



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**ESTUDIO SOCIO JURIDICO DE LA JORNADA
DE TRABAJO EN EL MARCO DE LA
REFORMA LABORAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
HECTOR GERARDO ESTRELLA HERNÁNDEZ

ASESOR: LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2003



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.

**TESIS CON
FALLA DE
ORIGEN**

PAGINACION DISCONTINUA



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **HECTOR G. ESTRELLA HERNANDEZ**, con número de cuenta 84279109, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**ESTUDIO SOCIO-JURIDICO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL MARCO DE LA REFORMA LABORAL**", bajo la dirección del LIC. **LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS**, en el oficio con fecha 11 de junio del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Agradecidamente
"POR MI RAZA HABITARÁ EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria D.F. 24 de junio del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HERRERA ROBAINA
Director del Seminario

NO DE ORIGEN
TESIS CON

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

**A mis padres, por la gran paciencia,
apoyo y confianza que han
depositado en mi.**

**A mi esposa, porque sin su apoyo y
sus consejos no hubiera logrado este
objetivo.**

**A mis amigos, por su amistad, apoyo
y solidaridad de tantos años.**

A la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Derecho que me dieron la oportunidad de tener una formación profesional.

A mis Profesores, quienes con su tiempo y sus conocimientos me ayudaran a ser útil a la sociedad.

A mí asesor el Lic. Leopoldo Carmona González, con un profundo agradecimiento.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
--------------------------	----------

CAPÍTULO 1 CONCEPTUALIZACION BASICA

1.1. El Derecho Laboral.....	1
1.1.1. Definiciones Doctrinarias.....	1
1.1.2. Principios Filosóficos que lo rigen.....	7
1.1.3. Fuentes.....	16
1.1.4. Caracteres y principios rectores.....	27
1.1.5. Relaciones con otras disciplinas.....	38
1.2. La Jornada de Trabajo.....	40
1.2.1. Concepto.....	40
1.2.2. Naturaleza Jurídica.....	41
1.2.3. Tipología.....	43
1.2.3.1. Doctrina.....	43
1.2.3.2. Legislación.....	45
1.2.4. Características esenciales.....	46
1.3. El salario.....	48
1.3.1. Concepto.....	49
1.3.2. Tipos de remuneración salarial (aspectos generales).....	50
1.3.3. El salario y su relación con la jornada laboral.....	51

CAPÍTULO 2 EVOLUCIÓN HISTÓRICO LEGISLATIVA DE LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO

2.1. Antecedentes remotos.....	53
2.1.1. Época Precortesiana.....	53
2.1.2. La Colonia.....	55
2.1.3. México Independiente.....	61

2.2.	Conformación Histórica del concepto formal de Jornada de Trabajo.....	66
2.2.1.	La reforma y la introducción de las garantías clásicas de protección a la persona humana.....	66
2.2.2.	La Revolución de 1910 como fuente de las grandes reivindicaciones laborales.....	69
2.2.2.1.	La ideología de los Hermanos Flores Magón.....	70
2.2.2.2.	Pronunciamientos Revolucionarios a favor de una Jornada de Trabajo digna.....	72
2.2.3.	La Jornada de Trabajo en el marco de la Constitución de 1917.....	75

**CAPÍTULO 3
MARCO JURÍDICO VIGENTE Y TRANSFORMACIONES ACTUALES
RESPECTO A LA JORNADA DE TRABAJO**

3.1.	Marco jurídico actual de la jornada de trabajo.....	84
3.1.1.	Constitución política de lo Estados Unidos Mexicanos.....	84
3.1.2.	Ley Federal del Trabajo.....	88
3.1.3.	Criterios Jurisprudenciales.....	94

**CAPÍTULO 4
ESTUDIO SOCIO JURÍDICO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL
MARCO DE LA REFORMA LABORAL**

4.1.	Estructura económica de la jornada de trabajo.....	102
4.2.	La jornada de trabajo en el marco de la Reforma Laboral impulsada por el Ejecutivo Federal.....	106
4.2.1.	Primeros indicios de la Reforma Laboral en México.....	106
4.2.2.	Iniciativa de Reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo. (Gaceta Parlamentaria del 20 de enero del 2003).....	109
4.2.2.1.	Aspectos generales.....	110
4.2.2.2.	Reformas en cuanto a la jornada de trabajo.....	113

T

4.3.	Aspectos problemáticos de la propuesta de reforma laboral en cuanto a la jornada de trabajo.....	117
4.4.	Propuesta del sustentante.....	122
CONCLUSIONES.....		125
BIBLIOGRAFÍA.....		131

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral como mecanismo regulador de las relaciones de trabajo con carácter reivindicatorio ha garantizado a la clase trabajadora, certeza jurídica ante la explotación que han sido objeto a través de los siglos por parte de los dueños de los medios de producción.

La historia ha sido fiel testigo de los movimientos sociales protagonizados por las clases oprimidas para el establecimiento de principios de tipo social, encaminados a proteger y beneficiar a la clase trabajadora, así como conseguir un equilibrio de condiciones en las relaciones obrero patronales ante las desigualdades existentes, fundamentalmente en lo que concierne a la jornada de trabajo.

Sin embargo, esta concepción del Derecho del Trabajo tiende a desintegrarse conforme avanza en el mundo el modelo económico neoliberal, según el cual propone establecer regímenes de liberación comercial, privatización, proyectos de reformas laborales con criterios de flexibilidad encaminados a favorecer a los capitalistas, dueños de las estructuras económicas. El efecto de este modelo es un movimiento que a nivel general se conoce como la reforma Laboral y tiene como objetivos fundamentales,

estimular la productividad en los ámbitos de la relación laboral, así como sentar las bases de modernización para una mejor competitividad tal y como lo han llevado a cabo países como Argentina, Colombia, Chile entre otros, a nivel mundial.

Este proceso se ha dado también en nuestro país. El gobierno federal ha tratado, incluso desde 1995, modificar la Ley Laboral, proponiendo contrataciones temporales, movilidad en el empleo, contratos de aprendizaje, propuestas reguladoras de las relaciones laborales con tendencias pro patronales.

En cuanto a la jornada laboral, la Ley Abascal propone la duración de la jornada de trabajo, la cual no deberá excederse de los máximos establecidos, pero flexibilizando la prolongación de las horas de trabajo, sin que se consideren como tiempo extraordinario, es decir, propone la ampliación de la jornada de trabajo, previo convenio entre patrón y trabajador, contratos a prueba, así como el establecimiento de comisiones con facultades para evaluar la productividad y capacitación, y verse favorecidos quienes tienen el control de los medios de producción.

El presente trabajo plantea un análisis de los principales puntos de la reforma laboral en lo que se refiere a la jornada de trabajo, proponiendo la prolongación de la jornada diaria de los trabajadores a cambio de una supuesta retribución que les permita mejores condiciones de vida, asimismo el regreso a esas practicas de jornadas interminables de desgaste físico para el trabajador, creando con ello la explotación, y la violación a los derechos del trabajo protectores de la clase obrera.

El presente trabajo cuenta con la siguiente estructura:

En el capítulo uno, se hace un análisis de los diversos conceptos del Derecho Laboral emitidos por la doctrina, sus fuentes, la relación con otras disciplinas así como la reproducción de algunas definiciones mas significativas en lo que se refiere a la jornada de trabajo y su vinculación con el salario, como carácter remunerativo que representa.

En el capítulo dos, se describe la evolución que ha tenido la jornada laboral a través de diversas etapas históricas de nuestro país, su naturaleza jurídica plasmada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, así como la creación de la Ley de 1931, sus transformaciones, hasta llegar a la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual estatuye ordenamientos en materia de Derecho Social.

El capítulo tercero se realiza una descripción y análisis de los principios regulatorios de la jornada de trabajo enmarcados en la constitución de 1917, en la Ley Federal del Trabajo, así como el estudio de diversos criterios jurisprudenciales.

Por último, el capítulo cuarto hace referencia al estudio socio jurídico de la jornada de trabajo de acuerdo al proyecto propuesto por el Ejecutivo Federal sus repercusiones en México y a nivel mundial, en forma conjunta con la modesta opinión del sustentante a ese respecto, esperando haber logrado el objetivo propuesto en esta disertación.

CAPITULO 1 CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA

1.1. El Derecho Laboral.

Dado que el objetivo general que persigue el presente trabajo es realizar una aproximación al contexto socio-jurídico de las relaciones laborales en la actualidad, para analizar las posibles repercusiones de la Reforma Laboral impulsada por el Poder Ejecutivo Federal, es menester analizar inicialmente los diversos conceptos de Derecho Laboral emitidos por la doctrina, así como las principales peculiaridades que reviste esta rama del Derecho; ello con la finalidad de fundamentar adecuadamente el estudio que en puntos subsecuentes se presenta sobre la jornada de trabajo.

1.1.1. Definiciones Doctrinarias.

El Derecho Laboral puede definirse en dos sentidos; en sentido lato (*lato sensu*) atendiendo únicamente a su carácter regulador de las relaciones obrero patronales y en sentido estricto (*stricto sensu*), atendiendo a la serie de instituciones y procedimientos que lo conforman, y las cualidades de los sujetos a quienes tutela.

Entre las definiciones doctrinarias que contempla el Derecho Laboral en *lato sensu*, encontramos las siguientes:

La maestra Patricia Lemus define al Derecho Laboral como el “Conjunto de normas jurídicas aplicadas a regular la actividad humana física o mental, realizada en el desempeño de una profesión u oficio”¹.

Como puede observarse, la anterior definición se limita a enunciar los aspectos sustantivos del Derecho Laboral, es decir, únicamente lo refiere como un conjunto de normas positivas que regulan las relaciones de trabajo omitiendo todo tipo de alusiones a sus fines y a la función que juega en el marco de la sociedad.

Por consiguiente, dicha definición poco esclarece respecto a la naturaleza jurídica de la rama del Derecho que estamos analizando.

Otra definición similar a la anterior es la que emite el Doctor Juan Palomar de Miguel, quien considera al Derecho Laboral como “la rama del Derecho que se refiere preferentemente a la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado en

¹LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc. Graw Hill, México, 2000. pp.5-6.

lo que concierne al trabajo subordinado, y en cuanto se refiere a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo que atañe a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente"².

Aunque la definición del Dr. Juan Palomar de Miguel incorpora aspectos tales como la reglamentación jurídica que debe darse entre empresarios y trabajadores y el Estado, así como a la forma de prestación de servicios y sus consecuencias jurídicas, tampoco precisa claramente la naturaleza jurídica de esta rama del Derecho.

En conclusión, ambas definiciones se refieren al Derecho Laboral como un conjunto de normas encaminadas a regular las tareas laborales dentro de una empresa o en el desempeño de alguna actividad, así como las condiciones jurídicas que deben darse entre las partes involucradas en lo que concierne al trabajo subordinado, pero ambas restan importancia a los fines que debe llevar a cabo el Derecho Laboral, es decir las condiciones que se deben establecer para que exista una justicia social en la cual, verdaderamente toda persona tenga derecho a un trabajo digno, a una

²PALOMAR DE MIGUEL, Juan . Diccionario para Juristas, Mayo, México, 1981. p. 406.

remuneración justa, así como a la protección del trabajador frente a las arbitrariedades y sobreexplotación de los patrones.

A continuación se revisan algunas de las definiciones más significativas del Derecho Laboral en sentido estricto, es decir, tomando en cuenta su naturaleza jurídica y el papel que la Legislación laboral juega en la sociedad.

El maestro Mario de la Cueva define al Derecho Laboral como "la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"³.

Como puede observarse, la definición del Maestro Mario de la Cueva, toca un aspecto muy importante tal como es la justicia social, es decir la existencia de una protección objetiva hacia el trabajador frente a las arbitrariedades del patrón, la igualdad en tanto que no exista una distinción de razas, sexo, religión clases sociales, así como la de establecer las condiciones que aseguren un nivel económico digno y equidad que debe existir entre el trabajador y el patrón para una relación laboral, que satisfaga las demandas del colectivo social.

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Séptima edición, Porrúa, México, 2000, p. 85.

De igual manera el Lic. Baltasar Cavazos Flores, nos dice que "es la Rama del Derecho cuya finalidad suprema será la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia, la perfectibilidad del individuo"⁴.

La anterior definición establece como el objetivo esencial del Derecho Laboral, lograr una verdadera justicia social en donde se tutelen algunos aspectos fundamentales tales como certidumbre en el empleo, es decir, que el trabajador tenga una estabilidad en el mismo, sin temor a ser despedido por actos unilaterales del patrón, así como salarios remuneratorios que garanticen y satisfagan tanto al trabajador como a su familia una calidad de vida aceptable y digna.

Otra definición del Derecho Laboral es la que expresa el Lic. Efrén Borrajo Dacruz, la cual dice lo siguiente: "es el conjunto sistemático de normas que, de acuerdo con la idea social de la justicia, regula las relaciones sociales que tienen su presupuesto en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena"⁵.

⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas, México, 1997. p. 25.

⁵ BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho del Trabajo. Tecnos, España, 2000. p. 42.

En esta definición, reforma el elemento de la justicia social, planteando el principio de equidad tendiente a armonizar las relaciones que deben darse entre el patrón y el trabajador que garanticen la paz social, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes, fundamentalmente las del patrón de respetar íntegramente la esfera de derechos subjetivos y sociales del trabajador.

En conclusión, las definiciones del Derecho Laboral en sentido estricto, precisan claramente su naturaleza jurídica estableciendo sus fines y objetivos, incorporando además el principio de justicia social, en virtud del cual se regulan las condiciones necesarias que garanticen al trabajador un salario justo, decoroso y como consecuencia un nivel de vida aceptable, que se lleve a cabo un equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el patrón, por último exista un respeto absoluto hacia el trabajador en su derechos. Este carácter, reafirma al Derecho Laboral como uno de los logros históricos de mayor trascendencia de la clase trabajadora.

De las anteriores definiciones pueden extraerse una serie de elementos comunes entre los que destacan los siguientes:

- 1) Normas jurídicas, reglamentación jurídica, conjunto de disposiciones ex lege;
- 2) Postulan el equilibrio entre fuerzas productivas, la existencia de igualdad, y el establecimiento de derechos y obligaciones;
- 3) Promulgan la existencia de valores fundamentales tales como la calidad, el respeto, la equidad y el reconocimiento del valor real del trabajo como actividad subordinada; y,
- 4) Prevéen el establecimiento de condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.

1.1.2. Principios filosóficos que lo rigen.

El análisis del origen filosófico del Derecho del trabajo nos remite necesariamente a esclarecer si el hombre es por naturaleza un ser destinado a prestar su trabajo a otros sujetos, el Doctor Borrajo Dacruz plantea la cuestión del modo que sigue:

"...cabe[...] replantear un viejo problema, a saber: si el hombre ha necesitado siempre del trabajo ajeno, esto quiere decir que el trabajo, en cuanto objeto de una relación social, ha entrado desde muy antiguo en el campo

del Derecho, lo que vale tanto como declarar que si desde los primeros tiempos históricos el trabajo ha sido regulado, también desde entonces existe el Derecho del Trabajo..."⁶.

En la antigüedad no existían regímenes laborales propiamente dichos, debido ante todo a la preeminencia del sistema esclavista.

Aún en las civilizaciones antiguas que alcanzaron un amplio desarrollo cultural, el esclavismo seguía manifestándose; por ejemplo, en Grecia el régimen esclavista era el que normaba las relaciones productivas, incluso en las *Polis* más importantes como Esparta y Atenas.

Esta presencia del régimen esclavista en Grecia se encontraba incluso inmersa en la filosofía helenística; tenemos así por ejemplo, que Platón hablaba de la existencia de tres tipos de almas; incluyendo la que era exclusiva del esclavo y Aristóteles establecía que existían hombres nacidos para ordenar y otros para obedecer:

"Las ciencias del esclavo son pues los diferentes menesteres domésticos. La ciencia del señor, en cambio consiste en

⁶ BORRAJO DACRUZ, Efrén. Op. Cit. p. 42.

saber usar de los esclavos, pues no se es señor por adquirir esclavos, sino por saber usarlos⁷.

Esta misma situación prevaleció en Roma en que los esclavos eran considerados como cosas, (es decir quedaban excluidos del *ius Gentium* quedando sus vidas al arbitrio de sus amos) por otra parte las relaciones de trabajo personal subordinado eran en todo reguladas por el *ius Civile* careciendo por tanto los trabajadores de cualquier tipo de protección social.

Durante la Edad Media y debido a la preeminencia del régimen feudal, las condiciones del trabajo fueron similares a las vigentes en épocas remotas.

En esta época también existía una profunda desigualdad, toda vez que el clero y los señores feudales eran los únicos que poseían la tierra, única riqueza existente en esa etapa, lo que les aseguraba un dominio pleno sobre el hombre, mismo que ejercieron sometiéndolo a trabajar la tierra recibiendo a cambio una parte de las cosechas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

⁷ Aristóteles, Política. Porrúa, México, 1994. p. 163.

A diferencia de los esclavos, los campesinos oprimidos eran una masa más homogénea agrupada en el marco de la comuna, teniendo como única responsabilidad la de trabajar la tierra de los *señores* y rendirles tributo.

Como se puede observar, en esta etapa el feudalismo favoreció a una profunda desigualdad de económica.

Después de muchas luchas religiosas así como luchas por la tenencia de la tierra entre reinados, en Europa la monarquía comenzó a tomar fuerza transformándose de Monarquía Feudal en Monarquía Absoluta. En esta época se crearon los primeros Estados Nación en que, los nacientes Tribunales de Justicia, restaron injerencia al clero en la aplicación de las leyes.

