



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN

## " LA JORNADA DE TRABAJO "

T E S I S

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

*JESUS A. AGUILAR GUTIERREZ*

M-0018169

1 9 8 0



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A LOS TRABAJADORES CON RESPETO

A MI PADRE Y MADRE CON CARÍÑO

A TODOS MIS HERMANOS

A CHELITA

A MI HIJO JESUS MAO ESTANISLAO

A TODA MI FAMILIA

A QUIEN QUIERA QUE SE LA DEDIQUE

## I N D I C E

### " LA JORNADA DE TRABAJO "

#### CAPITULO PRIMERO

- 1.- Palabras preliminares.
- 2.- Objetivos del presente estudio.
- 3.- Introducción histórica.
  - A).- Etapa primitiva.
  - B).- Etapa esclavista.
  - C).- Etapa feudal.
  - D).- Epoca moderna.
    - a).- La jornada de trabajo.
      - a1.- En México.
      - a2.- En U.S.A.
      - a3.- En la U.R.S.S.
    - b).- Teorías sobre la Jornada de Trabajo en esta época.

#### CAPITULO SEGUNDO

##### LA JORNADA DE TRABAJO EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION

- 1.- EN EL APARTADO A).
  - A).- Su origen en el Apartado A).
  - B).- Su conceptualización.
  - C).- Su régimen legal.
    - a).- Comentarios a las fracciones I, II, III y IV del Apartado A) del artículo 123.
    - b).- Algunas otras fracciones del Apartado A) relativas a la Jornada de Trabajo.
    - c).- La Jornada Extraordinaria en el Apartado A).
- 2.- EN EL APARTADO B).
  - A).- En cuanto a su origen.
  - B).- Estudio de las bases jurídicas y similares.
  - C).- Al respecto de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

#### CAPITULO TERCERO

##### LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Enfoque teórico.
  - A).- Conceptos básicos.
  - B).- Ubicación legal.

M-0078169

C).- Referencia a los artículos 2, 3, 4, 5, 7, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

2.- Reglamentación de la Jornada de Trabajo en la Ley.

#### CAPITULO CUARTO

##### LA JORNADA DE TRABAJO PARA LAS MUJERES

A).- En la Ley Federal del Trabajo.

B).- En el artículo 123 Constitucional.

C).- Objetivos de la reglamentación especial.

D).- Régimen jurídico actual.

#### CAPITULO QUINTO

##### LA JORNADA DE TRABAJO PARA MENORES

A).- En la Ley Federal del Trabajo.

B).- En el artículo 123 Constitucional.

C).- Objetivos de la reglamentación especial.

D).- Régimen jurídico actual.

#### CAPITULO SEXTO

OBSERVACIONES PERSONALES SOBRE EL TEMA  
CONCLUSIONES

#### BIBLIOGRAFIA

#### INDICE

## LA JORNADA DE TRABAJO

### I.- Palabras preliminares.-

La Jornada de Trabajo, tema que abordamos para análisis, surge a través de la constante búsqueda para la satisfacción de las más elementales necesidades humanas. En cuanto el trabajo adquiere el carácter de pilar en la subsistencia humana, la reivindicación de la Jornada de Trabajo y su duración aparecen como bases del Derecho Laboral y conservan ese carácter hasta nuestros días. En México, con su peculiar desarrollo histórico sobre el particular, es hasta el Siglo XX en que se tiene una regulación definida en cuanto a codificación se refiere. Nuestro artículo 123 Constitucional aparece a la vanguardia en la época moderna como una definición histórica de nuestro Derecho Laboral con características propias y a la vez comunes en las relaciones obrero-patronales.

Este sencillo trabajo, como una naciente inquietud de nuestra parte, realizará en veces una mera labor de descripción, en otras lo pretenderá hacer rasguño de los autores laboristas la experiencia para la ilustración del tema y en otras buscará el punto de la objetivización para hacerlo un trabajo de investigación y exposición, las citas bibliográficas que se invoquen creemos nos den la razón.

Resaltará desde luego la referencia histórica. Al respecto pretendemos con ella, que con el resto de los capítulos y temas que se aborden, sean contemplados en forma general. Esta característica nos impone la necesidad de manifestar que este trabajo se entienda e interprete en forma general.

El tema, inicia con una introducción histórica que se toca por ser necesaria, continúa bosquejando algo sobre la Epoca Colonial, El México Independiente, hasta el artículo 123 Constitucional en 1917. Después analizamos el desarrollo de la Jornada de Trabajo en el período de 1917 a 1960, para luego ubicarla en ambos apartados constitucionales, tocarla en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, el Régimen para Mujeres y Menores y al final una apreciación personal al tema y las conclusiones.

Agradezco desde estas líneas los sabios consejos de mi director de tesis, - el SR. LIC. FELIPE ALFREDO BELTRAN SANTANA, los que me han permitido darle seriedad a este trabajo, reconociendo que las directrices por él marcadas han resultado las más adecuadas, por tales motivos le reconozco mis sinceros respetos y me llena de satisfacción trabajar con un hombre de su capacidad.

## CAPITULO PRIMERO

### 2.- Objetivos del presente estudio.-

Por la importancia que este trabajo representa para mi vida profesional se pretende que no quede en sólo inquietud, más bien que sea un trabajo de investigación y consulta; utilizo como método la deducción, considerando que el Derecho como ciencia social contempla las relaciones humanas para su regulación, comprendiendo una heterogeneidad de situaciones; una situación particularizada como hipótesis difícilmente se contempla en Derecho Laboral, y para el caso que así lo hiciere, la disposición legal sería privativa no acorde al sistema de Derecho Mexicano, por otro lado, la regulación no sería general, más bien particularizada, consecuentemente sus conclusiones no serían exactas. Contemplar varios caminos, alternativas y diversas situaciones permitirá tener un criterio emanado de diversas fuentes, más rico.

Un segundo aspecto tiende a considerar que siendo la Jornada de Trabajo una figura de trascendental importancia para el Derecho Laboral, plantearla como una hipótesis sin considerar las figuras jurídicas que le circundan y demás situaciones de fuente u motivo, sería reducir su análisis a sólo su teoría jurídica, esto es, a una exposición de artículos. La finalidad es que se analicen todas las situaciones del caso para lograr una concepción más técnica del tema, la deducción nos ofrece la alternativa. Por lo anterior, se persigue:

1.- Comprender el desarrollo histórico de la Jornada de Trabajo hasta nuestros días, como un pilar en el Derecho Laboral Mexicano.

2.- Comprender la naturaleza jurídica de la Jornada de Trabajo desde el punto de vista de un análisis con otras figuras laborales.

3.- Situar el régimen de la Jornada de Trabajo en cuanto a su marco legal en la Ley Federal del Trabajo.

4.- Buscar la mejor interpretación al régimen legal antes mencionado.

5.- Un punto de vista sobre la jornada de 48 horas semanarias, ventajas y desventajas.

6.- Comprender la Jornada de Trabajo para Mujeres y Menores, su problemática, ventajas y desventajas en nuestro Derecho Laboral.

7.- Hacer una comparación de los apartados "A" y "B" del artículo 123 --- Constitucional.

8.- Contemplar la Jornada de Trabajo en la teoría y en la práctica con -- ejemplos que permitan detectar su punto de diferenciación.

9.- En general hacer una exposición sencilla y entendible del tema no obs-- tante lo extensamente abordado por los autores y tratadistas.

### 3.- Introducción histórica.

Desde que el individuo se enfrenta a la lucha por su existencia, se da --- cuenta que ésta lo condiciona irremediamente al trabajo; tal particularidad adqui-- rirá trascendental importancia con el paso del tiempo y será el trabajo el móvil de su existencia material. Tal postura es consecuente con lo que afirma el maestro Brom - al sostener: "El elemento central de toda evolución es el trabajo; el resultado del -- trabajo de los hombres no es sólo la modificación de la naturaleza en un sentido di-- rectamente conveniente a éstos, es también la elaboración de utensilios, es más, és-- ta es precisamente la característica humana exclusiva del trabajo" (1). Pronto el tra-- bajo se define como tal, inclusive determina la diferencia del hombre con el animal, su ejecución adquiere forma, va cuantificándose hasta medirse en tiempo, aparecien-- do propiamente la JORNADA DE TRABAJO.

