fue una época en la que las condiciones de trabajo fueron casi nulas, no se contemplaron sino hasta la llegada de los españoles

Existen pocos antecedentes en torno a la forma como se regulaban las condiciones de trabajo existentes. Los obreros y artesanos libres con quienes los contrataban debieron haber hecho numerosas relaciones de tipo laboral; con claridad no se conserva algún indicio con el que se pueda determinar las posibles formas de jornada, de salario y algún otro tipo de condición relativa a la prestación de servicio que se dió en aquella época.

Había artesanos y obreros libres en forma paralela con la esclavitud; así lo describe Hernán Cortés en su Segunda Carta de Relación que dirige al Rey de España, Carlos V, al narrar lo que encontró cuando llegó a Tenochtitlán:

"Hay en todos los mercacos y lugares públicos de la dicha ciudad. todos los días muchas personas trabajadores y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales " ²²

El Lic. Néstor de Buen en su libro *Derecho del Trabajo* T. I nos dice que Lucio Mendieta comenta: No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial. Existe poca información al respecto y lo poco que se tiene deriva de meras suposiciones mas que de datos fidedignos. Nos dice que Sahagún, en su *Historia General de las Cosas de Nueva España*, se refiere a los tipos diferentes de oficios y artes a que se dedicaban los mexicanos de aquella época: oficial de pluma (era el que hacia bordados o mosaicos y trabajos con plumas de ave), oficial mecánico, herrero, platero, cantero, lapidario, pintor, albañil; médicos, cantores, brujos, hechiceros, tejedores, sastres, mercaderes, alfareros, fabricantes de calzado, de armas, etc.....", comenta además que los artesanos y obreros, en general comenzaban como aprendices y después de aprobar el examen correspondiente quedaban autorizados para ejercer un arte u oficio que hubiere aprendido. Afirma Herbert Spencer en su libro *Los Antiguos Mexicanos*, México 1896, p.9. cit Por Mendieta, p. 52, que los obreros y los artesanos formaban gremios. Cada gremio en la ciudad tenía su demarcación, tenía un dios tutelar, una deidad, un

²² DAVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Porrúa Segunda Ed México 1991 Pág 24

jefe y festividades exclusivas ²³

Nada se sabe respecto al salario, las horas de trabajo y de las relaciones de trabajo entre los obreros y los patronos, sin embargo debieron establecerse esas relaciones con los artesanos y obreros libres pese a la existencia de la esclavitud

2.2. El México Colonial.

Epoca en la que se mejoraron las condiciones de trabajo y se consideraba mas a los indios dándoles un mejor trato.

El primer intento para reglamentar el trabajo en aquella época lo constituyeron las Leyes de Indias, inspiradas en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, destinada para proteger al indio de América, de los imperios de Perú y México, con la finalidad de impedir la despiadada explotación de la cual eran objeto los indígenas por parte de los encomenderos. En los primeros años de la Colonia se dió una pugna ideológica entre las virtudes cristianas de los misioneros y la ambición de oro de los conquistadores. En ellas se puede apreciar diversas disposiciones que podrían quedar incluidas en una legislación actual del trabajo, como serían las que procuraron asegurar la

²³ Cfr DE BUEN, Néstor. Ob cit Pág 283

percepción efectiva del salario a los indios. Las Leyes de Indias llevaban la influencia del conquistador ya que a los indios se les reconoció su categoría de seres humanos, pero en la realidad (es decir, en la vida política, social y económica) no eran los iguales de los vencedores.

No existen disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el amo y el indio, sino más bien serían actos píos determinados por el remordimiento de las conciencias, medidas de misericordia, concesiones otorgadas a una raza vencida y que no tenía derechos políticos y sufría de una cruel explotación.

Los gremios en la Colonia eran diferentes a las corporaciones europeas, ya que las corporaciones eran autónomas y el derecho que emanaba de ellas para regular las relaciones de trabajo de los aprendices y compañeros y lo referente a la economía eran válidas por voluntad de ellas.

Las Ordenanzas de Gremio regían las actividades en la Nueva España. En un principio las corporaciones fueron un instrumento de libertad, en cambio en América la Organización gremial y las Ordenanzas fueron un acto de poder del gobierno absolutista para controlar la actividad de los hombres. Las corporaciones regulaban la calidad y la cantidad de las mercancías y determinaba los salarios y la disciplina de los talleres. El sistema de los

gremios en la Nueva España restringía la producción para beneficiar a los comerciantes de la Península.

Los gremios de la Nueva España desaparecieron dentro del régimen de la Colonia; la ley del 8 de junio de 1813 autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio " ²⁴

En la Epoca Colonial el ordenamiento que sobresalió de entre todos los que se crearon fueron las Leyes de Indias, las cuales buscaban proteger a los indígenas.

Dentro de las disposiciones que contenían éstas leyes podemos mencionar algunas de las cuáles son de interés para el derecho laboral asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya. ²⁵

Privó la idea de que éstas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit Pág 39

²⁵ Cfr. DAVALOS, José. Ob.cit Pág 53

Dentro de éste régimen las ordenanzas de los gremios, constituyeron el sistema corporativo de la organización del trabajo y con las cuales se reglamentaron de forma rigurosa los oficios. La pequeña burguesía industrial surgió de los gremios y estuvo representada por los maestros y artesanos los cuales hacían un monopolio de la producción de los indios, negros, aprendices mestizos y oficiales.

Debido a la habilidad y destreza de los indígenas, al aumento de la competencia y al crecimiento de la producción, las corporaciones gremiales restringen la admisión de nuevos miembros, provocando que los exámenes de los oficiales y los plazos para el aprendizaje se alargaran dificultando cada vez mas el obtener el título de maestro.

Encontramos que Alejandro de Humboldt describió, las condiciones de vida y de trabajo que existían a principios del siglo XIX en los obreros dentro del régimen colonial, a saber: " Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el maltrato que se da a los trabajadores: hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes, que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien una cárcel; las

puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura.²⁶

Con la organización gremial se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las ordenanzas otorgaban cierta autonomía a los maestros para elaborar las reglamentaciones complementarias.

La Ley de 8 de junio de 1813, declaró la desaparición de los gremios al autorizar a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino, a que sin necesidad de una licencia o ingresar a un gremio podían establecer libremente las fábricas y oficios que estimaren convenientes. El Lic Néstor de Buen comenta en su libro *Derecho del Trabajo Tomo I* que el Licenciado Genaro V. Vázquez en el libro *Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios* hizo un resumen de lo más importante de las Leyes de Indias, a saber :

- a) " La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

²⁶ Cfr. *Ibidem* Pág. 54

- c) Los descansos semanales originalmente establecidos por motivos religiosos. Comenta el Lic. Vázquez a propósito que el Emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales
- d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios. Dice la real Cédula que les den (a los indios) y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlas más tiempo del referido, por ninguna vía
- e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificará, para evitar engaños y fraudes. Felipe II, el 8 de julio de 1576 (Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin

engaño o fraude Con fecha 22 de septiembre de 1593, Felipe II ordena que se pague a los indios chasquis y correos, en mano propia y sin dilación (Ley XXI , Título XVI, Libro III). En relación a la puntualidad en el pago se cita la Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe III el 20 de abril de 1608, en la cual ordena se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde En la Ley de 26 de mayo de 1609 de Felipe III (Ley VII, del Título XIII Libro VI) se encuentra la obligación de pagar en efectivo y declara "perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere en multa, por ser la voluntad real" que la satisfacción sea en dinero

- f) La tendencia a fijar el salario. El virrey Enríquez dictó una disposición en enero de 1576, la cual decía que se pagaran 30 cacao al día como salario a los indios macehuales; el Conde de Monterrey dictó en 1599 la orden para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del Conde de Monterrey, dictada en 1603, en la que se estableció el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en "real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.
- g) La protección a la mujer encinta, prevista en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que se citó la Corona para discutir la protesta que los monjes dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles

por la explotación de que eran objeto los indios. También se establece para poder ser admitido al trabajo en 14 años la edad mínima necesaria.

- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas. El 6 de febrero de 1538 Carlos V expide la Ley XIV, del Título VII del Libro VI en donde se prohíbe que acarreen bultos los menores de 18 años. También el 12 de septiembre de 1533 ordena Carlos V: que no pasará de dos arrobas la carga que transportaran los indios, y que se tomará en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.
- i) El principio de las casas higiénicas lo dictó el virrey Antonio Bonilla en el Capítulo V de la Real Cédula en marzo de 1790, el cuál resulta un antecedente importante aún cuando se refiere a los esclavos. Dice. Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más de dos en un cuarto. destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.. .
- j) En el Bando sobre la libertad, tratamiento y jornales de los indios en las Haciendas, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785, aparecen consagrados la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad. En el que decía. Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y

cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si hubiesen trabajado " ²⁷

En realidad éstas disposiciones no funcionaron, así lo señala Genaro V. Vázquez, cuando hace alusión a las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias: "La falta de sanción suficiente en la ley misma, otras la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación, otras por defecto de la ley, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, otra la contradicción de unas leyes con las otras, Otras veces la ignorancia misma de la Ley a la que hacía mención Carlos V o sus consejeros". ²⁸

Las Leyes de Indias.

De las disposiciones que componían ésta recopilación, destacaban los referentes a la jornada máxima de trabajo, el pago del séptimo día, los

²⁷ DE BUEN L., Néstor. Ob cit Págs. 285,286

²⁸ Ibidem. Pág. 287

descansos semanales. los cuales respondían a una motivación religiosa, la protección a la maternidad, la protección al salario cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral, el establecimiento de 14 años como edad mínima para poder prestar servicios, habitaciones higiénicas, la protección relacionada con labores insalubres, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades ²⁹

Casi no se cumplieron las Leyes de Indias y esto se debió a la falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las leyes; ignorancia de la ley en las provincias mas distantes, ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley, tratar de hacer efectivas leyes hechas en la península en la Nueva España.

La Encomienda.

Surgió un sistema que trató de dar protección a los indígenas y éste fue la encomienda; surgió por diversos factores entre los cuales encontramos: la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, los cuales ignorando la utilidad y el significado de la moneda no hubiera trabajado a cambio de un salario.

²⁹ Cfr. DAVALOS, José. Ob.cit Págs 24, 25.

Consistió en que el encomendero tenía a su cargo un cierto número de indios, a los que tenían que servirle y tributarle como encomendados, a cambio el encomendero les debía dar buen trato e impartirles la doctrina cristiana.³⁰ En un principio la finalidad de la encomienda fue de tipo proteccionista, pero degeneró en un sistema de explotación.

El Repartimiento.

Surgieron nuevos sistemas de trabajo. debido a que la encomienda fue perdiendo su eficacia, y apareció el repartimiento o cuatequil a fines del siglo XVI y consistió en sacar a los indios necesarios de los pueblo para realizar los duros trabajos de las minas y las faenas agotadoras del campo; era obligatorio este servicio para varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente y el funcionario denominado juez repartidor debía constatar que nunca debía de atender con el adecuado desarrollo de la vida de los pueblos.³¹

A las autoridades de un pueblo el juez repartidor les indicaba el número de indígenas que debían enviar a los lugares donde se necesitaba su mano de obra, y éstos tenían la obligación de hacerlo, de lo contrario les imponían severas multas.

³⁰ Cfr. Ibidem Pág 26

³¹ Cfr. Idem

La cédula real de 1601 prohibió el repartimiento, debido a las injusticias que se generaron; en 1609 se restableció con algunas reformas para quedar abolida de manera definitiva en 1631, quedando los pueblos de indios con la obligación de aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo en las minas

El Trabajo por jornal o "peonaje".

Consistía en el trabajo que ofrecían los indígenas de manera voluntaria como gañanes (trabajadores libres) para las labores minera ganadera y agrícola.

A los indios les era más atractivo ir voluntariamente a ofrecer sus servicios a las haciendas que el trabajo en los pueblos y caminos, esto se debió a que tenían un salario regular y parte de el se les pagaba en maíz, garantizando con ello el sustento.

Al obligarse al trabajador a arraigarse por motivo de deudas originó que este sistema creciera rápidamente, de esta manera los peones acasillados quedaron sujetos a la hacienda para cubrir anticipos sobre tributos, deudas hereditarias, salarios y diezmos parroquiales. El peonaje cumplió con finalidades que la encomienda no pudo realizar y fue menos riguroso que otros trabajos como los obrajes y talleres.

Los Obrajes.

Se dijo que iban a ser el inicio en América de un gran desarrollo manufacturero, pero la realidad fue que tenía tal número de limitaciones y prohibiciones. *que resultó precario su funcionamiento y rendimiento.*

Con relación a los talleres de artesanos, los obrajes estaban en desventaja, debido a que los primeros gozaban de un sinnúmero de privilegios al amparo de los gremios

Alejandro de Humboldt hace una descripción de las condiciones en las que se laboraba en esos centros de explotación a principios del siglo XIX. Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores. Hombres libres, hombres de color e indios, están confundidos con galeotes que *la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar a jornal.* Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados. Cada taller parece mas bien una cárcel: las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos

son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura ³²

Por el tipo de economía de la Nueva España, por la insuficiencia del capital industrial, por la política proteccionista del gobierno hacia los gremios, los obreros no lograron un desarrollo importante

El Taller y los Gremios.

Estaban regulados por ordenanzas y reglamentos, que eran las directrices del sistema gremial. La libertad de trabajo la restringían ya que para poder dedicarse a la práctica de algún oficio tenía que estar afiliado al gremio respectivo. Tenían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz.

No se aprovechaba la habilidad manual de los indígenas ya que la producción se restringía, y aumentaron los plazos de aprendizaje y los exámenes para obtener el grado superior. Los gremios desaparecieron en la época colonial; esto se debió a la Ley de 8 de junio de 1813 con la cuál se autorizaba a los hombres del reino a dedicarse al oficio que mas les agradara, con la posibilidad de establecer fábricas sin que para ello necesitaran licencia alguna, o de estar afiliado a algún gremio.

³² Cfr. Ibidem. Pág 28

La Legislación en el México de la Independencia.

No se encontraron antecedentes claros, relativos a los derechos de los trabajadores en los bandos, declaraciones, constituciones, que hayan sido dictadas desde el comienzo de la guerra de independencia hasta la consumación de la misma

Las disposiciones vigentes en la Nueva España subsistieron por los artículos 1° y 2° del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, los cuales constituyeron antecedentes del art. 133 Constitucional vigente, y que decían:

"Art. 1° Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del imperio".

"Art. 2° Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia".³³

En el "Bando de Hidalgo" del 6 de diciembre de 1810, dado en la ciudad de Guadalajara, ordenaba en su artículo 1° a los dueños de esclavos que les

³³ DE BUEN L., Néstor Ob cit. Pág 288.

diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte"³⁴

En el artículo 24 de los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, determinaba la prescripción de la esclavitud, y en el artículo 30 decretó la abolición de los exámenes de artesanos, y quedarían calificados sólo por su desempeño.³⁵

En los "Sentimientos de la Nación o 23 puntos" del 14 de septiembre de 1813, en el punto 12 establece "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto." Insiste en el punto 15 en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.³⁶

En el artículo 12 del "Plan de Iguala" del 24 de febrero de 1821 y dado por Agustín de Iturbide, dice, todos los habitantes de él (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.³⁷

³⁴ Cfr. DE BUEN L., Néstor Ob.cit Pág. 288

³⁵ Cfr. Idem

³⁶ Cfr. Idem

³⁷ Cfr. Ibidem Pág. 289.

La Constitución del 4 de octubre de 1824 no contiene disposición relativa que sirva como antecedente de derechos laborales: lo mismo sucedió con la Constitución del 29 de diciembre de 1836. Para el proyecto de una nueva Constitución en 1856 se tocó el problema de los trabajadores.

2.3 La Huelga de Cananea y Río Blanco.

Estas huelgas junto con la de Puebla constituyeron antecedentes importantes para las condiciones de trabajo en México, ya que se solicitaron por primera vez la jornada de ocho horas, trato igual a los trabajadores mexicanos respecto a los extranjeros, con la consecuencia de pérdida de muchas vidas

La Huelga de Cananea.

Esta huelga se dió en el mineral de Cananea, Estado de Sonora, entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, se reclamó por primera vez la jornada de ocho horas, se exigió que a los trabajadores mexicanos se les diera un trato de igualdad respecto de los extranjeros y la exigencia de que la proporción de trabajadores mexicanos fuera del noventa por ciento respecto de los que trabajen en una empresa determinada. *Las peticiones contenidas en el pliego petitorio se presentaron el 1° de junio de 1906 y decía:*

1. "Queda el pueblo obrero declarado en huelga
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes
 - a) La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel
 - b) El mínimo sueldo del obrero. será cinco pesos con ocho horas de trabajo
 - c) En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - d) Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción
 - e) Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes " ³⁸

Este movimiento de huelga surge de las masas hacia los dirigentes de las empresas, sin que exista anteriormente un sindicato que apoye esos esfuerzos; esto origina que los integrantes de ésta huelga carezcan de formación sindical y de malicia, con la consecuencia que los trabajadores sean sorprendidos por las provocaciones que les cuesta muchas vidas. eliminación de sus dirigentes y el fracaso del movimiento.

³⁸ Ibidem Págs. 307, 308

La Huelga de Río Blanco.

Tuvo lugar éste acontecimiento el 7 de enero de 1907 en Río Blanco, Orizaba en el Estado de Veracruz. Con características muy distintas de la huelga de Cananea; tuvo un saldo muy elevado de heridos y muertos por parte de los trabajadores.

Consideramos importante transcribir la cronología de sucesos correspondientes a éste movimiento:

- a) "Fundación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención principal del magonista José Neira.
- b) Disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y reorganización, en el año de 1906, bajo la dirección de José Morales, típico dirigente mediatizado.
- c) Constitución, en el mes de septiembre de 1906, por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del Centro Industrial Mexicano, como organismo de defensa patronal, al que después adhieren los dueños de las demás fábricas.
- d) Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas verdaderamente espeluznantes (prohibición a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a 8 de la

- noche con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos) es rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala
- e) Declaración de una huelga general al fracasar las tentativas conciliatorias. el día 4 de diciembre de 1906. en 30 fábricas, de la misma zona.
 - f) Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, general Porfirio Díaz.
 - g) Paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a mas de cincuenta mil trabajadores
 - h) Laudo de Porfirio Díaz de 4 de enero de 1907, que es entregado por éste a los obreros, por conducto de sus representantes entre los que se incluía como observador a José Morales, Presidente del "Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco" y cuyo laudo favorece totalmente al interés patronal. En el se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.
 - i) Rechazo del laudo por parte de los obreros. Los de Río Blanco se reúnen en Orizaba, en el Teatro "Gorostiza", donde son informados por José Morales. El acto concluye en un mitin de repudio a José Morales y con gritos en contra de la dictadura.
 - j) Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo, en la mañana del 7 de enero. Mitin enfrente de la puerta de la fábrica. Después, el ataque al almacén de Víctor Garcín, que fungía como tienda de raya su

incendio y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa, donde son quemadas las tiendas de raya, también propiedad de Garcín, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Garcín, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.

k) *La represión bestial a cargo del ejército.*" ³⁹

Los acontecimientos de Río Blanco no formaron una huelga en sí, con peticiones concretas, sino mas bien una negativa para volver al trabajo y un acto de violencia en contra del almacén de raya y no contra la empresa, convirtiéndose éstos hechos para que se prohibieran las tiendas de raya durante el régimen revolucionario.