Sin embargo, prevalecía una estructura política claramente vertical, el total de las funciones políticas eran encabezadas por los monarcas.

Es en esta Época, que encontramos los inicios del absolutismo, sistema político que prevalecería durante gran parte del periodo medieval y que vería su declive hasta el surgimiento del Liberalismo a fines del siglo XVIII. El absolutismo representó la permanencia de los regimenes feudales de producción favoreciendo sin embargo la creación de una nueva clase social

considerada por Marx como la mas vieja del mundo: la burguesía, misma que en esa época estaba ansiosa de acabar definitivamente con el régimen feudal y de asumir, por tanto, el control de la economía.

La clase obrera francesa nació al mismo tiempo que los Estados liberales y que el sistema de producción industrial. Creció con el descubrimiento de nuevos mercados, la división internacional del trabajo y el desarrollo de la industria.

En este contexto nace el liberalismo, como una doctrina, cuya finalidad es sacudir el lastre del Antiguo Régimen representado por la Monarquía Absoluta. El liberalismo proponía lograr un cambio en lo económico y político que garantizase el ejercicio de la libertad individual, la extensión de procesos democráticos, es decir que el pueblo a través de su voluntad eligiera a los que deberían de gobernarlos, asegurar las funciones básicas de la organización de una sociedad, tales como la libertad, la seguridad y la justicia, y por último proponer un modelo de Estado Constitucional, que sirviera y atendiera a todos y que reconociera a todos y cada uno de sus ciudadanos.

Este modelo liberal cumplió con su objetivo fundamental que fue la destrucción y la instauración, tras las dos grandes revoluciones burguesas, del

siglo XIX (la francesa y la norteamericana), de las primeras Repúblicas modernas y, en consecuencia, de los regímenes constitucionales.

Asimismo, en esta etapa a la clase burguesa les interesaba dejar sentadas las bases que permitieran el libre desarrollo del capitalismo; trataban de obtener el control de todos los mercados europeos para vender en ellos sus productos. Como se observa, con lo anterior aparecen los medios de producción capitalistas y como consecuencia, una explotación del trabajador sometiéndolo a condiciones de trabajo injustas.

Es decir, el desarrollo primario del liberalismo clásico, que originaría el sistema de explotación capitalista reveló en poco tiempo múltiples contradicciones, ya que, en miras del aceleramiento cualitativo de la producción, se pasó por alto la condición de vida de la clase obrera que paulatinamente vio minada la posibilidad de mejorar su posicionamiento en el contexto productivo. En esta época abundaron formas de sobreexplotación a la clase obrera como jornadas inhumanas de trabajo, condiciones insalubres en las industrias y desde luego la ausencia de prácticamente todo tipo de prestaciones para los trabajadores. Derivado de lo anterior la maestra Marta Harnecker, refiere lo siguiente:

"...los obreros industriales. para poder vivir necesitan ofrecer su fuerza de trabajo a los capitalistas; éstos pagan a los obreros un determinado salario y obtienen gracias a su trabajo grandes ganancias que no van a parar a manos de los trabajadores, sino a manos de los empresarios. Si los obreros reclaman, el patrón les dice: ¿De que se quejan? Yo los contraté por una jornada de tantas horas a tanto la hora; ¿acaso no es eso lo que les estoy pagando? Yo soy el dueño de esta fabrica; si no les gusta las condiciones de trabajo, vayan a buscar trabajo a otra parte. Pero, como los obreros saben que a donde vayan les dirán lo mismo, tienen que resignarse a trabajar en condiciones indignas, es decir someterse a las condiciones de trabajo que ellos fijen, enriqueciéndose únicamente a los dueños de los medios de producción..."⁸.

Este ambiente de explotación se contraponía a los conceptos liberales de esa época, provocando una gran crisis, toda vez, que se seguían dando fenómenos como la continua explotación de las masas obreras así como de la

⁸ HARNECKER, Marta. Los conceptos elementales del materialismo histórico. Quincuagésima Novena edición, Siglo XXI, México, 1994. p. 47.

violación de las garantías personales consagradas a través del constitucionalismo.

Derivado de lo anterior, durante en el siglo XIX se llevaron a cabo movilizaciones obreras entre las que destacó el movimiento de la Comúna de París en 1871, influido directamente por la reciente publicación (1848) del Manifiesto del Partido Comunista por Marx y Engels.

Como consecuencia de las movilizaciones obreras, y para evitar una ruptura de la gobernabilidad surgió la necesidad de un ajuste estructural, que consistió con la creación de un Derecho Social, es decir dándole determinadas prestaciones al trabajador con el objeto de no crear desconfianza en la clase obrera. Asimismo, estas luchas obreras dieron origen a logros tales como los Seguros Sociales y los primeros Códigos Laborales; éste tipo de prestaciones logradas nacen de las necesidad de tener una regulación jurídica acorde a las necesidades de la época que subsanase los excesos del sistema de producción capitalista.

A principios del siglo XX, ante múltiples presiones de la clase obrera cada vez mas organizada, movimientos tales como el cooperativismo y el

sindicalismo alcanzaron gran auge, ayudado a la consolidación del Derecho Laboral como una de las ramas principales del incipiente Derecho Social.

Del análisis de las fases históricas por las que ha atravesado el Derecho Laboral se desprende que su conformación filosófica es híbrida o ecléctica toda vez que conjunta principios provenientes tanto del liberalismo como del Derecho Social.

A continuación se enuncian los principios básicos de cada una de las anteriores doctrinas que conforman en perspectiva filosófica las bases del Derecho Laboral.

A) Principios derivados del liberalismo.

- Respeto a los derechos fundamentales del hombre;
- Medios de producción propiedad de los particulares;
- Carácter contractual de la relación laboral.
- Relación laboral de tipo clasista(fundada en la interacción trabajo-capital).

B) Principios derivados del Derecho social.

- Establecimiento de principios protectores a la clase trabajadora.

- Nivelación de desigualdades de clase(equidad laboral)
- Regulación de derechos y obligaciones entre patrón y trabajador.
- Lograr una convivencia entre las clases sociales para llegar a un orden justo.
- Ser un punto de partida para establecer un orden jurídico y lograr la justicia social.

1.1.3. Fuentes.

Antes de analizar las fuentes concretas del Derecho Laboral, cabe realizar una breve aproximación teórica al concepto genérico de *fente del Derecho*.

Por fuente del Derecho se entiende todo hecho o acto generador de normas ó conductas con consecuencias jurídicas; el Dr. Recasens Siches las define claramente como, "los manantiales de donde suelen fluir reglas jurídicas"⁹.

Otra definición importante de las fuentes del Derecho es la que emite el Lic. Angel Caso, cuando nos dice que son:

⁹ RECASENS SICHES. Luis. Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, México, 1981. p. 169.

"las formas del desenvolvimiento del Derecho a las cuales debe acudir para conocerlo y aplicarlo"¹⁰.

La doctrina jurídica en general reconoce la existencia de tres tipos fundamentales de fuentes del Derecho: las formales, las reales y las históricas.

Las fuentes formales se distinguen por ser procesos de manifestación de las normas en el orden positivo; en tanto que las reales son situaciones de hecho de las que emanan normas o conductas jurídicas (tal como sucede en el sistema jurídico norteamericano), y las históricas son documentos jurídicos de cierta antigüedad de los cuales emana la constitución de las normas positivas.

Según el Dr. Cavazos Flores en el Derecho Laboral Mexicano solo pueden encontrarse dos tipos de fuentes: las formales y las reales, que se describen a *grosso modo* a continuación:

I. FUENTES FORMALES DEL DERECHO LABORAL

a) Fuentes formales ordinarias.

- La Ley.

¹⁰ Cit. Por MOTO SALAZAR, Efrain. Elementos de Derecho. Porrúa, México, 1990. p. 10.

Es considerada tradicionalmente como la principal fuente del derecho de la cual todas las demás son supletorias, por lo que suele establecerse que es jerárquicamente superior a las demás fuentes. Siendo esta una norma racional, no arbitraria ni caprichosa encaminada al bien general y no al provecho exclusivo de una persona o de un grupo determinado de personas, dictada y sancionada por autoridades legítimas, se le ha considerado como la fuente "por excelencia" del Derecho.

La anterior primacía de la Ley como fuente del Derecho, no se reproduce según Cavazos Flores, para el Derecho Laboral debido a que, si bien la ley laboral establece un conjunto de garantías mínimas para la defensa de la clase trabajadora, no suele generar por sí misma prácticas jurídicas que amplíen el rango de tutela, y protección de la clase trabajadora lo que sí ocurre con la costumbre y la jurisprudencia:

"no es aventurado sostener que la ley, en el campo del derecho del trabajo, tiene una importancia fundamental en cuanto establece mínimos legales, pero puede ser superada jerárquicamente por las otras fuentes formales, ya que si el legislador hubiese intervenido una sola vez y para siempre (al fijar la ley), en beneficio de la clase trabajadora, lejos de

haberla beneficiado le hubiera impuesto barreras infranqueables para sus nuevas conquistas”¹¹.

➤ El uso y la costumbre.

El Doctor García Máynez se refiere a la costumbre como un “uso” que es implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio. Sin embargo en opinión de Cavazos Flores no se deben confundir los términos *costumbre* y *uso*, toda vez que la costumbre es una norma de derecho objetivo que tiene la misma función que la ley como medio de formación del derecho y los usos son cláusulas tácitas en los contratos que valen, no como principios del derecho objetivo, sino como condiciones a que las partes quisieron referirse.

Ahora bien, en cuanto a la importancia de la costumbre como fuente del Derecho Laboral, el Dr. Cavazos Flores refiere que es una de las más importantes debido a que, al momento de ejercerla otorga beneficios a la clase trabajadora, que de presentarse reiteradamente pueden adquirir un estatus jurídico. Para que adquiera esa aplicación se requiere una constante repetición de actos en el mismo sentido que, a la postre podrían adquirir carácter obligatorio.

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas, México. 2000. p. 39

Así lo considera Cavazos Flores ejemplificando de la manera que sigue:

“El caso típico era [...] el de la gratificación que los patrones otorgaban a sus trabajadores sin estar obligados contractualmente antes de que entrará en vigor el artículo 87 de la nueva Ley Federal del Trabajo. ¿En que momento surgía la obligación de seguir dando tal gratificación? Si ésta se concedía por una sola vez, independiente de que fuera considerada como parte del salario, no obligaba al patrón a seguirla dando en el futuro. Si se concedía dos veces, tampoco habría costumbre de empresa, pues en tal caso habría repetición pero no “constancia”. Entonces, para que la obligación de dar la gratificación surgiera como costumbre de empresa, se requería que cuando menos hubiera sido otorgada tres veces, pues en tal supuesto sí había repetición constante, aunque la gratificación no se diera consecutivamente”¹².

Como se puede observar en el ejemplo anterior, para establecer una obligación por parte del patrón, por la vía de la costumbre se requiere de una

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit., p. 39.

repetición de actos que van paulatinamente siendo incorporados al estamento jurídico.

➤ **La jurisprudencia.**

Se entiende como el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales, por lo que representan un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho. La jurisprudencia la podemos definir como el criterio de interpretación judicial de las normas jurídicas de un Estado, que prevalece en las resoluciones de un Tribunal Supremo o de varios Tribunales Superiores; así la función de la jurisprudencia no es la crear derecho, sino la de interpretar el formulado por el legislador. Esa es precisamente la función que cumple la jurisprudencia laboral; ésta deriva de la aplicación de la ley laboral al caso concreto; supliendo las lagunas de la ley mediante la práctica.

Quando la jurisprudencia laboral adquiere un carácter obligatorio las autoridades del trabajo se apoyan en ella para la solución de presupuestos de hecho que no se encuentran establecidos en la Ley Laboral; asimismo la jurisprudencia laboral como fuente formal importante desempeña en su totalidad el mismo papel que la Ley; en conclusión cualquier caso que no se encuentre previsto por la Ley será resuelto de esta forma por los criterios jurisprudenciales.

➤ La doctrina.

Se entiende como el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno del derecho, a partir de los cuales se determina el alcance, "la interpretación, o la aplicación de las normas jurídicas"¹³. La doctrina es también fuente formal del Derecho Laboral debido a que existen estudios o investigaciones de posturas jurídicas del trabajo sustentadas por estudiosos en la rama del derecho, sin embargo tiene poca aplicación, bien porque impera un desconocimiento de ellas o porque las prácticas burocráticas lo impiden.

Siguiendo la exposición de Cavazos Flores, encontramos que las fuentes formales ordinarias del Derecho Laboral se jerarquizan del modo que sigue:

➤ La costumbre en el Derecho Laboral, por paradójico que parezca juega un papel más importante que la Ley como fuente del Derecho, porque como sabemos, la ley establece un mínimo legal de derechos que benefician a la clase trabajadora, mientras que la costumbre, recoge actos que pueden ampliar los derechos de la clase trabajadora mismos, que incluso no están establecidos por la Ley.

¹³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. p. 39.

➤ La jurisprudencia, de igual manera tiene mayor jerarquía que la ley laboral, sobre todo cuando es de aplicación obligatoria, las autoridades del trabajo encuentran en ella la solución a muchos problemas que la legislación laboral no tiene previstos. Es decir la jurisprudencia permite resolver de acuerdo con las problemáticas sociales, los conflictos laborales que rebasen el ordenamiento legal estatuido.

➤ La ley que como tal establece un mínimo legal de prerrogativas que protegen en general a la clase trabajadora, no garantizando, no obstante, la ampliación progresiva de dichos derechos.

➤ Por último, la doctrina, en consideración de que ésta no alcanza aún la madurez deseable en nuestro medio ni los tribunales la tienen en cuenta, probablemente por no conocerla o por no apartarse de costumbres burocráticas rutinarias.

b) Fuentes formales especiales.

A diferencia de lo que ocurre en otras ramas de la Ciencia Jurídica, en el Derecho Laboral, existe un tipo de fuentes formales que la doctrina denomina como “especiales” que son aquellas que cuentan con autonomía, que les da la posibilidad de establecer condiciones específicas de trabajo.

Estas fuentes, en el caso del Derecho Laboral, son las siguientes:

1. **El contrato colectivo de trabajo**, definido por la Ley Federal del Trabajo, como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". (art.-386)

Es un contrato que tiene autonomía respecto a la norma laboral, pues crea sus propias reglas que deben aplicarse en una empresa. Además que es un contrato en donde los trabajadores están en posición de establecer las condiciones que mas le beneficien, pudiendo incluso superar las marcadas ex lege.

Es importante señalar que todas las estipulaciones que se pactan en el contrato colectivo de trabajo tienen una aplicación general, es decir, incluye a todos los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato, pero excluyendo a los empleados de confianza.

El maestro Cavazos Flores, comenta que como fuente formal especial del Derecho del trabajo, el contrato colectivo se encuentra por encima de la ley, ya que ésta, dentro del ámbito laboral, se limita a consagrar principios y derechos mínimos en beneficio de los trabajadores, inclusive, afirma que "una de las funciones específicas más importantes del contrato es la de superar, paulatinamente, los derechos otorgados a los trabajadores por la legislación laboral"¹⁴.

2. **Contrato Ley**, podemos decir que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y que tiene un carácter obligatorio en algunas entidades federativas o en todo el territorio nacional.

El contrato ley es una fuente formal especial que establece reglas que rigen el desenvolvimiento de ambas partes; por lo general éste instrumento otorga a los obreros mayores prestaciones y beneficios, es decir, este tipo de contrato establece las condiciones de trabajo a través de las cuales, por lo común se favorece a la clase trabajadora.

¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit. p. 39.

A diferencia del contrato colectivo de trabajo que es un contrato de empresa, el Contrato-Ley, es un contrato de *industria*.

Asimismo podemos establecer para que se lleve a cabo la celebración del contrato ley, la iniciativa corresponde a los sindicatos que representen las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados; tal facultad se encuentra establecida en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo.

3. La sentencia colectiva, que es la que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en conflictos de carácter económico, ya que a través de ella se pueden modificar o crear nuevas condiciones de trabajo. Sin embargo, esta fuente especial, tiene la peculiaridad de ser el único medio por el que se puede reducir a los trabajadores los derechos adquiridos o los beneficios que ya tenían concedidos a través del tiempo; derivado de lo anterior, podemos establecer que dichas actuaciones van en detrimento de la clase obrera, incluso de la propia ley y de las ideas de la justicia social que con tanto esfuerzo se han logrado.

II. FUENTES REALES DEL DERECHO LABORAL.

Estas fuentes, en el caso del Derecho Laboral, son aquellas actividades, necesidades e incluso aspiraciones que deben estar tuteladas por el Derecho del Trabajo en beneficio de la clase trabajadora, con el objeto de lograr una verdadera justicia social, normas de derecho que hagan respetar y asegurar a cada trabajador una existencia digna.

El estudio de las fuentes del Derecho laboral nos llevan a inferir la singularidad de esta rama jurídica en relación a otras. Este carácter especial de la rama jurídica en comento se hace patente en sus características y principios rectores los cuales son analizados en el siguiente punto.

1.1.4. Caracteres y principios rectores.

Entre los principales caracteres del Derecho del Trabajo desde la perspectiva del Doctor de la Cueva, destacan los siguientes:

1. Se trata de un Derecho de clase.

Este derecho se encuentra tutelado en nuestra Carta Magna, el cual establece prerrogativas que puede ejercer en su beneficio la clase trabajadora,

tales como la de organizarse en sindicatos, luchar contra el capital por medio de la huelga, negociar y contratar colectivamente las condiciones de trabajo que más le favorezcan; de tal forma, el derecho de trabajo actual, es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra, velando en la mayoría de los casos por sus intereses.