#### a).- Etapa primitiva.

Comprende generalmente desde las primeras formas de relación humana -- hasta la civilización. Invariablemente se le conoce como Comunismo Primitivo. En el aspecto trabajo se caracteriza porque los satisfactores todos los producen para con-- sumir y se consume para producir; la vida es en común para la comunidad en todo as-- pecto, no hay clases sociales, ni remuneración al trabajo, ni explotación del mismo, ante todo está la supervivencia. El trabajo es para todos común y el reparto de lo -- producido es común también. Todo ello va determinando cambios en la vida del hom-- bre y como lo cita De la Cruz Gamboa: "A medida que la sociedad se desarrolla se-- vuelve más compleja y el hombre necesita más de la interdependencia humana, decir ente social es decir individuo perteneciente a un grupo organizado" (2).

(1) Brom Juan, Para comprender la Historia, Nuestro Tiempo, S.A., 1972, pág.57.

(2) De la Cruz Gamboa Alfredo, Introducción al Estudio del Derecho, Federación - Editorial Mexicana, S.A. de C.V., 1972, pág. 9.



Esta época se divide en: El Salvajismo, La Barbarie y La Civilización, -- comprendiendo las tres las fases de recolección, caza y sedentarismo, y como formas de trabajo en forma invariable, la Agricultura y la Ganadería, Juan Brom ubica al - salvajismo en la siguiente cita: "El hombre no produce propiamente dicho, sino que recoje de la naturaleza lo que ésta le da espontáneamente, en cuanto a alimentos se refiere, la diferencia entre el hombre y el animal consiste simplemente en que éstos - para cazar o recolectar sólo pueden valerse de sus órganos naturales, mientras que el hombre dispone ya desde que es tal, de utensilios elaborados expresa y conciertamente" (3). En esta fase no existió tiempo medible al trabajo, más bien se desarrollaba de acuerdo a la necesidad.

En la Barbarie, el hombre modera sus utensilios de trabajo y se agrupa con los demás, formando así la comunidad primitiva con los caracteres ya citados. Surge la Horda y el Clan. Poco a poco se va asentando por períodos más largos en un solo lugar y se dan las primeras formas de división del trabajo. Por virtud de ésta última, el trabajo se realiza según la edad y sexo, hay propiedad excepto para las cosas de consumo directo, la vida es común. En la Civilización surge la familia, ahora sí, - como la más importante forma de organización social aparece el primario trabajo familiar, y es aquí sin lugar a duda donde surge la primera forma claramente definida de la división del trabajo y consecuentemente de la Jornada de Trabajo. La mujer - repentinamente presenta una serie de debilidades en el enfrentamiento a las condiciones materiales de existencia, lo que ocasiona poco a poco que vaya siendo relegada en el desempeño de cierto tipo de trabajos, se le asignan las labores domésticas y del hogar, y de que su trabajo se contraiga sólo al hogar. Aparece la propiedad privada, a lo que Federico Engels dice: "La familia tiene su origen en la propiedad privada, - es decir que cuando el hombre deslinda lo que es suyo, nace la preocupación de transmitirlo a los herederos acrecentándose los vínculos familiares y dando como resultado que los parientes más cercanos sean los herederos de los bienes que deja el paterfamilias" (4). De la organización social evoluciona al grupo social organizado, surgiendo la división del trabajo ya no por edad o sexo, sino por actividades, como pescadores, agricultores, artesanos, alfareros, etc., de tal suerte que la Jornada de Trabajo se desarrollará por actividades y su medición estará en función del esfuerzo físico y necesidades personales. No es impositiva sino voluntaria, sin embargo el hombre se da cuenta que a mayor trabajo sobre todo de conjunto, mayor producción, y a mayor producción, mayor riqueza, desde aquí ya se va definiendo la idea de la apropiación del trabajo de los demás.

(3) Brom Juan, Para comprender la Historia, Nuestro Tiempo, 1972, pág. 58.

(4) Engels Federico, El origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado, --- Obras Escogidas, Progreso Moscú, 1970, pág. 590.

b).- Etapa esclavista.

Con la división del trabajo y la aparición de la propiedad privada, ésta - última adquiere características poco comunes, al grado que el hombre no sólo desea la apropiación del trabajo de otros, sino también del individuo mismo, de su persona física y de todo cuanto ella produzca. Así nace el esclavismo. Cabe señalar al respecto que son los Griegos y Romanos los clásicos representantes de la figura de la esclavitud, sus legislaciones recibieron una poderosa influencia del Código HAMMURABI una de las primeras legislaciones reguladoras del trabajo, tal cuerpo de leyes surgió hacía unos dos mil años antes de Cristo; reglamentó el trabajo libre para jornaleros, fijó su salario para los del campo, para el alquiler de jornaleros, artesanos, tejedores, sastres, picapedreros, carpinteros, albañiles, etc. (5).

El CODIGO HAMMURABI inspiró a la legislación de Moisés entre los Hebreos, y a su vez ésta a las legislaciones Griega y Romana. Cuál era la Jornada de Trabajo del esclavo. Al respecto diremos que la más inhumana, agotadora, etc., -- nunca descansaba a veces ni para comer, su jornada empezaba con el alba y terminaba con ella. La situación del esclavo era desesperante, de tal suerte que envejecía o moría a consecuencia de inhumanas Jornadas de Trabajo a temprana edad. En el año 74 antes de Cristo aparece la primera forma conocida de rebelión de los esclavos, dirigida por un hábil estratega romano llamado Espartaco, provocando en lo sucesivo en distintos pueblos movimientos liberadores de esclavos.

c).- Etapa feudal.

Liberado el esclavo paulatinamente como población mayoritaria de tal condición, se enfrenta a una nueva vida con lo único que contaba: su fuerza de trabajo. El campo resulta ser a veces el único acomodo a su trabajo y grandes cantidades de ex-esclavos en él se concentran. Surgen los feudos, los que se engrandecen a la llegada de los hombres libres, el hombre de la gleba era libre, pero sujeto a veces casi de por vida a la tierra. Al señor feudal le pertenecía su trabajo más no su persona, aparte de estar obligado con el señor feudal referente a su trabajo y a pagar tributos, también lo estaba con la Iglesia a la que le tenía que tributar en un porcentaje determinado del fruto de su trabajo, naciendo así el famoso Diezmo. El Feudo no tenía comercio por su autosuficiencia. Con las Cruzadas, so'pretexto de llevar la religión a los lugares más apartados ó reconquistar los santos lugares, se abre la puerta al comercio con Oriente. Los feudos tienen que producir más y dejan de ser autosuficientes rompiéndose su estructura propia. Surgen también los primeros obreros y ar-

(5) Trueba-Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, S.A., 1975, pág. 496.

tesanos libres y aunado a las diferencias entre la Religión y el Imperio son inminentes los cambios en la estructura social del Feudalismo. La Jornada de Trabajo del siervo fluctuó durante toda esta etapa entre las 16 y 18 horas al día, porque necesitaba satisfacer sus necesidades y las de su familia, además del tributo al Papa y al Señor Feudal. Básicamente no existió descanso semanal, aún cuando sin haber disposición obligatoria al respecto, respetando la dignidad del hombre la Iglesia consideró que deberían descansar. Tampoco existieron disposiciones laborales reguladoras de la Jornada de Trabajo, el maestro Porras y López nos dice; "Podemos concluir afirmando que el derecho del trabajo no pudo existir en la edad antigua ni en la edad media" (6). El Feudalismo duró aproximadamente mil años, lo que duró la Edad Media, es decir, de la caída del Imperio Romano de Occidente a la caída del Imperio Romano de Oriente de 500 a 1500 años después de Cristo.

d).- Epoca Moderna.

"La moderna sociedad burguesa ha salido de las ruinas de la sociedad feudal, no ha abolido las contradicciones de clase.....de los siervos de la edad media surgieron los vecinos libres de las primeras ciudades; de este estamento urbano surgieron los primeros elementos de la burguesía.....La burguesía ha desempeñado en la historia un papel altamente revolucionario, dondequiera ha conquistado el poder, la burguesía ha destruído las relaciones feudales...." (7).