Tanto la Huelga de Cananea, la huelga de Río Blanco y la huelga en Puebla de los trabajadores de la industria textil constituyeron antecedentes importantes del gran movimiento que se suscitara en 1910, en la huelga de Cananea en 1906. exigían los trabajadores la obtención de mejores salarios y eliminar los privilegios que gozaban los empleados norteamericanos. Esta huelga vió su fin con la intervención (con lujo de violencia) de tropas norteamericanas. El suceso de Río Blanco concluyó con el hecho de que prohibieran posteriormente las tiendas de raya.

³⁹ Ibidem Págs 309, 310

La huelga de Puebla por parte de los trabajadores de la industria textil se dió porque les impusieron un reglamento de fábrica el cuál afectaba la dignidad y libertad de los trabajadores; desafortunadamente no tuvo resultados positivos ya que los patrones decretaron un paro general y los trabajadores le solicitaron al Presidente Porfirio Díaz diera solución a ese conflicto, pero lo único que hizo fue apoyar a los empresarios aceptando únicamente prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

La huelga de Cananea se declaró el 31 de mayo de 1906 en la mina "Oversight" dentro del cambio de operarios y mineros, se dio en forma pacífica. En la mañana del 1° de junio de 1906 los líderes de los huelguistas presentaron un memorándum con los siguientes puntos

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes
 - a) La destitución del mayordomo Luis (nivel 19).
 - b) El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.
 - c) En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.". se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros. teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - d) Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación

- e) Todo mexicano. en el trabajo de esta negociación. tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes. ⁴⁰

2.4. La Constitución de 1917.

En esta Constitución se trató por primera vez en capítulo especial lo relacionado a los derechos laborales, incluyendo las condiciones de trabajo.

Como antecedentes de la Constitución de 1917 se puede mencionar que en el año de 1906 se publicó por parte de Ricardo Flores Magón el programa y manifiesto del Partido Liberal, en el que se analizó las condiciones de los campesinos y obreros así como la situación del país por esos años. Contiene principios que sirvieron de base para la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917 como serían: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; jornada máxima de 8 horas. reglamentación del trabajo a destajo; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; prohibición de las tiendas de raya; prohibición de los descuentos y multas; pago del salario en efectivo; reglamentación de la actividad de los medieros; anulación de las deudas de los campesinos; indem-

⁴⁰ Cfr. TRUEBA-URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Ed. Porrúa México 1981. Págs 5,6

nización por accidentes de trabajo: el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; habitaciones higiénicas para los trabajadores e higiene y seguridad en las fábricas y talleres.⁴¹

Otro antecedente importante serían las Leyes de los Estados antes de 1917. El 30 de abril de 1904 el legislador del Estado de México a proposición del gobernador José Vicente Villada dictó una ley en la que se estableció que en caso de accidentes por riesgos de trabajo había la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores.

En el Estado de Nuevo León el 9 de noviembre de 1906 se expidió una ley en la que el accidente de trabajo lo contempló como único accidente de trabajo y lo definía como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él" y fijó en caso de incapacidad *permanente indemnizaciones cuyo importe era de hasta dos años de salario.*

La Ley de 23 de agosto de 1914 en Aguascalientes redujo la jornada de trabajo a ocho horas, implantó el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios. El 15 de septiembre de 1914 un decreto fijó en San Luis Potosí los salarios mínimos. Sucedió lo mismo en Tabasco además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y cancelando a los campesinos sus deudas.

⁴¹ Cfr DAVALOS, José. Ob cit. Pág 59

Salvador Alvarado expidió en Yucatán las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas": La ley agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre, y del trabajo. La ley del trabajo contenía principios que reconoció y estableció y que después integrarían el artículo 123 constitucionales, como son: " el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social, el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la Ley sirve para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones". Esta Ley (Ley Alvarado) reglamentó las huelgas, contratos colectivos y asociaciones; reglamentó también la jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones como parte del derecho individual del trabajo; reglamentó además el trabajo de menores y de las mujeres. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían de conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales, jurídicos y económicos " ⁴²

Existió en la capital de la República en abril de 1915 un proyecto de Ley del contrato de trabajo con el que se pretendía regular los contratos individuales y colectivos de trabajo, a los contratos colectivos se les llamó contratos normativos.

El 1º de julio de 1906, el Partido Liberal Mexicano, del cuál era Presidente

⁴² Ibidem. Págs 60, 61.

Ricardo Flores Magón, lanza en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica el Programa que es la base ideológica de la Revolución Mexicana y fundamento del artículo 123 Constitucional

El capítulo " Capital y Trabajo " menciona:

- 21 " Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente. \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado. y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador
22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- 23 Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.
24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
- 25 Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
26. Obligar a los patrones o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.
27. Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.
29. Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros
30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
31. Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya
32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
33. Hacer obligatorio el descanso dominical."⁴³

El proyecto constitucional que se presentó en materia laboral fue decepcionante por los siguientes aspectos:

⁴³ DE BUEN, Néstor Ob cit Págs. 311, 312

En el artículo 73 fracción X se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo. Dicho proyecto agregó un párrafo al artículo 5°, con el cual se limitó la obligatoriedad del contrato de trabajo a un año.

Las diputaciones de Yucatán y Veracruz presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5°, las cuáles contenían normas concretas en favor de los trabajadores. Dentro de los diputados que intervinieron en la discusión de los diferentes artículos que iban a conformar la Constitución hizo uso de la palabra Héctor Victoria, diputado obrero por Yucatán, él planteó las bases de lo que después sería el artículo 123 constitucional: " El artículo 5°... .. debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones." ⁴⁴ El diputado Froylán C. Manjarrez, dijo que era conveniente que las cuestiones obreras se retiraran del artículo 5° y que se dedicara en capítulo o título especial en la Constitución.

Fue promulgada el 5 de febrero de 1917, contiene por primera vez dentro de la historia de las Constituciones los puntos básicos de los derechos laborales.

⁴⁴ DAVALOS, José. Ob.cit Pág 64

2.5. El Nacimiento del Artículo 123.

Este artículo se creó con la finalidad que tuviera lo relacionado a materia laboral, entre ellas las condiciones de trabajo.

La comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, estuvo conformada por José Natividad Macías, Pator Rovaix, Lugo y De los Ríos, el proyecto de Macías fue tomado como base. El proyecto final fue turnado a la Comisión del Congreso la cual era la encargada de presentarlo a la asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y el 23 de enero de 1917 los diputados aprobaron por unanimidad de votos (163) el artículo 123.

La discusión del artículo 5º del Proyecto comenzó el martes 26 de diciembre bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas. El dictamen de la Comisión proponía modificaciones, relacionadas al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo; el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo. Se agregó un párrafo final al proyecto que señalaba: La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el

descanso hebdomadario. Hebdomadario, ría (Etim de Hebdómada, o del lat Hebdomadarius) adj, semanal Enciclopedia Universal Ilustrada, Espasa. Calpe, S.A)⁴⁵

Se inscribieron catorce oradores para hablar en contra del Dictamen. La única oposición seria fue la de Fernando Lizardi, el cuál dijo “este último párrafo donde principia diciendo: ‘La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas’ es ilógico, porque contradice lo que dice el artículo 4º que garantizaba la libertad de trabajar, a diferencia de éste párrafo que garantizaba el derecho de no trabajar”⁴⁶ El diputado por Yucatán, de apellido Victoria pidió rechazar el dictamen, que se crearan bases constitucionales para poder así legislar en materia laboral, como sería : “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje. prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños accidentes, seguros e indemnizaciones, etc ”⁴⁷

Texto original aprobado por el Constituyente del Artículo 123 de la Constitución:

⁴⁵ Cfr. DE BUEN, Néstor. Ob.cit. Pág. 333.

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ Ibidem. Pág. 334.

"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 duración de la jornada máxima nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche ;
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato ,
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos ;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren

adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos ,

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX .

VII Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad ;

VIII El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento ;

IX La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se *formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado ,*

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

- XI Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos ;
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas ;
- XIII Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar ;

XIV Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario :

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes :

XVI Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.,

XVII Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros ;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del

trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje :

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

2.6. Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

Esta Ley es el complemento del artículo 123 de la Constitución y las dos constituyen las bases de los derechos laborales.

Para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo el gobierno tenía planeado reformar los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución. La Secretaría de Gobernación, convocó el 15 de noviembre de 1928 a una asamblea obrero-patronal que se reunió en la Ciudad de México y presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo, este documento es el primer antecedente de la elaboración de la Ley de 1931.

La reforma constitucional se publicó el 6 de septiembre de 1929, el presidente de la República quien fue el Lic. Emilio Portes Gil envió un Proyecto de Código Federal del Trabajo al Poder Legislativo, encontrando una fuerte oposición en el movimiento obrero y en las Cámaras, esto debido a que establecía el principio de sindicación única, tanto para el municipio en el caso de sindicatos gremiales, como para los sindicatos de empresa; también encontró oposición porque bajo el título de arbitraje semi-obligatorio ocultaba lo que vendría a ser el arbitraje obligatorio de las huelgas. Se llamaba semi-obligatorio ya que la Junta debía arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo, esto lo contemplaba la Declaración de Derechos Sociales en la fracción XXI.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto dos años después al que ya no se le llamó Código sino Ley. Se envió al Congreso de Ministros, éste lo remitió al Congreso de la Unión, donde se hizo un debate amplio y después de un número importante de modificaciones se aprobó y promulgó el 18 de agosto de 1931.

El camino para llegar a la Ley Federal del Trabajo de 1931 se dió con los antecedentes siguientes; Cuando Venustiano Carranza presentó el anteproyecto de Constitución en Querétaro, en donde señalaba que el Congreso tendría en materia de trabajo facultades para dictar leyes, dicha tesis se

desechó; concediendo dentro del proemio del artículo 123 la facultad de hacerlo al Congreso así como a los gobiernos de los Estados. Tiempo después el presidente Portes Gil, el 26 de julio de 1929 propuso en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional, con las que se modificaba las facultades que tenía el Congreso y el proemio del artículo 123 para que sólo correspondiera al Congreso esa facultad; las reformas se declararon aprobadas el 22 de agosto de 1929 contando con el consenso unánime de los legisladores y diputados de los Estados.

En el mes de julio de 1929 se presentó el primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo", lo redactó una comisión por encargo de Portes Gil, dicha comisión la integraron Enrique Deihumeau Práxedis Balboa y Alfredo Iñarritu; fue rechazado debido a los errores que presentaba en materia de huelga y en materia sindical así como la antipatía que existía hacia Portes Gil

El segundo proyecto, ya no se llamaría "Código" sino "Ley", siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Sáenz se formuló esta Ley; la comisión que lo redactó estuvo integrada por los licenciados Cayetano Ruiz García, Eduardo Suárez y Aquiles Cruz.

El Presidente Pascual Ortíz Rubio promulgó la Ley el 18 de agosto de 1931. El

artículo 14 transitorio derogó todos los decretos y leyes expedidos anteriormente por el Congreso de la Unión y por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo.

La Ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, se reformó y adicionó en varias ocasiones, siendo las más importantes:

- a) " En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones especiales del salario mínimo;
- b) Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal ;
- c) La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos ,
- d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;
- e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo." ⁴⁸

⁴⁸ Ibidem Pág. 358

Lo trascendente de esta ley se debe a tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

2.7. Condiciones de Trabajo en la Compañía de Luz y Fuerza Mexicana.

(Después de la Nacionalización de la Industria Eléctrica).

En este inciso vamos a ver como se conceptuaba al trabajador, la clasificación y duración de la jornada, la duración de la misma, los descansos, vacaciones, en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y El Sindicato Mexicano de Electricistas.

CAPITULO QUINTO.

Horas de Trabajo e Intensidad y Calidad del mismo.

CLAUSULA 44. DEFINICION DE LAS JORNADAS DE TRABAJO.

- I "JORNADA DIARIA EFECTIVA. Se entiende por **jornada diaria efectiva** de un trabajador el tiempo que emplee al servicio de las Compañías dentro de un período de veinticuatro horas, contado a partir de la hora en que reglamentariamente deba principiar sus labores.
- II JORNADA SEMANAL EFECTIVA. Se entiende por **jornada semanal efectiva** de un trabajador el tiempo que emplee al servicio de las Compañías dentro de un período de ciento sesenta y ocho horas, contado

a partir de la hora en que reglamentariamente deba principiar sus labores diarias, tomando esa hora del lunes como principio de semana, aun cuando el trabajador deba descansar ese día

III. **JORNADA DIARIA NORMAL.** Se entiende por **jornada diaria normal** de un trabajador el tiempo que deba emplear al servicio de las Compañías ordinaria, periódicamente, de acuerdo con el horario establecido en el Reglamento Interior de trabajo y sin exceder el máximo que fija este contrato, dentro de un lapso de veinticuatro horas, contado a partir de la hora en que según dicho Reglamento deba principiar sus labores.

IV. **JORNADA SEMANAL NORMAL.** Se entiende por **jornada semanal normal** de un trabajador el tiempo que deba emplear al servicio de las Compañías ordinaria, periódicamente, de acuerdo con el horario establecido en el Reglamento Interior de Trabajo y sin exceder los máximos legales, dentro de un lapso de ciento sesenta y ocho horas, contado a partir de la hora en que según dicho Reglamento deba principiar sus labores diarias, tomando esa hora del lunes como principio de semana, aun cuando el trabajador deba descansar ese día.

CLAUSULA 46. CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES SEGUN SU JORNADA NORMAL. Los trabajadores de las Compañías, por duración de sus jornadas normales, se dividen en tres clases:

- I. TRABAJADORES DE TURNO EN TRABAJOS DE CARÁCTER CONTINUO. La Clase "A" comprende a los trabajadores de turno en trabajos de carácter continuo, o sean los que ocupen los puestos de operadores, tableristas, turbineros y demás trabajadores de las plantas y de las subestaciones de las Compañías y cualesquiera otros que ocupen puestos cuyas labores de operación o de vigilancia no pueden ser interrumpidas sino que se efectúan durante las veinticuatro horas del día.
- II OTROS TRABAJADORES. La Clase "B" comprende el resto de los trabajadores de las Compañías con excepción de los de la Clase "C", o sea los que ocupan puestos cuyas labores no son de carácter especialmente penoso ni deben forzosamente efectuarse durante las veinticuatro horas del día, sino que se interrumpen por un lapso más o menos largo
- III TRABAJOS ESPECIALMENTE PENOSOS La Clase "C" comprende a aquellos trabajadores que lleven a cabo durante toda o la mayor parte de su jornada, labores que no pueden ejecutarse sino en condiciones especialmente penosas, tales como perforaciones de pozos o zanjas cuya profundidad sea cinco o más veces su anchura, túneles, trabajos continuados en el interior de las tuberías o pozos de transformadores o de visita —excluida la construcción—, trabajos a temperatura ambiente superior a 40 grados C., transporte a espalda, etc. La Clase "C" comprenderá también a aquellos trabajadores que, debiendo quedar en la Clase "A" por

la naturaleza de sus labores, las ejecuten en las condiciones a que se refiere el párrafo anterior. Cuando las Compañías tengan que llevar a cabo trabajos como los antes mencionados, discutirán el caso con el Sindicato con el objeto de fijar la reducción que deba hacerse a las *jornadas de trabajo*, en vista de la naturaleza y circunstancias de las labores por ejecutar

CLAUSULA 47. JORNADAS NORMALES DE TRABAJO.

I. TRABAJADORES DE LA CLASE "A"

- a) Jornada Diaria. La duración en horas de las jornadas diarias normales para los trabajadores de la Clase "A" será como sigue.

Diurna : 8 horas.

Mixta : 7 horas 30 minutos

Nocturna 7 horas

- b) Entrada y Salida. Los trabajadores de la Clase "A" deberán marcar en los relojes o registros correspondientes las horas de entrada y salida de *sus jornadas de trabajo*.
- c) Descanso Semanal Legal y Descansos Adicionales. Después de cinco *días de trabajo*, los trabajadores de la Clase "A" disfrutarán de 56 horas de descanso, contado a partir de la hora en que termine su turno: dentro de esas 56 horas quedarán comprendidos el descanso semanal legal y los descansos adicionales, que serán disfrutados y se computarán en los

términos de la adjunta **curva de turnos y días de descanso semanal legal y descansos adicionales**, de acuerdo con las siguientes estipulaciones: Los trabajadores de la Clase "A", por cada cinco días de trabajo disfrutarán de un descanso de 56 horas, dentro de las cuales se distinguen los siguientes períodos

1. Desde la terminación de la jornada normal del último día de labor se cuenta un período, no menor de 8 horas, hasta la iniciación del primer día natural siguiente

2. A continuación sigue un período de 24 horas que es el día de descanso semanal legal, el cual se cuenta de las 0 horas a las 24 horas del día que se inicia al terminar el período mencionado en el punto 1.

3. Finalmente, desde la terminación del día de descanso semanal legal se cuenta otro período hasta completar las 56 horas del descanso total. Así pues, el descanso semanal legal es invariablemente de 24 horas y coincide siempre con un día natural. Los períodos de descanso anterior y posterior al día de descanso semanal legal comprenden los descansos diario y complementario o contractual

4. Se establece un pago adicional por 37 horas 30 minutos que se hará en los términos del punto 4 del inciso a) de la fracción VII de la Cláusula 40 de este Contrato, por cada ciclo de 20 semanas de trabajo para los trabajadores de Clase "A", que se denominará **complemento de ciclo**. Este pago adicional se hace a los trabajadores de la Clase "A", por aplicación de la jornada de 40

horas semanales en su régimen especial de trabajo y para poner fin a su reclamación motivada en el hecho de que debido a dicho régimen deben laborar 105 turnos en un ciclo de 20 semanas. Lo indicado es bajo la condición de que en ninguna forma se alterará ni la duración en horas de las jornadas diarias normales de trabajo de los trabajadores de la Clase "A" ni la **curva de turnos y día de descanso semanal legal y descansos adicionales** que los rige. Queda sin efecto el acuerdo celebrado entre las Partes con fecha 31 de julio de 1956 referente a trabajadores Clase "A" de Plantas y Subestaciones Foráneas. A los trabajadores de Clase "A" de Plantas y Subestaciones se les aplicará la misma **curva** de cambio de turnos y descanso que se aplicará a los trabajadores Clase "A" de la Zona Distrito Federal.

d) *Jornada que Abarca Partes de Dos Días Naturales.* Para los trabajadores de la Clase "A", cuando una jornada de trabajo abarque partes de dos días naturales, se considerará que corresponde al día en que se labore mayor número de horas de dicha jornada. Si fuere igual el número de horas en cada uno de esos días, se considerará que la jornada corresponde al día en que se inició.

II. TRABAJADORES DE LA CLASE "B".

a) *Jornada Diaria.* La duración en horas de las jornadas diarias normales para los trabajadores de Clase "B", será la siguiente:

Diurna: 8 horas.

Mixta . 7 horas.