Este derecho faculta a la clase trabajadora a combatir en contra de los patronos la explotación que aun sigue existiendo y que en el contexto actual tiende a recrudecerse. En relación con lo anterior, el Doctor de la Cueva nos dice lo siguiente; "Esta característica, derecho de una clase social frente a otra, resalta, más que en la organización sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación"¹⁵.

Es preciso señalar que en ninguna legislación del mundo se le ha dado tanta relevancia a la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase, como en la nuestra.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Séptima edición, Porrúa, México, 2000, p. 89.

2. Cuenta con una fuerza expansiva.

El Derecho Laboral pasa de ser un conjunto nutrido de normas a un cuerpo de leyes cada vez más amplio que un brazo protector a todas las manifestaciones y vertientes del trabajo pues anteriormente algunas relaciones de trabajo se encontraban regidas por las leyes civiles y mercantiles.

El derecho del trabajo cuenta con una fuerza expansiva, pues sus reglas no limitan la protección a un determinado tipo de trabajadores, sino que su protección laboral se extiende, lo mismo a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de manera general a todo contrato de trabajo.

3. Es derecho unitario compuesto por varias partes.

En este punto podemos decir que el derecho del trabajo ha devenido en un estatuto unitario, un cúmulo de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora, cuya finalidad, es la de establecer una justicia social que dignifique a la persona humana. Asimismo podemos decir que existen normas que tienen el mismo fundamento y finalidad pero tienen caracteres secundarios diversos.

El núcleo del derecho el trabajo del cual deriva la idea de su unicidad, se refiere a las normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador, como el derecho individual de trabajo que contiene reglas que establecen condiciones generales para la prestación del trabajo, teniendo como finalidad. el aseguramiento de la salud, la obtención de un mejor nivel de vida para su familia, entre otras.

La "envoltura protectora del Derecho del Trabajo", se refiere al conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del derecho del trabajo.

En síntesis, aunque el Derecho del Trabajo cuenta con instituciones múltiples (individuales y colectivas), el origen de las normas es único: la protección social del trabajador.

4. Estatuye un mínimo de derechos para la clase trabajadora.

Actualmente en nuestra legislación se encuentra una amplia declaración de derechos sociales que contiene los beneficios mínimos de los trabajadores por la prestación de servicios; citaremos algunas disposiciones estatuidas que hablan de beneficios mínimos, los cuales se encuentran contenidos en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, y entre las que destacan la jornada

máxima de trabajo será de ocho horas, el principio de que, por cada seis días de trabajo habrá uno de descanso con goce de salario íntegro por lo menos, el salario mínimo, entre otros.

La visión del Derecho Laboral como una declaración de los derechos mínimos del trabajador, según de la Cueva "trajo la grandeza de miras del ordenamiento laboral y le otorgó al poder legislativo y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la misión de constituir una fuerza viva al servicio de la historia, un estar alerta permanente frente a las necesidades y anhelos de los trabajadores y salirles al paso con una ley justa"¹⁶.

5. Es derecho imperativo.

La imperatividad del Derecho Laboral impone al Estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada o cumplida, imponer las sanciones establecidas por la Ley.

Derivado de lo anterior, podemos deducir que la imperatividad se constituye por la aplicación de sanciones en casos de incumplimiento o

¹⁶ Ibidem. p. 97.

violaciones a la legislación laboral establecida; la aplicación de esta fuerza de ejecución beneficia a la clase trabajadora y asegura una justicia social.

De forma complementaria a lo anterior, el Dr. Cavazos Flores expresa que los caracteres del Derecho Laboral son los siguientes:

1. Respeto mutuo de derechos.

Su finalidad no es hacer más graves las fricciones de los sectores obrero y patronal sino lograr que ambos respeten sus derechos para el logro de una convivencia que garantice entre las partes de la relación laboral una empresa. El respeto mutuo de derechos hará que las relaciones de trabajo se desarrollen en un clima de armonía, de libertad en beneficio de ambas partes.

2. Comprensión recíproca.

Para que en una relación laboral exista una comprensión recíproca de necesidades, el patrón debe estar consciente de que el subordinado siempre tenderá a buscar una estabilidad en el empleo, un salario remunerador que cubra las necesidades de sus familias entre otras; así como el trabajador deberá ser consciente que el patrón se ve aquejado no solo por problemas de conflictos laborales, sino por competencias desleales, por presiones políticas.

Mediante esta conjunción de intereses se tiende a lograr principios más humanos y justos.

3. Coordinación técnica de esfuerzos

El maestro Cavazos Flores, describe que dentro del Derecho laboral debe existir una coordinación técnica de esfuerzos, cuya finalidad es la de lograr el justo equilibrio entre los factores de la producción.

Por ejemplo, en una empresa la aplicación de la técnica del análisis y valuación de puestos permite conocer los requerimientos del trabajo y colocar al trabajador en el puesto que le corresponda.

Como puede observarse, los caracteres básicos del Derecho el Trabajo tienden, en su conjunto a reafirmar la naturaleza social de la legislación laboral; es decir, forman parte estructural de su concepto y se apegan plenamente a su naturaleza jurídica.

Por lo que respecta a los principios rectores del Derecho Laboral encontramos los siguientes, en apego a la exposición del Doctor De la Cueva.

1. Naturaleza del trabajo como un derecho y un deber sociales.

El Derecho Laboral concibe al trabajo desde una doble perspectiva: como un conjunto de derechos de la clase trabajadora y a la vez como un cuerpo de normas del cual dimana la obligación del Estado de proteger a dicha clase social.

Este principio reivindicador de la clase trabajadora se encuentra consagrado tanto en nuestra Carta Magna como en los diversos instrumentos laborales de rango internacional.

Así por ejemplo, la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) contempla un capítulo de normas sociales que establecen la obligación de los Estados de "lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población"¹⁷.

Es decir, a nivel internacional se reconoce en el Derecho Laboral un carácter dual (como derecho de los trabajadores y como obligación del Estado). Tal y como lo afirma el Dr. Mario de la Cueva:

"La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que

¹⁷ Ibidem. p. 107.

tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades"¹⁸.

Asimismo, este principio del trabajo como un derecho y un deber ser, se encuentra estatuido en el artículo tercero párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo que reza a la letra: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

2. Principio de la Libertad y el Derecho del Trabajo

Este principio se refiere a la libertad ocupacional que es uno de los elementos que conectan de forma más clara al Derecho Laboral con la teoría de los Derechos Humanos. Esta libertad desde el punto de vista de los Derechos Humanos, propone establecer normas que puedan asegurar a una persona dedicarse libremente a una profesión, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito.

Los principios de libertad fueron reconocidos en la declaración de derechos de la Constitución Francesa de 1793 y nuestra Carta Magna de

¹⁸ Ibidem. p. 109.

1857, este principio de libertad se estatuyó en el artículo cuarto de éste último Ordenamiento, al consignar; "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o comercio, o trabajo que se le acomode..."¹⁹, actualmente este precepto se encuentra en el artículo quinto párrafo primero de nuestra Constitución, así como en el artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

En conclusión, este principio postula que toda persona es libre para dedicarse a una profesión comercio o trabajo que le acomode siempre y cuando se realice lícitamente.

3. El Derecho del Trabajo y la igualdad jurídica

La premisa de igualdad surge de las primeras luchas de los trabajadores por conseguir un equilibrio de condiciones en la relación obrero-patronal. El Derecho Laboral propone, por tanto, la uniformidad de circunstancias para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo.

Debido a la desigualdad que existía en cuanto una remuneración digna, uno de los principales ideales que se establecieron en la Declaración Francesa

¹⁹ Idem.

de Derechos referida con antelación, fue "para trabajo igual debe corresponder salario igual"; la Ley Federal del Trabajo de 1931 reprodujo tal disposición al igual que la Ley Vigente, de 1970, que en su artículo 3° párrafo segundo refiere "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

4. Su fin último en el respeto a la dignidad humana.

Podemos decir que uno de los objetivos de la Declaración Francesa de los Derechos Humanos, es hacer valer el respeto hacia la persona en tanto que individuo. La finalidad del Derecho del Trabajo es otorgarle al trabajador un arma que permita contrarrestar los malos tratos por parte del empresario hacia su persona; dichas prerrogativas se encuentran estatuidas en la legislación laboral en su artículo 132 fracción VI, que a la letra establece la obligación del patrón de "Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra".

Los principios rectores del Derecho Laboral, al igual que sus caracteres básicos se enfocan a la protección del trabajador en diversas dimensiones; en tanto que individuo y como parte integrante de un sector o clase social. La observancia de dichos principios significa, desde luego la preservación de la equidad que debe revestir toda relación jurídico laboral.

1.1.5. Relación con otras disciplinas.

El Derecho del Trabajo se desenvuelve como una parte substancial de la trama política, económica y social de las naciones contemporáneas y como tal, no actúa de forma aislada, sino que guarda estrecha relación con otras ramas del derecho, entre las que destacan:

a) El Derecho Constitucional, puesto que de la Carta Magna dimanar los principios básicos del Derecho Laboral, los cuales se encuentran estatuidos en el artículo 123 de nuestra Carta Magna y de ellos derivan otros Ordenamientos; tales como: la Ley Federal de trabajo, Ley del Seguro Social que tutelan el Derecho al Trabajo, la Huelga, Libertad Sindical, Derecho a la Salud, la Asistencia Médica, entre otras prerrogativas.

b) Con el Derecho Administrativo también existe relación, por que los conflictos laborales se ventilan ante órganos administrativos (las Juntas de Conciliación y Arbitraje).

c) Con el Derecho Penal existe relación, toda vez que de huelgas ó paros ilegales, falsedad de declaración, exhibición de pruebas documentales

apócrifas se pueden tipificar delitos de los ordenes común y federal, según sea el caso.

d) Con el Derecho Procesal, en razón de que cuando surgen conflictos obrero patronales, éste da la pauta para llegar a una solución que favorezca a una de las dos partes.

e) Con el Derecho Social también existe relación, pues de esta disciplina dimanar las bases para el establecimiento de un sistema de prerrogativas de seguridad social que beneficien al trabajador y a su familia.

f) Con el Derecho Internacional Público también tiene relación pues de los instrumentos jurídicos internacionales como la Declaración de los Derechos del Hombre de 1789, así como de los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo entre otros, fluyen principios cuyo objetivo es lograr la igualdad, el bienestar común, en conclusión una justicia social extensiva a todos los trabajadores.

1.2. La Jornada de Trabajo.

1.2.1. Concepto.

Aun cuando la doctrina ofrece una amplia gama de definiciones, a continuación se reproducen algunas de las más significativas, en tratándose de jornada de trabajo.

Para el Dr. Cavazos Flores, la jornada de trabajo, "es el tiempo durante el cual el trabajador está prestando sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él"²⁰.

De igual manera Palomar de Miguel, dice que " es la duración máxima que la Ley permite Trabajar a una persona en las 24 horas, de cada día o en el transcurso de una semana"²¹.

Asimismo, dentro del texto del Dr. Cavazos Flores el Lic. Lupo Hernández Rueda, dice que la jornada de trabajo "es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su patrono"²².

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar. (coord.) El Derecho Laboral en Iberoamerica. Trillas, México, 1981. p. 204.

²¹ PALOMAR DE MIGUEL, Op. Cit., p. 763.

²² CAVAZOS FLORES, Baltazar. (coord.) El Derecho Laboral en Iberoamerica. Trillas, México, 1981. p. 377.

Por último el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo establece "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Del análisis de las anteriores definiciones puede extraerse los siguientes elementos:

- a) La jornada de trabajo es un período de tiempo por el que el trabajador vende su fuerza de trabajo.
- b) Es por tanto, la prestación de un servicio por un período de tiempo a favor del patrón.
- c) Este período de tiempo no puede, en términos generales, exceder de ocho horas, de acuerdo a lo establecido por la legislación laboral.
- d) El establecimiento de un máximo para la jornada laboral reafirma un carácter de protección social a la clase trabajadora.

1.2.2. Naturaleza Jurídica.

La jornada de trabajo considerada como medida de protección a la clase trabajadora, se aprobó en Berna en el año de 1919, donde se estableció la

jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1930 adoptó un convenio relativo a la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales para el comercio y las oficinas.

En 1935, tras acalorados debates, la OIT adoptó el Convenio 47, el cual introdujo el principio general de la jornada semanal de cuarenta horas, del cual se derivaron diversos instrumentos separados que debían reglamentar la aplicación en diversos sectores.

Por lo que respecta a nuestro país, el 27 de enero de 1917, quedó aprobado el artículo 123 de la Constitución en donde se establece entre otros derechos, que la jornada de trabajo es de ocho horas.

De tal forma que, el principio de la jornada de trabajo se estatuyó en nuestra legislación laboral en el artículo 58, transcrito ya en el punto anterior.

De lo anterior se puede decir que la jornada de trabajo tiene una marcada naturaleza social pues su finalidad es asegurar en favor de los trabajadores la remuneración a que tiene derecho por el tiempo que esté a disposición exclusiva del patrón.

1.2.3. Tipología.

La jornada laboral ha sido objeto de diversas clasificaciones. En el presente punto se analizan las establecidas tanto por la doctrina como por nuestra legislación.

1.2.3.1. Doctrina.

Para Barajas Montes de Oca, la jornada de trabajo se clasifica en los siguientes rubros²³.

- Jornada parcial, que comprende un menor tiempo de horas trabajadas de la jornada internacional de ocho horas por día de labor; en este tipo de jornada se puede establecer horas de trabajo que pueden ser de tres, cinco, hasta siete horas.
- Jornada voluntaria, aquella cuyas horas de trabajo pueden ser convenidas con el trabajador; este tipo de jornada tiene la característica de llegar a pactar mutuamente entre las partes las horas de trabajo.

²³ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo, Mac. Graw Hill-UNAM, México, 2000.p. 13.

- Jornada alternativa, que es aquella que varía por semanas o por días conforme a las necesidades o conveniencias productivas, por ejemplo obreros que laboran un día y descansan otro.

De igual manera dentro del texto del Dr. Cavazos Flores el Lic. Lupo Rueda ofrece la siguiente clasificación de la jornada de trabajo²⁴:

- De acuerdo a la *duración de las actividades* ésta puede ser normal o extraordinaria.
- En razón del horario, esta puede ser nocturna, diurna y mixta.
- Por los riesgos para la salud, que implica la jornada puede darse en lugares salubres y en lugares que pudieran tener un riesgo.
- Por el sujeto que la desempeña: de varones, de mujeres y de menores.
- Según la prestación, la actividad puede ser en empresas, en servicios públicos, en industrias, el comercio, la agricultura, o en actividades privadas.

²⁴ CAVAZOS FLORES, Baltazar. (coord.) El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas, México, 1981. p. 395.

1.2.3.2. Legislación.

El artículo 123 de nuestra Carta Magna establece principios que regulan entre otras cosas, la duración de la jornada de trabajo que no deben exceder de ocho horas máximo, la prohibición del trabajo a menores de edad así como la protección hacia la mujer en la etapa de embarazo.

De acuerdo a lo anterior y apoyándonos en la exposición del maestro Barajas Montes de Oca, encontramos que en nuestra legislación la jornada de trabajo se clasifica conforme a dos criterios:²⁵

1.-Atendiendo a su naturaleza, puede ser;

- a) ORDINARIA.- Aquella jornada que comprende las horas de trabajo en una semana laboral que no pueden exceder de las permitidas por nuestra legislación laboral.
- b) EXTRAORDINARIA.-Es toda tarea encomendada al trabajador fuera del horario ordinario de labores. Este tipo de actividades se encuentra estatuido en el artículo 66 de la legislación laboral que establece que la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin que puedan exceder de tres horas

²⁵ BARAJAS MONTES DE OCA. Santiago. Derecho del Trabajo. Mc.Graw-Hill-UNAM, México. 2000. p. 13.

diarias ni de tres veces a la semana, en caso contrario el artículo 68 establece que "la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más".

2.-De acuerdo al momento en que se presenta, puede ser:

- a) Diurna que esta comprendida por el tiempo de ocho horas y está comprendida entre las seis y las veinte horas, no puede excederse de lo establecido por la ley.
- b) Nocturna en la cual se establece una duración de siete horas y se encuentra comprendida entre las veinte y las seis horas.
- c) Mixta en la cual se establece una duración de actividades de siete horas y media la cual comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media en caso contrario se tomara como jornada nocturna.

1.2.4. Características esenciales.

A continuación se citarán algunas de las características fundamentales de la jornada de trabajo, según lo establecido en nuestra legislación en la materia.

diarias ni de tres veces a la semana, en caso contrario el artículo 68 establece que "la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más".

2.-De acuerdo al momento en que se presenta, puede ser:

- a) Diurna que esta comprendida por el tiempo de ocho horas y está comprendida entre las seis y las veinte horas, no puede excederse de lo establecido por la ley.
- b) Nocturna en la cual se establece una duración de siete horas y se encuentra comprendida entre las veinte y las seis horas.
- c) Mixta en la cual se establece una duración de actividades de siete horas y media la cual comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media en caso contrario se tomara como jornada nocturna.

1.2.4. Características esenciales.

A continuación se citarán algunas de las características fundamentales de la jornada de trabajo, según lo establecido en nuestra legislación en la materia.