La primera forma de dominación del nuevo sistema, el Capitalismo, fue a través del comercio, al respecto no olvidemos que fue el ensanchamiento del propio feudo, las Cruzadas, el descubrimiento de América y la circunnavegación por África, lo que provocó el dominio del comercio. Aparece el Estado Moderno con aportaciones como "El Príncipe" de Nicolás Maquiavelo y las doctrinas de los enciclopedistas. Se produce una etapa de quietismo aparente en las cuestiones obreras ocasionada por el acomodo del nuevo sistema. El Renacimiento de los siglos XV y XVI es un movimiento puramente intelectual y artístico inspirado en la Edad Antigua y en el nuevo pensamiento cristiano. El humanismo idealista alcanza su máxima expresión. Las ciencias por el contrario adquieren más seriedad, por otro lado la Reforma ocasionó una ruptura total en la estabilidad eclesiástica, enfrentó una lucha de poder contra la burguesía, triunfando ésta última. Se confiscan los bienes a la Igle

(6) Porras y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A., 1975, págs. 13 y 14.

(7) Marx Carlos, Obras Escogidas, Progreso Moscú, 1970 ; págs. 34, 35 y 36.

sía. La Contrarreforma más adelante confirma la inestabilidad eclesiástica y el acomodo definitivo en el poder económico y político de la burguesía. Dos acontecimientos colaboraron al respecto: La guerra de los campesinos en la Zona Germánica -- 1525-1527, dirigida por Thomas Munzer, cuya mira principal residía en transformar la tierra en propiedad comunal y la reducción a la Jornada de Trabajo; el otro fue la Ilustración, un movimiento que buscaba lograr la idea de la razón ante todo, culminando con la obra de Los Enciclopedistas como Diderot, La Fontaine, Descartes, -- Moliere, Rousseau, Montesquieu, Voltaire, etc., proclamaban que todo hombre tiene derechos naturales como la vida, el trabajo digno, intervenir en la política y gobierno, la libertad y la propiedad.

En cuanto a los trabajadores, Porras y López nos dice: "Se reunían en un local a cierto número de máquinas, todavía no perfeccionadas técnicamente hablando, en cuyo interior se reunían decenas de hombres, mujeres y niños para trabajar, - cumpliéndose la ley económica de la gran concentración que transcurridos los años - había de ser determinante en el despertar de la conciencia de los trabajadores" (8). El capitalista se aprovechará del trabajo del trabajador, desde luego en otras condiciones, lo hará primero bajo el dominio del comercio, después en las industrias iniciándose ello con la Revolución Inglesa de fines del siglo XVII y luego a través del dominio del capital financiero y monopolista.

Fueron variados los acontecimientos que dieron origen al surgimiento del Derecho Laboral y consecuentemente de la regulación de la Jornada de Trabajo, entre ellos están:

I.- La Revolución Inglesa del siglo XVII.- Los rudimentarios medios de -- producción se revolucionan a tal grado que la máquina adquiere un perfeccionamiento poco conocido, consecuentemente a ello la industria crece desmesuradamente. Juan Brom al respecto nos dice: "Debido a la posición insular que facilita el comercio, a su clima que favorece la cría de borregos proveedores de lana fina y sobre todo a la estructura favorable implantada por la Revolución del siglo XVII, es en Inglaterra donde primero se realiza la Revolución Industrial..." (9).

(8) Porras y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, - S.A., 1975, págs. 14 y 15.

(9) Brom Juan, Para Comprender la Historia, Nuestro Tiempo, S.A., 1972, págs. - 81 y 82.

La Revolución Industrial Inglesa precedió a una serie de cambios en lo político durante el período de 1558 a 1660 aproximadamente; es la época de Oliverio Cromwell "El Hombre de Hierro", nacen los primeros dos partidos políticos: Los Whigs y los Tories; los primeros de tendencia republicana y enemigos del poder real y las monarquías, los segundos de tendencia monarquista y conservadora. Durante esta época se logró abolir el Feudalismo y la toma del poder político por la burguesía con el triunfo de ella en el parlamento. Con el triunfo del parlamento las leyes existentes adquirieron un carácter de mayor respeto.

En cuanto a la cara que mostró esta Revolución, vemos que al incremento y perfeccionamiento de las máquinas, las condiciones de trabajo aparentemente pasan inadvertidas, más sin embargo fueron precisamente las condiciones de trabajo los móviles del surgimiento de la legislación laboral. La Revolución Industrial duró aproximadamente de 1750 a 1830. Al respecto Porras y López nos dice: "Pero aquellos primeros grupos de obreros no eran libres, eran siervos del rey, no poseían libertad ni eran iguales a las clases altas. La burguesía tenía necesidad de tratar con hombres libres e iguales por lo menos ante la ley, a fin de estar en aptitud legal de celebrar contratos de trabajo.....Serenadas las clases sociales, la burguesía pudo celebrar contratos de trabajo con hombres libres e iguales, en dichos contratos se fijaban jornadas de trabajo de 13, 14 y 16 horas diarias" (10).

En el auge de la Revolución Industrial sobraba mano de obra, por eso resultaba barata, aunado a que la máquina desplazaba al trabajador y a que existía libertad para contratarse en cuanto a jornada se refería, existió el concepto de jornada obligatoria dentro de la más absoluta autonomía de la voluntad. Las consecuencias a la postre más importantes de la Revolución Industrial para nuestro tema fueron:

a).- La concentración de las ciudades.

Donde existe trabajo ahí habrá mano de obra. Es el caso concreto, el auge de las máquinas se dió fundamentalmente en las grandes ciudades, llegó el momento que tal fue la abundancia de mano de obra que su valor fue ínfimo, aunado a esto al fenómeno del desplazamiento de brazos por la máquina hizo caer a mucha gente a la miseria y al crecimiento desmesurado de las ciudades.

b).- Luddismo.

John Ludd su iniciador. La corriente consistía en que la máquina desplazaba irremediabilmente al obrero; para evitarlo había que destruir las máquinas; tu-

(10) Porras y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A., 1975, págs. 14 y 15.

vo muchos seguidores, más sin embargo las medidas de represión tan severas contra los Luddistas, terminaron por aislar y agotar el movimiento.

c).- Cartismo.

Consistía en enviar proposiciones por escrito, cartas y demás al parlamento por obreros y agrupaciones de ellos, a fin de que fueran oídos en sus problemas, que se reconociera a representantes obreros; el sufragio universal; que el voto secreto se respetara, que se pagara a diputados obreros, etc. La burguesía en el poder aplicó a ellas la táctica del tortuguismo, nunca discutía las cartas hasta agotar su fuerza.

d).- El socialismo.

Primero se da el Socialismo utópico, luego el científico. El primero nace al desenmascarse el carácter clasista del Estado al servicio de la clase poderosa; se inicia con el pensamiento de Tomás Moro con su obra "Utopía", luego Campanella con "La ciudad del sol" y más tarde con Owen, Fourier y Blanc. La idea es crear un tipo de vida ejemplo para los trabajadores en el trabajo y fuera de él; su máxima expresión la alcanza con las ideas de Roberto Owen en "New Lanark", su primer experimento. En la factoría "New Lanark" se elimina la ganancia y explotación del trabajador, la ganancia se vuelve a reinvertir en la producción y se repartía entre los trabajadores. Esto permitió implantar por primera vez en el reglamento interior de la factoría una jornada máxima de 10 horas al día contra 15 que era la común obligatoria, con descanso dominical. Se suprimió el trabajo de niños y se crearon escuelas para ellos. En fin, una serie de prestaciones con lo producido por el propio obrero. El gusto duró poco, los demás industriales vieron en New Lanark un serio enemigo, lo aislaron, lo privaron de materia prima y lo acabaron por fin a través de la competencia. La Utopía, lo irrealizable radicó en su forma, en su estructura, en reducirlo a un caso concreto en forma ejemplificativa, en no generalizarlo, aún a pesar de ello, tanto New Lanark y más tarde New Armony enseñaron al trabajador el camino para la reducción de la Jornada de Trabajo.

El Socialismo Científico se inicia con el fracaso del Utópico y con las ideas de Marx y Engels. Analiza el desarrollo histórico de la sociedad desde el punto de vista materialista; la Economía es el punto medular sobre la que se puede fincar toda sociedad. Este tema por requerir del empleo de otra terminología y el manejo de más fuentes lo analizaremos en ocasión distinta, sólo nos concretaremos a decir que busca tanto más que la reducción de la Jornada de Trabajo.

2.- La Independencia de los Estados Unidos.- Repentinamente las trece colonias de Norteamérica dependientes de la Corona Inglesa alcanzan un poderío económico acelerado, todo empieza con su Independencia proclamada por Tomás

Jefferson en 1776. Para 1783 Jorge Washington derrota definitivamente a los Ingleses en Yorktown firmándose en breve la paz de Versalles y constituyéndose como país soberano independiente y además con poderío económico tanto por el aprovechamiento de la Revolución Industrial como por sus inagotables recursos naturales. No obstante la vivencia propia de las consecuencias de la Revolución Industrial, y la primera Constitución Política, la de 1788, las leyes tenían un marcado cariz de la influencia de la Ilustración y el Feudalismo.