Nocturna: 6 horas 30 minutos

- b) Horarios Por regla general en las oficinas el horario normal de la jornada diurna será como sigue de las 8 a las 16 horas. Los trabajadores del escalafón de Instaladores, que laboran en las Secciones de Sucursales y de Cuentas Especiales entrarán y saldrán media hora antes de los horarios arriba indicados. Las jornadas diarias normales serán continuas concediéndose a los trabajadores, aproximadamente a mitad de su jornada, treinta minutos en forma escalonada, para tomar alimentos, computándose este período como parte de la jornada de trabajo, no debiendo interrumpirse las labores del Departamento o Sección ni la atención al público.
- c) Entrada y Salida. Los trabajadores de la Clase "B" deberán marcar en los registros o tarjetas correspondientes, las horas de entrada y salida de la jornada diaria. Las Compañías dictarán las medidas necesarias para supervisar la salida y el regreso de los trabajadores en el tiempo destinado para tomar sus alimentos.
- d) Descanso Convencional. De conformidad con los programas que las Partes formulen, los trabajadores de la Clase "B" no laborarán el día anterior al de su descanso semanal legal, recibiendo el pago de su salario en proporción a los días laborados durante la semana.

CAPITULO SEXTO

Descansos, Permisos y Ausencias

CLAUSULA 52. DESCANSOS.

- I DESCANSO DIARIO. Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso diario que resulta del tiempo restante por aplicación de las jornadas diarias normales estipuladas en la Cláusula 47 para completar 24 horas contadas desde el momento en que inicien su jornada diaria normal. Si trabajan durante su descanso diario, tendrán derecho al pago del tiempo extraordinario correspondiente.

- II DESCANSO SEMANAL. Los trabajadores de la Clase "B" tendrán derecho a los descansos semanales, según resulta de la aplicación de las jornadas semanales normales estipuladas en la Cláusula 47, y al pago del tiempo extraordinario que trabajen durante dichos descansos. Para los efectos de determinar el período de descanso semanal de los trabajadores de la Clase "B" que tienen horarios variables, se tomará en cuenta que, en un período de tres semanas, la suma de los lapsos comprendidos entre las correspondientes horas: normal de salida del día anterior al de descanso convencional o contractual y normal de entrada del día siguiente al de descanso legal, más los períodos iguales o mayores a veinticuatro horas que queden comprendidos en las horas reglamentarias de salida y las correspondientes de entrada

inmediatamente siguientes, no deberá ser inferior a 192 horas

El período de descanso de los trabajadores de la Clase "A", ha sido fijado en las curvas de rotación adjuntas a este Contrato, en base a lo establecido en el Inciso c) de la Fracción I de la Cláusula 47

- a) Trabajo en Día de Descanso Semanal Legal Si el trabajador laborase en su día de descanso semanal legal por un lapso menor de cuatro horas, tendrá derecho a descansar un período igual de tiempo tomado de su jornada diaria normal del siguiente día, sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario, si, por orden de su superior autorizado, no lo hiciere así ese día ni los subsecuentes, se considerará que trabaja tiempo extraordinario hasta tanto que, dentro de un período de tres días siguientes al de su descanso semanal legal, no descansa un día por haber laborado en aquél Vencido dicho plazo el trabajador deberá tomar su día de descanso semanal legal salvo casos de emergencia en que las Partes convendrán la forma en que deberá tomarlo Si el trabajador que percibe bonificaciones laborare en su día de descanso semanal legal y ejecuta una tarea no mayor que la mitad de su tarea de base diaria, tendrá derecho a descansar un período de tiempo igual al proporcional correspondiente a la tarea ejecutada en su día de descanso semanal legal, tomándolo de su jornada diaria normal del siguiente día, sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario, a cuyo fin su tarea de base correspondiente a dicho siguiente día deberá ser disminuída en una tarea

igual a la que ejecutó en su día de descanso semanal legal. Si ejecutase una tarea mayor de la mitad de su tarea de base diaria, deberá descansar durante todo el día siguiente, sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario; si, por orden de su superior autorizado, no lo hiciera así ese día ni los subsecuentes, se procederá como se establece en la parte final del párrafo que antecede. Si el día siguiente al de descanso semanal legal fuere no laborable, los trabajadores que estén en las condiciones a que se refieren los dos párrafos anteriores, tomarán su descanso como en dichos párrafos se establece, el día subsecuente.

- b) **Descanso Dominical** Con excepción de algunos trabajadores de la Clase "A", y de aquéllos otros que, por la naturaleza de sus labores, no pueden descansar el día domingo, los trabajadores de las Compañías gozarán de su descanso semanal legal en el referido día

III. **DESCANSO ANUAL.** Todos los trabajadores tendrán derecho al descanso anual durante los días de vacaciones que conforme a la Cláusula 61 les correspondan, y al pago del tiempo extraordinario que trabajen durante dichos días.

- a) **Trabajo en Día de Vacaciones.** En cuanto sea posible, se evitará que el trabajador tenga que laborar durante sus días de vacaciones, pero si tuviere que trabajar, tendrá derecho a disfrutar, en la fecha que él escoja,

un día de vacaciones por cada día en que labore, aun cuando su jornada efectiva hubiere sido menor que la normal

CLAUSULA 61. VACACIONES ANUALES. Todos los trabajadores tendrán derecho a un período anual ininterrumpido de vacaciones, en la forma y términos que en las siguientes fracciones se especifican.

I. **NUMERO DE DIAS DE VACACIONES.** Los trabajadores, de acuerdo con su tiempo de servicios, tendrán derecho al número de días laborables que en seguida se detalla

- los que tengan más de seis meses y hasta un año seis meses, tendrán derecho a seis días;
- los que tengan más de un año seis meses y hasta tres años, tendrán derecho a nueve días,
- los que tengan más de tres años y hasta cuatro años computados hasta el 31 de diciembre, tendrán derecho a diez días.
- los que tengan más de cuatro años, computados hasta el 31 de diciembre, y hasta nueve años seis meses, tendrán derecho a doce días,
- los que tengan más de nueve años seis meses y hasta catorce años seis meses, tendrán derecho a quince días
- los que tengan más de catorce años seis meses y hasta diecinueve años seis meses, tendrán derecho a dieciocho días;
- los que tengan más de diecinueve años seis meses y hasta veinticuatro años

seis meses, tendrán derecho a veinticuatro días,

- los que tengan más de veinticuatro años seis meses y hasta veintinueve años seis meses, tendrán derecho a treinta días;

- los que tengan más de veintinueve años seis meses, tendrán derecho a cuarenta y cinco días

a) Trabajadores Menores de Edad. Los trabajadores menores de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones no menor de 18 días.

II TIEMPO DE SERVICIOS Para los efectos de esta Cláusula, se computará El tiempo de servicios que tuviere el trabajador, por meses cumplidos hasta el día 1º de julio del año, independientemente de que tomen sus vacaciones antes o después de dicho día, salvo los casos mencionados en los subpárrafos cuarto y quinto de la fracción I, en que el cómputo se hará como en ellos se establece. Se exceptúa el caso de trabajadores que cumplan sus primeros seis meses de servicios en el período comprendido entre el 1º de julio y el 31 de diciembre del año; dichos trabajadores tendrán derecho a gozar sus seis días de vacaciones correspondientes al año de que se trate, con posterioridad a la fecha en que cumplan el tiempo de servicios antes mencionado.

III. FECHAS. Para todos los trabajadores, las vacaciones serán distribuidas durante todo el año.

a) Distribución de las Vacaciones. Las Partes determinarán de común acuerdo durante el mes de enero de cada año, los puestos cuyos ocupantes gozarán de vacaciones, fijando la semana dentro de la cual

deberá quedar comprendido el día en que darán principio. Si para una misma clase de puestos hubieran sido fijadas varias semanas, los ocupantes de ellos que tengan mayor tiempo de servicios en las Compañías tendrán la preferencia para elegir la que les sea más conveniente. Si los interesados no hicieran uso de su derecho de elección dentro del citado mes, las Partes, atendiendo a las solicitudes recibidas, harán la distribución de vacaciones. A lo menos quince días antes del principio de la semana fijada como establece el párrafo anterior, las Partes, atendiendo a las peticiones de los trabajadores y a las necesidades del servicio, deberán determinar y dar a conocer a los interesados, el día preciso en que darán principio sus vacaciones.

- b) Trabajadores con más de Seis Días de Vacaciones. Como regla general, los trabajadores gozarán ininterrumpidamente de sus vacaciones, pero aquellos que tengan derecho a más de seis días laborales podrán, con el acuerdo de las Partes, obtener que su período de vacaciones se les divida en tal forma que cuando menos gocen de seis días ininterrumpidos de vacaciones, y el resto en no más de tres períodos no menores de tres días cada uno de ellos, salvo lo establecido en las fracciones I y II de la Cláusula 53 y II de la 56.
- c) Cambio de Fechas de Vacaciones. Aquellos trabajadores cuyas fechas de vacaciones ya hubiesen sido fijadas podrán, en casos de emergencia para ellos y siempre que no se perjudique el servicio, obtener, por

conducto del Sindicato, permiso a cuenta de sus vacaciones, por un período no menor de tres días y hasta por el período total de las mismas, observando lo estipulado en la parte final del inciso anterior. También, previo acuerdo de las Partes y aviso al trabajador interesado con quince días de anticipación cuando menos, las Compañías podrán cambiar las fechas que ya hubiesen sido fijadas.

d) Guardias Cuando la gran mayoría de los trabajadores de un Departamento o Sección deba tomar sus vacaciones en el mismo período del año, aquéllos que tengan que permanecer de guardia tendrán derecho para elegir fechas para tomarlas, siempre que no se perjudiquen las necesidades del servicio.

IV. DIAS INUTILIZADOS. Los días de su período de vacaciones que un trabajador compruebe haber sufrido algún accidente o enfermedad que lo incapacite para seguir gozando de sus vacaciones, no le serán tomados en cuenta como días de vacaciones y les serán repuestos en la primera oportunidad. Dentro del radio de acción de los Médicos de las Compañías, el trabajador dará el aviso oportuno a que refiere la fracción I de la Cláusula 69, para que aquéllos acudan a comprobar el caso. Fuera de dicho radio, el trabajador deberá comprobarlo a juicio de las Partes.

V. DIAS QUE SE DESCUENTAN. Las ausencias injustificadas ocurridas durante el período transcurrido entre unas vacaciones anuales y las del

año anterior, podrán descontarse del período de vacaciones sólo en caso de que el trabajador hubiera percibido su salario por los días que injustificadamente faltó. También se descontarán los días que hubiera faltado el trabajador con goce de salario a cuenta de sus vacaciones.

VI. TRABAJO DURANTE LAS VACACIONES. Si algún trabajador tuviere que laborar durante sus días de vacaciones se aplicarán las estipulaciones relativas de las Cláusulas 41 y 52.

VII. COMPUTO DE DIAS DE VACACIONES. Para el cómputo de disfrute de días de vacaciones, el día de descanso convencional o contractual no será computado y tomado en cuenta como día laborable. Para el disfrute de vacaciones de trabajadores de la Clase "A", los días de vacaciones equivaldrán a turnos de trabajo contados de acuerdo con la "Curva de Turnos" del trabajador de que se trate, es decir, que el trabajador no laborará tantos turnos como días de vacaciones vaya a disfrutar.

CLAUSULA 87. SALARIOS Y OTRAS PERCEPCIONES.

I. COMPUTO DEL SALARIO. Los salarios de nómina diarios normales y las demás percepciones que compongan el salario correspondiente a los puestos de obra determinada serán convenidos y fijados por las Partes en el tabulador de salarios para puestos de obra determinada, atendiendo a

los salarios de puestos similares de planta de las Compañías y a la analogía de las condiciones, incluyendo las regionales, en que se encuentren. Si no existen tales puestos de planta, las Partes convendrán los salarios atendiendo a los de otros puestos similares existentes para obra determinada y a la analogía antes citada; si tampoco existen estos puestos, al promedio de los salarios que tengan puestos semejantes en varias otras empresas de importancia y a la repetida analogía. No son aplicables las fracciones V de la Cláusula 39 y V de la 40. Al computar el salario por hora no se tomará en cuenta la referente a la energía eléctrica.

- II. PAGO DEL SALARIO Y SALARIO DE BASE. Las estipulaciones de la fracción XI de la Cláusula 41 se aplicarán tomando por separado cada período de servicios del trabajador comprendido entre la fecha de su admisión o readmisión y la fecha de su subsecuente separación independientemente de sus anteriores períodos de servicios. A los trabajadores que gocen de bonificaciones, comisiones, u otras percepciones variables similares a ellas, se les aplicarán, en lo que corresponda, las estipulaciones de las Cláusulas 40 y 41, limitando los plazos a la duración de la obra".⁴⁹

⁴⁹ Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y Asociadas. Sindicato Mexicano de Electricistas. Contrato Colectivo de Trabajo. México 1964. Págs. 85 a 118.

Estas condiciones de Trabajo surgieron de la relación contractual entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. y Asociadas y El Sindicato Mexicano de Electricistas (S M E.) plasmadas en el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual supera a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931 Este contrato tiene una vigencia de dos años, y en cada revisión contractual el S M.E solicita se mejoren las condiciones de trabajo y prestaciones contenidas en el mismo: lo mismo ha sucedido con la Ley Federal del Trabajo a la cual se le han hecho reformas y adiciones a lo largo de su existencia

Desde entonces se podían haber comparado las Condiciones de Trabajo de la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y hacer modificaciones a la Ley Federal del Trabajo para beneficio de todos los trabajadores en general.

Terminamos este capítulo en el cual observamos la forma en que surgieron las condiciones de trabajo en México, su evolución, como se dieron hechos como fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco, en donde se perdieron vidas, hasta llegar al nacimiento del artículo 123 constitucional, la ley federal del trabajo de 1931 y en el inciso final cuales son las condiciones de trabajo en la Compañía de Luz y Fuerza del Centro. todas ellas con un objetivo común, dar al trabajador las mejores condiciones de trabajo que pueda disfrutar.

CAPITULO 3.

CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO 3. CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este capítulo veremos dentro de la Ley Federal del Trabajo cuáles son, cómo se clasifican y los conceptos de las condiciones de trabajo

3.1. Clasificación de las Condiciones de Trabajo.

Son 2 tipos de clasificación, la primera con base en las finalidades y funciones en donde están previstas y la segunda con base en el orden de la ley

El Dr. de la Cueva comenta que esta clasificación se hace con base en las finalidades y funciones de las normas en donde están previstas, son:

- a) **DE NATURALEZA INDIVIDUAL.** Comprende las normas que contienen las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, la mayoría van encaminadas a la preservación de la salud y la vida; su finalidad es asegurar un ingreso que permita un nivel económico decoroso.
- b) **DE NATURALEZA COLECTIVA.** Consiste en adoptar medidas preventivas de la salud y la vida de los trabajadores.
- c) **DE NATURALEZA COLECTIVA SOCIAL.** Abarca las prestaciones llamadas sociales, las cuales se disfrutan de manera conjunta, como sería un

centro de asistencia, una biblioteca, o un centro de recreo ⁵⁰

Para el Dr Néstor de Buen la clasificación de las condiciones de Trabajo son aquellas que se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral Serían las siguientes, en base al orden de la Ley:

- a) *Jornada de Trabajo.*
- b) Días de descanso.
- c) Vacaciones
- d) Salario
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. ⁵¹

3.2. La Jornada de Trabajo.

En este inciso veremos el concepto de jornada de trabajo, su límite (máximos legales), así como la clasificación de la misma, el tiempo de reposo, de comida y el tiempo extraordinario

El Lic. Néstor de Buen comenta que el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo la define y es "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición

⁵⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario Ob cit. Pág. 266

⁵¹ Cfr. DE BUEN, Néstor. Ob cit Pág. 153

del patrón para prestar su trabajo” Dice que éste concepto comparándolo con la idea expuesta en la Conferencia de Washington (1919) en donde menciona que la jornada habría de medirse en función del trabajo efectivamente realizado. implica una ruptura, trae la idea de que si un trabajador no cumplía íntegramente su jornada por razones ajenas a él, podría “deber” parte de su jornada. Con base en esa definición se da la siguiente situación: En caso de que el patrón proporcione el servicio de transporte a los trabajadores se puede entender que la jornada comienza en el momento en que empieza el traslado. No así si el transporte se proporciona a partir de un campamento (como en los trabajos en caminos) para llegar a un punto donde se vaya a comenzar la labor, en este caso la jornada comienza en el momento en que se inicia el viaje.

En otro caso como el de las industrias que se encuentran alejadas de los centros de población y la empresa proporciona el transporte como un servicio para que se les facilite a los trabajadores el acceso al centro de trabajo, o el regreso a sus casas, la jornada comienza y termina en la fábrica o centro de trabajo y no al comenzar o concluir el transporte. Para el Dr. José Dávalos son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral.⁵²

⁵² Cfr. DAVALOS, José. Ob. cit Pág. 179

El Dr. Baltasar Cavazos Flores considera que la definición del artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo es incorrecta porque la jornada de trabajo “es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él”⁵³

Dice que con este concepto la jornada comenzaría en el momento en que saliera de su casa el trabajador para ir a su lugar de trabajo, lo cual es ilógico porque la jornada aumentaría o disminuiría dependiendo de la distancia que hubiere de la casa del trabajador al centro de trabajo o variaría también si el trabajador va en automóvil, bicicleta o a pie

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca nos dice que la jornada implica que el trabajador en forma subordinada ponga a disposición del patrón su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar convenidos. La jornada comenzará en el momento en que las partes hayan convenido que el trabajador esté a disposición del patrón para prestar su trabajo y terminará en el momento en que deje de estar a su disposición para el fin contratado⁵⁴

Salvo que se pacte en forma contraria, el tiempo que emplee el trabajador para transportarse de su domicilio al trabajo y viceversa no forma

⁵³ CAVAZOS FLORES, Baltasar Ob.cit. Pág. 130

⁵⁴ Cfr. RAMIREZ FONSECA, Francisco Condiciones de Trabajo Segunda Ed. Pac. México 1992 Pág. 27

parte de la jornada, ni tampoco el tiempo que emplee para bañarse en las instalaciones de la empresa.

Limitación de la Jornada.

Esto es debido a que los patrones buscan que con una mínima remuneración para el trabajador, se pueda obtener una mayor producción. Esto no se sujeta al supuesto capricho de los trabajadores de reducirla sino a diversos aspectos médicos, económicos, psicológicos y sociales. Dentro del aspecto médico, prolongar la jornada, disminuye la capacidad del trabajador, produce agotamiento y cansancio, lo cual puede ocasionar situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que perjudican al patrón.

Aspecto Económico. Una jornada excesiva, al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades afecta la productividad del mismo. Desde el punto de vista psicológico, prolongar la jornada acumula fatigas que posteriormente causan disturbios emocionales al trabajador disminuyendo su productividad.

Aspecto Social. La jornada de trabajo excesiva provoca que el trabajador no se desenvuelva en el medio social que lo rodea.

La limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, sino que atendiendo a las características de cada relación laboral, a su naturaleza, ya

que si la relación laboral requiere de un esfuerzo mental o físico considerable, debe ser menor a ocho horas la jornada de trabajo. En el artículo 59 de La Ley Federal del Trabajo, señala que “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales”. Esto significa que se puede fijar una jornada menor a la legal, para trabajos especialmente penosos, cuidando que no sea inhumana.

En el artículo 61 de La Ley Federal del Trabajo se establecen los máximos legales, dice: “La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”, entendiendo que “Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres y media o mas, reportará jornada nocturna

El Dr. Dávalos Morales nos da una clasificación de la Jornada con base en las disposiciones legales; sería la siguiente :

- I. Jornada Diurna. Comprende de las 6 a las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo).
- II. Jornada Nocturna. Es la comprendida de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas (artículo 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo).