- a) Consiste en un parámetro máximo que otorga la ley a favor de los trabajadores. Este máximo se estableció, como consecuencia de las jornadas inhumanas a que era sometido el trabajador en periodos históricos anteriores en que el patrón, a su libre albedrío imponía jornadas que debía trabajar una persona sin derecho a gozar de un descanso que le permitiera recobrase del desgaste físico. El establecimiento de este responde a la necesidad de proteger a la clase trabajadora contra los excesos y abusos del patrón.
- b) Aunque es una norma potestativa de carácter general ésta tiene ciertos casos de excepción. Es decir, aunque la regla general fije un máximo, bien es cierto que toda actividad encomendada al trabajador fuera del horario ordinario tiene carácter de jornada extraordinaria siempre que las condiciones lo permitan y no se implique un riesgo a la salud o integridad del trabajador.
- c) Es un contrapeso al manejo arbitrario y discrecional de las relaciones laborales por parte del patrón, toda vez que surgió de la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores tomando en cuenta que la imposición por parte del patrón de jornadas

prolongadas iba en detrimento de los trabajadores, asimismo era indispensable que jurídicamente el trabajador tuviera una protección constitucional a fin de que se evitaran acciones arbitrarias del patrón.

d) Es en consecuencia una medida de protección a la dignidad de la clase trabajadora. Al igual que otra figura del Derecho Social del Trabajo, su finalidad última es elevar la calidad de vida de la clase trabajadora, el aseguramiento de un mínimo de bienestar que le permita tener una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre, es decir desde el punto de vista del trabajo humano, reciba un trato adecuado a la persona humana.

1.3. El salario.

La OIT ha logrado el reconocimiento universal de que el trabajo humano no puede considerarse una mercancía, de tal forma, el salario alcanza un estatus jurídico especial que se hace patente en el concepto que del mismo han adoptado gran cantidad de legislaciones.

1.3.1. Concepto.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 82 de la ley Federal del Trabajo, se entiende por salario " la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario actualmente interesa por el carácter remunerativo que representa, pues es indispensable para satisfacer las necesidades de la clase trabajadora que le permita un nivel decoroso de vida y la de sus familias.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo y de acuerdo a lo establecido por el artículo 85, debe ser cubierto por cada una de las horas de la jornada establecida.

El salario tiene gran importancia para el trabajador tomando en cuenta que para él, un pago justo por su trabajo eleva su nivel de vida y la de su familia.

Asimismo podemos citar alguno de sus principios que se encuentran estatuidos en el artículo 101 de la legislación laboral que a la letra dice "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 substituir la moneda".

Del anterior precepto podemos decir que el salario se pagará siempre en cantidad líquida y en moneda nacional, teniendo ciertas restricciones como las del pago de otra forma que pretenda substituir la moneda.

1.3.2. Tipos de remuneración salarial (aspectos generales).

Entre los tipos de salario contemplados por nuestra legislación se encuentran los siguientes:

- a) **Por unidad de tiempo**, cuya característica básica es que el trabajador perciba un salario en función del tiempo que dedica al trabajo.
- b) **Por unidad de obra**, supuesto bajo el cual el salario se determina en función del número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas, habitualmente se denomina a esta forma de pago "el salario a destajo" Este tipo de remuneración resulta perjudicial para un trabajador pues con el afán de obtener mayores ingresos sufre un desgaste mayor.
- c) **Por comisión**, Esta forma puede efectuarse por porcentaje sobre el precio final de una venta o bien mediante una tarifa que puede ser fijada en pesos, por unidad vendida.

- d) **A precio alzado.** este tipo de salario se aplica en la determinación precisa del tiempo que exija el trabajo.
- e) **Otras modalidades;** La Ley contempla otras formas de salario de las cuales citaremos algunas por ejemplo, el salario por viaje en los trabajadores de buques estatuido en el artículo 195 fracción IV; el salario por uno o varios eventos o funciones de los deportistas profesionales (artículo 294), y de los trabajadores actores y músicos (artículo 306) entre algunos otros.

1.3.3. El salario y su relación con la jornada laboral.

Uno de los principios elementales que dan forma al concepto jurídico de la jornada laboral es aquel que refiere la obligación del patrón de remunerar al personal que se le encuentra subordinado de forma justa y equitativa sin poder restringir tal remuneración a su libre arbitrio so pretexto de que el trabajador "no rinde como debiera"; es decir el establecimiento de la jornada de trabajo, es un limite y un contrapeso a la explotación patronal que dicho sea de paso, nunca deja de existir en menor o mayor medida.

Bajo las condiciones actuales, jornada y salario son elementos que guardan una estrecha vinculación, toda vez que el parámetro elemental para la retribución es justamente la jornada laboral. Este equilibrio se vería roto, si el

patrón contase con la absoluta libertad de sujetar la remuneración de sus trabajadores a criterios de evaluación del rendimiento que casi siempre resultan ambiguos y subjetivos.

Es decir, la justicia social exige que sea la ley la que marque tales parámetros de retribución y no el patrón.

CAPITULO 2

EVOLUCIÓN HISTÓRICO LEGISLATIVA DE LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO

2.1. Antecedentes remotos.

2.1.1. Época precortesiana.

En esta época, pueblos como los aztecas, texcocanos y tepanecas entre otros por su importancia militar sometían a pequeños grupos de familias, mismos que conformaban la mayor parte de lo que actualmente constituye el territorio mexicano, estas pequeñas sociedades basaban su actividad principalmente en la agricultura, cuyo beneficio del cultivo de la tierra era para la subsistencia de sus familias.

Estos pueblos, en su organización interior estaban conformados por una autoridad suprema que era el rey o cacique, dueño de todos los territorios, el cual podía donar alguna de sus propiedades a un noble en recompensa por servicios prestados; a su alrededor, como clases privilegiadas se agrupaban, en primer término, "los sacerdotes, representantes del poder divino, los guerreros de alta categoría, nobles también en su mayor parte y la nobleza en general, representada por las familias de abolengo"²⁶.

²⁶ MENDIETA Y NUÑEZ. Lucio. El Problema Agrario en México. Porrúa, México, 1996. p. 14.

A cada una de estas clases, por diferentes circunstancias, les correspondían determinadas extensiones de tierra; las conquistas, las relaciones comerciales y políticas entre pueblos diferentes y el propio crecimiento de la población, hicieron que en las ciudades y pueblos se aglomerase mucha gente que no disponía de tierra alguna y a la que estaba prohibida adquirirla y, en consecuencia; unos se dedicaban a las artes mecánicas, sacando de las industrias lo necesario para su sustento, otros como los nobles, que no cultivaban la tierra y empleaban a los pecheros de clase inferior, ya asignándole una ración por su trabajo, ya dándole las tierras heredadas en arrendamiento o usufructo, cobrando en frutos determinada renta, esto daba ocupación a millares de gentes y aseguraba la vida a las familias, si bien en condiciones sumamente precarias.

Sin embargo, no todas las tierras poseídas por los nobles y guerreros provenían de la conquista, sino que habían sido ya fundadas por los reinos. Estas tierras eran labradas en beneficio de los señores, por peones de campo que no tenían derecho alguno sobre las tierras que trabajaban; asimismo los plebeyos de los granos que cogían, de tres medidas daban una en tributo, uno de cada tres de lo que criaban; su trabajo era para el provecho de otros; derivado de lo anterior nos podemos dar cuenta que en esta época los trabajadores de la tierra eran en realidad esclavos de la clase privilegiada,

teniendo como única alternativa para poder subsistir, trabajar para el rey a cambio de pago en especie.

Como se puede observar, en esta época no existía un ordenamiento que regulara las relaciones de las jornadas de trabajo, ni mucho menos, la forma de pago por trabajo realizado; se les pagaba en especie como una forma de retribución, asimismo se demuestra una profunda desigualdad, así como una diferencia marcada de clases, toda vez que como se cita anteriormente, el rey y las clases privilegiadas eran los únicos que poseían la tierra, lo que le aseguraba un dominio pleno sobre las clases inferiores, a las cuales sometía a jornadas inhumanas de trabajo de tipo esclavistas.

2.1.2. La Colonia.

En el periodo de la Conquista y el primer siglo de régimen colonial se dieron una serie de movimientos sociales envueltos de esclavitud explotación sangre y pillaje. Con la llegada de los españoles la gran mayoría de los indios, negros y mulatos fueron subyugados a una esclavitud absoluta, en donde el conquistador tenía el derecho a obligar a una persona a trabajar jornadas interminables de desgaste físico, malos tratos y castigos a cambio de nada.

Desde que descubrieron los colonizadores las minas de metales y se dieron cuenta que podían comercializar y obtener ganancias, se creó una gran demanda de mano de obra, lo que provocó que los españoles buscaran formas más efectivas para abastecer a sus empresas de indígenas que les trabajaran de sol a sol, obteniendo mejores resultados en cuanto a producción, es decir esclavizándolos a jornadas interminables y condiciones infrahumanas de trabajo.

Se seleccionaba a los indígenas que se consideraban más fuertes físicamente, pues éstos eran aptos para los trabajos pesados de minas y plantaciones, éstas prácticas exageradas de explotación llevaron a los indios a la muerte o la extinción en masa, pues preferían incluso la autoinmolación a seguir sufriendo el sometimiento brutal por parte de los conquistadores.

Debido a la mortandad indígena que sin duda fue acelerada por la esclavitud, y al auge de las minas, los españoles optaron por traer al territorio novohispano, negros con mejor condición física para soportar tareas pesadas. Tenían además, una mayor inmunidad a algunas enfermedades contagiosas que aniquilaban a tantos indígenas. En esta etapa de colonización la "importación" de esclavos negros fue exigida varias veces por los colonizadores y recomendada por las autoridades.

Como consecuencia, del mal trato a que eran sometidos los conquistados se crearon leyes que prohibieron la esclavitud en todas sus formas, sin embargo, tal situación en la práctica no se llevaba a cabo.

Por lo tanto, "la mano de obra esclava constituía el núcleo principal de la fuerza de trabajo. Los obrajes pueden en realidad servir de catálogo para todas las formas de esclavitud que existían en la nueva España"²⁷. En ellos trabajaban indios reducidos a la esclavitud por deudas o por crímenes; negros traídos desde el África; piratas y otros extranjeros apresados en costas. Las condiciones de trabajo eran sumamente malas y su intensidad se mantenía con base en toda clase de castigos, incluso los corporales. El trabajador de los obrajes era considerado como el escalón más bajo de la sociedad. Como se puede observar, en esta etapa de Colonización también existía diferencia de clases lo cual nos deja claro el sometimiento por parte de los conquistadores sobre los conquistados.

Durante los siglos XVI y XVII la gran mayoría de los indígenas estaban sujetos a la encomienda y / o al repartimiento, estas formas legales permitieron aún mas la esclavitud generalizada de los indígenas a la

²⁷ SEMO, Enrique. Historia del Capitalismo en México. Decimo Quinta edición, Era, México, 1991. p. 203.

comunidad superior de los españoles, sin destruir las viejas relaciones sociales, que pasan a ser herencia de la sociedad mexicana en su desarrollo posterior²⁸.

Legalmente, la encomienda fue una asignación oficial de comunidades indígenas a un colonizador privilegiado. Respecto a la Corona y la Iglesia, el encomendero tenía obligaciones militares, de derecho público y religiosas, en donde su objetivo es asegurar la sumisión de los indígenas, a cambio de ello, adquiere derecho al tributo de los indios²⁹. La encomienda no era una propiedad sino un usufructo. No era enajenable ni podía ser vendida o traspasada; desaparecido el encomendero, su posesión revertía la Corona. Desde el punto de vista jurídico el derecho del encomendero sobre el trabajo indígena se originaba en una concesión real y seguía dependiendo de ella.

El encomendado o repartido ha sido transformado en instrumento para la construcción de una nueva economía y una nueva sociedad en la que ocupa el más bajo de los escalones sociales, no era propiedad del conquistador pero era tratado como "propiedad prestada", pues los obligaban a explotar su fuerza de trabajo obteniendo un beneficio a cambio de nada.

²⁸ Cfr. SEMO. Enrique. Op. Cit. p. 207.

²⁹ Cfr. SEMO. Enrique. Op. Cit. p. 211.

En los años treinta del siglo XVI la encomienda dominó y los encomenderos constituyeron el sector más poderoso de la clase dominante, sin embargo, hacia mediados del siglo, su influencia comenzó a sufrir serias restricciones. Después de las nuevas leyes, su inestabilidad fue tal, que las familias de encomenderos abandonaban la Nueva España. Antes de 1600, los encomenderos habían perdido en la práctica sus derechos sobre el trabajo indígena y habían visto su tributo en especie seriamente mermado por las Corona y el descenso de la población.

El auge de la encomienda se identifica con un periodo extraordinariamente agudo de la explotación del indio. En condiciones de explotación colonial, la plata para Europa y para la economía de la República de los españoles sólo podía obtenerse a costa de sufrimientos e incluso la destrucción física de pueblos enteros. Como se puede observar en la encomienda se seguían aún con practicas explotadoras de indígenas indefensos sometidos a sufrimientos interminables de generación en generación.

Finalmente, a principios del siglo XVII, la encomienda concluyó su función de transferencia. Se vuelve un "factor de conservación de los pueblos"; en cambio, el interés de los colonos avecindados en minas y haciendas

radicaba en sustraer los trabajadores de los pueblos y retenerlos fuera de ellos³⁰.

Otras de las formas legales de organización del trabajo fue el repartimiento el cual era un sistema de trabajo racionado y rotativo, en las unidades económicas de la República de los españoles que afectaba tanto a los indios de encomienda como a los no encomendados y que beneficiaba a una clase poseedora, de tal forma que a diferencia de las encomiendas de indios, dadas por méritos en el servicio del rey y para que el beneficiario hiciera uso de ella en la empresa que considerara conveniente; los repartimientos eran otorgados más frecuentemente con propósitos económicos bien definidos y con la prohibición de utilizar a los indios fuera de ellos. Como se puede observar, se empezaban a dar una serie de restricciones a los explotadores en beneficio de los indígenas.

Durante el desarrollo de este periodo de repartimiento, el virrey como una forma de hacerle justicia al indígena, determinó el salario y nombró a jueces repartidores con el objeto de protegerlos, pues cualquier "usuario de indios" debía exhibir a los jueces repartidores un mandamiento del virrey que le daba derecho a la mano de obra requerida.

³⁰ Cfr. SEMO, Enrique, Op. Cit. p. 215.

Asimismo, por primera vez se establecieron las jornadas de trabajo y derechos laborales como por ejemplo; el repartimiento de cuotas de mano de obra abonables, cada indio debía cumplir, tres veces al año, con una prestación de una semana; estas semanas comenzaban el martes y terminaban el lunes siguiente por la noche. El salario era de cuatro reales por semana de trabajo de seis días, además una quinta parte de la población indígena estaba exenta de trabajo obligatorio, tal era el caso de los ancianos y enfermos.

Por último, la sustitución de la encomienda por el repartimiento corresponde a la paulatina desaparición de trabajo no retribuido, propio del tributo, y a la generalización del pago obligatorio de los salarios. Hacia la séptima década del siglo XVI, el trabajo sin paga subsiste sólo en algunas obras y en algunos otros casos aislados³¹.

2.1.3. México Independiente.

En esta etapa prevalecían las clases sociales de la Época Colonial, determinadas en gran medida por el sistema de castas, tales como los

³¹ Cfr. *Ibidem*, p. 225.

españoles, los criollos, los indios nativos de América, los negros que regularmente eran traídos de África como esclavos y los grupos que comprendían los cruzamientos entre los diversos estratos antes mencionados.

El español y el criollo constituían el estrato superior o privilegiado, tenían los mismos derechos y obligaciones, sin embargo en diversos ámbitos, tales como el político, así como el económico, los criollos fueron, a lo largo del siglo XIX ganando importantes espacios. Las castas y los indígenas siguieron considerándose como el último estrato oprimido y explotado por todos. Españoles y criollos eran, por tanto los propietarios de los medios de producción e indígenas y castas constituían la fuerza de trabajo.

Las principales actividades en esa etapa, se basaban en la agricultura, la minería y el comercio; sin embargo la agricultura fue fundamentalmente una de las actividades más importantes en este período; las clases inferiores carecían en su gran mayoría de propiedades para trabajar la tierra, pues existía un gran acaparamiento de las mismas, por parte de las clases privilegiadas, quienes sometían a la población mestiza y castas, al trabajo rudo e inhumano de las tierras; asimismo a grupos de indígenas, antiguos dueños de las mismas, quienes pasaron de ser propietarios a esclavos de su propia tierra al mismo tiempo que el latifundismo iba en crecimiento.

La injusta distribución de la tierra, intereses agrícolas, salarios miserables, así como el mal trato que se seguía dando a las clases más desprotegidas trajeron como consecuencia la prevalencia de manifestaciones de descontento en el sector agrícola, especialmente en las haciendas, propiedad de españoles y criollos.

Al igual que la anterior actividad, la minería fue otra de las actividades más importantes en ese periodo. En este campo, debido al gran auge, y al desarrollo de la misma, trajo como consecuencia que se empleara mayor mano de obra pues esto beneficiaba tanto a los poseedores de las minas, así como a núcleos de población no privilegiada, tomando en cuenta la cantidad de individuos, pero con sueldos de miseria y tratos inhumanos, la explotación de los minerales se encontraba casi en su totalidad en manos de la inversión extranjera, quienes como consecuencia gozaban de los grandes beneficios obtenidos y manteniendo en la miseria y la opresión a los obreros.

Como se puede observar, aun en esta etapa se seguían marcando esas grandes diferencias entre los que tienen el control de los medios de producción económica y poder político, entre ricos y pobres, entre poderosos y débiles.