3.- La Revolución Francesa.- Para 1750 se inicia en Francia, país de los constantes cambios una lucha de la burguesía por la toma del poder contra la monarquía. Las condiciones de los campesinos, artesanos y pueblo en general son mencionadas en la Asamblea Nacional de 1786 por la burguesía, permitiéndole ser vanguardia del llamado pueblo ante los órganos legislativos. La resistencia de la monarquía resultaba a veces inquebrantable. Para 1789 se produce la primera manifestación de clase de los explotados, las masas toman "La Bastilla", que era la prisión más grande y representativa del absolutismo, sus consecuencias fueron los días de la llamada "época del gran miedo" pues fue un serio enemigo de la Monarquía y este singular hecho provocó la caída del Feudalismo en Francia. La importancia de este levantamiento fue la aparición del documento más importante para el Derecho Laboral que se llamó "LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO" en 1789, que contenía el respeto a derechos inalienables como la propiedad, la vida, la libertad, la seguridad jurídica, la resistencia de opresión y la abolición de los derechos de privilegio. A este documento, por la situación del proletariado y campesinado francés, se le puede reconocer como la primera legislación laboral, que aún cuando no reglamentó definitivamente la Jornada de Trabajo se concretó a señalar que ésta sería humana y nunca excesiva y proporcional al salario.

Al aparecer la declaración, las monarquías rusas, inglesas, austríacas y otras descargaron su ira contra la Revolución Francesa, ocasionando con ello la aparición de las famosas Comunas, que eran grandes agrupaciones de obreros y campesinos marginados, explotados y desempleados en defensa de sus intereses y de su Nación. Con la derrota de los invasores en Valmy, 1782, queda abolida la monarquía y aparece la república.

En el Gobierno de La Convención, ya en La República, la lucha en el poder continúa entre Jacobinos y Girondinos; los primeros suben al poder con Robespierre, pero a su muerte suben los segundos de tendencia centrista, disuelven las comunas, vanguardia de la Revolución. Sigue la revuelta por el poder y ello prepara el camino para la llegada de Napoleón Bonaparte.

La constante lucha política no garantizaba la estabilidad de la clase económicamente dominante, la burguesía necesitaba un hombre fuerte en el poder, Napoleón Bonaparte era el indicado. A su llegada hace una serie de concesiones a las masas y propone un plan de expansión territorial. Las masas caen al pasivismo hasta a mediados del siglo XIX. Lo más importante de Napoleón para nuestro tema consistió en la elaboración del famoso "CODIGO DE NAPOLEON". Su elaboración se llevó varios meses y el propio Napoleón la vigiló personalmente.

Su importancia radicó en que por la casi inexistencia de legislación laboral reguladora de la Jornada de Trabajo, inspirándose en los Enciclopedistas y en las teorías contractualistas, dedica un capítulo especial para regular sin que expresamente se menciona las relaciones obrero-patronales. Implanta la teoría del contrato como fuente de las obligaciones, después recogida por nuestro Código Civil de 1870. La influencia del Código Napoleónico se dejó sentir en toda Europa durante los siglos XVIII, XIX y parte del XX y en otros países. La teoría contractualista se dejó sentir con fuerza en las relaciones laborales, de tal suerte que el trabajador no se contrata ya por jornadas impositivas de 13, 14 ó 16 horas al día, pactaba la jornada que mejor le convenía.

Al caer Napoleón sube Carlos X al poder, caracterizándose el regreso de la Monarquía por la ineptitud y corrupción de los gobernantes. La consecuencia de ello es la caída del Rey y la instauración de un gobierno provisional dirigido por " 2 representantes netamente obreros " (SIC), se crean igualmente los "Talleres Nacionales" cuyo objetivo era dar empleo a miles de desocupados. La burguesía siente el peligro, sabotea los "Talleres Nacionales" y provoca una crisis política y económica. Nuevamente la revuelta; se convoca a una Asamblea Legislativa y para 1851 se da la Constitución Francesa; el gobierno en lo político, aún no definido, sufre un golpe de Estado dirigido por la propia burguesía, aprovechando también la derrota de la Comuna de París; luego implementa el sistema de la libre empresa, se hacen concesiones a las masas, aquietándolas. Se instituye la jornada de 10 horas al día y el derecho a un salario mínimo en la propia constitución. Por otro lado las importantes concesiones de la burguesía a los trabajadores contrastan con el surgimiento de la Asociación Internacional de Trabajadores dirigida por Marx y Engels y cuya bandera de lucha a mediados del siglo XIX fue la consecución de la jornada máxima de 8 horas. La jornada máxima obligatoria de 8 horas se reconoce finalmente en el gobierno de León Blum a fines de este siglo.

Con las anteriores reflexiones nos podemos percatar que el Derecho Laboral y la conciencia de reglamentar la Jornada de Trabajo fue naciendo poco a poco,



la siguiente cita lo confirma: "Así fue naciendo el Derecho Laboral, a golpe de -- yunque de la clase trabajadora sobre la injusticia en que vivía. La legislación del -- trabajo y el mismo Derecho del Trabajo son concesiones de naturaleza transitoria que el Estado intervencionista y la clase burguesa han hecho a la clase trabajadora del -- mundo, ante el temor de que ésta subvierta el injusto orden por medio de la violen-- cia en otro orden más justo y humano...." (11).

a). - La Jornada de Trabajo en México.

La Colonia. - Las disposiciones más importantes durante los tres siglos de -- coloniaje en nuestro país fueron las "LEYES DE INDIAS", las que sobre nuestra mate-- ria conservaban una mezcla de la influencia del Feudalismo, la Ilustración y las teo-- rías contractualistas. Algunas que rigieron como obligatorias las transcribimos a con-- tinuación. Sobre la Jornada de Trabajo sólo podemos decir que la obligatoria fue -- de SOL A SOL, con dos horas intermedias para descansar durante el día, sin que -- existiera disposición alguna que la fijara, veamos lo que las leyes de indias compila-- das decían:

" Ordenamos que en todas nuestras indias se introduzca, observe y guarde  
que los indios lleven y salgan a las plazas y lugares acostumbrados, donde  
con más comodidad puedan salir, sin vejación ni molestias más que obli--  
garlos que vayan a trabajar para los españoles y ministros ".  
LEY I                      TIT. XII                      LIB. VI

" Sobre lo que muchas cédulas, cartas provisionales dadas por los señores  
reyes, nuestros progenitores, está mandado y ordenado todo lo convenien--  
te a su buen tratamiento y conservación y que no haya servicios persona--  
les que los consuman o acaben a los indios ".  
LEY I                      TIT. XII                      LIB. VI

" Ordenamos que las mujeres e hijos de los indios de las estancias que no  
llegaren a la edad de tributar, no serán obligados a ningún trabajo ".  
" El concierto que los indios e indias hicieren para servir, no puede exce--  
der de un año, que así conviene y es nuestra voluntad ".

LEY XIII                      TIT. XIII                      LIB. VI

(11) Porrás y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios,  
S.A., 1975, pág. 17.



" Las indias casadas o solteras no podrán servir al español sino sirvieren, -  
traciéndose de las primeras su marido en la misma casa, y de las segundas -  
sino conciertan con la voluntad de su padre o madre " .

LEY XIV

TIT. XIII

LIB. VI

El México Independiente.- La primera disposición que afrontó con serie--  
dad el problema de los trabajadores y de la Jornada de Trabajo fue: "LOS SENTI---  
MIENTOS DE LA NACION MEXICANA" de José María Morelos y Pavón en 1813, -  
el que en su párrafo doce sostuvo: "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 de tal suerte que se aumente el jornal del po--  
bre, mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto" .

Un segundo documento de importancia lo fue la Constitución de Apatzin--  
gan de 1813, altamente influenciada por los Sentimientos de la Nación; en su artícu--  
lo 38 sostuvo: "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido  
a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública". El artículo 39 -  
habló ligeramente de la libertad que tenían los individuos al trabajo y a la vida.

Un tercer documento lo fue la Constitución Política de 1824, la que en -  
sus artículos 4o. y 5o. con una inspiración fustnaturalista concedía a los ciudadanos--  
el Derecho al Trabajo.