- III Jornada Mixta. Es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o mas horas se reputará jornada nocturna: tiene una duración máxima de siete horas y media (artículos 60 y 61 de La Ley Federal del Trabajo).
- IV. Jornada Reducida. La aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en períodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal. (artículos 177 y 221 de la Ley Federal del Trabajo)
- V. Jornada Especial. La acordada por los trabajadores y el patrón, con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente. Se cuestiona la constitucionalidad de la jornada que va más allá del máximo legal (artículo 59 L.F.T.). También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73. que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, con un salario doble por el servicio prestado.
- VI Jornada Indeterminada. La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposo suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche (artículo 333 L F T).

- VII. Jornada Continua. No está definida por la Ley. Solo menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la Ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada (artículo 63 L.F.T.)
- VIII. Jornada Discontinua. Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo (artículo 64 L F T.)
- IX Jornada de Emergencia. La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65 L.F.T.)
- X. Jornada Extraordinaria. Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, 9 horas a la semana como máximo (artículo 66 L.F.T.)⁵⁵

⁵⁵ Cfr DAVALOS, José Ob.cit Págs 185,186.

El Descanso de Media Hora y El Tiempo de Reposo y Comida.

Artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo - Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos” El haber puesto ésta disposición en la Ley se basa en que es inhumano que a la largo de toda la jornada de trabajo se exija una labor continua. El patrón deberá permitir al trabajador el descanso de media hora si el trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo. El descanso de media hora se aplica a la jornada continua, a diferencia del tiempo de reposo y comida contemplado en el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo el cual se aplica a la jornada discontinua. El tiempo en el descanso de media hora se computa como jornada de trabajo, en el curso del tiempo de reposo o de comida cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios, el tiempo se computa como parte de la jornada de trabajo.

Los Trabajos de Emergencia.

En el artículo 65 de La Ley Federal del Trabajo se encuentra consignado. Se da cuando a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia de la empresa, se prolongue la jornada ordinaria. Esa prolongación será por el tiempo necesario para evitar esos males. Otro supuesto sería cuando sus ocupaciones

habituales se cambien por las de colaborar en las tareas de salvamento correspondientes. Es una obligación moral convertida en obligación jurídica. El trabajador tiene la obligación de prestar este tipo de trabajo, en caso de negarse puede producir la rescisión de la relación laboral. Los trabajos de emergencia no deben confundirse con los trabajos extraordinarios, ya que los trabajos de emergencia suponen un suceso ajeno a los objetivos de la empresa y la jornada extraordinaria es la prolongación de la jornada ordinaria para beneficio de la empresa.

El pago para la jornada de emergencia es de un salario igual al de las horas de jornada ordinaria; en cambio al trabajo extraordinario es de 100% más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria como lo dispone el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo.

Jornada Extraordinaria.

Se da por situaciones técnicas o económicas que originan que los trabajadores trabajen más allá del máximo legal. El Dr Mario de la Cueva la define como "La prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono."⁵⁶

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario Ob cit Pág. 279.

En el artículo 123 Fracc. XI de la Constitución y en el artículo 66 de La Ley Federal del Trabajo dicen que la jornada extraordinaria nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. En jornada extraordinaria se paga el salario por el tiempo extraordinario que trabaja determinada persona. Con relación al trabajo a destajo, la Suprema Corte de Justicia ha determinado que los trabajadores tienen derecho al pago de horas extras cuando obligatoriamente tengan que trabajar una jornada mayor que la máxima legal o de la empresa.

Una cuestión que ha sido objeto de discusión es si existe la obligación de prestar trabajos en jornada extraordinaria o no. En ejecutorias dictadas con anterioridad a la Ley vigente La Suprema Corte de Justicia estableció que sí existía la obligación de prestar servicios extraordinarios, siempre y cuando el patrón necesitara del trabajo fuera de la jornada legal cuando hubieren *circunstancias especiales que lo originaren, ya que derivado de la relación laboral existente, el trabajador tiene la obligación de cooperar al desarrollo de la empresa, siempre y cuando sean labores comprendidas dentro del trabajo pactado en la relación o del contrato correspondiente.*

Se estaría en contra de lo establecido por el artículo quinto constitucional, que establece que nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin su pleno consentimiento, en caso de que fuera obligatorio el tiempo extraordinario

Debido a que el derecho del trabajo es protector del trabajador, no se puede dejar a voluntad del patrón el exigir al trabajador la prestación de servicios extraordinarios.

En el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo dice que los contratos y relaciones de trabajo obligan sólo a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme con la buena fe y la equidad; en consecuencia si a un trabajador se le obliga a trabajar en contra de su voluntad, se va contra la equidad y la buena fé

3.3. Días de Descanso y Vacaciones.

La finalidad de los días de descanso y las vacaciones son velar por la salud del trabajador, que tenga o pueda convivir con su familia y poder conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

Días de Descanso.

Son de dos tipos, el descanso semanal y el descanso conmemorativo, al que la Ley llama de acuerdo a la costumbre descanso obligatorio. Debemos diferenciar entre la interrupción de jornada de trabajo y la suspensión de la jornada de trabajo; en la interrupción se producen todos o parte de los dere-

chos y obligaciones de la relación laboral y en la suspensión quedan suspendidos los derechos y obligaciones.

Se pueden clasificar las causas de la interrupción de la jornada de trabajo, como son las legales, que son las que consigna la Ley como por ejemplo, los días festivos, el séptimo día, la media hora de descanso durante la jornada continua, las vacaciones, los descansos de una hora y las voluntarias, que son aquellas que concede el patrón; y las convencionales que serían las pactadas entre el trabajador y el patrón o el sindicato y la empresa, o las que se obtienen en un contrato colectivo de trabajo.

Clases de Descanso.

Descanso durante la jornada.

El trabajador requiere de un descanso para mitigar su fatiga y tomar sus alimentos

Jornada continua. El período que se concede al trabajador para que repose y tome sus alimentos dentro del lugar donde se encuentra laborando, forma parte de la jornada. El artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo dice: “ durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos”.

Jornada discontinua El período en que se interrumpe la jornada para que fuera del lugar donde presta sus servicios, el trabajador tome sus alimentos y repose, no forma parte de la jornada, para que no forme parte de la jornada el trabajador debe disponer de ese tiempo de manera libre. En caso que la jornada se interrumpa y el trabajador no pueda disponer de manera libre del tiempo intermedio, por no poder salir del lugar donde trabaja, pasa a ser parte de la jornada continua como lo menciona el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo y dice: “ el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo” ⁵⁷

Descanso semanal.

El origen se encuentra en el medioevo dentro de la religión católica, la cual prescribe el descanso dominical para dedicarse a cumplir con sus ritos. En México se consagró a nivel constitucional por primera vez en el mundo, en el año 1917 el descanso semanal, en la fracción IV del artículo 123, dice “por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos”. ⁵⁸

El haberlo consagrado en la Constitución obedece a razones de productividad y vitalidad, así lo reconoce la Suprema Corte de Justicia de la Na-

⁵⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto Ob.cit Pág. 131

⁵⁸ Ibidem. Pág.133.

ción al resolver: “La fracción IV del artículo 123 Constitucional con carácter imperativo, establece el descanso semanario para los trabajadores, fundándose en consideraciones de orden biológico y económico, ya que es necesario conservar la salud del trabajador y su capacidad laboral para que su rendimiento y su eficiencia en el trabajo se traduzcan en una mejor labor y en la mayor eficacia de los servicios sin perjuicio de su equilibrio fisiológico, lo que no puede obtenerse si no es conservando sus energías con el descanso correspondiente” ⁵⁹

Consideramos conveniente mencionar algunos antecedentes, en lo referente al día de la semana en que debe descansarse, a saber:

- a) “ El Tratado de Versalles, celebrado en 1919 en la parte XII, recomendó a las altas partes contratantes la adopción de un descanso semanal, que debería coincidir, siempre que ello fuera posible. con el domingo
- b) En el convenio número 14, de la Organización Internacional del Tratado de Versalles, disponiendo en el artículo 2°, que en las industrias el personal, *deberá gozar en el curso de cada período de 7 días. de un descanso que comprenda, como mínimo, 24 horas consecutivas. Este descanso coincidirá, en lo posible, con los días consagrados por la tradición o los usos del país o la región.*
- c) El artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, disponía que los Go-

⁵⁹ Idem

bernadores de los Estados o Territorios, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o el Ejecutivo Federal, al reglamentar el descanso semanal, deberían procurar que coincida con el domingo.

- d) En la Ley vigente - artículo 71 – se dispone que en sus reglamentos se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo
- e) Los mexicanos, en su gran mayoría católicos, requieren del tiempo del domingo para cumplir con su obligación religiosa de asistir a misa.
- f) No podemos olvidar que una de las razones del descanso semanal, derivada del principio de vitalidad, es que el trabajador tenga tiempo para convivir con su familia; por lo que si el día de descanso escolar de los hijos es el domingo, es conveniente que el trabajador descanse ese día para lograr ese propósito”⁶⁰

No en todos los casos es posible otorgar el domingo como día de descanso; en algunas industrias como la siderúrgica, petroquímica, eléctrica, etcétera, que por razones de tipo técnico no pueden detener su actividad sino que su labor es continua, durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana. En estos casos no es posible otorgar el domingo como día de descanso a todos los trabajadores sino que es variable. El Legislador de 1970, debido a ésta necesidad de carácter técnico dispuso en el artículo 70 de la Ley Federal de

⁶⁰ Ibidem Pág 134

Trabajo "que en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal "

Otro caso en que no es posible que el trabajador descanse el domingo sino otro día de la semana sería por razones de salud - hospitales, sociales-clubes, deportivos - campos deportivos, de diversión - cines, estadios, alimenticias - restaurantes, etc, los cuales requieren que se de servicio toda la semana o precisamente el día domingo

Al trabajar el domingo el trabajador, no puede convivir con sus hijos, lo cual afecta sus relaciones familiares, para compensar esta afectación la Ley Federal del Trabajo establece una prima dominical en el artículo 71 que dice: "Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

Si se trabaja el día de descanso semanal constituye una violación a una prohibición (contemplada en el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo) que se sanciona con el pago de un salario doble por el tiempo trabajado; el tiempo

trabajado no tiene la calidad de tiempo extra porque no se trata de la prolongación de una jornada y no existe la obligación de trabajarlo.

Al respecto el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo prevee: “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, por lo que, a efecto de hacer efectivo este derecho, se previene que si se quebranta la disposición se pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.”

El trabajador que trabaje el día de descanso dominical y que éste día sea su descanso normalmente y lo tenga que trabajar por excepción, sólo tiene derecho al pago de salario doble por el tiempo trabajado pero no a la prima dominical, esto debido a que sus relaciones familiares no se ven afectadas porque lo normal es que conviva con su esposa e hijos en ese día

En cambio el trabajador que tiene su descanso en otro día de la semana y lo trabaja, se le debe pagar salario doble por el tiempo que trabajó, aparte la prima correspondiente al día domingo, ya que como lo trabaja normalmente, la prima compensa la afectación de sus relaciones familiares.

Pago del Salario del Descanso Semanal.

En el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo se establece que el día de descanso semanal será con goce de salario íntegro, esto viene a complementar y a beneficiar a la vez lo establecido en el artículo 123, fracción IV. apartado "A", en donde se otorga el derecho al descanso semanal pero sin establecer que sea con goce de salario íntegro. Este pago sería de la siguiente manera:

- " Si el trabajador recibe un salario por jornada el día de descanso semanal se pagará con una cantidad igual a la sexta parte del salario semanal, esto es en el caso de un día de descanso por seis de trabajo.
- Si el trabajador recibe un salario mensual, el de los días de descanso semanal se entiende incluido en dicho salario, siempre y cuando no sea inferior al mínimo legal o convencional".
- Si el trabajador recibe un salario variable por trabajar a destajo o a comisión, los días de descanso se pagarán con una parte proporcional del salario efectivamente devengado en una semana, al cual se adicionará." ⁶¹

Los Descansos Obligatorios.

Son aquellos en los cuales el trabajador puede celebrar, conmemorar,

⁶¹ DAVALOS, José Ob cit. Pág 192

ciertos sucesos relevantes para el país o para los trabajadores; es obligatorio porque así lo establece la Ley en su artículo 74. Son los siguientes

1° de enero

5 de febrero

21 de marzo

1° de mayo.

16 de septiembre

20 de noviembre.

1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal.

25 de diciembre

El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Se puede dar el caso que cierto número de trabajadores laboren en estos días de manera obligatorio, se da por acuerdo de trabajadores y patrones o por resolución de La Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo dispuesto por el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo; la retribución será independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, con un salario doble por el servicio prestado. No se pagará salario doble en caso de que un día de descanso semanal coincida con un descanso obligatorio, ya sea que esté consignado en la Ley o en el contrato colectivo, ya

que la finalidad que establece la Ley es que el trabajador descanse y pueda subsistir a pesar de que no trabaje, y como esa finalidad se lleva a cabo con el salario de un día no hay razón legal para pagar un salario doble.

Los Descansos Pactados en los Contratos Colectivos de Trabajo

Son aquellos que obtienen los trabajadores a través del contrato colectivo, distintos a los descansos semanales y obligatorios; pueden ser tantos días como el patrón acepte concederles. Los motivos de éstos días son diversos, a saber: doce de diciembre, día de muertos, jueves y viernes santos, el cumpleaños del trabajador.

Las Vacaciones.

El objetivo de las vacaciones es que dentro de un período más o menos largo, el trabajador se libere de la tensión a que está sujeto, recupere las energías perdidas, se olvide un poco de su trabajo. No fueron consignadas las vacaciones dentro del artículo 123 Constitucional, aparecen después, cuando se incorporaron los trabajadores al servicio del Estado dentro del Apartado "B", en la fracción III menciona: "Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año".⁶²

⁶² DE BUEN L, Néstor. Ob.cit. Pág. 192.

Debido a que el artículo 123 Constitucional es un mínimo de garantías y beneficios para el trabajador, da la impresión que los trabajadores que se encuentran regidos por el apartado "A" del artículo 123 no tienen derecho a vacaciones. En los términos de la Ley, todos los trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones como mínimo.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo señala la duración de las vacaciones: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios".

"Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios". Con relación al término por cada "cinco de servicios" surge la pregunta: ¿Se deben de computar desde que se inicia la antigüedad del trabajador o a partir del quinto año?

Ai respecto existen 2 opciones; por una parte Trueba Urbina y Trueba Barrera hacen un cómputo que a partir del quinto año a los trabajadores les corresponden catorce días de vacaciones.⁶³

⁶³ Cfr. *Ibidem*. Pág. 194.

La otra interpretación es del Dr. Mario de la Cueva la cual dice que a partir del quinto año de servicios. es decir, cuando alcance nueve años de antigüedad, es cuando se podrá aumentar en dos días el período de vacaciones. a saber:

64

Al terminar el primer año:	6 días
Al terminar el segundo año	8 días
Al terminar el tercer año	10 días
Al terminar el cuarto año	12 días
Al terminar el noveno año:	14 días
Al terminar el decimocuarto año:	16 días
Al terminar el decimonoveno año:	18 días

Aquellos trabajadores que laboren por temporada o esporádicamente, las vacaciones se determinarán de manera proporcional al número de días laborados anualmente. De la misma manera se determinarán las vacaciones así como el monto del pago de las mismas a los trabajadores que no alcancen a cubrir un año completo de servicios.

⁶⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit. Pág. 197

Del artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la prohibición de compensar las vacaciones con una remuneración, implica que el trabajador deba gozar efectivamente su período vacacional, la excepción es en el caso de trabajadores que laboren menos de un año, en cuyo caso tendrá derecho a que se le remunere de manera proporcional al tiempo trabajado. Puede convenirse en los contratos colectivos de trabajo que se le dé al trabajador una compensación por el período de vacaciones, siempre y cuando éste período sea superior al establecido por la Ley.

Con motivo de las vacaciones el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo establece el pago de una prima equivalente al 25% sobre los salarios que le correspondan al trabajador dentro de su período de vacaciones. La prima comprende todos los días que comprenda el período vacacional, incluyendo los días de descanso semanal.

El artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo establece que los patrones tienen la obligación de otorgar vacaciones a sus trabajadores. Estas deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. El patrón debe en forma anual e indicar por escrito cuál es la antigüedad de cada trabajador y con base en ello el período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que debe disfrutarlo.

Las Licencias.

Surgen como objeto de concesión en los contratos colectivos de trabajo, no se encuentran reglamentadas por la Ley. Son permisos que se le otorgan al trabajador para poder ausentarse de su trabajo por un período determinado con goce de salario o sin él. El objeto de estas licencias es que el trabajador disponga de un tiempo para atender problemas que requieren de toda su atención como puede ser la enfermedad o muerte de un familiar, tener que desempeñar cargos sindicales, tener que ausentarse del país, asistir a una convención obrera. En los contratos colectivos de trabajo se reglamentan las modalidades a que puedan estar sujetas las licencias como son el goce de salario o sin él; se mantienen vigentes las obligaciones de la relación laboral.

3.4. Salario.

El salario es por lo que trabajamos para poder subsistir, vestir, en algunas ocasiones divertimos, vamos a ver su concepto, clasificación y características.

Salario. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo lo define: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El Dr. Mario de la Cueva lo define “como la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa” ⁶⁵ Es un instrumento de justicia social y no es una contraprestación. La Ley Federal del Trabajo, en diversos casos contempla que aun sin trabajar hay deber de pagar el salario. Ejemplo: séptimo día, licencias con goce de sueldo, vacaciones, licencias por embarazo y maternidad.

Características.

- a) Debe ser remunerador. Con base en el artículo 5º fracción VI y 85, debe ser remunerador en proporción a la calidad y cantidad de trabajo. En el caso que el trabajador labore la jornada legal máxima no podrá recibir un salario inferior al mínimo, general o especial.
- b) Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo. De acuerdo al artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo no se puede acordar que el salario sea inferior al mínimo general o profesional. Por lo menos debe ser el mínimo, y en cambio para determinar el máximo no hay tasa, cuando se trata de indemnizaciones la Ley sólo habla de salario máximo por concepto de participación de utilidades, riesgos de trabajo y prima de antigüedad.

⁶⁵ Ibidem Pág. 297

- c) Debe ser suficiente. Debe ser la suficiencia considerada como parte esencial de la retribución, como lo menciona el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere a que el trabajador debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- d) Debe ser determinado o determinable. Puede ser preciso (salario por tiempo determinado) o variable (salario a destajo o por unidad de obra). En cualquiera de los casos se deben establecer las bases sobre las que se determinará. En caso de que el trabajador y el patrón no estipulen el salario del trabajador, se pagará el que estipule el mínimo vigente en el área geográfica de que se trate.
- e) Debe cubrirse periódicamente. Los artículos 5º Fracción VII y 88 de la Ley Federal del Trabajo dicen que con relación a los obreros se les debe pagar semanalmente y a los demás trabajadores cada quince días. El artículo 286 de Ley Federal del Trabajo dice que excepcionalmente se puede pagar el salario mensualmente, como sería en el trabajo a comisión en donde se paga al ritmo del pago que hacen los clientes.
El otro caso sería trabajos en los que se puede pagar diariamente como por ejemplo: los trabajos a destajo o los de ventas de puerta en puerta.
- f) Debe pagarse en moneda de curso legal. Lo previene el artículo 123 Fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, "El salario en efectivo deberá

pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”

- g) El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo. Es lo que previene el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, “Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.”⁶⁶

Clasificación.