En lo que se refiere al comercio, el empleo de mano de obra en las minas alejados de los centros de producción agropecuaria, dio nacimiento a un trafico intenso en el que tuvieron también un amplio campo de acción los criollos y las castas, clases sociales siempre oprimidas y explotadas pues empleaban a hombres mas fuertes físicamente para la transportación y la comercialización de los metales preciosos de las minas. Los españoles, al igual que en otros ámbitos, no perdían el control del comercio así como de las grandes empresas de transporte, pues acaparaban las mercancías tanto del exterior como del interior. "Nunca sufrieron competencia en sus grandes establecimientos comerciales de la Nueva España, ni de las provincias internas, ni perdieron un solo momento su categoría de almacenistas y comerciantes"³². Para el desarrollo de esta actividad obviamente utilizaban la fuerza de trabajo de los criollos, mestizos y castas como agentes de distribución y de ventas al mercado con un salario que poco alcanzaba para cubrir sus necesidades primarias.

En general, en este periodo se dieron manifestaciones de descontento por parte de las clases desposeídas, tanto campesinos, indigenas, obreros fueron víctimas de quienes ostentaban el poder en todos los ámbitos. Se

³² MATUTE, Alvaro.(COMP). México en el siglo XIX. UNAM. México, 1972. p. 91.

carecía, desde luego de una regulación sobre aspectos primordiales de trabajo como el salario, la jornada, la seguridad social etc.

Los únicos antecedentes vinculados, si bien de forma indirecta con el trabajo en las primeras décadas del siglo XIX, se dieron en el plano jurídico formal. El primer documento con contenido laboral fue "Sentimientos de la Nación" de José Ma. Morelos, el cual establecía preceptos que tutelaban las condiciones de las clases desprotegidas en este periodo mismos, que a continuación se describirán:

2° Que los empleos los obtengan sólo los americanos;

12° 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;

15° Que la esclavitud se prescriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y solo distinguirá a un americano de otro, el vicio y la virtud;

18° Que en la nueva legislación no se admitirá la tortura.

Los anteriores preceptos establecieron las primeras manifestaciones con un sentido de protección e igualdad hacia el trabajador, tratando de elevar las condiciones de pobreza, y de desigualdad que se manifestaban en esta época³³.

2.2. Conformación Histórica del concepto formal de Jornada de Trabajo.

2.2.1. La reforma y la introducción de las garantías clásicas de protección a la persona humana.

Podemos decir que la guerra de Independencia trajo como consecuencia un reacomodo de las fuerzas sociales y políticas, pero no del todo, tal es el caso, por ejemplo, el dominio del clero sobre una sociedad fluctuante, que se consideraba un gran tenedor de la propiedad, situación que le daba al mismo tiempo el acumulamiento de un capital considerable, y un derecho real sobre las fincas de casi toda la República.

³³ Cfr. *Ibidem.* p. 114.

Señalamos además, que el clero, con tal acumulación de riqueza, con un tal numero de subordinados y con el dominio de la inteligencia sobre una sociedad pobre y débil constituyó un gran poder social, de lo cual podemos comentar, que continuaban prevaleciendo en este período esas diferencias de clases que en antaño se daban.

Por ejemplo, el estancamiento que se dio en la agricultura fue debido a la falta de máquinas, nuevas técnicas de abonos, la nula inyección de capital pero, principalmente al dominio de esas grandes propiedades que tenía el clero y que impedían el desarrollo productivo de las mismas. Al mismo tiempo, la nula instrucción de los campesinos por la imperfección de su trabajo, trajo como consecuencia el pago de salarios de miseria que los condenaba mantenerse pobres y miserables toda su vida, al igual que los proletarios diseminados en las ciudades ejerciendo las artes mecánicas y sirviendo en las grandes industrias sufrían la misma condición de carencia y de indigencia.

Asimismo, este acontecimiento social trajo como consecuencia la división paulatina de clases, comenzando con los españoles, quienes en otros años eran los poderosos que iban siendo desplazados del poder en varios niveles, mientras que los criollos se dividían entre los que poseían minas, haciendas y en grandes comerciantes, y otro sector que se dedicaba a realizar

negocios prestando dinero al gobierno, al mismo tiempo que eran más marcadas las clases populares en condiciones de miseria.

A efecto de reactivar el desarrollo de un territorio afectado por las constantes confrontaciones con muchos problemas económicos y sociales, surgieron entre otros grupos de lucha, los liberales cuyas propuestas para estabilizar la economía, eran la activación de la agricultura, a través de la participación de capitalistas que impulsaran proyectos y aportaran apoyos económicos para la compra de maquinaria y capacitación de los obreros, que les permitiera un mejor desarrollo, al mismo tiempo que estaban de acuerdo con la reanudación de la producción de las minas, cuya propuesta al igual que la anterior apoyaban, tomando en cuenta que estas se encontraban en un estado de abandono, debido a la gran dispersión de la población en todo el territorio nacional y a la participación en esas grandes luchas que protagonizaron las clases oprimidas por la liberación e independencia en todos los aspectos de un territorio dominado.

El triunfo definitivo de los liberales tras la Guerra de Reforma, vino a cambiar el panorama de la economía nacional. La síntesis de las principales ideas liberales fue la Constitución de 1857, la cual en lo referente a aspectos sociales, muy poco se propuso en materia laboral, situación que seguía

dejando en un estado de desamparo y de opresión a las clases trabajadoras originando como consecuencia de lo anterior, el surgimiento de los movimientos sociales que a la postre desatarían en la revolución de 1910. Es decir, la introducción de un régimen de garantías individuales no fue suficiente para garantizar una mejora substancial en las condiciones de vida de la clase trabajadora.

2.2.2. La Revolución de 1910 como fuente de las grandes reivindicaciones laborales.

Podemos decir que la revolución de 1910 fue consecuencia del régimen porfirista que principalmente gobernaba para las elites económicas, terratenientes nacionales y extranjeros, y que no respondía en forma positiva a las demandas populares. La situación de los trabajadores era pésima pues aún en esta época se seguían dando abusos patronales, los trabajadores estaban sujetos a malos tratos, castigos y despidos injustificados, su jornada era de sol a sol y los salarios muy bajos. Carecían del derecho a tener prestaciones, descansos semanales, seguridad social, ayuda por enfermedad; mucho menos podía pensarse en vacaciones o pago de horas extras.

Esta situación que imperaba hacia 1910 se hizo tan insostenible que dio origen a rebeliones campesinas y movimientos obreros, que expresaban un malestar generalizado; así surgieron movimientos obreros como fueron las huelgas de Cananea (Sonora) y Río Blanco (Veracruz). Movimientos que fueron debilitando el régimen porfirista, que por su parte, como respuesta a estas movilizaciones, que no le convenían en nada, motivaron el ejercicio de acciones violentas de represión a las luchas campesinas y obreras.

Asimismo, surgieron entre otros liberales los hermanos Flores Magón, políticos opositores del régimen porfirista y precursores intelectuales de la revolución de 1910.

2.2.2.1. La ideología de los Hermanos Flores Magón.

Fueron los hermanos Ricardo y Jesús Flores Magón, los principales opositores que sostuvieron una tenaz lucha contra la dictadura porfirista, cuyos ideales entre otros, "era la de abolir el principio de la propiedad privada y a que la clase trabajadora, armas en mano, expropiara a la clase capitalista y estableciera un sistema en que la tierra, las casas, la maquinaria de producción y los medios de transportación fuesen de uso común"³⁴, siempre

³⁴ GILLY, Adolfo. La Revolución Interrumpida. Segunda edición. Era, México, 1994. p. 116.

perseguidos por sus ideas vinculadas al liberalismo social y sus acciones de insurrección, mismas que fueron llevadas a cabo por las clases obreras oprimidas carentes de una seguridad social.

Fueron líderes indiscutibles del Partido Liberal Mexicano desde el cual preparaban y dirigían acciones opositoras al gobierno al mismo tiempo que realizaban publicaciones en un periódico que sirvió como instrumento organizador de diversas luchas (Regeneración) derivado de lo anterior, tanto el partido como el periódico, fueron blanco de represión de la dictadura porfirista, situación que los llevó al exilio hacia Estados Unidos, desde donde insistían con sus ideales de emancipación de la clase obrera.

Exiliados en el país vecino, continuaban insistentes en derribar a la dictadura y a realizar una serie de reformas políticas y sociales tales como la no reelección presidencial, supresión de caciques y jefes políticos, enseñanza laica, instrucción obligatoria hasta los catorce años y mejores sueldos para los maestros, nacionalización de los bienes del clero, jornada máxima de ocho horas de trabajo, descanso dominical obligatorio, salario mínimo de un peso y mayor en las regiones de más alto costo de la vida, reglamentación del trabajo a domicilio y del servicio doméstico, prohibición del trabajo de menores de catorce años, higiene y seguridad en los lugares de trabajo a cargo de los

patrones, indemnización por accidentes de trabajo, anulación de todas las deudas de los peones con los terratenientes y abolición de las tiendas de raya, fundación de un banco agrícola, restitución de los ejidos de los pueblos y distribución de las tierras ociosas entre los campesinos y protección a la raza india.

Como se puede observar, algunas de estas prerrogativas reaparecieron posteriormente instituidas en la constitución de 1917, privilegios que vinieron a dar a la clase trabajadora una certeza jurídica en sus derechos sociales.

2.2.2.2. Pronunciamientos Revolucionarios a favor de una Jornada de Trabajo digna.

Derivado del descontento y presiones de la clase trabajadora por el régimen porfirista, en la primera década del siglo XX surgen importantes movimientos llevados a cabo por el proletariado, tal es el caso de las huelgas ferrocarrileras que contaban con sólidas organizaciones sindicales. Pero fueron los mineros y los textileros quienes en respuesta a la represión y a las malas condiciones laborales, anunciaban uno de los movimientos que dejarían huella en la historia de México, el 1° de junio de 1906, los mineros de Cananea, del norte de Sonora se declararon en huelga exigiendo entre otras

prerrogativas, un salario mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo, trato respetuoso y una mayor participación de fuerza de trabajo mexicana. Inicialmente llegaron a reunirse tres mil huelguistas pero finalmente se incorporaron cinco mil trescientos mineros que entraron en movimiento quienes al unísono criticaban al Estado por favorecer la inversión extranjera, los tratos inhumanos de los patrones extranjeros dueños de las empresas, al mismo tiempo que pugnaban por el pago de cinco pesos por una jornada de ocho horas, la lucha se prolongó por dos días aún a pesar de la intervención armada del gobierno por reprimir esas movilizaciones, finalmente extinguieron dichas acciones, encarcelando a los líderes del movimiento.

Meses después, se inicia otro movimiento social que vino a cimbrar al régimen porfirista marcando el ocaso de la dictadura. A mediados de 1906, los obreros textiles de Río Blanco, Estado de Veracruz organizaron el Gran Círculo de Obreros Libres, hechos que pusieron de ejemplo a otros Estados de la República, sin embargo, derivado de esto, hubo quien se opusiera a esta forma de organizarse, surgiendo así un grupo de patrones con ideas reaccionarias prohibiendo todo tipo de organización obrera, situación que no agradó a la clase trabajadora, respondiendo como consecuencia de ello con paros y huelgas en defensa de ese derecho. Derivado de lo anterior, los empresarios textiles adoptaron medidas radicales con la finalidad de apagar

las movilizaciones, cerrando sus fabricas y dejando sin trabajar a más de treinta mil obreros de la industria. El gobierno intervino en el conflicto, apoyando las ideas del grupo de patrones que estaban en contra del derecho a organizarse de la clase trabajadora, como consecuencia de ello, los más de cinco mil obreros textiles de Río Blanco no entraron a trabajar como un acto de manifestación en contra de esa resolución, iniciándose una serie de ataques y disturbios que motivaron la intervención del ejército, cuya consecuencia culminaría con la muerte de cientos de obreros y heridos y la persecución y fusilamiento de los lideres que constituyeron el Circulo de Obreros Libres opositores del gobierno porfirista.

Podemos comentar que una de las principales peticiones que motivaron los movimientos en este periodo fue el derecho a organizarse y a una **mejor retribución por una jornada de ocho horas** misma que exigía la clase trabajadora; los fines y objetivos de estos movimientos era crear la necesidad y la mejora de las condiciones económicas y sociales de la clase obrera ante la pobreza y represión de la política porfirista.

Las peticiones mencionadas con antelación fueron determinantes en el surgimiento de los movimientos sociales por la dignificación de las condiciones

laborales de la clase trabajadora, puntos que a la postre culminarían en la Revolución de 1910.

2.2.3. La Jornada de Trabajo en el marco de la Constitución de 1917.

Como el proyecto de art. 5° que el Gral. Venustiano Carranza presentó al Constituyente Originario, solo transcribía lo dispuesto en la Constitución de 1857, la cual no tocaba los aspectos sociales del trabajo, limitándose a establecer como límite de un año el plazo del contrato de trabajo, los legisladores se dieron a la tarea de implantar preceptos encaminados a proteger y beneficiar a la clase trabajadora.

El Congreso Constituyente de Querétaro tomando en cuenta que en materia Laboral no había grandes avances con respecto de la Constitución de 1857 inicio un proyecto que tocara aspectos específicos que sirvieran verdaderamente a la clase trabajadora y con ello defender los derechos por los cuales lucharon durante el movimiento revolucionario, de tal forma que en la décima sesión ordinaria del Congreso Constituyente de Querétaro legisladores como, Von Versen, Gracidas, Candido Aguilar, Jara y Góngora entre otros,

presentaron una iniciativa en donde propusieron a la Comisión Revisora que al artículo 5° del proyecto de Carranza se le adicionaran algunos principios.

La Comisión, presidida por el legislador Francisco J. Múgica, presentó modificado el artículo, ampliando débilmente la protección al trabajador mediante el párrafo final que decía: "La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso semanal"³⁵.

Sin embargo, algunos legisladores en la sesión del 26 de diciembre de 1916, impugnaron el dictamen, por no resolver ampliamente el problema planteado.

Después de intensos días de debates, legisladores como Cravioto entre otros, insistieron en la idea de extender mucho más allá del artículo 5° las garantías del obrero, dedicándoles todo un título de la Constitución. Es decir propuso que se retiraran del art. 5° las cuestiones obreras para presentarlas en un artículo especial el cual no importaría que tuviese un carácter reglamentario. Asimismo, en su discurso, Cravioto pronunció una de las frases

³⁵ TENA RAMIREZ, Felipe. Leves fundamentales de México 1808-1992. Decimoséptima edición, Porrúa. México, 1992.p. 813.

de mayor reflexión y ejemplo al mundo entero que a la letra dice, " si Francia, después de su Revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros"³⁶.

Finalmente, después de acalorados debates e iniciativas que no resolvían el problema del trabajo, el Diputado Manjarréz propuso lo ya expuesto por otros legisladores en el sentido, de que se concediera un capítulo especial a la materia laboral, y que fuera estudiada y presentada por una Comisión en la Asamblea. Tal propuesta convenció a la Asamblea Constituyente, y la Comisión de Constitución, retiró el dictamen del art. 5°.

Derivado de lo anterior, Pastor Rouaix y otros legisladores formularon un proyecto tomando como base anteriores estudios legislativos; asimismo el día 13 de enero de 1917, presentaron el proyecto como iniciativa ante el Congreso, en forma de título VI de la Constitución y con el rubro del Trabajo.

La iniciativa pasó a la Comisión de Constitución, que la aceptó con pocas modificaciones agregándole otras, cuando el dictamen fue discutido en

³⁶ Ibidem. p. 814.

la sesión del 23 de enero de 1917, por fin el Congreso acordó por unanimidad de 163 diputados el nuevo artículo 123 de la Constitución.

La esencia de este artículo es poner fin a la explotación a que era sometido el hombre por el hombre mismo, su principal objetivo es llevar justicia a las grandes clases sociales que han sufrido a través del tiempo. En cuanto a la jornada laboral se estableció que la "jornada máxima de trabajo no excedería de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno en las Industrias a los niños y a las mujeres y el establecimiento obligatorio del descanso semanal"³⁷.

Bajo este nuevo ordenamiento Constitucional se promulgó en 1931, la Ley Federal del Trabajo que recogía los principios de una jornada máxima de ocho horas en el día y de siete en la noche. La norma referida no hablaba de jornada obligatoria de ocho horas ni jornada de ocho horas, sino de jornada máxima por lo que nada impedía que la ley o los contratos y sentencias colectivos establecieran jornadas más reducidas, de ahí que la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su art. 576 precise claramente esa opción al establecer que con el objeto de conseguir el equilibrio y justicia social las relaciones entre trabajadores y patrones la Junta podía aumentar o disminuir, la jornada o la

³⁷ CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, Tercera edición, Porrúa. México, 1990. p. 94.

semana de trabajo. Como podemos observar sin la necesidad de una reforma constitucional los sindicatos podían obtener una disminución en la jornada de trabajo.

Asimismo, la Ley de 1931 en su artículo 111, fracción XVI, expresaba que el patrono estaba obligado a "pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono"³⁸, de tal forma este precepto tutelaba el pago del salario al trabajador cuando por circunstancias imputables al patrono no hubiere cumplido con su jornada de trabajo, lo cual obligaba a éste, al pago de la retribución correspondiente.

Otro de los principios referidos en la Ley en comento, se refería a la jornada máxima; se establecía que "no era aplicable a las personas que desempeñen servicios domésticos" (art. 69) sin embargo se suprimió este principio toda vez que era contrario a las disposiciones estatuidas en el artículo 123, y al principio de igualdad.