Un cuarto documento de importancia fue la Constitución Política de 1857.  
Algunos autores consideran que en ella pudo haber nacido nuestro Derecho Laboral, -  
más sin embargo la intervención del constituyente Ignacio Vallarta al confundir la li--  
bertad de industria con la protección al trabajo desvió la intención del constituyen--  
te y el Derecho del Trabajo se votó en contra; sólo se consagró el trabajo como garan--  
tía individual en el artículo 4o. y como un derecho en el 5o. Sobre la Jornada de -  
Trabajo sólo en forma enunciativa, veamos un pasaje de la intervención de Vallarta--  
en el Constituyente:

" Nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, -  
no ha descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos queja  
mos y evitar así las trabas que tienen con mantilla a nuestra industria, porque sobre -  
ser ajeno a una constitución, descender a formar reglamentos en tan delicada mate--  
ria, puede sin querer herir de muerte a la propiedad y a la sociedad que atenta con--  
tra la propiedad privada, se suicida" (12).

(12) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, S.A., 1964, -  
pág. 93.

En 1870 concluye la elaboración del Código Civil Mexicano, el que desde un principio pareció estar destinado para la materia laboral interpretar en un capítulo especial los artículos 4o. y 5o. de la Constitución de 1857, pues con el nombre de "Contrato de Obra" en el capítulo de los contratos civiles se comprendió:

- a).- El contrato de servicio doméstico.
- b).- Contrato de servicio por jornal.
- c).- Contrato de obras a destajo o a precio alzado.
- d).- Contrato de los porteadores y alquiladores.
- e).- Contrato de aprendizaje, y,
- f).- Contrato de hospedaje. (13).

Debemos recordar que en el tiempo de la elaboración del Código, las corrientes dominantes eran las contractualistas, de tal suerte que el contractualismo influyó de tal forma que más que en otra cosa en los contratos se dejó sentir, y además que por la naturaleza de los Contratos de Obra, fue este capítulo quizá la única fuente en que las relaciones laborales particularmente la Jornada de Trabajo encontraba su reglamentación hasta 1917 con el artículo 123. La mayor ventaja que trajo para los trabajadores el Código Civil fue abolir el concepto de que el arrendamiento de prestación de servicios fuera contrato de trabajo, dejando así de considerarse al trabajador como una cosa, ya que desde el punto de vista de la naturaleza jurídica del arrendamiento éste sólo podía comprender cosas.

El 15 de mayo de 1850 Comonfort expidió un estatuto que llevó su nombre en el que en sus artículos 32 y 33 de la Sección 5a. con el título de "Las Garantías Individuales" estableció: "Artículo 32.- Nadie puede ser obligado a prestar sus servicios sino temporalmente y para empresa determinada. Una ley especial fijará el término en que pueden extenderse los contratos de trabajo y las obras sobre las cuales haya de versarse". "Artículo 33.- Los menores de 14 años no pueden obligarse a prestar sus servicios sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos de la autoridad política. Esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política fijarán el tiempo que han de durar sin exceder de 5 años y se reservarán el derecho de anular el contrato, siempre que el amo o maestro usen malos tratamientos para el menor, no provean sus necesidades o no los instruyan convenientemente" (14).

(13) De la Cueva Mario, Opus Cit., pág. 94.

(14) Trueba Urbina Alberto, Ed. Unica, El Artículo 123, 1943, pág. 19.

El 10 de abril de 1865 Maximiliano creó un estatuto que llevó su nombre y en el que en su artículo 70 estableció: "Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada, los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores y a falta de ellos de la autoridad política"- (15).

Las anteriores disposiciones, los artículos 4o. y 5o. de la Constitución de 1857 y el Capítulo del Contrato de Obra del Código Civil de 1870, éste más que cualquier otra, rigieron hasta 1917. Todo el Porfiriato estuvo apoyado en el Contrato de Obra del Código Civil de 1870 para la regulación de las relaciones laborales y particularmente para la fijación de las Jornadas de Trabajo. El trabajador por virtud de la autonomía de la voluntad característica del contractualismo, contrataba y se obligaba a cubrir desde luego la jornada que mejor le conviniera. Con el tiempo esta forma de obligarse le resultó muy desventajosa por muchos factores, el ejemplo de ello es todo el Porfiriato en el que no obstante haberse abolido las jornadas de SOL-A SOL a nadie se obligó a trabajarlas, fue el propio trabajador quien por la autonomía de su voluntad para contratarlas las convino laborar.

En U. S. A.

Los Estados Unidos de Norteamérica desde su primera y única Constitución Política la de 1788 y su integración como una nación, manifestaron para su formación una variada mezcla de razas, caracteres, costumbres, usos e incluso lenguas. Al surgir como país independiente la identificación de sus ciudadanos poco a poco se fue gestando. El origen étnico anglo-sajón de la mayoría de los habitantes de las trece colonias fue determinante para lograr la identificación nacional, origen que con el devenir de los años se ha consolidado y que es característica peculiar del país vecino del Norte. En cuanto a sus leyes han basado a través de los años su sistema de derecho en el uso y la costumbre, esto es, su sistema de derecho es consuetudinario, basado en la aplicación de hechos y casos concretos a similares y parecidos. En materia laboral no es la excepción, casi no hay legislación escrita, todo es obligatorio a través del uso y la costumbre, bases del sistema general de su derecho, además ellas son las fuentes formales por excelencia del Derecho.

En 1890 debido a la lucha de años atrás del Sindicato de Carpinteros de la Unión Americana, consigue por primera vez en el mundo el reconocimiento de la jornada máxima de 8 horas al día, que costó muchas vidas obreras como consecuencia de la masacre de centenares de obreros el 1o. de mayo de ese año y que dió lu-

(15) Trueba Urbina Alberto, Ed. Unica, El Artículo 123, 1943, pág. 22.

gar por otro lado a la internacionalización del Día del Trabajo. Desde este año a la fecha por uso y costumbre la jornada máxima obligatoria en la Unión Americana es de 8 horas al día, con descanso dominical.

En la U.R.S.S.

Con el triunfo del Socialismo en la Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas, la situación laboral de los trabajadores cambió radicalmente, la primera Constitución Política Rusa de 18 de julio de 1918 llamada "La declaración de los derechos del pueblo trabajador y explotado" impuso el sacrificio al trabajador de luchar por la defensa del nuevo Estado, sin que por jornadas excesivas hubiera explotación del trabajo. La actual establece los fundamentos del Derecho Laboral Soviético en el Capítulo I denominado "De la Organización Social", del artículo 10. al 14 entre ellos encontramos:

1.- El trabajo es para todo ciudadano apto, es un deber y una honra, el que no trabaja no come, artículo 12.

2.- La fuente de toda riqueza y bienestar general es el trabajo libre de explotación, el Estado es el único que está facultado para organizarlo, artículo 14.

3.- El trabajo es un derecho consonante a las necesidades de la sociedad, el Estado es el único que lo regula, controla y promueve a los ciudadanos, todo ciudadano es libre de elegir el oficio, profesión, vocación, ocupación o trabajo que mejor le acomode, el Estado garantiza el trabajo para que a nadie falte y de una retribución mínima, el mismo administrará lo producido, artículo 40.

4.- En cuanto al régimen de la Jornada de Trabajo, la Constitución establece: Los ciudadanos de la U.R.S.S. tiene derecho al descanso. Aseguran este derecho el establecimiento de la semana laboral NO SUPERIOR A 41 HORAS para los obreros y empleados y la jornada laboral REDUCIDA para cierto tipo de trabajos y profesiones, asimismo reducciones a las jornadas ininterrumpidas como la de vigilantes y otros; vacaciones anuales y el día de descanso semanal con goce de sueldo, el deporte, la educación física, la habitación y el incremento de medidas para utilizar mejor el tiempo libre.

A nivel constitucional también se fija la duración de la jornada máxima de 41 horas semanales, pudiendo el trabajador laborar al día si es su deseo y la jornada y tipo de trabajo no resulte excesivo, jornadas superiores a las 8 diarias. Esto significa que el respeto a la jornada máxima se hace en cuanto a jornada semana y no día como nuestro derecho lo conoce, artículo 41.

En cuanto hace al trabajo de las mujeres es igual que para el hombre, se establece únicamente el beneficio del descanso en los períodos pre y post-natales -- por virtud del embarazo, otorgándole 6 semanas antes y 6 después del parto y en la lactancia descansos hasta de 3 horas al día, además de poderle reducir la jornada por menos tiempo de la obligatoria si tuviere hijos menores, artículo 35.