El salario recibe diferentes denominaciones, como sueldo, jornal, salario o retribución. El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo dice que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra, (a destajo), por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. El salario también puede ser en especie y en efectivo, así como también puede ser salario integral y extraordinario.

- a) Por unidad de tiempo. El trabajador recibe su salario con base al tiempo que dedica al trabajo, esto es el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios. De esta forma se valúa el sa-

⁶⁶ DAVALOS, José. Ob.cit. Pág. 205

larario mínimo, que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.⁶⁷

- b) Por unidad de obra o a destajo. Este salario se determina por el número de unidades producidas y no por el tiempo de producción, lo que importa es el resultado. La cantidad de dinero que se pague será tal que una jornada normal de ocho horas, sea igual al salario mínimo cuando menos. Este salario debe ser bastante para poder cubrir lo que se perciba como séptimo día. Se combina el salario a destajo con un salario de garantía, esto se hace para que en caso de una contingencia de una producción insuficiente, por causas ajenas al trabajador, éste quede asegurado. Tiene el inconveniente de que si lo que se busca es el resultado original que la producción sea defectuosa ya que el trabajador se abocará a la cantidad y no a la calidad del producto.
- c) Para evitar esto algunas empresas tienen un sistema mixto que consiste en pagar al trabajador por el tiempo laborado una cantidad y por el número de piezas o unidades que haga por encima de un tope establecido en ese tiempo, se le dará una bonificación o gratificación.
- d) Por comisión. Se pueden fijar con un porcentaje sobre el precio final de venta o una tarifa fijada por unidad vendida.
- e) A precio alzado. El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

⁶⁷ Cfr. Idem

- f) De cualquier otra manera. Sería por ejemplo, el salario por día, por viaje, por circuito o kilómetros recorridos en el trabajo del autotransporte. por boletos vendidos (artículo 257 Ley Federal del Trabajo); el salario por viaje en los buques (artículo 196 Ley Federal del Trabajo); salario por una o varias actuaciones, de los actores y músicos (artículo 306 Ley Federal del Trabajo), salario por una o varias funciones o temporadas, de los deportistas profesionales (artículo 294 Ley Federal del Trabajo)
- g) En efectivo y en especie. Salario en efectivo, el que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal.
- Salario en especie. es el que se compone de otros bienes, y servicios, diferentes a la moneda, que se dan al trabajador en razón de su trabajo.
- h) El salario integral. Se encuentra fundamentado en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y dice: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo." Para calcular el pago de las indemnizaciones se utiliza el salario integral de acuerdo al artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.
- i) El salario extraordinario. "Las horas extras no generan salario sino una retribución que no forma parte de aquél, según lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación."⁶⁸

⁶⁸ Ibidem Pág 209

Menciona el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que el salario puede ser "cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."⁶⁹ Debe ser considerado como parte del salario ya que el pago extraordinario deriva del trabajo y no de alguna otra causa. La Suprema Corte de la Nación también ha resuelto que si el "tiempo extra" se encuentra incorporado al salario del trabajador como pago normal y constante se debe entender que forma parte del salario, ya que es una percepción regular y fija.⁷⁰

El Principio de la Igualdad de los Salarios.

Establece el artículo 123 Constitucional fracción VII que. "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad." Este mismo principio lo encontramos en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual." Este principio tiene sus excepciones como son, trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas (artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo);

⁶⁹ Cfr. Idem

⁷⁰ Cfr. Idem

trabajadores del servicio de autotransportes (artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo); trabajadores de los buques (artículo 200 de la Ley Federal del Trabajo), los deportistas profesionales (artículo 297 de la Ley Federal del Trabajo); etc. En estos casos se autoriza que para trabajos iguales se paguen salarios distintos, con base en factores ajenos al trabajo o de la misma categoría de los trabajadores como es el caso de los deportistas.

El Aguinaldo. Artículo 87 de la Ley Federal del trabajo.: “Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.” Al momento de separarse, el trabajador tiene derecho a recibir el pago de su aguinaldo en la parte proporcional que le corresponda. Es una prestación que se puede determinar en cualquier momento.

El Salario Variable.

Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo: “El salario base será igual al promedio de las prestaciones que se obtengan en los treinta días que se

trabajen de manera efectiva antes del nacimiento del derecho. Si durante ese lapso hubo un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento”

El artículo 289 de la Ley Federal del Trabajo dice que “En el caso de los agentes de comercio o vendedores a comisión, el salario diario corresponderá al promedio obtenido durante el último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios. El día efectivamente trabajado, es aquel en el que por una causa no imputable al trabajador, éste no haya trabajado efectivamente, pero sí cumplió con su jornada de trabajo”

La Propina.

Es una suma de dinero que paga el cliente de un patrón, por medio del trabajador, por la adquisición de servicios o mercancías, éste pago tiene la aceptación del patrón; es por esto que las propinas son parte del salario de los trabajadores, así lo marca el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo.

En una parte del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario se integra con”..... gratificaciones. ... y cualquiera otra cantidad o pres-

tación que se entregue al trabajador por su trabajo” Con base en este precepto también se puede decir que la propina es parte del salario, ya que no dispone que la gratificación o propina debe entregarla directamente el patrón al trabajador El artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo dice que “Los patrones no pueden adueñarse ni tener participación alguna en las propinas.” En el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo menciona que “Si no se considera a la propina como parte del salario, deberá aumentarse éste de tal manera que resulte remunerador, tomando en consideración la importancia del establecimiento.”

Establece dos sistemas para fijar la propina:

- Fijar un porcentaje sobre el consumo
- Por acuerdo entre las partes, establecer un aumento en el salario base para el pago de las indemnizaciones

Los Viáticos.

El Dr. Néstor de Buen los define como “las cantidades que se entregan al trabajador, para el desempeño de su trabajo, cuando tiene necesidad de *erogar gastos de alimentación y hospedaje.*” ⁷¹ La Suprema Corte los ha definido como “las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de trans-

⁷¹ DE BUEN L., Néstor. Ob.cit Pág 228

porte, hospedaje y alimentación en los casos en que tiene que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual.”⁷²

En el caso que el trabajador reciba por concepto de viáticos una cantidad determinada y éstos gastos no van a ser comprobados, esa cantidad sí forma parte del salario. De no ser así son para el desarrollo del trabajo.

Compensación Por Vida Cara.

También se les conoce como sobresueldos forman parte del salario de un trabajador y varían según la carestía de la vida y la región donde se paguen. En el caso que al trabajador lo cambien de adscripción y se le deje de pagar el sobresueldo, no constituye una reducción de salario.

El Salario Mínimo.

Se encuentra previsto en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo. “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.” El texto de este artículo trata de impedir que al trabajador se le pague una cantidad inferior por su trabajo asimismo trata de evitar que se explote al trabajador. La Ley dice que

⁷² DAVALOS, José Ob cit. Pág 212

la cantidad que se paga es por la jornada de trabajo y no por la jornada máxima de trabajo lo que significa que la jornada puede ser de ocho o menos horas

En el artículo 123 fracción IX de la Constitución, estableció el constituyente de 1917 la forma para determinar los salarios mínimos, a saber: “La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.” En los artículos 414 a 428 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se regularon las comisiones especiales del salario mínimo, este sistema tuvo poca eficiencia en la práctica, por lo que en el año de 1962 fue modificado a nivel constitucional y legal. Con esta reforma se introdujo el término “zona económica”, se suprimieron las comisiones municipales, y se establecieron los salarios mínimos profesionales así como los salarios mínimos para los trabajadores del campo

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se respetaron las disposiciones de la reforma de 1962 no introduciendo modificaciones de fondo. El 31 de diciembre de 1982 apareció publicado en el Diario Oficial de la Federación un decreto por el cual se adiciona al artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo un segundo párrafo: “La Comisión de los Salarios Mínimos y el Secretario del Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas los justifiquen.”

El 23 de diciembre de 1986 apareció publicado un decreto en el Diario Oficial con el que se reforma la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional con el cual se sustituye el concepto de "zona económica" por una clasificación más sencilla y flexible en la que se establecen los salarios mínimos por niveles aplicables a las áreas geográficas que se determinen; se suprime el salario mínimo del campo, con la finalidad que se nivele el salario mínimo del campo con el salario mínimo general, proceso que finalizó en todos los Municipios del país en el año 1982, se eliminaron las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, quedando facultada para fijarlos la Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Con base en las reformas mencionadas la fracción VI del artículo 123 Constitucional quedó así

- "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por

una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.” La Ley Federal del Trabajo tuvo que ser ajustada de acuerdo a la reforma constitucional, mediante un decreto que se publicó en el Diario Oficial de fecha 21 de enero de 1988

El Salario Mínimo General.

Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo. “El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo, el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”

Debido a la situación económica del país, el salario mínimo general es insuficiente para satisfacer las necesidades mas elementales. Por tal motivo el Estado ha creado mecanismos de carácter social, así como la creación de diversos organismos como:

- *El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT)*
- *El Fondo Nacional de Crédito a los Trabajadores (FONACOT)*

- La Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO) a través de la cual se proporcionan despensas populares a bajo costo.
- Diversas actividades sociales, deportivas y culturales

Las Áreas Geográficas.

El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en base al dictamen que formule y le proponga la Dirección Técnica de la Comisión, determinará la división de la República en áreas geográficas, (así lo mencionan los artículos 557 fracción III y 561 fracción I de la Ley Federal del Trabajo). Estas áreas geográficas sirven para la aplicación de los salarios mínimos tanto generales como profesionales.

El Salario Mínimo Profesional.

Lo define el Dr. Mario de la Cueva como “La cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales, y cuya misión, según lo expuesto, es el elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión.”⁷³ El principal problema de los salarios mínimos profesionales es

⁷³ DE LA CUEVA, Mario Ob cit. Pág. 317.

que para su eficaz funcionamiento se necesita denominar lo más detalladamente posible cada una de las categorías de trabajadores que se establezcan. Los patrones cambian la denominación de los puestos señalados como profesionales, esto lo hacen para evadir el pago del salario mínimo profesional y pagar solamente el salario mínimo general.

Los Descuentos Indebidos al Salario Mínimo.

La fracción VIII del artículo 123 Constitucional, dice que: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento." En el artículo 97 de la Ley Reglamentaria dispone: "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del 10% del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción reparación, ampliación o mejoras de casas-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 2% del salario.

IV Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.”

Normas Protectoras del Salario.

Se encuentran contenidas en el capítulo VII título tercero de la Ley Federal del Trabajo, bajo el título Normas Protectoras y Privilegios del Salario. Son:

- *Derecho a disponer del salario.* El patrón no puede limitar al trabajador de alguna manera sobre el uso, goce y disfrute de su salario.
- *Irrenunciabilidad del salario* Artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo. el trabajador no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente, tampoco puede renunciar a cobrar los ya vencidos.

- El cobro del salario Artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo.- Debe ser el propio trabajador quien reciba el pago del salario. Cuando el trabajador esté imposibilitado para hacerlo, el pago puede hacerse a la persona que el propio trabajador designe mediante *carta poder suscrita por dos testigos*, si hay contravención a esto, el patrón no está liberado de la responsabilidad de pagar. Artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo.- El pago debe efectuarse en días laborables durante las horas de trabajo o *inmediatamente después de su terminación*. Cualquier espera a que sea obligado el trabajador produce la obligación de pagar tiempo extraordinario.
- Artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. En el caso de los agentes de comercio (viajeros) se acepta que el pago no se lleve a cabo en el lugar de trabajo, sino que se les puede mandar el pago a algún punto de la ruta o abonárselos a una cuenta de cheques. El pago se realiza mediante moneda de curso legal y está prohibido hacerlo por medio de mercancías, vales, fichas o cualquier otra cosa con la que se pretenda sustituir la moneda.(artículo 101 Ley Federal del Trabajo).
- Prestaciones en Especie. Artículo 1023 Ley Federal del Trabajo. "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador, y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo."

- Almacenes y Tiendas de Las Empresas. En el artículo 123 Constitucional, fracción XXVII inciso e), dice que es nula la "obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados." En la actualidad se da que una gran cantidad de empresas tienen almacenes y/o tiendas donde venden artículos de consumo a sus trabajadores. En ellas se da el principio de libre disposición del salario y los trabajadores no se ven obligados a comprar en estas tiendas. Por lo general estas tiendas tienen precios por debajo de los del mercado en general y sólo venden mercancías a los trabajadores de dicha empresa; la finalidad es devolver su valor real al salario.
- Prohibición de Imponer Multas a Los Trabajadores. El artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto." Debido a que algunas empresas establecen multas a los trabajadores por llegar tarde al trabajo o por algún otro motivo, es la razón de éste artículo ya que causa detrimento en el salario del trabajador.
- Prohibición de Suspender El Pago del Salario. Artículo 106 Ley Federal del Trabajo. El patrón no puede suspender unilateralmente el pago del salario. En caso de suspender el salario, da lugar a la rescisión de la relación laboral como lo preveé la fracción V del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

- Descuentos Autorizados Se encuentran previstos en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: “Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes.
 - I Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisiciones de artículos producidos por la empresa o establecimiento La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;
 - II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario,
 - III Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación, o mejoras de casas-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que

se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo,
- V. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.”

El patrón además, debe retener lo correspondiente al impuesto sobre productos del trabajo personal, para entregarlo en la Oficina Federal de Hacienda que corresponda. De acuerdo al artículo 44 de la Ley del Seguro Social, el patrón deberá retener la cuota del Seguro Social que corresponda pagar el trabajador. En el artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo encontramos que a los trabajadores que ganen salario mínimo, no se les pueden otorgar préstamos o anticipar con la idea de que

el importe les sea descontado del salario. En la fracción IV se aplica la misma regla en el caso de trabajadores que quieran participar en sociedades cooperativas y en cajas de ahorro, ya que sólo se les puede descontar el treinta por ciento del excedente del salario mínimo. La fracción VI del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo indica que no se pueden descontar cuotas extraordinarias impuestas por los sindicatos. El patrón no puede lucrar con sus trabajadores, ya que no causarán intereses las deudas que contraigan los trabajadores con los patrones, (esto lo encontramos en el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo)

El Salario Frente a las Acciones Judiciales.

Artículo 123 fracción VIII de la Constitución. “El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.” Encontramos en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo que el Legislador ha extendido este beneficio a todo tipo de salarios. El artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario sólo podrá embargarse para obtener el pago de pensiones alimenticias, descontado por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo dice que: “Los trabajadores *no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión.* La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate

de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones

Prescripción de Las Acciones del Salario.

No hay forma de prescripción especial, se sujeta a la prescripción general de un año, a partir del día siguiente en que se haga exigible la obligación

3.5. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

Veremos qué es la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, el trabajador tiene derecho a recibir parte de las ganancias del empresario ya que con su trabajo se lograron.

- **Antecedentes en México.**

El 7 de junio de 1856, Ignacio Ramírez, "El Nigromante" pronunció un discurso dentro de los debates del Constituyente en el que pedía que los trabajadores recibieran una parte proporcional de las ganancias del empresario. El 27 de octubre de 1916, se promulgó en el Estado de Coahuila una Ley del Trabajo en donde se incluyó en su capítulo VII, el derecho a la participación de utilidades utilizando un método convencional. Debe señalarse que prohibió las compensaciones de los beneficios de un año con las pérdidas

de otro; excluyó a los empleados y obreros de participar de las pérdidas; prohibió las compensaciones de los beneficios de un año con las pérdidas de otro; estableció que los participantes nombraran un representante por mayoría de votos para que hiciera un examen de los libros y balances para comprobar los beneficios. El derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa lo incorporaron a la Constitución los diputados constituyentes de 1916-1917.

La primera Comisión de Constitución de la Asamblea integrada por los diputados constituyentes Francisco J. Mújica, Enrique Rearo, Enrique Colunga, Alberto Román y Luis G. Monzón fue la que propuso el 23 de enero de 1917 dentro de la sesión que se incluyera el beneficio de la participación, se dijo en la Exposición de Motivos del dictamen de la Comisión lo siguiente: Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá esto una *concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario. El 23 de enero de 1917 la propuesta fue aprobada en la sesión de la noche.*⁷⁴

⁷⁴ Cfr. DE BUEN L., Néstor Ob.cit Págs 260, 261

- **Reforma Constitucional del Licenciado López Mateos.**

Después que se aprobó la participación de utilidades se trató de reglamentarla, hasta llegar a las reformas que estableció el Presidente Adolfo López Mateos. Se presentó a los senadores la iniciativa de reforma el 26 de diciembre de 1961; en la fracción IX se establecía la participación de las utilidades. De acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta se tomó como base la renta gravable. Esta reforma se aprobó y promulgó el 20 de noviembre de 1962. Posteriormente se hicieron modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, se concedió a las empresas de nueva creación que durante 4 años quedaran exentas del reparto de utilidades entre sus trabajadores; se suprimió el derecho de los directores, administradores y gerentes generales de las empresas a participar en las utilidades, en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta se consideró como utilidad la renta gravable. Los trabajadores de confianza sufrieron una limitación a sus derechos a participar en las utilidades. El capítulo relativo a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional fue lo más importante, debido a que fijó el porcentaje que le corresponde al trabajador sobre la renta gravable, sin hacer deducción alguna, ni establecer diferencias entre las empresas.⁷⁵

- **Resoluciones de la Comisión.**

⁷⁵ Cfr. DAVALOS, José. Ob. cit. Pág. 250

El 11 de octubre de 1974 la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas dictó una resolución para modificar la primera resolución de 1963 y en la que estableció como acuerdo de importancia, que “los trabajadores participarán en un 8% de las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas.”⁷⁶ Sobre la utilidad gravable se fijó este porcentaje. La Tercera Comisión dictó una resolución el 28 de febrero de 1985, en la cual se eleva a 10% el porcentaje de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Esta resolución fue ratificada por la Cuarta Comisión el 26 de diciembre de 1996.

- **Características.**

El Dr. Néstor de Buen las señala, a saber:

- a) “Es aleatoria; de no ser así tendría el carácter salarial.
- b) Es obligatoria.
- c) Es de régimen estrictamente legal.
- d) Es variable.
- e) Es imprescriptible para la masa de los trabajadores y prescriptible en forma individual; si un trabajador no se presenta a cobrarla, su importe engrosará

⁷⁶ Idem.

la utilidad repartible del año siguiente

- f) Constituye una obligación empresarial
- g) Su pago debe hacerse en efectivo
- h) No es salario, pero tiene una protección semejante.
- i) Es un derecho colectivo que se individualiza " ⁷⁷

- **Etapas.**

El Licenciado Néstor de Buen las resume en 15 puntos, a saber:

- I. "Integración de la Comisión Nacional (artículos 575 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo).
- II. Fijación del porcentaje a nivel nacional (artículos 117 a 120 y 586 a 590 Ley Federal del Trabajo)
- III. Formulación del balance, por el patrón determinando la utilidad (artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo.).
- IV. Presentación, por el patrón, de la declaración anual, ante la Secretaría de Hacienda.
- V. Entrega de la copia de la manifestación del patrón, a los trabajadores, por conducto del Sindicato o de sus representantes (artículo 121, Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo).
- VI. Formulación de objeciones en un término de 30 días por los trabajado-

⁷⁷ DE BUEN L., Néstor Ob cit Págs 275, 276

res (artículo 121, fracción II, Ley Federal del Trabajo).