En cuanto, a la distribución de las horas de trabajo, el artículo 73 de la citada Ley, decía que "cuando el trabajador no pudiera salir del lugar donde

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Séptima edición, Porrúa, México, 2000. p. 273.

presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le sería computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo." Es importante establecer las horas que debe laborar un trabajador tomando en cuenta que en estudios de medicina de trabajo realizados, se concluyó que el trabajo continuo durante ocho horas no solamente es perjudicial para la salud del trabajador, sino que el cansancio natural aumenta el peligro de los accidentes de trabajo.

Por otra parte, es importante comentar que hasta antes de la Ley de 1931 no se establecían los horarios de entrada y salida. En la Ley se instauraron los horarios de cada una de las jornadas, situación que benefició a la clase trabajadora contra los abusos que todavía se daban por parte de patronos.

En lo que respecta a la jornada extraordinaria, el artículo 74 de la Ley de 1931, establecía en cuanto a las horas extras que el límite era de tres veces por semana, el objetivo de este principio era la protección de la salud del trabajador y del desgaste exagerado de energías.

Asimismo, en la Ley de 1931 en lo referente a la computación de las horas extras se adoptó la idea que eran únicamente las que excedieran de la

jornada máxima de ocho horas. Sin embargo la doctrina y la jurisprudencia sostuvieron que son todas las que exceden a la jornada que deba cumplir el trabajador.

Por lo que se refería a la obligación de prestar el servicio extraordinario la ley de 1931, fue muy clara pues establecía en su artículo 24 fracción II la exigencia de que al fijar las condiciones de trabajo " se determinen con la mayor precisión posible el servicio o servicios que deban prestarse" de donde se infiere que no podía exigirse ningún trabajo no previsto; éste artículo al igual que los otros de la ley de 1931, sentaron las bases de preceptos que sirvieron para el nacimiento de la Ley de 1970, y que aún siguen vigentes.

En el período comprendido entre 1969 y 1970, el H. Congreso de la Unión elaboró y discutió un proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo. Uno de los puntos fundamentales en este proceso fue precisamente la Jornada de Trabajo

Al interior del Congreso se generaron múltiples observaciones y quejas sobre el proyecto de la Ley de 1931, en el sentido de que parecía inspirada más que en un propósito de satisfacer necesidades humanas, en el de servir los intereses de las empresas. Fue entonces cuando los legisladores tuvieron

la urgencia de estructurar un sistema que asegurara al trabajador todo el tiempo que excediera de ocho horas o del número que se hubiere estipulado, por que la finalidad de la limitación de la jornada, giraba en torno de un descanso de dieciséis horas, pues solamente así los trabajadores podían tener el tiempo necesario para convivir con sus familias.

Después de un análisis por parte del Congreso a la Ley de 1931 en el que los legisladores percibieron que se estaban dando una serie de interpretaciones ambiguas al concepto de la jornada de trabajo, propusieron con una idea de justicia social una solución consistente en la substitución del principio del trabajo efectivo por el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. Por lo que en acaloradas discusiones y propuestas el Congreso estatuyó definitivamente en la Ley de 1970 que "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo".

Asimismo, en el artículo 59 de la nueva ley, se estableció que el trabajador y el patrono deben fijar la duración de la jornada, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Otro principio que no contemplaba la ley de 1931 y que se estatuyó en la Ley de 1970, fue la implantación de un descanso contemplado en el art. 63 que establecía: "durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos"; si bien es cierto que los trabajadores están obligados a poner su energía de trabajo a disposición del patrono durante el número de horas estipuladas, también es justo que para proteger la salud del trabajador, por cansancio natural se le otorgue un descanso mínimo obligatorio.

También en el artículo 60 de la Ley de 1970, se fijó el horario de cada una de las jornadas de trabajo lo cual ha sido ya referido en el capítulo anterior.

Para concluir este punto podemos establecer que la Ley de 1931, sentó principios fundamentales de tipo social, mismos que se tomaron como base para la creación de un ordenamiento progresista en materia de Derecho Social del trabajo, en la Ley de 1970, en favor de la clase trabajadora.

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE Y TRANSFORMACIONES ACTUALES RESPECTO A LA JORNADA DE TRABAJO

3.1. Marco jurídico actual de la jornada de trabajo.

Al tocar el tema de la jornada laboral, necesariamente nos remitiremos a la Constitución de 1917, en la cual se encuentran estatuidos los principios que rigen la jornada de trabajo y muy específicamente, a su artículo 123 que describe claramente lo referente al tema que nos ocupa. Asimismo, se analizarán los principales aspectos regulatorios que al respecto contiene la Ley Federal del Trabajo.

3.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Carta Magna vigente es considerada a nivel internacional, como la primera Constitución Social en el mundo, toda vez que primariamente que estatuye normas protectoras de la clase trabajadora.

La fracción I del artículo 123, establece a la letra:

“La duración de la jornada máxima será de ocho horas”;

Esta fracción es uno de los mayores logros que la clase obrera obtuvo contra los abusos de jornadas inhumanas a que los trabajadores eran sometidos a través del tiempo.

La jornada de trabajo nunca podrá ser mayor de los máximos establecidos por esta Constitución, pues en caso contrario se estarían violando los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo pueden establecerse jornadas menores siempre y cuando trabajador y patrón lleguen a un acuerdo.

Por su parte, el párrafo segundo nos dice:

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

Al igual que el anterior párrafo, éste establece tiempos máximos que no deben ser mayores a los ya estatuidos por la Constitución, asimismo se norma la prohibición de lugares insalubres de trabajo los cuales pueden implicar riesgos para el trabajador y traerle como consecuencia su propia muerte, pues por ejemplo en épocas como la Colonia los sometían a trabajar en lugares

poco salubres que en condiciones extremas podían provocar el fallecimiento del trabajador.

Por lo que respecta al párrafo tercero nos dice:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas";

Este párrafo delimita el tiempo así como los años que debe tener un menor de edad para poder desarrollar una actividad, dentro de una jornada laboral en una empresa. De lo anterior, podemos decir que es una forma de proteger a menores de edad contra posibles abusos por parte del patrono; el contravenir a esta disposición los patronos serán acreedores a una multa.

El párrafo cuarto a la letra dice:

"Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos";

Como se puede observar, esta prerrogativa estatuida en esta Constitución concede al trabajador el derecho a gozar de un día de descanso, mismo que le permitirá recuperarse del desgaste físico a que es sometido

durante seis días de trabajo, así como de disfrutar la convivencia con su familia.

El párrafo quinto que dice:

“Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;...”.

La esencia de este precepto es la de proteger a la mujer durante la etapa de gestación, para lo cual se tomaron medidas de prevención como la limitación a desarrollar actividades que impliquen riesgos a la salud, asimismo se norma el goce de días de descanso remunerados antes y después del parto.

Por último, podemos decir que este conjunto de principios estatuidos tiene un sentido social, pues regulan las relaciones laborales de los obreros

contra los posibles abusos por parte del patrono; garantizar la protección del empleo de menores de edad y de la vida en el caso de las mujeres embarazadas, el establecimiento de jornadas humanas que dignifiquen la vida de la clase trabajadora, permitiendo con ello tener el tiempo suficiente para atender sus relaciones de familia, así como el goce de descansos obligatorios. Son medidas que tienden a atemperar las desigualdades inherentes al sistema de producción.

En conclusión, estos preceptos estatuidos en nuestra Carta Magna tienen como finalidad suprema la de garantizar a la clase trabajadora el respeto a esas reivindicaciones sociales que a lo largo del tiempo y de la historia han logrado.

3.1.2. Ley Federal del Trabajo.

En observancia de los anteriores principios, la Ley Federal del Trabajo estatuye múltiples normas de carácter social entre las cuales se describen:

El artículo 58 reza a la letra:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” de tal forma que este principio

precisa el espacio de tiempo durante el cual el empleado estará subordinado ante el empleador, prestando su fuerza de trabajo cumpliendo así con lo dispuesto con esta Ley y sin afectar sus derechos laborales.

Asimismo el Artículo 59 establece que previo acuerdo de ambas partes el patrón y el trabajador deben determinar la duración de la jornada de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores un tiempo de reposo, pudiendo ser este el sábado en la tarde o cualquier otra particularidad que les permita tener el tiempo necesario para una mejor convivencia con sus familias o cualquier otra actividad de beneficio para el trabajador.

El artículo 60 hace referencia a los tipos de jornada de los que hablamos anteriormente, estableciendo los horarios a que tienen derecho los trabajadores, pudiendo ser la *jornada diurna* que establece los horarios entre las seis y las veinte horas, *jornada nocturna* con horario entre las veinte y las seis horas y *jornada mixta* que son los horarios establecidos entre las jornadas diurna y nocturna, siempre que la jornada nocturna sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

De tal forma, podemos decir que este precepto marca parámetros dentro de los cuales un trabajador puede iniciar su jornada laboral en las diferentes modalidades establecidas por esta Ley; siempre y cuando no se exceda de las

ocho horas establecidas como máximo, la elección que se pacte siempre será la que más le convenga al trabajador.

Por lo que respecta al Artículo 61, éste explica el total de horas que un trabajador puede laborar en los diferentes tipos de jornada previamente establecidas en esta ley, es decir marca los parámetros de tiempo que un trabajador debe cumplir dentro de las jornadas descritas de la ley en comento para la realización de actividades inherentes del trabajo de que se trate. Por otra parte, podemos comentar que dentro de este precepto se observa la existencia de jornadas menores de los máximo establecidos, cuando existen condiciones especiales que requieren un mayor esfuerzo por parte del trabajador.

El Artículo 62 se refiere a que todo Reglamento, Ley u orden verbal que contrarie lo estipulado por la fracción III del artículo 5, será nulo. por lo cual el artículo 5 nos refiere lo siguiente: las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación, que establezca la fracción III que a la letra dice: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es decir, cuando otra disposición contemple algún supuesto que prevea condiciones de trabajo injustas o inhumanas, éstas no producirán efecto legal alguno, en virtud de que todo trabajador gozará de los derechos establecidos por la Ley Federal de Trabajo.

Tocante al Artículo 63 podemos comentar que este precepto deja a la voluntad del empleador como del empleado el establecimiento del tiempo de descanso mínimo a que tiene derecho el trabajador, pudiendo ser mayor siempre y cuando haya sido pactado por ambas partes, pues la ley no precisa nada en contrario, asimismo podemos decir, que el tiempo que se pacte para tal efecto, es de vital importancia tomando en cuenta que el ser humano requiere necesariamente después de una jornada agotadora, el tiempo necesario para recuperar la energías gastadas.

En lo que respecta al Artículo 64 se puede comentar que cuando por circunstancias diversas no se permita al trabajador tomar su descanso o alimentos fuera del lugar habitual de trabajo, el tiempo respectivo para tal efecto se tomará como efectivo de la jornada de trabajo.

Asimismo el Artículo 65, se refiere a los motivos por los cuales un trabajador por necesidades de extrema urgencia tenga que prolongar sus horas de trabajo.

Esta prolongación de la jornada ordinaria, aun cuando afecte verdaderamente el tiempo normal de trabajo de un obrero, no implica responsabilidad ni sanción alguna hacia el patrono, ni implica que se estén violando los derechos de los trabajadores instituidos en la Ley Federal del Trabajo, ya que se justifica ésta por circunstancias que pongan en peligro la vida del propio trabajador y en riesgo la fuente de trabajo.

El Artículo 66 establece los máximos de tiempo extraordinario a que puede ser sujeto un trabajador, cuando por circunstancias ajenas se emplee su fuerza de trabajo fuera de su jornada habitual.

Es decir, este artículo reglamenta las horas y los días en que un trabajador por causas extraordinarias puede prolongar su jornada normal de trabajo, no excediéndose como lo establece es precepto de tres horas por día, y ni de tres veces por semana.

La finalidad del Artículo 67 es de retribuirle económicamente al trabajador esas horas de tiempo extraordinario de trabajo a que tiene derecho como lo establece este ordenamiento legal.

Es decir, este artículo establece el porcentaje a que tiene derecho un trabajador cuando por razones extraordinarias tenga que emplear su fuerza de trabajo fuera de su jornada ordinaria.

Esta retribución no contemplada beneficiará al trabajador y a su familia dándole la oportunidad de incrementar sus ingresos y tener la capacidad de satisfacer de mejor modo sus necesidades fundamentales.

Por último, el artículo 68 tiene como objetivo tutelar los derechos de los trabajadores contra los abusos por parte de los patronos al obligarlos a trabajar jornadas que excedan de los máximos establecidos por esta Ley.

Sin embargo, hay trabajadores que ven con agrado prestar servicios extraordinarios por el aumento que produce en sus ingresos, pues eso permite cubrir las necesidades de sus familias. Ello no debe implicar, sin embargo, una violación a los principios sociales del trabajo establecidos *ex lege*.

Para concluir, podemos decir que las normas analizadas con antelación, tienen como finalidad principal la de garantizar a la clase trabajadora una justicia social, al instituir jornadas dignas contra esos abusos a que eran sometidas las clases trabajadoras a lo largo de nuestra historia; precisando

para tal efecto los máximos de tiempo que un trabajador puede laborar dentro de una jornada laboral, asimismo estableciendo los descansos que por derecho tiene un trabajador, mismos que le permitirán recobrar el cansancio físico después de una jornada agotadora, igualmente la retribución justa y digna por esa fuerza de trabajo empleada por un patrono ante jornadas ordinarias y extraordinarias en una relación laboral.

Estas prerrogativas estatuidas son el triunfo de las luchas sociales que protagonizaron las clases trabajadoras a través del tiempo y de la historia por la dignificación de la vida de la persona humana y el bienestar social.

3.1.3. Criterios jurisprudenciales.

Al tenor de la Ley del Trabajo vigente y atendiéndose a la dinámica real de las relaciones obrero patronales en nuestro país, los anales de jurisprudencia definida preservan en la mayor parte de los casos el sentido social del Derecho del Trabajo, sólo en casos excepcionales, sobre todo cuando las condiciones del caso concreto apuntan hacia la inocencia del patrón, los criterios jurisprudenciales favorecen a éste último.

A continuación se revisarán algunas de las jurisprudencias más importantes en ambos sentidos.

Primeramente hay que señalar que nuestro máximo tribunal reproduce el principio contenido en nuestro derecho procesal laboral en el sentido de que en caso de litigio corresponde al patrón la carga de la prueba para acreditar la duración de la Jornada de Trabajo:

"JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN. AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. Conforme a lo dispuesto en el artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo corresponde al patrón, en todo caso, probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo. En ese tenor, la referida carga no se revierte al trabajador como consecuencia de que éste haya desempeñado funciones de dirección o de administración, pues a pesar de la especial naturaleza de la respectiva relación laboral, que implica un menor grado de control y de supervisión ello no destruye el vínculo de subordinación ni permite desconocer la obligación que al patrón impone el artículo 804 del propio ordenamiento, consistente en conservar los documentos conducentes para acreditar la duración de la jornada de trabajo, como pueden ser, entre otros, los

contratos individuales de trabajo y los controles de asistencia, ya que, por una parte, tales documentos deben permanecer en el centro de trabajo, y aun cuando pudieren estar bajo control de aquellos trabajadores, tal control sólo sería temporal y no implicaría su disposición plena y, por otra, porque en el caso de que el patrón no dispusiera de aquéllos, la presunción que se genere en términos del artículo 805 de la citada, consistente en tener por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, puede desvirtuarse mediante diversos medios de prueba. Además, debe tenerse presente que, en todo caso, el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, por lo que, de resultar su dicho absurdo e inverosímil podría llegarse al extremo de absolver al patrón de las prestaciones relacionadas con el hecho en mención."

Novena Epoca, Instancia: Segunda Sala, Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Torno: XV, Febrero de 2002, Tesis:2ª.JJ.3/2002 p. 40.

Al igual que en la anterior jurisprudencia, en el caso de una controversia laboral por concepto de horas extras la obligación de acreditar la prolongación del tiempo ordinario corresponderá al patrono:

"HORAS EXTRAORDINARIAS, EN EL CASO DE DISCREPANCIA, CORRESPONDE AL PATRON ACREDITAR LA INEXISTENCIA DE LAS. De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo corresponde al patrón acreditar la duración de la Jornada Laboral. De ahí se concluye que si el demandado no ofrece prueba alguna para probar la

excepción a este respecto, y en cambio el trabajador, a pesar de no corresponderle la carga de la prueba, ofrece la de inspección para comprobar el tiempo extraordinario que laboró, de la que se declara confeso fictamente al tercero perjudicado, es incuestionable que la Junta debe condenar por este concepto."

Novena Época, Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Tomo: XV, Marzo de 2002, Tesis.

Asimismo, la siguiente jurisprudencia se refiere a un caso en el cual el patrono en un conflicto, ofrece el trabajo al operario y no precisa que la jornada ordinaria sería superior a los máximos establecidos por la Ley Federal del Trabajo lo cual se califica de mala fe:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, MALA FE EN EL. CUANDO LA JORNADA EXCEDE DE LA LEGAL Y NO EXISTE CONVENIO PARA ELLO. Es evidente que el ofrecimiento de labores se hace de mala fe, cuando la jornada que el patrón señaló excede de la legal y no se advierte la existencia de un convenio entre las partes respecto a que la jornada sería superior a ocho horas con el fin de establecer alguna modalidad como lo dispone el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo."

Octava Época Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 61, Enero de 1993. Tesis: IV. 3°.J/22 Pagina: 85.