En cuanto a menores, la edad mínima para trabajar es de 12 años atendiendo a su capacidad, fuerza, estado físico y mental cuando el trabajo es parte de su formación como individuo o como profesional y siempre que no esté relacionado con el aprendizaje, artículo 42.

Podemos notar en la legislación rusa, que siendo su Derecho Laboral escrito, en cuanto al concepto Jornada de Trabajo sitúan la máxima en lo referente a la semanal, sin que se establezca constitucionalmente una jornada máxima al día.

#### b).- Teorías sobre la Jornada de Trabajo en esta época.

Sobre el particular centraremos el estudio en tres: El primero sostendrá las jornadas siempre en favor del trabajador, otro defenderá directa o indirectamente al patrón y el tercero pretenderá conciliar intereses situándose en el centro, ello por la razón de que realmente son contados o casi no hay autores que sostengan sobre la Jornada de Trabajo alguna teoría. De las posibles teorías a nuestro parecer podemos -- destacar:

##### b1.- Las teorías contractualistas.-

Para éstas, la Jornada de Trabajo nace por un acuerdo bilateral de voluntades entre trabajador y patrón, dentro del irrestricto respeto a la autonomía de la voluntad de cada parte, a la libertad para contratarse por las horas que así lo desee el trabajador pues esa libertad es un derecho inalienable, irrenunciable. La imposición de una jornada obligatoria o máxima priva al trabajador de expresar su libertad de -- trabajar el tiempo que desee, de coartar la independencia de su voluntad, de esclavizarlo al trabajo con jornadas impositivas. El contrato es el medio idóneo para pactar la jornada que quiera trabajar. La Jornada de Trabajo encuentra su origen y fin en el acuerdo de voluntades.

##### b2.- Teorías sobre la relación de trabajo.-

Según éstas, la relación de trabajo se establece entre patrón y trabajador simplemente por darse estos tres supuestos: Que exista un trabajo personal y subordinado

nado; que alguien reciba el trabajo personal subordinado y que por el servicio prestado se pague un salario. Aún sin existir contrato o acuerdo verbal de voluntades, existiendo tales supuestos, la relación de trabajo se configura y consecuentemente el trabajador estará amparado y protegido por las normas del derecho laboral quiera o no él o el patrón, recibiendo los beneficios de la ley laboral aunque nunca lo haya pactado. Recordemos que las modernas legislaciones laborales consagran hoy en día el respeto obligatorio a la jornada máxima, de tal suerte que por virtud de la relación de trabajo, se estará sujeto a reconocerle una jornada máxima que no exceda de los límites legales, habiendo por tanto una especie de suplencia de la voluntad del trabajador de la ley laboral en mira del irrestricto respeto a la jornada máxima legal.

#### b3.- Teoría del trabajo efectivamente realizado.-

En esta teoría resalta una característica peculiar, el trabajador estará obligado a prestar el tipo o clase de trabajo que se obligó a prestar, no interesando el tiempo que emplee para tal fin. No interesará si lo hace en una jornada máxima legal, convencional o verbalmente pactada; si dentro de la jornada legal, convencional expresa o verbal no cubre el servicio convenido, deberá cubrirlo. La jornada seguirá siendo ordinaria. Al respecto sus seguidores podemos decir, sean Colotti al definir la jornada: "Es el tiempo durante el cual diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir con la prestación que le impone el contrato de trabajo"; Alonso Olea: "El tiempo que cada día dedica el trabajador a la ejecución del trabajo", y otros.

#### b4.- Teorías dualistas.-

En ellas se sostiene una postura intermedia entre el contractualismo y la relación de trabajo. Se toman invariablemente elementos de una u otra para buscar un punto intermedio en la concepción de la Jornada de Trabajo, por ejemplo, tomarán a veces del contractualista el acto condición de la voluntad y de la relación de trabajo la imperatividad de la ley, el resultado será una jornada convenida legal, -vg. las jornadas de médicos residentes, vigilantes nocturnos, policías, etc. El caso es que invariablemente se pretende conciliar lo impositivo por disponerlo expresamente la ley con lo convenido emanado de la autonomía de la voluntad de las partes.

Las anteriores teorías suponen una inquietud personal, pues ningún autor las ha clasificado así.



## CAPITULO SEGUNDO

### LA JORNADA DE TRABAJO EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION

#### 1.- EN EL APARTADO A)

A).- Su origen en el Apartado "A".

El desarrollo del Derecho Laboral Mexicano nos muestra que es hasta 1960 en que se divide en dos apartados el artículo 123 Constitucional, por lo que veamos que pasa con la Jornada de Trabajo en el período 1857 a 1960.

#### La Constitución Política de 1857.

El artículo 5o. consagró el incipiente derecho laboral; al respecto no hizo señalamiento de la Jornada de Trabajo, su texto decía:

"Art. 5o. Nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurrir en este delito.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el del servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la República, el del jurado y los cargos de elección popular y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia no permite la existencia de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con el que pretendan erigirse. Tampoco puede admitir convenio en el que el hombre pacte su destierro o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no sea mayor de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil".

Ya hemos señalado algunas disposiciones durante el México Independiente que guardaron en su esencia la intención no sólo de regular la Jornada de Trabajo - sino también de las relaciones laborales. En cuanto a las leyes que existieron y su alcance obligatorio, debemos recordar que la situación de efervescencia política y la constante lucha por el poder característico de esta etapa, desvió las buenas intenciones. Ello se pone de manifiesto en el Constituyente de 1857 donde pudo nacer el Derecho Laboral. Vallarta influyó grandemente para que no lo fuera. Posteriormente con el Código Civil de 1870 y con el capítulo de los Contratos de Obra, el contrato fue fuente de las relaciones laborales y por supuesto base para fijar las Jornadas de Trabajo de SOL A SOL con dos horas intermedias durante el día para descanso, que caracterizó a toda la Etapa Porfirista. Respecto del México Independiente el Maestro Mario de la Cueva nos dice: "A pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo. En su primera mitad se siguió aplicando el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las de las 7 partidas y la Novissima recopilación. Los historiadores han hecho notar -- que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró sino que más bien sufrió las crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante" (16).

A principios de 1900 el Porfirismo agonizaba, dos acontecimientos contribuyeron a ello y que perfilan el concepto de Jornada de Trabajo:

Cananea, Sonora. 1906.-

Cansados los mineros de la explotación en Sonora se lanzan a la huelga el 31 de mayo de 1906 tras una serie de acontecimientos, la mina de la compañía --- Cannanea Consolidated Copper Company, la "Oversight" estalla en huelga, sus propósitos eran:

- 1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las siguientes condiciones:
  - a).- La destitución de mayordomo Luis (Nivel 19).
  - b).- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por OCHO HORAS DE TRABAJO.

(16) De la Cueva Mario; El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, S.A., 1974, --- pág. 40.

- c).- En todos los trabajos de la "Cannanea Consolidated Copper Company" se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- d).- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.
- e).- Todo mexicano en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Las peticiones se califican de absurdas por los Metcalf. La huelga estalla el 10 de junio y se produce una inmisericorde masacre de mineros que ocasiona el acrecentamiento de la crisis del Porfiriato.

Río Blanco, Veracruz. 1907.

Pasados los acontecimientos de Cananea, la otra industria de importancia en México, la textil, siente sus consecuencias. Los trabajadores textiles se agrupan en sociedades mutualistas para la defensa de sus intereses, a ello los industriales de Puebla, Veracruz, Tlaxcala y Distrito Federal, imponen el 20 de noviembre de 1906 un reglamento llamado "Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón", el que entre otras cosas sostuvo:

"Cláusula primera.- LA JORNADA DE TRABAJO será de las 6 a.m. a las 8 p.m. Los Sábados, 15 de septiembre y 24 de noviembre se suspenderán las labores a las 6 de la tarde. La entrada al trabajo será de cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos a las 5:30 y a las 5:45 de la mañana.

Cláusula doce.- El administrador estará facultado para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos".

En Río Blanco, Veracruz, los obreros textiles vanguardia de las huelgas obreras, piden su derogación. Los industriales se niegan. Los obreros se van a la huelga como último recurso. El conflicto se agudiza, interviene como conciliador el dictador Díaz y más tarde obliga a los obreros regresar a trabajar. Existe indignación por tal hecho, saquean tiendas de raya y las queman. Más tarde son reprimidos y sometidos por la fuerza. De las principales reivindicaciones de los textiles sobresalió la instauración de la jornada de 8 horas y el pago de un salario mínimo de 3 pesos al día.