VII Dictamen de la Secretaría de Hacienda, no recurrible por los trabajadores (artículo 121, fracción III, Ley Federal del Trabajo).

VIII. Integración de una Comisión Mixta paritaria de representantes patronales y de los trabajadores, nombrados éstos por el sindicato. (artículo 125, fracción I, Ley Federal del Trabajo).

IX Entrega, por el patrón, a la Comisión Mixta, de la lista de asistencia y la lista de raya y los demás elementos de que disponga con el objeto de comprobar la asistencia de los trabajadores (artículo 125, fracción I, Ley Federal del Trabajo).

X. Decisión de la Comisión. En caso de discrepancia, resolución del Inspector de Trabajo. (artículo 125, fracción II, Ley Federal del Trabajo).

XI. Publicación, por la Comisión, de un proyecto que determine la participación de cada trabajador (artículo 125, fracción I, Ley Federal del Trabajo)

XII. Formulación, por cada trabajador, de las observaciones que juzgue conveniente, en un término de 15 días a partir de la publicación del proyecto (artículo 125, fracción III, Ley Federal del Trabajo).

XIII. Resolución de la Comisión en un término de quince días (artículo 125, fracción IV, Ley Federal del Trabajo).

XIV. Pago de las utilidades por parte de la empresa a los trabajadores que

se presenten a cobrarlas. Deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto anual (artículo 122)

XV. Si la Secretaría de Hacienda aumenta posteriormente el monto de la utilidad gravable, se genera el pago de un reparto adicional, según lo que dispone el artículo 122⁷⁸

- **Forma de Determinar El Reparto Individual.**

Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo: "La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año "

En el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que para determinar el salario se tendrá en cuenta únicamente la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Si el salario es variable se promediarán las percepciones obtenidas en el año.⁷⁹ De aquí se

⁷⁸ ibidem. Págs. 277, 278

⁷⁹ Cfr. DAVALOS, José. Ob.cit Pág 252.

puede decir que el trabajador recibe 2 cantidades por concepto de reparto de utilidades, una cantidad por el número de días trabajados durante el año y otra que será proporcional al salario devengado en el año.

- **Excepciones.**

Los contempla el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, como sigue:

- I. Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento;
- III. Empresas dedicadas a la industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. Instituciones de asistencia privada, reconocidos por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Por último, se incluyen las empresa que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan

circunstancias económicas importantes que lo justifiquen. Actualmente, conforme a lo establecido en la resolución publicada en el Diario Oficial del 19 de diciembre de 1996, quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual no superior a trescientos mil pesos.⁸⁰

- **Disposiciones Especiales.**

Se encuentran contempladas en el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, con la observación que restringen el principio general que dice, todos los trabajadores deben participar en las utilidades:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales no participarán de las utilidades
- II. Los demás trabajadores de confianza tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresa, estableciéndose para tal efecto como salario máximo el del trabajador sindicalizado o de base de más alto salario dentro de la empresa aumentado en un veinte por ciento.
- III. No podrá exceder de un mes de salario la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al

⁸⁰ Cfr. *Ibidem* Pág. 253

cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses

- IV. Serán consideradas en servicio activo para los efectos de la participación, las madres trabajadoras durante los períodos pre y posnatarios, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal
- V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión Mixta Interna adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación.
- VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.
- VII. Los trabajadores eventuales sólo tendrán derecho a participar cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos ⁸¹

La fracción I de el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo se considera inconstitucional ya que va en contra de lo que establece el artículo 123 Constitucional apartado "A", en su fracción IX, que establece en forma general el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades. El argumento del Legislador es que esos trabajadores reciben salarios muy altos en comparación a las percepciones del resto de los trabajadores y si cobraran utilidades perjudicaría a los otros trabajadores. Dicho argumento es cierto pero no por ello deja de ser inconstitucional desde el punto de vista jurídico.

⁸¹ Cfr. *Ibidem* Págs. 243, 254

- **Términos.**

En el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo se establece que el término para que se lleve a cabo el reparto de utilidades será dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. En caso que la Secretaría de Hacienda posteriormente aumente el monto de las utilidades gravables, se llevará a cabo un reparto de utilidades adicional dentro de un término de 60 días. En el artículo 130 encontramos que las normas protectoras del salario son aplicables a las utilidades. Establece el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo que “No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia”

Tiene 2 aspectos :

- a) Se prohíbe exigir al trabajador que devuelva al patrón una parte de las utilidades que ya recibió para con ello cubrir las pérdidas de un año posterior.
- b) No se puede aplicar la utilidad de un año a la pérdida sufrida en el año anterior.

Prescribe en un año el derecho al reparto de utilidades, esto lo encontramos en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. En el último párrafo del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo menciona que el

importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles serán agregados a la utilidad repartible del año siguiente.

Terminamos este capítulo en el cuál vimos como se encuentran contempladas las condiciones de trabajo en la Ley Federal del Trabajo. En el primer inciso se vió la clasificación de las condiciones de trabajo, que es de 2 tipos, una con base en las finalidades y funciones en donde están previstas y la segunda con base en el orden de la ley. En el segundo inciso se trató la jornada de trabajo que abarcó desde su definición en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, pasando por la limitación de la jornada, una clasificación que da el Dr. Dávalos Morales, el descanso de media hora y el tiempo de reposo y comida, la jornada extraordinaria. En el tercer inciso se explicaron los días de descanso y vacaciones, las clases de descanso, cuáles son los descansos pactados en los contratos colectivos de trabajo, vacaciones y licencias. Después vimos el salario, su concepto, características, clasificación, el principio de la igualdad de los salarios, el aguinaldo, la propina, los viáticos, salario mínimo y las normas protectoras del salario. Por último se explicó lo que es la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, sus antecedentes, características, etapas, cómo se determina su reparto y su término. Aprendimos como maneja la Ley Federal del Trabajo las condiciones de trabajo, todo ello con la finalidad de conocerlas, saber a qué tenemos derecho y así poder solicitar que se nos otorguen en caso que no sea así.

CAPITULO 4.

CONDICIONES DE TRABAJO EN LUZ Y FUERZA DEL CENTRO

CAPITULO 4. CONDICIONES DE TRABAJO EN LUZ Y FUERZA DEL CENTRO.

Trataremos en este capítulo las condiciones de trabajo plasmadas en el Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro.

4.1. Definición de las Jornadas de Trabajo.

Veremos como se define y clasifica la Jornada de Trabajo en el Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro.

Se encuentra contemplado en el Capítulo Quinto llamado "Horas de Trabajo e Intensidad y Calidad del Mismo" Dentro de la Cláusula 44 – DEFINICION DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

I. "JORNADA DIARIA EFECTIVA Se entiende por **jornada diaria efectiva** de un trabajador el tiempo que emplee al servicio de L y F dentro de un período de veinticuatro horas, contado a partir de la hora en que reglamentariamente deba principiar sus labores." ⁸² El período de veinticuatro horas a que hace referencia es el tiempo que dura un

⁸² Luz y Fuerza del Centro. Contrato Colectivo de Trabajo 1998-2000 Offset y Diseño. México 1998
Pág 187.

día normal. Lo referente a la hora en que reglamentariamente deba principiar sus labores, son las distintas horas o turnos de entrada que tienen los trabajadores de L y F, los cuáles se encuentran contemplados en el Título Primero, Capítulo I (Horas de Entrada y Salida) del Reglamento Interior de Trabajo 1937 de Luz y Fuerza del Centro.⁸³

- II. "JORNADA SEMANAL EFECTIVA. Se entiende por **jornada semanal efectiva** de un trabajador el tiempo que emplee al servicio de L y F dentro de un período de ciento sesenta y ocho horas, contado a partir de la hora en que reglamentariamente deba principiar sus labores diarias, tomando esa hora del lunes como principio de semana, aun cuando el trabajador deba descansar ese día " ⁸⁴

Las ciento sesenta y ocho horas resultan de multiplicar veinticuatro horas, (horas de un día normal) por siete (días que conforman una semana).

- III. "JORNADA DIARIA NORMAL. Se entiende por **jornada diaria normal** de un trabajador, el tiempo que deba emplear al servicio de L y F ordinaria, periódicamente, de acuerdo con el horario establecido en el

⁸³ Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. y Asociadas. Reglamento Interior de Trabajo 1937. Offset y Diseño. México 1980 Pág 4

⁸⁴ Ob cit. Pág 187

Reglamento Interior de Trabajo y sin exceder el máximo que fija este Contrato, dentro de un lapso de veinticuatro horas, contado a partir de la hora en que según dicho Reglamento deba principiar sus labores.”⁸⁵

En el Reglamento Interior de Trabajo en su Título Primero, Capítulo I, llamado Horas de entrada y salida, Artículo I.- HORARIOS DE TRABAJO, dice: “Los horarios normales de los distintos Departamentos y Secciones se especifican en el Anexo N° 1 a este Reglamento.”⁸⁶

IV. “JORNADA SEMANAL NORMAL. Se entiende por **jornada semanal normal** de un trabajador el tiempo que deba emplear al servicio de L y F ordinaria, periódicamente, de acuerdo con el horario establecido en el Reglamento Interior de Trabajo y sin exceder los máximos legales, dentro de un lapso de ciento sesenta y ocho horas, contado a partir de la hora en que según dicho Reglamento deba principiar sus labores diarias, tomando esa hora del lunes como principio de semana, aun cuando el trabajador deba descansar ese día.”⁸⁷

Los máximos legales son los que establece la Ley Federal del Trabajo en su

⁸⁵ Idem.

⁸⁶ Ob.cit Pág. 4

⁸⁷ Ob.cit. Pág 188.

Reglamento Interior de Trabajo y sin exceder el máximo que fija este Contrato, dentro de un lapso de veinticuatro horas, contado a partir de la hora en que según dicho Reglamento deba principiar sus labores.”⁸⁵

En el Reglamento Interior de Trabajo en su Título Primero. Capítulo I, llamado Horas de entrada y salida, Artículo I.- HORARIOS DE TRABAJO, dice: “Los horarios normales de los distintos Departamentos y Secciones se especifican en el Anexo N° 1 a este Reglamento.”⁸⁶

IV “JORNADA SEMANAL NORMAL. Se entiende por **jornada semanal normal** de un trabajador el tiempo que deba emplear al servicio de L. y F ordinaria, periódicamente, de acuerdo con el horario establecido en el Reglamento Interior de Trabajo y sin exceder los máximos legales, dentro de un lapso de ciento sesenta y ocho horas, contado a partir de la hora en que según dicho Reglamento deba principiar sus labores diarias, tomando esa hora del lunes como principio de semana, aun cuando el trabajador deba descansar ese día.”⁸⁷

Los máximos legales son los que establece la Ley Federal del Trabajo en su

⁸⁵ Idem

⁸⁶ Ob cit Pág 4

⁸⁷ Ob cit Pág 188

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

4.2. Clasificación de los Trabajadores según su jornada normal.

Veremos como de acuerdo a la duración de sus jornadas, se dividen en tres clases, (Clase "A" Clase "B", y Clase "C").

I. "TRABAJADORES DE TURNO EN TRABAJOS DE CARÁCTER CONTINUO La Clase "A" comprende a los trabajadores de turno en trabajos de carácter continuo, o sean los que ocupen los puestos de operadores, tableristas, turbineros y demás trabajadores de las plantas y de las subestaciones de L y F, y cualesquiera otros que ocupen puestos cuyas labores de operación o de vigilancia, no pueden ser interrumpidos sino que efectúan durante las veinticuatro horas del día " ⁸⁸

Para los trabajadores se le conoce a ésta actividad como **el turno**, cuyas características en forma general es que no tienen un horario fijo, no tienen un descanso fijo sino que son variables, a cambio de eso su salario es mayor que el de un trabajador de la clase "B", el cual sí tiene horario

⁸⁸ Ibidem Pág 192.

fijo y descanso fijo. La explicación de sus horas de trabajo la veremos mas adelante en el punto 4.2.1 Trabajadores de la Clase "A".

II "OTROS TRABAJADORES La Clase "B" comprende al resto de los trabajadores de L y F, con excepción de los de la Clase "C", o sea los que ocupan puestos cuyas labores no son de carácter especialmente penoso ni deben forzosamente efectuarse durante las veinticuatro horas del día, sino que se interrumpen por un lapso mas o menos largo. Se refiere a los trabajadores que tienen un horario fijo y descansos fijos."

III. "TRABAJOS ESPECIALMENTE PENOSOS. La Clase "C" comprende a aquellos trabajadores que llevan a cabo durante toda o la mayor parte de su jornada, labores que no pueden ejecutarse sino en condiciones especialmente penosas, tales como perforaciones de pozos o zanjas cuya profundidad sea tres o más veces su anchura, túneles, trabajos continuados en el interior de las tuberías o igualmente continuados en los que tengan que laborar con materias sucias, dañosas o en putrefacción o en pozos de transformadores o de visita - excluida la construcción -, trabajos a temperatura ambiente superior a cuarenta grados C., transportes a espalda, trabajos ejecutados con aislamiento de fibra de vidrio que suelte partículas que produzcan lesión orgánica. los efectuados en el interior de condensadores de turbinas de vapor durante la limpieza con agua a

presión, trabajos de mecánica, soldadura y esmerilado en los cárcamos de turbinas hidráulicas, así como de mantenimiento mecánico en las turbinas hidráulicas que operen con aguas negras, mantenimiento en cables para tracción de acero tronzado, limpieza de ductos de ventilación, el embobinado y desembobinado en generadoras de más de 1,000 KW. éste último exclusivamente cuando se realice aislamiento de fibra de vidrio, y trabajos que representen posturas incómodas, en torres de enfriamiento en operación y en la limpieza general de las mismas aun cuando se encuentren fuera de servicio, siempre y cuando se hayan utilizado aguas negras, e interiores de las calderas, asimismo mantenimiento a equipos de drenajes relacionado con la planta de tratamiento de aguas negras, de centrales generadoras.”

En áreas de trabajo donde el nivel de ruido acústico que incida directa y permanentemente en el trabajador sea mayor de 90 decibeles dB (A) no obstante el uso obligatorio de los protectores auditivos, se aplicará tanto el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo como las normas que de acuerdo con su competencia, emitan las autoridades en materia de Salud Ocupacional.

La Clase “C” comprenderá también a aquellos trabajadores que, debiendo quedar en la Clase “A” por la naturaleza de sus labores. las

ejecuten en las condiciones a que se refiere el párrafo anterior. “Cuando L y F tenga que llevar a cabo trabajos como los antes mencionados, discutirá el caso con el Sindicato, con el objeto de fijar la reducción que deba hacerse a las jornadas de trabajo, en vista de la naturaleza y circunstancias de las labores por ejecutar. Dicha reducción se hará al final de la jornada normal, no estando obligado a permanecer en el lugar de trabajo después de terminada la jornada convenida.”⁸⁹

Se puede observar que los trabajadores que pertenecen a la Clase “C” se dedican a tareas que le llaman **especialmente penosas**, es decir, labores de limpieza de transformadores, trabajar con sustancias tóxicas, dentro del interior de turbinas hidráulicas, laborando con soldadura, esmerilado, a temperatura superior a cuarenta grados centígrados, lugares donde el nivel de ruido es superior a 90 decibeles, es decir, labores que ponen en riesgo la salud del trabajador de ahí surge esta clasificación.

4.2.1. Trabajadores de la Clase “A”.

I. “TRABAJADORES DE LA CLASE “A”.

⁸⁹ Ibidem. Págs 192,193,194

a) Jornada Diaria. La duración en horas de las jornadas diarias normales para los trabajadores de la Clase "A" será como sigue

Diurna: 8 horas

Mixta: 7 horas

Nocturna 6 horas 30 minutos

b) Entrada y Salida. Los trabajadores de la Clase "A" deberán marcar en los relojes o registros correspondientes, las horas de entrada y salida correspondientes, las horas de entrada y salida de sus jornadas de trabajo

c) Descanso Semanal Legal y Descansos Adicionales. Después de cinco días de trabajo, los trabajadores de la Clase "A" disfrutarán de 56 horas de descanso, contado a partir de la hora en que termine su turno dentro de esas 56 horas quedarán comprendidos el descanso semanal legal y los descansos adicionales, que serán disfrutados y se computarán en los términos de la adjunta **curva de turnos y días de descanso semanal legal y descansos adicionales**, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

Los trabajadores de la Clase "A", por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de un descanso de 56 horas, dentro de las cuales se distinguen los siguientes períodos:

1. Desde la terminación de la jornada normal del último día de labor se cuenta un período no menor de 8 horas, hasta la iniciación del primer día natural siguiente.
2. A continuación sigue un período de 24 horas que es el día de descanso semanal legal, el cual se cuenta de la 0 horas a las 24 horas del día que se inicia al terminar el período mencionado en el punto 1
3. Finalmente, desde la terminación del día de descanso semanal legal se cuenta otro período hasta completar las 56 horas del descanso total. Así pues, el descanso semanal legal es invariablemente de 24 horas y coincide siempre con un día natural. Los períodos de descanso anterior y posterior al día de descanso semanal legal comprenden los descansos *diario y complementario o contractual*
4. Se establece un pago adicional por 35 horas que se hará en los términos del punto 3 del inciso a) de la fracción VII de la Cláusula 40 de este Contrato, por cada ciclo de 20 semanas de trabajo para los trabajadores de Clase "A", que se denominará **complemento de ciclo**. Este pago adicional se hace a los trabajadores de la Clase "A", por aplicación de la jornada de 40 horas semanales en su régimen especial de trabajo y para poner fin a su reclamación motivada en el hecho de que debido a dicho régimen deben laborar 105 turnos en un ciclo de 20 semanas. Lo indicado es bajo la condición de que en ninguna forma se alterará ni la duración en horas de las jornadas diarias normales de trabajo de los trabajadores de la Clase "A", ni

la **curva de turnos y día de descanso semanal legal y descansos adicionales** que los rige. Queda sin efecto el acuerdo celebrado entre las Partes con fecha 31 de julio de 1956 referente a trabajadores Clase "A" de Plantas y Subestaciones Foráneas. A los trabajadores de Clase "A" de Plantas y Subestaciones Foráneas se les aplicará la misma **curva** de cambio de turnos y descansos que se aplicará a los trabajadores de la Clase "A" de la Zona Distrito Federal.

- d) Jornada que Abarca Partes de Dos Días Naturales - Para los trabajadores de la Clase "A", cuando una jornada de trabajo abarque partes de dos días naturales, se considerará que corresponde al día en que se labore mayor número de horas dicha jornada

4.2.2. Trabajadores de la Clase "B".

La clase "B" se diferencia de la clase "A", en que la primera tiene un horario y días de descanso fijos y la segunda el horario y descansos son variables.

- a) Jornada Diaria. La duración en horas de las jornadas diarias normales para los trabajadores de la Clase "B", será la siguiente.

Diurna: 8 horas

Mixta: 7 horas

Nocturna: 6 horas 30 minutos.