Por último, la siguiente jurisprudencia resuelve con un criterio en favor del trabajador para el pago de una prima adicional, la sola manifestación que haga el propio trabajador que prestó su fuerza de trabajo durante todos los días de la semana, será prueba suficiente para condenar al propio patrono a su pago.

“PRIMA DOMINICAL. PROCEDENCIA DE SU PAGO. Cuando un trabajador manifiesta prestar sus servicios durante los siete días de la semana y dicha aseveración se presume como cierta por no haber demostrado el patrón, de conformidad con el 784 de la Ley Federal del Trabajo, que el trabajador tenga una jornada no mayor de seis días a la semana con uno de descanso diferente al domingo, resulta procedente el pago de la prima adicional del veinticinco por ciento, sobre el salario de los días normales de trabajo a que se refiere el artículo 71 de la Ley de la materia, por existir la presunción, no desvirtuada, de que aquel labora ordinariamente en domingo.

Novena Época Instancia: TERCER TRIBUNAL EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: V, Febrero de 1997. Tesis: I. 3°.T J/4. Pagina-652.

En el lado, opuesto encontramos algunas tesis Jurisprudenciales que se resuelven en favor de los patronos aunque de forma restringida y muy limitada.

La siguiente jurisprudencia resuelve el caso en que resulta improcedente pagar al trabajador un día de descanso tomando en cuenta, que como la jornada de trabajo es inferior a los máximos establecidos por la Ley Federal del Trabajo el trabajador no sufre desgaste físico y no se justifica un tiempo de descanso para recuperarse totalmente.

“DESCANSO AL TRABAJADOR, CUANDO ES IMPROCEDENTE CONCEDER EL. Si la jornada de trabajo establece una solución de continuidad en el transcurso de la misma o es inferior a la máxima legal, resulta improcedente conceder al trabajador un descanso de media hora por lo menos, no teniendo aplicación el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo.”

Octava Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: X, Octubre de 1992. Página 319.

Por último como se podrá observar, la siguiente jurisprudencia concede determinadas prerrogativas del patrón, pues aún cuando el artículo 805 estatuye que si el patrón no exhibe las documentales idóneas para acreditar el tiempo de trabajo en una relación laboral, se tendrán como presuntamente ciertos los hechos que el trabajador demanda. Sin embargo el patrón puede revertir esa presunción en su contra con los medios probatorios que la Ley

Federal del Trabajo le otorga, los cuales encontramos en los numerales del artículo 776 de la misma Ley.

“DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO. PUEDE ACREDITARSE CON CUALQUIERA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 776 de la propia Ley dispone que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho; el artículo 804 detalla los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, y el artículo 805 prevé que si el patrón no presenta en el juicio esos documentos, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con los propios documentos, salvo prueba en contrario. De lo anterior se desprende que el patrón, en principio, debe acreditar la duración de la jornada de trabajo, con la documental pero si no lo hace así, puede destruir la presunción generada en su contra con cualquiera de los medios probatorios que la misma ley establece, dado que los numerales invocados no disponen la exclusividad de la prueba documental para la demostración de los hechos relativos.”

Novena Época. Instancia :Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Enero de 1998. Tesis: 2ª./J. 72/97. Pagina:259.

Finalmente, podemos comentar que las anteriores jurisprudencias analizadas, en su mayoría se resolvieron con criterio a favor de los trabajadores, tomando en cuenta que en la mayoría de los casos, el objetivo fundamental de las Juntas de Conciliación, es proteger sus derechos laborales; refiriéndose así al carácter social de nuestra legislación Laboral.

TESTIS CON FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 4 ESTUDIO SOCIO-JURÍDICO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL MARCO DE LA REFORMA LABORAL.

4.1. Estructura económica de la jornada de trabajo.

Para comprender las implicaciones de la Reforma Laboral impulsada por el Poder Ejecutivo Federal durante los últimos años, es menester analizar la estructura económica de la jornada laboral, es decir, el modo en que esta se relaciona con las diversas fases del proceso de producción capitalista. Al respecto los principales elementos de análisis nos los otorgan los estudios marxistas sobre los procesos de acumulación del capital en el marco de la producción capitalista.

Marx, nos dice que la jornada de trabajo es una figura que cuenta con dos facetas: por un lado es la retribución que en términos aritméticos corresponde al precio de la mano de obra de la clase trabajadora y por otro es el acto que genera la plusvalía que implica todo proceso de producción³⁹.

Asimismo, Marx establece que la fuerza de trabajo tiene un valor, que se fija como el de cualquier otra mercancía, de tal forma que la magnitud de

³⁹ Cfr. MARX, Carlos. El Capital, Tomo I, Cuadragésima edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2002. p.200.

este valor en todo proceso de producción se determina por el tiempo de trabajo necesario para producir cierta mercancía. Al respecto Lenin describió que "Como valores, las mercancías no son más que cantidades determinadas de tiempo de trabajo coagulado"⁴⁰.

Para poder entender de una manera más clara el tiempo de trabajo que un obrero invierte en un sistema de producción, a continuación describiremos lo siguiente:

Imaginemos que la línea a - - - - - b es la duración del tiempo de trabajo necesario para producir una mercancía determinada, pudiendo ser esta de 6 horas. De acuerdo a la necesidades del capital, puede ir aumentando en 1, 3, 6 horas adicionales respectivamente, para lo cual partiremos de b, c según sea el caso, obtendremos los tres esquemas siguientes:

Jornada de trabajo I: a - - - - - b - c,

Jornada de trabajo II a - - - - - b - - - c,

Jornada de trabajo III a - - - - - b - - - - - c,

⁴⁰ LENIN, Vladimir. Carlos Marx, Ediciones en Lenguas Extranjeras, China, 1982. p. 20.

Por lo que tenemos 3 jornadas distintas de trabajo de 7, 9 y 12 horas respectivamente. Respecto a la línea de prolongación $b - c$, se puede decir que es la extensión de trabajo excedente o la extensión del plustrabajo, lo que se deduce que la jornada de trabajo es $= a + b + c$, pudiéndose observar que en relación de a, c existe una variación en la prolongación de trabajo partiendo de $b - c$. De tal forma estas variaciones en el tiempo de trabajo excedente siempre es posible medirse en comparación con la magnitud constante a, b .

Por consiguiente, la jornada laboral es indeterminada cuando se excede los mínimos de tiempo de trabajo necesario, que debe de invertir un obrero para obtener una mercancía en un sistema de producción capitalista, la cual puede variar y verse reflejada con la extensión o duración del plustrabajo, dándose así la explotación del trabajador.

Si bien es cierto que dentro del régimen capitalista no se puede reducir a un mínimo la jornada laboral, por que esta atenta contra el capital invertido, también lo es, que la jornada laboral no se puede exceder de ciertos máximos establecidos, tomando en cuenta la limitación física y mental que puede tener un trabajador cuando se le somete a trabajar a marchas forzadas.

Finalmente podemos concluir, que dentro del sistema capitalista existe una marcada explotación de la clase trabajadora, y un provecho para el tenedor del capital determinada por el incremento del plus trabajo. El objetivo principal del capitalista es obtener una ganancia dentro del proceso de producción, ganancia que se verá reflejada cuando el trabajador ejerce su fuerza de trabajo más del tiempo necesario para producir una determinada mercancía, es decir, trabajo excedente no retribuido por el capitalista que es a lo que le llama Marx "plus trabajo", optimizando la utilización del tiempo durante el cual el trabajador está al servicio del capitalista. En caso contrario nos comenta Marx que si el obrero emplea para sí su tiempo disponible "roba" al capital.

De donde se infiere que desde los orígenes de la producción capitalista, la jornada de trabajo llevaba incita la explotación de la clase trabajadora. Esta estructura económica de la jornada de trabajo se preserva aún con los cambios introducidos por el Derecho Social. La tendencia reivindicadora del trabajador debe, por tanto transgredir con la idea de reducir la jornada de trabajo y no de aumentarla como sostienen las tendencias pro patronales actuales.

4.2. La jornada de trabajo en el marco de la reforma laboral impulsada por el Ejecutivo Federal.

La iniciativa de Reforma Laboral que actualmente se encuentra en proceso legislativo, en el seno de la comisión del trabajo de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión no es un intento aislado por cambiar estructuralmente nuestra legislación del trabajo si no que se trata del eslabón final de una serie tentativas que le precedieron y que se originan en el proceso de apertura comercial que nuestro país comenzó a experimentar desde la década de los 80. En el presente punto se revisa el proceso de la Reforma Laboral en este período.

4.2.1. Primeros indicios de la reforma laboral en México.

La premisa de reformar estructuralmente nuestra legislación del trabajo se identifica plenamente con las tendencias globalizadoras que en México se hicieron presentes singularmente durante la década de los 80. El hito generador de estas transformaciones lo represento la anexión de México al acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT) en 1986. A partir de entonces los empresarios mexicanos comenzaron a exigir una transformación coyuntural del Derecho Laboral con miras a incrementar su competitividad y

poder así enfrentar las condiciones en que se avecinaba la incorporación de México a la apertura comercial.

Graciela Bensusán, refiere que la idea de cambiar nuestra legislación en la materia respondió a un reacomodo del poder institucionalizado:

"...puede buscarse el cambio cuando el balance de poder institucionalizado en una determinada ley o norma se ha modificado y se quiere por tanto adaptarla a la nueva situación. Por ejemplo, en los ochenta y los noventa, en muchos países del mundo, los empresarios lograron que las leyes laborales se reformaran para que ellas reflejaran la nueva correlación de fuerzas, abiertamente favorable a sus intereses obteniendo condiciones más flexibles de contratación y uso de la fuerza de trabajo o dificultando la acción de los sindicatos..."⁴¹.

El primer intento por reformar estructuralmente nuestra ley laboral lo represento la iniciativa de 1989 impulsada por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), cuya propuesta de reforma, fue modificar las condiciones de trabajo que se adaptaran a la estructura productiva, al igual que la propuesta presentada por el Partido de Acción Nacional (PAN) en el

⁴¹ BENSUSAIN, Graciela. La Reforma de la Legislación Laboral (1988-2000), UAMX, México, 2001. p. 4.

año de 1995, cuyos planteamientos se inclinaban a favor de los empresarios y por último la reforma propuesta por el Partido de la Revolución Democrática (PRD), que proponía la modernidad y la flexibilidad en las condiciones laborales; ninguna de estas iniciativas se aprobó, debido a las condiciones políticas y sociales que México vivió en cada cambio presidencial.

Sin embargo, la presente administración no es la excepción. El Gobierno Federal a través de Carlos María Abascal Carranza, funcionario de origen empresarial que actualmente es titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social propone un proyecto de Reforma laboral que tiende a flexibilizar las condiciones laborales, planteando la modernidad para una supuesta mayor competitividad y productividad dentro de la globalización que esta viviendo México y el mundo entero, obviamente con una tendencia pro patronal.

Como se podrá observar, este proyecto de reforma laboral cuyas principales características acabamos de mencionar, tienden a favorecer a los grupos empresariales, que con el afán de tener una mayor productividad y modernidad que les permita competir a nivel internacional con otras empresas dentro de este mundo globalizado que estamos viviendo, proponen la ampliación de la jornada de trabajo, creando con ello la sobreexplotación del trabajador y rompiendo así con un deber social, así mismo precisa la

realización de labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, la cual, al igual que la anterior, fomenta actividades que permiten la sobreexplotación del trabajador, violando con ello los principios del Derecho del Trabajo como son la protección de la vida y la salud, por otro lado la creación de los contratos los cuales se fijaran por tiempo determinado, que rompe con el principio de estabilidad en el empleo, y creando incertidumbre entre la clase trabajadora.

Para concluir podemos decir que el proyecto de reforma propuesto deja a la clase obrera sin ninguna tutela jurídica, soslayando con ello los derechos laborales adquiridos por los cuales lucharon a través del tiempo y de la historia, mismos que se encuentran estatuidos en nuestra Carta Magna y en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

4.2.2. Iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (Gaceta Parlamentaria del 20 de enero de 2003).

Siguiendo las tendencias neoliberales que habían podido observarse a lo largo de las décadas de los 80 y los 90, uno de los ejes fundamentales de la plataforma política del hoy, Presidente Vicente Fox Quezada, fue impulsar una reforma laboral con el supuesto consenso de trabajadores y patrones. De

hecho una de las primeras acciones del gobierno foxista fue convocar a diversas organizaciones para presentar proyectos de Reforma Laboral. El producto de estas convocatorias fue una iniciativa de Decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Laboral presentada ante la Comisión permanente del Congreso el 12 de diciembre del 2002, y turnada a la Comisión del Trabajo para publicarse en la Gaceta parlamentaria del 20 de enero del 2003.

Esta iniciativa sintetiza los puntos de vista más importantes del sector patronal. A continuación se revisan sus propuestas generales así como aquellos puntos directamente vinculados con la jornada de trabajo.

4.2.2.1. Aspectos generales.

La iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo tiene como propósito la transformación de la ley vigente, incorporando definiciones, precisando normas y estableciendo denominaciones a casos específicos, como supuestos beneficios hacia la clase trabajadora. Como podrá observarse la presente iniciativa tiene un sentido pro patronal perdiendo con ello el espíritu tutelar hacia la clase trabajadora. La exposición de motivos de esta iniciativa asume las siguientes propuestas de orden específico:

- a) Se sustituye el término "patrón" por el de "empleador", lo que no garantiza al trabajador que el dueño de la empresa tenga un trato diferente; en la práctica laboral esto es intrascendente porque el dueño de la empresa seguirá siempre siendo patrón, jamás habrá una igualdad y el trabajador quedará siempre económica y socialmente supeditado a su patrón dentro de la estructura empresarial.
- b) Fortalecimiento de la capacitación y el adiestramiento al trabajo, que se considera como requisito para aumentar la competitividad, sin embargo esto implica un esfuerzo adicional que no siempre beneficia a los trabajadores en el plano económico.
- c) Se fomenta la productividad mediante la instrumentación de incentivos para los trabajadores, se hace creer al trabajador que a mayor productividad mejor retribución situación que no garantiza al trabajador una retribución justa y equitativa, puesto como sabemos las mejores ganancias siempre los va a tener el dueño de los medios de producción.

- d) Establecimiento de nuevos contratos a prueba o aprendizaje con normas que “permitan asegurar la protección de los trabajadores”, estas modalidades rompen con la estabilidad en el empleo así como con las prestaciones que por derecho tiene un obrero limitándolo a tener mejores condiciones de vida.

- e) Fortalecimiento de la libertad sindical, la libre sindicalización, la democracia y el pluralismo sindical. Lo cual es falso puesto que tanto el proceso de creación como los requisitos para el registro de los sindicatos vuelven más difíciles las condiciones de la contratación colectiva.

- f) Establecimiento de mecanismos que obliguen a los sindicatos a registrarse ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o ante las juntas de conciliación y arbitraje.- Lo único que se ocasiona con esto es poner mayores trabas para registrar un sindicato y por consiguiente vulnerar el derecho de asociación en perjuicio de la clase trabajadora.

- g) Se faculta a las autoridades tomen en cuenta circunstancias particulares de contratación en los micros y pequeños centros de

trabajo, lo que sin embargo implica el incremento de los beneficios y prerrogativas del patrón en empresas de esta magnitud.

Para concluir, podemos decir, que la citada iniciativa maquilla condiciones de trabajo, que con un aparente deseo de favorecer a la clase trabajadora la dejan en un estado de indefensión frente las estructuras empresariales (patronales), las cuales se verán favorecidas ampliamente.

Es decir, las propuestas generales de la iniciativa tienden a reducir substancialmente las disposiciones reivindicatorias de los derechos de la clase trabajadora con una clara inclinación hacia las élites patronales.

4.2.2.2. Reformas en cuanto a la jornada de trabajo.

Aunque formalmente la iniciativa se refiere en específico a la jornada de trabajo sólo en el artículo 59, existen varias disposiciones vinculadas si bien de forma indirecta en este tema tal y como se verá a continuación:

El artículo 59 de la actual Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

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

Sin embargo, la propuesta de reforma al artículo 59 que a la letra dice:

“El trabajador y el empleador fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Con la limitación antes mencionada y con base en el total de horas laborables en la semana, los trabajadores y el empleador podrán convenir la ampliación de la jornada diaria, a fin de permitir a los trabajadores el reposo acumulado de varios días a la semana. También podrá establecerse un programa de acumulación mensual, siempre que se ajuste a las exigencias del artículo 123 constitucional, fracción XXVII, inciso a), que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta ley y que exista acuerdo entre las partes”.

Como se puede observar, la iniciativa de reforma al artículo 59, por principio de cuentas contradice lo estatuido en nuestra Carta Magna al establecer el principio de una jornada de 8 horas máximas, esta prolongación

de horas de trabajo rompe con uno de los principios del trabajo, que establece como deber social el de proteger la integridad del trabajador.

Se pretende que la prolongación de las jornadas de trabajo implicaría un beneficio al trabajador, siendo lo contrario, pues además de someter al trabajador a jornadas inhumanas, es el patrón quien tiene un mayor beneficio económico, es decir este número elevado de horas no aseguran al trabajador una justa retribución. La iniciativa tiende francamente a una sobrexplotación de la clase trabajadora aplicada por los que controlan las estructuras empresariales.

Adicionalmente, la iniciativa incluyó disposiciones conexas a la jornada de trabajo, como lo son las relativas a la capacitación y a la valuación económica de la productividad.