A los acontecimientos de Cananea y Río Blanco se sumó el movimiento de los hermanos Flores Magón y el Partido Liberal Mexicano fundado por ellos en 1906 en San Louis Missouri, U.S.A., el que desde su fundación hasta 1911 luchó encarnizadamente por el reconocimiento de la Jornada de Trabajo de 8 horas. Su bandera de lucha fue el "Manifiesto y Programa a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", para nuestro tema sus aspectos más importantes se plasmaron en sus artículos:

- 21.- Establecer un máximo de OCHO HORAS DE TRABAJO y un salario - mínimo en proporción a lo siguiente: De un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado, - y más de un peso diario en aquellas regiones en las que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
- 22.- Reglamentación del servicio doméstico y trabajo a domicilio.
- 23.- Adoptar medidas para que con el tiempo a destajo los patrones no -- burlen la aplicación del TIEMPO MAXIMO y del salario mínimo.
- 24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
- 27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de -- trabajo.
- 28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con sus amos.
- 31.- Prohibir a los patrones bajo penas severas que paguen al trabajador -- de cualquier modo que no sea dinero en efectivo, prohibir y castigar a -- los que les impongan multas o que se les hagan descuentos a su jornal o se retarde el pago de su raya por más de una semana o se niegue al que se -- le separe del trabajo el pago de lo que tiene ganado. Asimismo suprimir las tiendas de raya.
- 33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Algunas leyes prerrevolucionarias.

Derrotado el Porfirismo se inicia otra etapa y el surgimiento de disposiciones tendientes a establecer la Jornada de Trabajo máxima. El 13 de diciembre de 1911

1911, Madero crea el Departamento de Trabajo dependiente de una Secretaría de Estado y meses después establece el primer contrato de condiciones de trabajo y tarifas para la industria textil, el que respecto de la Jornada de Trabajo se concretó a señalar: "Los jornales del trabajador del taller y del campo serán humanos y nunca excesivos". En 1914, Carranza expide el Decreto y adiciones al Plan de Guadalupe de 20 de marzo de 1913 que estableció: Art. 2o.- El jefe de la Revolución Constitucionalista y encargado del poder ejecutivo, estará facultado para expedir las leyes y demás disposiciones que durante la contienda se encaminen a: a).- Legislar para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.... Con base en ello Carranza facultaba a los jefes de la Revolución en cada Estado para expedir las leyes convenientes, y entre las más importantes se dieron:

a).- Jalisco.

La primera ley durante la contienda revolucionaria se dió con el General Dieguez el 2 de septiembre de 1914, que sobre nuestro tema sostuvo: Artículos 2o., 3o., 4o.- El descanso hebdomadario y el dominical para todo trabajo privado, excepto los públicos; artículo 1o.- los días de descanso obligatorios 5 de febrero, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre, 18 de diciembre. Artículo 7o.- Concedió 8 días obligatorios de vacaciones al año. Artículo 5o.- La Jornada de Trabajo será de las 8 a.m. a las 19 p.m., con dos horas de descanso al medio día equivaliendo una jornada al día de 9 HORAS.

El 28 de diciembre de 1915, Aguirre Berlanga la complementa y se establece sobre el particular: Artículo 6o.- La jornada máxima diaria será de 9 horas, con descanso de una hora, esto es igual a una jornada efectiva de 8 HORAS. Artículo 5o.- La Jornada de Trabajo a destajo deberá siempre devengarse en 9 horas al día sin poder exceder, debiendo en dicha pagarse el salario mínimo general de \$1.25 y si excediera se pagará al doble el tiempo excedente. Artículo 2o.- Queda prohibido el trabajo de los niños menores de 9 años. Artículo 19o.- Los derechos laborales son irrenunciables, siendo nulo todo pacto en contrario. Esta fue la primera legislación constitucionalista obligatoria.

b).- Veracruz.

Obra de Cándido Aguilar, el 4 de octubre entra en vigor lo que se conoció como la primera legislación laboral en Latinoamérica, misma que comprendió los principios actuales que sostiene nuestro Derecho Laboral, sobre nuestro tema señaló: "Artículo 1o.- La Jornada de Trabajo máxima será de 9 HORAS DIARIAS con una hora para tomar los alimentos. Artículo 2o.- Cuando la jornada sea continua -

nunca excederá de la mínima legal. Artículo 3o.- Descanso dominical por cada seis días de trabajo. Artículo 2o.- Pago del tiempo extra al doble. Artículo 4o.- Descanso obligatorio los días de fiesta y nacionales. Su año 1914.

c).- Yucatán.

Obra del General Alvarado, la Legislación Yucateca Laboral de 11 de diciembre de 1915, una de las cinco hermanas (Hacienda, Catastro, Municipio Libre, Agraria y de Trabajo), entre las cosas más importantes sostuvo: Los artículos 71 y 73 la jornada semanal de 5 días y medio, fijándose jornadas distintas para trabajos distintos, 8 horas diarias y 44 a la semana para campesinos, albañiles, carpinteros, herreros y otros; 8 horas y media en oficinas públicas y 48 a la semana pudiendo trabajarse al día hasta 10 horas; 8 y media horas por 51 a la semana en fondus, cafés, hoteles y otras. Artículo 71.- La Jornada de Trabajo extraordinaria sólo procedía por fuerza mayor y nunca debía exceder de un cuarto de la jornada ordinaria, asimismo estableció para la generalidad la jornada máxima de 8 HORAS AL DIA. Prohibió el trabajo de menores de 13 años en industria y de 15 en teatros y los perjudiciales para la salud. Los mismos trabajos los prohibió para las mujeres menores de 18 años.

Entre otras leyes estuvo la Ley Zubarán o Ley sobre el Contrato de Trabajo de 12 de abril de 1915, que estableció: Artículo 26.- La Jornada de Trabajo máxima será de 8 horas al día que empezaría con el ingreso y terminaría con la salida de la fuente de trabajo, debiendo descontarse el tiempo de comidas y descansos. Artículo 30.- Descanso dominical. Los artículos del 9o. al 30o. reglamentaron el trabajo de menores de 12 a 18 años con una jornada de 6 horas, no pudiendo trabajar tiempo extra. A las mujeres menores de 16 años les prohibió el trabajo nocturno en fábricas y talleres agrícolas.

Otra ley fue la del Trabajo del Estado de Coahuila de 26 de septiembre de 1916, obra de Espinoza Mireles que reprodujo en su mayoría la Ley Zubarán.

Origen del Artículo 123 en el Constituyente de Querétaro.

Con la proliferación de leyes laborales en casi todos los Estados, se ve la necesidad de crear una federal y empieza la creación legislativa del artículo 123.

"El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, — un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término" (17).

(17) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., - 1974, pág. 38.

"La Revolución Mexicana ocasionó la muerte a más de un millón de personas. . . . . Se debió a la protesta política de la Elíte inconforme y a la protesta económica y social del pueblo; por eso cuando la etapa armada terminó, Don Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente de Querétaro para formar una nueva constitución que recogiera los objetivos de los revolucionarios, se observó que algunos de ellos eran contradictorios" (18).

El proceso se inicia en la célebre sesión del 26 de diciembre de 1916 con motivo de la discusión al artículo 5o. de la Constitución de 1857. La inicial propuesta consistía en agregarle en su parte final lo referente a la Jornada Máxima de Trabajo, Descanso Hebdomadario y Trabajo de Mujeres y Menores, con el texto que hemos transcrito en líneas anteriores quedaría así:

"Artículo 5o.- . . . . .  
. . . . .

"La Jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas diarias, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y mujeres. Se establece como obligatorio el descanso Hebdomadario". Dic. 22, 1916, F. J. Mujica, A. Román, L. G. Monzón, E. Recio, E. Colunga, Querétaro de Arteaga.

La propuesta originó sin fin de discusiones y una lista de 14 oradores oponiéndose. El gran debate se inicia con valiosas intervenciones como las de Lizardi y Andrade. Al final de la sesión el consenso es general en cuanto a la idea de crear una legislación laboral distinta a ser una garantía individual del trabajo. Destacadas intervenciones de Mujica, Góngora, Victoria, Macías, Craviotto, Lizardi, Jara, Zavala, fueron consecuentes en la necesidad de crear el artículo 123 que consagrara el Derecho Laboral Mexicano. Se designa una comisión para su elaboración, misma que se presenta para la sesión del 13 de enero de 1917 bajo el título VI del Trabajo. El proyecto padeció de una serie de defectos técnicos y Carranza le encomienda a José Natividad Macías la elaboración de otro más amplio y que comprenda todo el Derecho Laboral. Para la sesión del 23 de enero, tras una serie de discusiones finalmente se aprueba.