- b) Horarios. Por regla general en las oficinas el horario normal de la jornada diurna será como sigue: de las 8 a las 16 horas. Los trabajadores del escalafón de Instaladores, que laboran en la Sección de Conexiones de la Subgerencia Comercial de Sucursales y de la Subgerencia Comercial de Cuentas Especiales entrarán y saldrán media hora antes de los horarios arriba indicados. Las jornadas diarias normales serán continuas concediéndose a los trabajadores, aproximadamente a mitad de su jornada, treinta minutos, en forma escalonada, para tomar alimentos, computándose este período como parte de la jornada de trabajo, no debiendo interrumpirse las labores del Departamento o Sección ni la atención al público.
- c) Entrada y Salida. Los trabajadores de la Clase "B" deberán marcar en los registros o tarjetas correspondientes, las horas de entrada y salida de la jornada diaria. L y F dictará las medidas necesarias para supervisar la salida y el regreso de los trabajadores en el tiempo destinado para tomar sus alimentos.
- d) Descanso Convencional. De conformidad con los programas que las Partes formulen, los trabajadores de la Clase "B" no laborarán el día anterior

al de su descanso semanal legal, recibiendo el pago de su salario en proporción a los días laborados durante la semana

- e) Jornada que Abarca Partes de Dos Días Naturales. Para los trabajadores de la Clase "B" cuando una jornada nocturna de trabajo abarque partes de dos días naturales, se considerará que la jornada corresponde al día en que se inicie

4.2.3. Tiempo Extraordinario.

Se encuentra contemplado en la Cláusula 49 del Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro.

CLAUSULA 49 TIEMPO EXTRAORDINARIO. Se considerará **tiempo extraordinario** todo tiempo empleado al servicio de L y F

1. En exceso de la duración de la jornada diaria normal, o
2. Fuera de las horas reglamentarias de entrada o de salida.

Todo tiempo laborado por los trabajadores de la Clase "A" en sus descansos adicionales o por los de la "B" en su día de descanso convencional o por ambos en su día de descanso legal, o en día no laborable, o en día de

vacaciones, se considerará, por lo tanto, como tiempo extraordinario.

También se considerará tiempo extraordinario el laborado en el destinado a las comidas, salvo lo establecido en el Artículo 4 del Reglamento Interior de Trabajo; y aquel que laboren los trabajadores cuyas labores no sean de carácter continuo que tengan fijados más de un horario, al ser cambiados de uno de ellos a otro, dentro de un período de veinticuatro horas contado a partir del momento en que principien las labores según el horario del cual van a ser cambiados, solamente por la parte de la primera jornada, que laboren de acuerdo con el nuevo horario, que quede dentro del período citado. Cuando el nuevo horario quede totalmente comprendido dentro del período de veinticuatro horas citado, la primera jornada con el nuevo horario no deberá formar parte de la jornada semanal normal

J. COMPUTO Para el cómputo del tiempo extraordinario de los trabajadores de la Clase "A", la aplicación de una u otra de las reglas 1 o 2 que anteceden podrá dar diferentes resultados, debiendo aplicarse aquella que en cada caso beneficie más al trabajador. Para el cómputo del tiempo extraordinario de los trabajadores de las Clases "B" o "C", se aplicará la regla 2. Siempre que sea factible, los trabajadores laborarán tiempo extraordinario que comprenda un número entero de medias horas exactas, pero en ningún caso se pagará una cantidad inferior a la que

corresponda a quince minutos. El tiempo extraordinario laborado en exceso de los quince minutos antes mencionados se calculará por décimos de horas, computando toda fracción de tiempo igual o mayor de tres minutos y menor de nueve como un décimo de hora y no tomando en cuenta toda fracción menor de tres minutos.

II DERECHO DE ACEPTACION. Fuera de los casos a que se refiere el Artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de las Clases "B" y "C" no están obligados a trabajar tiempo extraordinario, siempre que aceptaren trabajarlos. las Partes, salvo casos de emergencia en que no sea posible hacerlo, se pondrán previamente de acuerdo a fin de convenir la duración del tiempo extraordinario y los trabajadores que deban laborar en él, prefiriendo y dando oportunidad, en forma rotatoria, a aquéllos que tengan labores semejantes, laboren en la misma Sección y lugar de trabajo y ocupen puestos de igual clase y grado, a aquél en que queden comprendidas las labores que vayan a ejecutarse en tiempo extraordinario, de acuerdo a sus derechos escalafonarios o de grupo de trabajadores, siempre y cuando estas labores puedan ser ejecutadas indistintamente por ellos.

Los trabajadores de la Clase "A" están obligados a laborar en el tiempo extraordinario comprendido dentro de sus horas reglamentarias de

entrada y de salida. Cuando se les ordene que solamente trabajen el tiempo que como *jornada normal, mixta o nocturna*, les corresponda según lo dispuesto en la Cláusula 47, además se les pagará (salvo acuerdo previo de las Partes) una cantidad igual a la que deberían recibir de haber trabajado durante el citado tiempo extraordinario.

También están obligados a trabajar tiempo extraordinario por el siguiente turno como máximo mientras no se presenten los trabajadores a quienes corresponda reemplazarlos en el mismo.

L y F se obliga a pagar el alimento que corresponda, desayuno, comida o cena, en los términos del Anexo 16, a aquellos trabajadores que laboren en un día tres o más horas de tiempo extraordinario. L y F se obliga a cubrir la cantidad de \$30 00 (treinta pesos), por día laborado, como ayuda para los gastos de transportación, a aquellos trabajadores que por laborar tiempo extraordinario, tengan que salir entre las 00:00 y las 05:00 horas, excepción hecha de aquellos trabajadores que: estén en la hipótesis del segundo párrafo de la fracción II, de la Cláusula 45; estén incorporados al régimen del Convenio 467, o, tengan satisfecha alguna prerrogativa de esta índole, en convenios, acuerdos departamentales o en cualesquiera otras disposiciones. Esta ayuda no forma parte del salario.

III. DERECHO A DESCANSO Si por casos de emergencia la jornada diaria efectiva de un trabajador excediere en más de tres horas la duración de su jornada diaria normal, tendrá derecho a descansar, al terminar su trabajo cuando menos ocho horas, sin que por ello sufra ninguna rebaja en su salario.

4.3. Descansos.

Los encontramos establecidos en la Cláusula 52 del Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro.

I. DESCANSO DIARIO. Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso diario que resulta del tiempo restante por aplicación de las jornadas diarias normales estipuladas en la Cláusula 47 para completar 24 horas contadas desde el momento en que inicien su jornada diaria normal Si trabajan durante su descanso diario, tendrán derecho al pago del tiempo extraordinario correspondiente.

II DESCANSOS SEMANALES. Los trabajadores de la Clase "B" tendrán derecho a los descansos semanales, según resulta de la aplicación de las jornadas semanales normales estipuladas en la Cláusula 47, y al pago del tiempo extraordinario que trabajen durante dichos descansos Para los

efectos de determinar el período de descanso semanal de los trabajadores de la Clase "B" que tienen horarios variables, se tomará en cuenta que, en un período de tres semanas, la suma de los lapsos comprendidos entre las correspondientes horas normal de salida del día anterior al de descanso convencional o contractual y normal de entrada del día siguiente al de descanso legal, mas los períodos iguales o mayores a *veinticuatro horas* que queden comprendidos en las horas reglamentarias de salida y las correspondientes de entrada inmediatamente siguientes, no deberán ser inferior a 192 horas

El período de descanso de los trabajadores de la Clase "A", ha sido fijado en las curvas de rotación adjuntas a este Contrato, en base a lo establecido en el inciso c) de la fracción I de la Cláusula 47.

- a) *Trabajo en Día de Descanso Semanal Legal.* Si el trabajador laborare en su día de descanso semanal legal por un lapso menor de cuatro horas, tendrá derecho a descansar un período igual de tiempo tomado de su jornada diaria normal del siguiente día, sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario.

Si el trabajador laborare en su día de descanso semanal legal un lapso no menor de cuatro horas, deberá *descansar durante todo el día siguiente,*

sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario, si, por orden de su superior autorizado no lo hiciere así ese día ni los subsecuentes, se considerará que trabaja tiempo extraordinario hasta tanto que, dentro de un período de tres días siguientes al de su descanso semanal legal, no descansa un día por haber laborado en aquél. Vencido dicho plazo, el trabajador deberá tomar su día de descanso semanal legal, salvo casos de emergencia en que las Partes convendrán la forma en que deberá tomarlo

Si el trabajador que percibe bonificaciones laborare en su día de descanso semanal legal y ejecuta una tarea no mayor que la mitad de su tarea de base diaria, tendrá derecho a descansar un período de tiempo igual al proporcional correspondiente a la tarea ejecutada en su día de descanso semanal legal, tomándolo de su jornada diaria normal del siguiente día, sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario, a cuyo fin su tarea de base correspondiente a dicho siguiente día deberá ser disminuida en una tarea igual a la que ejecutó en su día de descanso semanal legal.

Si ejecutare una tarea mayor de la mitad de su tarea de base diaria, deberá descansar durante todo el día siguiente, sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario; si, por orden de su superior autorizado, no lo hiciere así ese día ni los subsecuentes, se procederá como se establece en la parte final de párrafo que antecede.

Si el día siguiente al de descanso semanal legal fuere no laborable, los trabajadores que estén en las condiciones a que se refieren los dos párrafos anteriores, tomarán su descanso como en dichos párrafos se establece, el día subsecuente.

b) Descanso Dominical. Con excepción de algunos trabajadores de la Clase "A". y de aquéllos otros que, por la naturaleza de sus labores, no pueden descansar el día domingo, los trabajadores de L y F gozarán de su descanso semanal legal en el referido día

III. DESCANSO ANUAL. Todos los trabajadores tendrán derecho al descanso anual durante los días de vacaciones que conforme a la Cláusula 61 les corresponda, y al pago del tiempo extraordinario que trabajen durante dichos días

a) Trabajo en Día de Vacaciones. En cuanto sea posible, se evitará que el trabajador tenga que laborar durante sus días de vacaciones, pero si tuviere que trabajar tendrá derecho a disfrutar, en la fecha que él escoja, un día de vacaciones por cada día en que labore, aun cuando su jornada efectiva hubiere sido menor que la normal

CLAUSULA 53. DIAS NO LABORABLES.

Incluyendo los días de descanso obligatorio fijados por la Ley, las Partes reconocen como días no laborables los siguientes 1º de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, Viernes Santo, Sábado de Gloria, 1º de Mayo, 5 de Mayo, 16 de Septiembre, 2 de Noviembre, 20 de Noviembre, 1º de Diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, 12 de Diciembre, 25 de Diciembre y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

I. TRABAJO EN DIA NO LABORABLE Si el trabajador laborare en alguno de los días antes expresados, gozará de un día de vacaciones cualquiera que haya sido la duración de su labor, en ese año o en el entrante, en la fecha que elija el interesado; pero si se tratare de compensar un día, deberá dar aviso cuando menos con dos días de anticipación y si se tratare de compensar dos o más días deberá dar aviso con tres días de anticipación.

El número de permisos, cuando se trate de compensar un día, no podrá ser, en total, dentro de un período de 24 horas, mayor al número de trabajadores destinados a cubrir toda clase de ausencias, con excepción de los volantes y relevos para dar descansos que existan dentro de la categoría, o en su defecto, de un Departamento, Sección o Planta de que se trate. Para que los trabajadores puedan disfrutar de dos o tres días de

compensación, L y F hará, de acuerdo con los Representantes del Sindicato. los movimientos de personal necesarios dentro de los tres días a partir de aquél en que reciban el aviso respectivo, con objeto de efectuar las *Substituciones originadas por dichos permisos*, en la inteligencia de que al transcurrir los tres días citados, los trabajadores interesados obtendrán los permisos, independientemente de que se haya hecho o no el movimiento de personal correspondiente

Si los permisos son para un período de cuatro o más días de compensación, para poder disfrutar de ellos será necesario que los Representantes de L y F y los del Sindicato hagan los movimientos de personal correspondientes, pero siempre y cuando se cuente con personal disponible para que no sufran perjuicio las labores

Para los efectos de estos dos párrafos anteriores, los citados Representantes Sindicales darán todas las facilidades necesarias de acuerdo con el Contrato Colectivo. En relación con los movimientos a que se refieren los párrafos precedentes y cuando se trate de substituir a trabajadores de la Clase "A" en los casos previstos en el tercer párrafo del inciso b) de la fracción III de la Cláusula 31, se podrán hacer los movimientos de personal con trabajadores de la Clase "B".

II. DIAS NO LABORABLES QUE COINCIDEN CON DIAS DE DESCANSO SEMANAL LEGAL. Si alguno o varios de los días no laborables coinciden con un día de descanso semanal legal, los trabajadores a quienes hayan correspondido esos días de descanso gozarán de un día más de vacaciones en ese año por cada coincidencia, o si no fuere posible, en el siguiente, o bien, previo acuerdo entre las Partes, en la fecha que elija el interesado dentro de dichos períodos

a) Trabajo en Dichos Días. Si el trabajador labore en su día de descanso semanal legal y éste coincide con un día no laborable, gozará de un día de vacaciones en ese año o en el siguiente, en la fecha que elija el interesado, quien deberá proceder en los términos indicados en la fracción I de esta Cláusula, y disfrutará de su descanso semanal legal conforme lo establece la fracción II de la Cláusula 52, por cada día en que tales circunstancias hubiera laborado

III. DIAS NO LABORABLES QUE COINCIDEN CON DIAS DE DESCANSO CONVENCIONAL O CONTRACTUAL DE TRABAJADORES DE LA CLASE "B". Si alguno de los días no laborables coincidieran con un día de descanso convencional o contractual, será repuesto en ese año o en el siguiente, agregándose a las vacaciones o en la fecha que elija el interesado, con el acuerdo de las Partes.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior, el caso en que el día de descanso convencional, o contractual coincida con el Sábado de Gloria, caso en el cual se concederá como descanso, en compensación el Jueves Santo de esa semana

IV. DIAS NO LABORABLES QUE COINCIDEN CON DESCANSO DE TRABAJADORES DE LA CLASE 'A'. Cuando un día no laborable de los establecidos en esta Cláusula coincida con un descanso, se procederá en los siguientes términos:

a) Coincidencia con un Día de Descanso Semanal Legal. Si la coincidencia fuere con día de descanso semanal legal, se concederá un día de vacaciones por cada coincidencia en los términos de esta Cláusula. Si el trabajador laborare en ese día se procederá en los términos de la fracción II, inciso a) de esta Cláusula

b) Coincidencia con Descanso Diario. Si la coincidencia fuere con un descanso diario que abarque un día natural completo, se procederá como sigue.

1. Si el trabajador no laborare en ese día, se le concederá un día de vacaciones por la coincidencia o, sin perjuicio de la continuidad del servicio

y previo acuerdo entre las Partes, cuando el trabajador lo solicite en los términos de la fracción I de esta Cláusula

2. Si el trabajador laborare en ese día, el tiempo laborado se le pagará como extra, como lo establece la Cláusula 41, fracción III, inciso a) del Contrato Colectivo y por la coincidencia se le concederá un día de vacaciones, sin que, por haber laborado en ese día, hubiere lugar a otro descanso por este concepto

c) Coincidencia con Descanso Complementario o Contractual Cuando coincida un día no laborable con un descanso complementario o contractual a que se refiere el punto 3. inciso c), fracción I, de la Cláusula 47, y este descanso abarcare 15 horas o más de un día natural, se procederá como sigue:

1 Si el trabajador no labora dentro de ese día natural, se le concederá un día de vacaciones por cada coincidencia o, sin perjuicio de la continuidad del servicio y previo acuerdo entre las Partes, cuando el trabajador lo solicite en los términos de la fracción I de esta Cláusula.

2 Si el trabajador labora en su jornada diaria que corresponda a ese día, el tiempo trabajado se le pagará como extra, según lo establece la Cláusula

41, fracción III, inciso a) del Contrato Colectivo y por la coincidencia se le concederá un día de vacaciones, sin que, por haber laborado en ese día, hubiere lugar a otro descanso por este concepto.

V PRESCRIPCION. La prescripción para el disfrute de los días citados en las fracciones anteriores, será de un año, contado a partir del día siguiente al de la conclusión de los períodos mencionados.

4.4. Vacaciones Anuales.

Se encuentran contempladas en el Capítulo Séptimo que corresponde a derechos de antigüedad.

Cláusula 61. VACACIONES ANUALES.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un período anual ininterrumpido de vacaciones en la forma y términos que en las siguientes fracciones se especifican:

I. NUMERO DE DIAS DE VACACIONES.

Los trabajadores, de acuerdo con su tiempo de servicios, tendrán derecho al número de días laborables que en seguida se detalla:

Más de	Número de días
6 meses	6
1 año	10
2 años	12
5 años	16
10 años	18
12 años	20
16 años	24
21 años	30
25 años	45

Los que tengan un tiempo de servicios inferior a 6 meses tendrán derecho a vacaciones proporcionales a los meses trabajados en el año.

- a) **Trabajadores Menores de Edad.** Los trabajadores menores de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones no menor de 20 días
- b) **Trabajadores Incapacitados por Riesgos de Trabajo.** Los trabajadores incapacitados por accidentes o enfermedades de trabajo, tendrán derecho al pago y disfrute del total de los días de vacaciones que les corresponda, conforme a la tabla establecida en esta Cláusula.

c) Trabajadores de Línea Viva o Energizada. Los trabajadores referidos en la Cláusula 64, fracción I, inciso a), párrafos tercero al quinto, tendrán derecho al número de días laborales que en seguida se detallan

Más de	Número de días
15 años	25
20 años	30
24 años	45

II. TIEMPO DE SERVICIOS. Para los efectos de esta Cláusula, se computará el tiempo de servicios que tuviere el trabajador, por meses *cumplidos hasta el 31 de diciembre del año*, independientemente de que tomen sus vacaciones antes de dicho día.

Se exceptúa el caso de trabajadores que cumplen sus primeros seis meses de servicios en el período comprendido entre el 1° de julio y el 31 de diciembre del año, dichos trabajadores tendrán derecho a gozar sus seis días de vacaciones correspondientes al año de que se trate, con posterioridad a la fecha en que cumplan el tiempo de servicios antes mencionado.

III. FECHAS. Para todos los trabajadores, las vacaciones serán distribuidas durante todo el año.

a) Distribución de las Vacaciones. Las Partes determinarán de común acuerdo durante el mes de noviembre del año anterior de cada año, los puestos cuyos ocupantes gozarán de vacaciones, fijando la semana dentro de la cual deberá quedar comprendido el día en que darán principio. Si para una misma clase de puestos hubieran sido fijadas varias semanas, los ocupantes de ellos que tengan mayor tiempo de servicios en L y F tendrán la preferencia para elegir la que les sea más conveniente. Si los interesados no hicieran uso de su derecho de elección dentro del citado mes, las Partes, atendiendo a las solicitudes recibidas, harán la distribución de vacaciones

A lo menos quince días antes del principio de la semana fijada como establece el párrafo anterior, las Partes, atendiendo a las peticiones de los trabajadores y a las necesidades del servicio, deberán determinar y dar a conocer a los interesados, el día preciso en que darán principio sus vacaciones.

A solicitud de los trabajadores que al mismo tiempo sean estudiantes, L y F otorgará vacaciones a que tengan derecho en sus períodos de exámenes autorizados por la dirección de la escuela correspondiente, sin perjuicio de los trabajadores que de acuerdo con su antigüedad hayan escogido sus vacaciones y sin perjuicio de las labores y tomando en consideración el buen servicio al público; el Sindicato dará toda clase de

facilidades para el objeto señalado.