En cuanto a la productividad, la iniciativa propone establecer la vinculación del pago del salario al trabajador basándose en calificaciones y resultados que pueda obtener una empresa, cuyo objetivo supuestamente es beneficiar a los trabajadores. Sin embargo esta propuesta deja al trabajador en una situación de desventaja, tomando en cuenta que con la creación de las Comisiones Mixtas de Productividad (art.-153-I), la

remuneración salarial queda supeditada al criterio de esta, la cual siempre será a favor del patrón, e impidiendo al trabajador a tener mejores condiciones de vida. Creando con esto injusticias para la clase trabajadora ya que se presta a que dichas comisiones sean manipuladas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social favoreciendo a los patrones dentro de las estructuras económicas.

En cuanto a la capacitación, la iniciativa establece como requisito imprescindible el ajuste salarial, es decir el ofrecimiento de capacitación que se ofrece supuestamente tiene la finalidad de beneficiar a la base trabajadora en cuanto a un mejor sueldo, hecho que no garantiza una mejora económica a los obreros y a sus familias, sino a los dueños de las empresas, puesto que entre mas invierten en capacitación de sus trabajadores, mas los explotan con su fuerza de trabajo, prolongando su jornada laboral, reflejándose con esto incrementos en productividad provechosa para los dueños de las mismas.

Por lo que en definitiva no existe la garantía de una mejor retribución al trabajador por el simple hecho de estar mejor capacitado.

4.3. Aspectos problemáticos de la propuesta de reforma laboral en cuanto a la jornada de trabajo.

A. PROBLEMAS GENERALES

La iniciativa de reforma laboral a que nos hemos venido refiriendo responde a una tendencia mundial a fortalecer las plantas productivas nacionales vía el sacrificio de la clase trabajadora, el hecho anterior se reafirma si consideramos que en gran cantidad de países el movimiento llamado "Reforma Laboral" tiende a aumentar las horas de trabajo o bien a supeditar la remuneración salarial a la productividad efectiva (evaluada por mecanismos ambiguos) de los trabajadores en particular. Con el fin de ubicar los principales aspectos problemáticos de la reforma laboral a continuación ofrecemos algunas referencias desde la perspectiva del Derecho comparado.

En Chile la reforma laboral ha sido un proceso paulatino que inició en 1995 y se prolonga hasta la fecha en aquel país. El código laboral establece una jornada máxima diaria de 10 horas y una jornada semanal máxima de 48 horas, por paradójico que parezca la jornada laboral en aquel país tiende a aumentar las horas de trabajo en vez de disminuirla.

Asimismo se introduce al contrato de jornada parcial así como el contrato por horas lo que también tiende a la sobreexplotación de la clase trabajadora. Lo anterior ha provocado que organizaciones de trabajadores independientes sostengan la necesidad de reducir la jornada de trabajo con la finalidad de oponer contrapesos a las políticas neoliberales que se han adoptado.

El principal argumento opositor en ese país señala que la reforma laboral debe retrotraerse debido a que: “es contraria a los intereses de los trabajadores y de la comunidad en general; la verdad es que es una propuesta esencialmente antiempleo”⁴².

El estadio actual de la reforma laboral chilena indica además una evidente confrontación entre el capital y el trabajo que puede en casos extremos derivar en una crisis de gobernabilidad. Además, la Federación Gremial de la Industria Chilena señala que la citada reforma ha provocado excesivos índices de agotamiento en los trabajadores que generan cuadros severos de estrés.

⁴² Sin autor. Reforma Laboral Generará Confrontación entre Trabajadores y Empresarios. Internet, página de la Federación Gremial de la Industria Chilena en la URL: www.Sff.cl, 2003.

En Colombia por otra parte, la reforma laboral ha sido recientemente aprobada por el Congreso General. En ese país el principal punto a discutir ha sido la introducción del contrato por horas. El efecto de este contrato es que debido a las necesidades económicas de los trabajadores, aquellos contratados bajo esta modalidad pueden llegar a trabajar hasta 16 horas, es decir el equivalente hasta tres turnos sin que la valuación económica del trabajo mejore. En este país el contrato por horas ha sido una herramienta sin igual para que el empresario reduzca sus costos de mano de obra; tal y como señala el analista colombiano José Amaya "volviendo a lo de la reforma laboral, tan retrograda, antitécnica y absurda, para no poner más adjetivos, solo manifiesto que la posición de un empresario o en general un empleador es mantener la más bajito sus costos"⁴³.

En España la problemática es análoga. El partido político español Izquierda Unida anota que el principal objetivo de las reformas al Código Laboral efectuadas en 1994, sustentan "un cambio en la distribución de la renta, de manera que aumenta sustancialmente los beneficios

⁴³ AMAYA, José. "La absurda Reforma Laboral", Análítica, Bogotá Colombia, 7 de marzo de 2003. p. 1.

empresariales, a costa de los salarios de los trabajadores y trabajadoras⁴⁴.

En aquel país también se introdujo el contrato por horas, así como los contratos de fomento o contratos a prueba. Los efectos inmediatos de dicha reforma han sido que España se consolide como uno de los países con mayor nivel de paros, huelgas del mundo entero.

De las anteriores referencias puede inferirse que los aspectos problemáticos generales del proceso de reforma laboral son los siguientes:

- a) El aumento de las condiciones de explotación de la clase obrera,
- b) La introducción de instrumentos que tienden a incrementar las horas de trabajo en bien de los patronos,
- c) Que debido a los anteriores aspectos se presenta una mayor movilización de la clase obrera afectándose la gobernabilidad democrática.

⁴⁴ Izquierda Unida. Plan Alternativo de Empleo, Internet, página de izquierda unida, en la URL. www.uorg.net, 2003.

B. FACTORES DE INVIABILIDAD EN MÉXICO

Sí bien las cifras oficiales reportan que en los últimos años la tasa de desocupación oscila en el 2.7% lo cual hace que parezca que el desempleo en México no es un problema grave, tenemos que explicar dicha cifra en función de la estructura del empleo.

Al decir del partido de la Revolución Democrática, la explicación a este fenómeno " se encuentra en la existencia de un sector informal, en el que se localizan millones de mexicanos. La organización Internacional del Trabajo estima que casi el 40% del empleo no agrícola se ubicó en la informalidad, 18% eran trabajadores por cuenta propia, 4% se dedicaron al servicio doméstico y el 17% se localizo en microempresas. Aun más, el 40% de la población urbana ocupada, se empleó en microestablecimientos, que ocuparon hasta 5 personas cada uno de ellos, proporción promedio prevaleciente durante la década de los noventa".⁴⁵

Adicionalmente hay que considerar que según estadísticas otorgadas por la Organización Internacional del Trabajo el 56.8% de la población ocupada percibía hasta 2 salarios mínimos, el 36.2% más de 2 y hasta 5

⁴⁵ Grupo Parlamentario del PRD en el Senado de la República. La Reforma Laboral en México. Internet, página del Senado de la República, en la URL: prd.senado.gob.mx

salarios mínimos, y el 10% 6 más de 5 salarios mínimos. El salario mínimo por su parte se ha desplomado en un 33% en el periodo transcurrido entre 1980 y el 2001.

Lo anterior revela las precarias condiciones de la planta productiva nacional, puesto que además de que los sectores obreros con empleo formal son muy reducidos, en relación a la PEA (población económicamente activa), estos suelen además ser sobreexplotados en jornadas de trabajo que suelen exceder los 55 y hasta las 60 horas semanales.

Desde esa perspectiva, el incremento de la productividad en la economía global no debe implicar, bajo título alguno el alargamiento de la jornada de trabajo puesto que ello pone en un predicamento los principios de Derecho Social consagrados en la Carta Magna.

4.4. Propuesta del sustentante.

Del análisis de las experiencias chilena, colombiana y española, se infiere la necesidad de que el multicitado aumento de la productividad no afecte la situación real de la clase trabajadora, tal y como sostienen actualmente las políticas neoliberales.

Consideramos que este aumento de la productividad se encuentra ciertamente vinculado con la especialización del trabajo, pero lo idóneo sería que esta especialización no implicara ni un aumento a las horas de trabajo, ni la supeditación del aumento salarial a evaluaciones ambiguas de la productividad.

En este sentido la iniciativa de reforma laboral impulsada por el ejecutivo no debiera aprobarse en cuanto a la jornada de trabajo ya que ello implica un claro menoscabo en los intereses de la clase obrera.

Consideramos necesario no solo que la capacitación se pague a los trabajadores y que el aumento salarial responda a la antigüedad de los trabajadores en sus puestos si no además que la jornada laboral debe ser de un máximo de 40 horas semanales sin menoscabo del ingreso de los trabajadores.

Concretamente nuestra nuestras propuestas serian:

1. Establecimiento *ex lege* de una jornada máxima semanal de 40 horas;
2. La no aceptación de los contratos a prueba;

3. Aumento de las inspecciones por parte de las autoridades del trabajo a fin de evitar jornadas inhumanas;
4. Instauración de normas dispositivas que introduzcan el principio de que la capacitación no debe extender la jornada de trabajo y sí debe generar ingresos adicionales al trabajador.

Consideramos que las anteriores medidas constituirían importantes contrapesos a las políticas neoliberales impulsadas en la actualidad por el Poder Ejecutivo Federal.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho laboral tal y como se ha concebido en periodos históricos precedentes a la apertura comercial ha sido una vertiente de alta relevancia para el Derecho Social. Su estructura y sus preceptos representan la síntesis de las luchas de reivindicación de la clase obrera; son a la vez producto de un Estado de bienestar que tiende a abatir las inequidades en la relación capital trabajo.

SEGUNDA.- La jornada de trabajo fue una de las grandes reivindicaciones de la clase obrera cuyo objetivo principal fue el establecimiento de parámetros de horas de trabajo dignas, mismas que aseguraran a la clase trabajadora protección en su integridad y un nivel decoroso de vida, asimismo el establecimiento del salario con un carácter remunerador que cubriera las necesidades de la clase trabajadora, ambos elementos guardan una estrecha vinculación permitiendo con ello un equilibrio en las relaciones laborales, la dignificación y un nivel de vida estable para el trabajador y su familia.

TERCERA.- Con la creación de los primeros ordenamientos de tipo social, la clase trabajadora encontró los medios idóneos que le permitieron ir terminando con las desigualdades laborales de parte de las clases privilegiadas quienes sometían y aprovechaban su fuerza de trabajo la cual no era retribuida justa ni equitativamente terminando así como la explotación y la esclavitud.

CUARTA.- A través del tiempo los movimientos sociales de tipo laboral dieron la pauta, para el establecimiento definitivo de los principios laborales a favor de la clase trabajadora; pues con la creación de la ley federal del trabajo se estableció un equilibrio y justicia social en las relaciones laborales entre capital trabajo.

QUINTA.- A partir de la instauración del neoliberalismo las conquistas jurídico laborales de la clase trabajadora han tratado de minimizarlas. En México durante los últimos sexenios el ejecutivo federal ha propuesto reformas a la ley federal las cuales han establecido condiciones de trabajo con tendencias pro patronales poco favorecedoras para la clase trabajadora; dejándola en un estado de poca protección y a la voluntad de

los capitalistas dueños de los medios de producción violentando con ello por consiguiente los principios estatuidos en el artículo 123 de nuestra carta magna.

SEXTA.- El proyecto de reforma laboral tiene como objetivo modificar las estructuras económicas que con el afán de competir nuestro país en el plano internacional con otras empresas; sin embargo, se soslayan los Derechos Laborales de los trabajadores; fomentando condiciones que permitan la sobreexplotación, la inequidad, la inestabilidad de la clase trabajadora, pero favoreciendo los grupos empresariales poseedores de los medios de producción.

SÉPTIMA.- La globalización a nivel mundial ha traído como consecuencia que la mayoría de países con la finalidad de tener un desarrollo económico han propuesto modelos de reforma laboral impulsando la prolongación de jornadas de trabajo, México no ha sido la excepción puesto que con el propósito de tener mayor productividad en sus empresas tiende la iniciativa estudiada a extender jornadas laborales en beneficio de las

estructuras económicas violentando los principios del Derecho del Trabajo de la clase trabajadora.

OCTAVA.- En cuanto a la jornada de trabajo, la iniciativa de reforma impulsada por el Poder Ejecutivo Federal, sostiene entre otras cosas:

- a) La propuesta de que la jornada diaria se extienda más haya de los máximos establecidos, la supuesta finalidad de mejorar los niveles de vida de los trabajadores trae consigo jornadas de desgaste físico perjudiciales para el trabajador.

- b) La creación de los contratos a prueba, que atentan contra el principio de estabilidad en el empleo, así como con la pérdida de sus derechos y prestaciones laborales.

- c) La creación de Comisiones Mixtas de Productividad las cuales supuestamente garantizarán un reparto equitativo de beneficios económicos; sin embargo dichas comisiones no garantizan al obrero un

desarrollo económico favorable sino al contrario mayor empleo de la fuerza de trabajo, mayor productividad y poca remuneración.

NOVENA.- Las anteriores medidas significan un retroceso a esos principios del derecho del trabajo por los cuales la clase trabajadora luchó, a esas desigualdades de clases entre poderosos y débiles a esas conquistas reivindicatorias que dieron certeza jurídica al trabajador en el ámbito social.

DÉCIMA.- Por lo anterior consideramos que es necesario que se preserven las normas tutelares de la clase trabajadora, normas jurídicas que garanticen la libertad, igualdad y dignidad del trabajador en sus derechos laborales.

Asimismo las propuestas concretas son:

- Establecimiento *ex lege* de una jornada máxima semanal de 40 horas;
- La no aceptación de los contratos a prueba;
- Aumento de las inspecciones por parte de las autoridades del trabajo a fin de evitar jornadas inhumanas;

- **Instauración de normas dispositivas que introduzcan el principio de que la capacitación no debe extender la jornada de trabajo y sí debe generar ingresos adicionales al trabajador.**

BIBLIOGRAFÍA

1. Aristóteles, Política, Porrúa, México, 1994.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo, Mac. Graw Hill-UNAM, México, 2000.
3. BENSUSAIN, Graciela. La Reforma de la Legislación Laboral (1988-2000). UAMX, México, 2001.
4. BORRAJO DACRUZ, Efren, Introducción al Derecho del Trabajo, Tecnos, España, 2000.
5. CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Tercera edición, Porrúa. México, 1990.
6. CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas, México, 1981.
7. CAVAZOS FLORES, Baltazar. EL Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 1997.
8. ~~D~~BUEN, NESTOR. El Trabajo el Derecho y algo más. Porrúa, México, 1996.
9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimaséptima edición, Porrúa, México, 2000.
10. GILLY, Adolfo. La Revolución Interrumpida. Segunda edición. Era, México, 1994.

11. HARNECKER, Marta. Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico. Quincuagésima Novena edición, Siglo XXI, México, 1994.
12. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo, Mc. Graw Hill, México, 2000.
13. LENIN, Vladimir. Carlos Marx. Ediciones en Lenguas Extranjeras, China, 1982.
14. MARX, Carlos. El Capital, Tomo I, Cuadragésima edición, Fondo De Cultura Económica, México 2002.
15. MATUTE, Alvaro. México en el siglo XIX, UNAM. México, 1972.
16. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Problema Agrario en México. Porrúa, México, 1996.
17. MOTO SALAZAR, Efrén. Elementos de Derecho, Porrúa, México, 1990.
18. RECASENS SICHES, Luis. Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, México, 1981.
19. SEMO, Enrique. Historia del Capitalismo en México. Décima Quinta edición, Era. México, 1991.
20. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-1992. Decimoséptima edición, Porrúa. México, 1992.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, s.e. SISTA, México, 2002.
2. Lev Federal del Trabajo, Trigésima Primera edición, Trillas, México, 2002.
3. Semanario Judicial de la Federación,. Apéndice 1917-2000, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2000.

JURISPRUDENCIA

1. JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XV, Febrero de 2002, Tesis:2ª./J.3/2002 p. 40.
2. "HORAS EXTRAORDINARIAS, EN EL CASO DE DISCREPANCIA, CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA INEXISTENCIA DE LAS. Novena Época, Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Tomo: XV, Marzo de 2002, Tesis.
3. "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, MALA FE EN EL CUANDO LA JORNADA EXCEDE DE LA LEGAL Y NO EXISTE CONVENIO PARA ELLO. Octava Época Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 61, Enero de 1993. Tesis: IV. 3º.J/22 Pagina: 85.
4. "PRIMA DOMINICAL. PROCEDENCIA DE SU PAGO. Novena Época Instancia: TERCER TRIBUNAL EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: V, Febrero de 1997. Tesis: I. 3º.T J/4. Pagina-652.
5. "DESCANSO AL TRABAJADOR. CUANDO ES IMPROCEDENTE CONCEDER EL. Octava Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO

CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: X, Octubre de 1992. Página 319.

6. “DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO. PUEDE ACREDITARSE CON CUALQUIERA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Enero de 1998. Tesis: 2ª.J/. 72/97. Pagina:259.

OTRAS FUENTES

1. AMAYA, José. “La absurda Reforma Laboral”, en revista Analítica, Bogota Colombia, 7 de marzo de 2003. p.1.
2. Grupo Parlamentario del PRD en el Senado de la República. La Reforma Laboral en México, Internet, página del Senado de la República, en la URL: prd.senado.gob.mx
3. Izquierda Unida. “Plan Alternativo de Empleo”, Internet, página de izquierda unida, en la URL. www.iuorg.net, 2003.
4. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Mayo, México, 1981.
5. Reforma Laboral Generará Confrontación entre Trabajadores y Empresarios, Internet, página de la Federación Gremial de la Industria Chilena en la URL: www.sff.cl.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'V. B.' with a large flourish below it.