- b) *Trabajadores con más de Seis Días de Vacaciones.* Como regla general, los trabajadores gozarán ininterrumpidamente de sus vacaciones, pero aquéllos que tengan derecho a más de seis días laborables, podrán, con el acuerdo de las Partes, obtener que su período de vacaciones se les divida hasta en cuatro períodos, en tal forma que cuando menos gocen de cinco días ininterrumpidos de vacaciones, y el resto en no más de tres períodos no menores de tres días cada uno de ellos, sin que necesariamente el primero tenga que ser el de cinco días, salvo lo establecido en las fracciones I y II de la Cláusula 53 y II de la 56.
- c) *Cambio de Fechas de Vacaciones.* Aquellos trabajadores cuyas fechas de vacaciones ya hubiesen sido fijadas podrán, en casos de emergencia para ellos y siempre que no se perjudique el servicio, obtener, por conducto del Sindicato, cambio en las fechas de sus vacaciones o permiso a cuenta de sus vacaciones, por un período no menor de tres días y hasta por el período total de las mismas, observando lo estipulado en la parte final del inciso anterior. También, previo acuerdo de las Partes y aviso al trabajador interesado, con quince días de anticipación cuando menos, L y F podrá cambiar las fechas que ya hubiesen sido fijadas.

d) Guardias. Cuando la gran mayoría de los trabajadores de un Departamento o Sección deba tomar sus vacaciones en el mismo período del año, aquéllos que tengan que permanecer de guardia tendrán derecho para elegir fechas para tomarlas, siempre que no se perjudiquen las necesidades del servicio

IV DIAS INUTILIZADOS Los días de su período de vacaciones que un trabajador compruebe haber sufrido algún accidente o enfermedad que lo incapacite para seguir gozando de sus vacaciones, incluidos los días no laborables previstos en la Cláusula 53, comprendidos en dicho período o bien cuando el trabajador desee disfrutar días no laborables que hubiesen generado el derecho a vacaciones, con independencia del período vacacional, y los que señala la fracción I de la Cláusula 56, debidamente comprobado por el interesado, no le serán tomados en cuenta como días de vacaciones y le serán repuestos en la primera oportunidad. El trabajador dará el aviso oportuno a que se refiere la fracción I de la Cláusula 69. Asimismo, tendrán derecho los trabajadores que se encuentren con permisos en los términos de la Cláusula 54, a la reposición de vacaciones correspondientes al año calendario en que regresen a su trabajo por terminación de su comisión sindical, dentro de los doce meses siguientes a la conclusión de su comisión.

Los trabajadores que se encuentren con permiso en los términos de la Cláusula 54, fracción II, inciso b) que no hayan disfrutado las vacaciones a que tuvieran derecho, correspondientes al año en que se inicie su comisión sindical, las disfrutarán dentro de los 12 meses siguientes a la conclusión de su comisión, previo programa. De igual prerrogativa disfrutarán aquéllos que las hubieren interrumpido por el mismo motivo.

Las trabajadoras cuyo período de vacaciones previamente programado quedare comprendido dentro de los 113 días a que tiene derecho en término de lo establecido en la fracción V de la Cláusula 70, los disfrutarán al concluir éste último.

V. DIAS QUE SE DESCUENTAN. Se descontarán los días que hubiere faltado el trabajador con goce de salario, a cuenta de sus vacaciones.

VI. TRABAJO DURANTE LAS VACACIONES. Si algún trabajador tuviere que laborar durante sus días de vacaciones, se aplicarán las estipulaciones relativas de las Cláusulas 41 y 52.

VII. COMPUTO DE DIAS DE VACACIONES. Para el cómputo y disfrute de días de vacaciones, el día de descanso convencional o contractual no será computado y tomado en cuenta como día laborable.

Para el disfrute de vacaciones de trabajadores de la Clase 'A', los días de vacaciones equivaldrán a turnos de trabajo, contados de acuerdo con la "Curva de Turnos" del trabajador de que se trate, es decir, que el trabajador no laborará tantos turnos como días de vacaciones vaya a disfrutar

4.5. Reparto de Utilidades.

CLAUSULA 120. REPARTO DE UTILIDADES. De conformidad con lo dispuesto en los Artículos 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo, a petición expresa del Sindicato, L y F le entregará toda la información acerca de sus estados financieros a fin de precisar el monto de sus utilidades.

El Sindicato, formulará las objeciones que juzgue convenientes, si las hubiere, en términos de Ley y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de los estados financieros

L y F dará todas las facilidades para que el Sindicato constate la veracidad de las declaraciones y los anexos presentados.

4.6. Propuestas.

Ahora vamos a hacer la comparación de algunos conceptos de la Ley Fe-

deral del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro, y hacer las propuestas siguientes

Definición de la Jornada de Trabajo. Haciendo una comparación entre la definición de La Jornada de Trabajo que nos da el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo y la definición que da el Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro en su Capítulo Quinto, Cláusula 44 (DEFINICION DE LA JORNADA DE TRABAJO), en lo referente a Jornada Diaria Normal podemos dar la siguiente definición "El tiempo que deba emplear el trabajador al servicio del patrón de manera ordinaria, periódicamente de acuerdo con el horario establecido por el Patrón y sin exceder el máximo que fije la Ley

Los Máximos Legales de la Jornada de Trabajo. Observando los máximos legales que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 61 y la duración en horas para los trabajadores Clase "A" y Clase "B" en Luz y Fuerza del Centro, se puede proponer que se modifiquen los máximos legales en la Ley Federal del Trabajo, quedando como sigue:

Jornada Diurna: 8 horas

Jornada Mixta: 7 horas

Jornada Nocturna: 6 horas 30 minutos

La jornada Diurna no se modificó, en cambio la Nocturna y la Mixta se le

redujeron 30 minutos, lo cual ayudaría al trabajador ya que saldría media hora antes de su trabajo, con menos cansancio para ser mas productivo cada día, llegaría mas temprano a su casa para poder convivir con su familia, poder ayudar a sus hijos con las tareas, y correr menos riesgos en la calle, ya que hoy en día es peligroso caminar por las calles de esta ciudad. a partir de cierta hora de la noche; es por ello que la jornada Diurna no se modificó, porque es el horario en que mejor rinde el trabajador, corre menos riesgos en la calle y puede convivir con su familia por la tarde.

A su vez el modificar el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, influye en lo que menciona el artículo 59 de la misma Ley, referente a que el trabajador y el patrón podrán fijar la duración de la jornada de trabajo sin exceder los máximos legales

Jornada Extraordinaria. En la Cláusula 49 fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro, en el 3er párrafo menciona que siempre que sea factible los trabajadores laborarán tiempo extraordinario que comprenda un número entero de medias horas exactas, pero en ningún caso se pagará una cantidad inferior a la que corresponda a quince minutos. Este párrafo se puede agregar al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, para que sea mas específico, para que no haya problemas en el cómputo del mismo y para que el trabajador reciba una cantidad de dinero, que sea atractivo

el trabajar tiempo extraordinario.

En la fracción II de la Cláusula 49 del Contrato Colectivo de Trabajo, en el párrafo 4º dice que L y F se obliga a pagar el alimento que corresponda, desayuno, comida o cena, en los términos del Anexo 16, a aquellos trabajadores que laboren en un día tres o más horas de tiempo extraordinario, éste párrafo se puede agregar al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo como complemento de las horas extras laboradas y para que el trabajador no tenga que pagar de su bolsillo esos alimentos y poder utilizar ese dinero en otras cosas para beneficio de él y de su familia. También porque al quedarse el trabajador a laborar después de su jornada normal esto beneficia a la empresa en su productividad y captación de mas dinero.

Aunque vaya en contra de lo que menciona la Ley en su Artículo 66 aquellos trabajadores que laboren más de 3 horas de tiempo extraordinario deben tener un descanso de 8 horas cuando menos al terminar su trabajo y sin que por ello sufra ninguna rebaja en su salario, como lo menciona la fracción III de la Cláusula 49 del Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro. (DERECHO A DESCANSO).

La Ley Federal del Trabajo en el Capítulo III referente a días de descanso, no menciona que en caso de trabajar en el día de descanso correspondiente, si

tiene derecho a descansar o no el trabajador.

Podemos observar en el Contrato Colectivo de Trabajo de L y F en la Cláusula 52 que se refiere a DESCANSO, en su inciso a) Trabajo en Día de Descanso Semanal Legal. Si el trabajador laborare en su día de descanso semanal legal por un lapso menor de cuatro horas, tendrá derecho a descansar un período igual de tiempo tomado de su jornada diaria normal del siguiente día, sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario. Si el trabajador laborare en su día de descanso semanal legal un lapso no menor de cuatro horas, deberá descansar durante todo el día siguiente, sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario... esto debería agregarse al artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo o al artículo 73 de la misma Ley.

Consideramos conveniente agregar un párrafo similar, con la idea de que el trabajador no pierda su descanso correspondiente a los 6 días laborados independientemente del pago del salario correspondiente a ese día, y del salario doble por trabajar en su día de descanso legal.

Descansos Obligatorios. Se encuentran contemplados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y comparándolos con la Cláusula 53 del Contrato Colectivo de Trabajo de L y F referentes a Días No Laborables se sugiere agregar los siguientes días: Viernes Santo y Sábado de Gloria, 5

de Mayo, 2 de Noviembre y 12 de Diciembre.

En el caso de Viernes Santo y Sábado de Gloria, debido a que la inmensa mayoría de los trabajadores profesan la religión católica y que la mayoría de los patrones otorgan esos días a sus trabajadores, sería conveniente agregarlos a la Ley Federal del Trabajo para que se vuelvan oficiales esos días y todos los patrones los otorguen; además en las escuelas se otorga la semana completa incluyendo una semana adicional, ya sea anterior o posterior a la semana santa y el que otorguen esos dos días sirve para que el trabajador pueda convivir con sus hijos.

El 5 de Mayo (Batalla de Puebla) es un suceso de relevancia para el país; por lo tanto se debe incluir en la Ley Federal del Trabajo. El 2 de noviembre (día de muertos) se debería incluir en éste artículo ya que es una conmemoración de la Iglesia Católica y mucha gente acostumbra ir a los panteones o a misa para recordar a sus seres queridos y si ese día se trabaja ya no lo puede hacer.

El 12 de Diciembre (día de la Virgen de Guadalupe), siendo la Virgen de Guadalupe patrona del país, mucha gente acostumbra ir a la Basílica o acude a misa este día, por lo que se debe incluir como día de descanso obligatorio.

Estos días se deberían incluir en la Ley Federal del Trabajo ya que si el patrón hace que sus trabajadores laboren en estos días recibirán además de su salario normal, un salario doble por trabajar en día de descanso obligatorio lo cual le beneficia en su economía, dentro de la situación tan mala por la que atraviesa el país

Vacaciones. De acuerdo a lo contemplado en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, y a lo que menciona la Cláusula 61 del Contrato Colectivo de Trabajo de L y F, podemos sugerir que el número de días de vacaciones se aumente a la Ley Federal del Trabajo de acuerdo al siguiente cuadro comparativo como sigue.

Ley Federal del Trabajo

(años de antigüedad)

Luz y Fuerza del Centro

(años de antigüedad)

1 año	6 días	Más de 6 meses	6 días
2 años	8 días	1 año	10 días
3 años	10 días	2 años	12 días
4 años	12 días	5 años	16 días
5 a 9 años	14 días	10 años	18 días
10 a 14 años	16 días	12 años	20 días
15 a 19 años	18 días	16 años	24 días

20 a 24 años	20 días	21 años	30 días
25 a 29 años	22 días	25 años	45 días

Podemos darnos cuenta que en L y F, una vez que el trabajador haya cumplido más de 6 meses de trabajar, tiene derecho a 6 días de vacaciones a diferencia de la Ley Federal del Trabajo en la cual dice que el trabajador debe cumplir 1 año de antigüedad para tener derecho a 6 días de vacaciones, ese lapso es largo, el trabajador llega muy cansado a disfrutar de ese período de vacaciones de forma mental y física.

Después se puede observar que en L y F cuando el trabajador cumple 1 año de antigüedad tiene derecho a disfrutar de 10 días de vacaciones mientras que en la Ley Federal del Trabajo va a disfrutar de 6 días de vacaciones.

Otro ejemplo es cuando el trabajador cumple 2 años de antigüedad, tiene derecho a 8 días de vacaciones. en cambio en L y F tiene derecho a 12 días, esos cuatro días extras le son de utilidad al trabajador ya que puede llevar a cabo otras actividades, puede atender con mas tiempo a su familia y recuperar fuerzas para regresar listo a trabajar.

En L y F se dan más días de vacaciones que en la L.F.T., por lo cual proponemos que se aumenten los días de vacaciones ya que también hay que

tomar en cuenta que conforme va aumentando la antigüedad en el trabajo, también va aumentando la edad del trabajador y por lo tanto se va teniendo menos energía y se cansa mas pronto, necesitando mayor tiempo de descanso para recuperarse y rendir de la mejor manera posible en el trabajo.

Reparto de Utilidades. No se propone alguna modificación o adición a la Ley Federal del Trabajo, debido a que en L y F no se da reparto de utilidades, dado que no hay utilidades, ya que existe subsidio por parte del gobierno para la empresa y en el Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro, Cláusula 120 (Reparto de Utilidades). no menciona algo que sea relevante como para proponer alguna modificación a algún artículo concerniente a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa de la Ley Federal del Trabajo.

Terminamos este cuarto y último capítulo en el cuál se vieron algunas condiciones de trabajo del Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro como fueron: La definición de la jornada de trabajo. los máximos legales de la jornada de trabajo. la jornada extraordinaria (tiempo extraordinario), los descansos obligatorios, las vacaciones, y el reparto de utilidades. de las cuales se hizo una comparación con las condiciones de trabajo de la Ley Federal del Trabajo, proponiendo modificaciones o adecuaciones a los artículos correspon-

dientes de la misma Ley, todas ellas con la finalidad de beneficiar al trabajador y que a su vez tenga una mejor calidad de vida, así como su familia

CONCLUSIONES

PRIMERA. Sabemos que la Ley Federal del Trabajo otorga las condiciones mínimas de trabajo y que por debajo de estas condiciones no se debe establecer ninguna relación de trabajo, por el contrario todo aquello que se otorgue por encima de estas condiciones mínimas sí se pueden otorgar para beneficio del trabajador. Existen Contratos Colectivos de Trabajo como el de Luz y Fuerza del Centro, el cual trata de mejorar las condiciones de trabajo de sus agremiados, pero con la idea de mejorar a todos los trabajadores en general y en especial a aquellos trabajadores que se encuentren bajo el amparo de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. Es conveniente modificar la duración máxima de las jornadas de trabajo de la Ley Federal del Trabajo, tanto la jornada diurna como la mixta, con la finalidad que aquellos trabajadores que se encuentren amparados por la Ley Federal del Trabajo puedan disfrutar de los mismos beneficios que disfrutaban los empleados de Luz y Fuerza del Centro, hasta donde sea posible.

TERCERA. Ampliar el concepto de tiempo extraordinario de la Ley Federal del Trabajo, para que sea mas claro y que el cómputo del mismo no presente problemas, como sucede en Luz y Fuerza del Centro.

CUARTA. A los trabajadores que laboren tres o mas horas de tiempo extraordinario y que se encuentren bajo el amparo de la Ley Federal del Trabajo, se les debe otorgar un estímulo adicional, como sería una cantidad de dinero por concepto de alimento como es el caso de los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro.

QUINTA. En caso de trabajar mas de tres horas de tiempo extraordinario, se le deben otorgar al trabajador al terminar su trabajo ocho horas de descanso cuando menos, esto sería para aquellos trabajadores que se encuentran bajo la tutela de la Ley Federal del Trabajo y con ello disfrutar del mismo beneficio que los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro.

SEXTA. Mencionar en el apartado referente a días de descanso de la Ley Federal del Trabajo, en caso de trabajar en día de descanso si tiene derecho o no a que se le reponga ese día al trabajador, como sucede a los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro.

SEPTIMA. Dentro del apartado a días de descanso de la Ley Federal del Trabajo, mencionar qué se debe hacer en caso que uno de estos días coincida con el *descanso semanal legal*, como sucede con los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro.

OCTAVA. El número de días por concepto de descansos obligatorios de la Ley Federal del Trabajo debe aumentar en la medida de lo posible, para quedar de la misma forma en que los contempla el Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro

NOVENA. Disminuir el término para tener derecho al primer período de vacaciones, del apartado de vacaciones de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la misma manera como lo contempla el Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro

DECIMA. Aumentar el número de días de vacaciones que se otorguen a los trabajadores que ampara la Ley Federal del Trabajo, hasta donde sea posible, quedando de igual forma que el número de días de vacaciones que se otorgan a los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro

BIBLIOGRAFIA

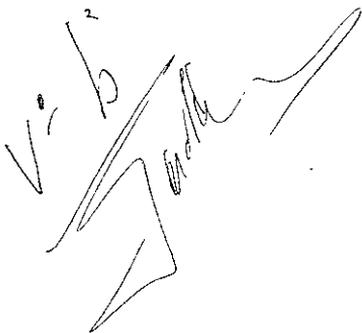
- 1 ALONSO OLEA, Manuel Introducción al Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1981
2. BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral (Teoría Diccionarios, Preguntas y Respuestas). Mundo Jurídico. México 1992
3. BARAJAS, Santiago Introducción al Derecho Mexicano (Derecho del Trabajo). U.N.A.M. México 1981.
- 4 *BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa. México 1985.*
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1985
6. CASTORENA, J. Jesús Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. S/E México 1984.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992.
- 8 DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa S.A. México 1992

- 9 DAVALOS MORALES José. Tópicos Laborales Porrúa México 1992
- 10 DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I.
Décima Tercera Edición Porrúa México. 1993.
- 11 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T II Décima Edición Porrúa S A
México 1994
12. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Séptima
Edición Porrúa S A. México 1990.
- 13 J RUPRECHT, Alfredo Contrato de Trabajo (Principios Generales y
Legislación Comentada). 1972.
14. MUÑOZ RAMON, Roberto Derecho del Trabajo T II Porrúa México 1983
15. NEFFA, Julio César ¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de
Trabajo? (Propuesta de una nueva perspectiva). Humanitas Buenos Aires-
México 1990.
16. RAMIREZ FONSECA., Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda
Edición. PAC. México. 1992.
17. ROJAS Y NOVOA. Alejandro. Marco Legal y Régimen Fiscal de la
Participación de los Trabajadores en las Utilidades. Cuarta Edición
Ediciones Fiscales I.S.E.F. México 1994.

18. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa
México 1994
19. SOLANA RIVERO, Manuel Manual de mis Prestaciones y Derechos
Laborales. ECASA. México 1994
20. SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas
México 1992
21. VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas
Editor y Distribuidor, México 1979

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Vigésima Segunda Edición, Porrúa, México. 1998
2. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Novena Edición. Porrúa, México, 1998
3. Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro (1998 - 2000). Impreso en Offset y Diseño, S.A. de C.V. México 1998.
4. Reglamento Interior de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro (1937) Impreso en Offset y Diseño, S.A. de C.V. México 1998



V. b.²