El dictamen contenía una parte introductoria y 30 fracciones, y el régimen de la Jornada de Trabajo quedó por primera vez bien clara, jurídicamente definido. Finalmente quedó así:

(18) Ortiz Urbina Antonio, Comentarios al Artículo 123 Constitucional, Trillas, S.A., Manual Obrero, 1976, págs. 2 y 5.

Título Sexto. Del Trabajo y la Previsión Social.

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

I.- La DURACION DE LA JORNADA MAXIMA SERA DE 8 HORAS.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general, y para las jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de 12 y menores de 16 años tendrán como jornada máxima la de 6 horas. El trabajo de los niños menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

V.- Las mujeres durante los 3 meses anteriores al parto no desempeñarán -- trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes si--- guiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir -- íntegro su salario, conservar su empleo y los derechos que hubieren adqui-- rido por el contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos ex-- traordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

VII.- A trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta -- sexo ni nacionalidad.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el -- tiempo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces-- consecutivas. Los menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no-- serán admitidos en esta clase de trabajos.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por notoriamente excesiva, -- dada la índole del trabajo.

h).- Todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho con -- sagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los -- trabajadores".

El 5 de febrero de 1917 es promulgada la Constitución Política de los Esta-- dos Unidos Mexicanos, y con ella en el artículo 123 nace nuestro Derecho Laboral, y en las fracciones antes señaladas se determina el régimen jurídico de la Jornada de -- Trabajo.



El Artículo 123 Constitucional de 1917 a 1960.

Otras leyes Post-Revolucionarias.

La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Debemos recordar que el párrafo introductorio del artículo 123 facultó expresamente al Congreso de la Unión o bien a las legislaturas de los Estados a expedir las leyes del trabajo, con esa facultad variadas fueron las leyes post-revolucionarias que meramente jugaron el papel de ser interpretadoras e integradoras del artículo 123 a falta de ley reglamentaria, entre las más importantes están:

1.- La Ley del Trabajo de Veracruz de Cándido Aguilar de 14 de enero de 1918, estableció la jornada de 8 horas máxima, fue en su esencia una de las más completas, atreviéndose el Maestro De la Cueva a afirmar que sirvió de base para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.- La Ley del Trabajo de Yucatán de Carrillo Puerto, de 20 de octubre de 1918, estableció la jornada máxima de 8 horas y sostuvo los más avanzados conceptos sobre el Socialismo.

3.- La Ley Reglamentaria del Artículo 4o. Constitucional, obra del Congreso de la Unión, de 1925, la que reguló la libertad de trabajo más que otra cosa.

4.- A fines de 1919 Carranza expide un reglamento para regular lo relativo a la fracción IV del artículo 123 referente al descanso dominical.

5.- En 1927 aparece un reglamento sobre la Jornada de Trabajo en establecimientos comerciales, obra del Congreso de la Unión, siguiendo las bases de las fracciones I, II, III, V y XXVII del artículo 123 Constitucional.

6.- En cuanto a la legislación sobre la Jornada de Trabajo para el Distrito y Territorios Federales están; La Ley Reglamentaria del Artículo 4o. Constitucional mencionada; otra sobre la libertad de trabajo de 18 de diciembre de 1925 que pidió el respeto a la jornada máxima; el Reglamento de 20 de diciembre de 1919 mencionado sobre el descanso dominical; el Reglamento sobre la Jornada de Trabajo en establecimientos comerciales de 21 de septiembre de 1927. Toda esta legislación obra del Congreso de la Unión después vino a converger en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

## 7.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Legislación de los Estados, la del Distrito Federal y Territorios, aunado a dos proyectos: Uno, obra de Porfirio Gil, encomendado a Delhumeau, Balboa e Iñárritu basado en las Leyes de Veracruz y Yucatán que se llamó Código Federal del Trabajo, y el otro, iniciativa de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo del Lic. Eduardo Suárez, aprobado por Ortiz Rubio, enviado al Congreso y ahí aprobado el 18 de agosto de 1931, naciendo con éste último la Ley Federal del Trabajo, fueron sus antecedentes. Para su nacimiento se reformó la fracción X del artículo 73 Constitucional, para que fuera sólo el Congreso de la Unión quien pudiera legislar en materia de trabajo. Como consecuencia se reformó también el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional por reforma de 6 de septiembre de 1929, que por otro lado trajo como consecuencia que en lo sucesivo quedara derogada toda la legislación laboral de los Estados y del Distrito y Territorios Federales, de tal suerte que quedó de la siguiente manera:

"ART. 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo".

De acuerdo a lo anterior y a la reforma a la fracción X del 73 Constitucional, la expedición de las leyes laborales sólo competía al Congreso, y la aplicación se dividía en local de los Estados cuando competiera a su jurisdicción y federal cuando expresamente así estuviera dispuesto. Con este ángulo de referencia nace la Ley Federal del Trabajo que entra en vigor en 1931.

Con su ley reglamentaria el artículo 123 Constitucional aparentemente marchó sin obstáculos. Hasta 1960 hubo leves reformas que sobre nuestro tema se dieron, más que para otra cosa para adecuarlo al ritmo de la época. Algunas de importancia fueron la de 30 de diciembre de 1936 por la que se reforma el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo imponiendo la obligación a los patrones de pagar el séptimo día como si fuera laborado; la de 31 de diciembre de 1940 que transforma el Departamento del Trabajo en Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la del 5 de noviembre de 1942 que reforma nuevamente la fracción X del artículo 73 Constitucional concediendo al Congreso la facultad, hoy si exclusiva, para legislar en cualquier materia de trabajo.

Por otro lado debemos recordar también, que la Burocracia con intereses similares pero distintos a los de trabajadores, con el paso de los años van identifican

dose en una realidad distinta, lo que se pone de manifiesto al grado que para 1960 -- una legislación exclusiva para la Burocracia es una necesidad y el proceso se inicia con la reforma al artículo 123, dividiéndose en dos apartados y naciendo así la legislación para los Servidores del Estado. Con la reforma de 1960 el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional quedó así:

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

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

.....

B) .- Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y -- sus trabajadores:"

.....

Así nacen los dos apartados en el artículo 123 Constitucional comprendien do dos realidades distintas.

B).- Su conceptualización.

La definición jurídica de la Jornada de Trabajo la encontramos en nues-- tra legislación laboral con el nacimiento del artículo 123 en el Constituyente de Que rétaro, en el fondo desde 1917 es la misma, de tal suerte que la claridad de la frac-- ción I del artículo 123 Constitucional refleja la estabilidad de su concepto, pues -- cuando sostiene que la duración de la jornada máxima será de ocho horas, lo hace pa ra señalar en toda su esencia el fundamento del concepto Jornada de Trabajo en -- nuestro Derecho Laboral.

C).- Su régimen legal.

a).- Fracciones, y,

b).- Fracciones relativas del Apartado A).-

El régimen jurídico sobre el que se fundamenta actualmente la Jornada de Trabajo se encuentra en las fracciones I, II, III, IV, V, VII, XI y XXVII, incisos a) y h) del Apartado A) del artículo 123 Constitucional, por su importancia breve-- mente las comentaremos.

#### Fracción I.

"La duración de la jornada máxima será de ocho horas".

Por cuanto hace a su concepto, reproduciendo lo sostenido al respecto de ser el concepto jornada máxima, es reflejo del concepto general Jornada de Trabajo. En otro sentido debemos reconocer que la fracción en mención determina por otro lado la garantía jurídica del respeto a la jornada máxima. Nuestra legislación no impone la jornada única o sólo reduciéndola a la máxima, faculta a las partes a fijar la jornada que mejor les acomode dentro del irrestricto respeto de las ocho horas al día.

#### Fracción II.

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

En cuanto a la jornada nocturna, la ley reglamentaria la amplió, primero, por sus condiciones, segundo, porque señaló distintas a ésta a la jornada diurna y mixta, sin olvidar el legislador que el trabajo nocturno acaba considerablemente el organismo y considerando razones de índole biológico y psicológico.

#### Fracción III.

"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".

Quiso el legislador recordar las agobiantes e infrahumanas jornadas a que se obligaban a los menores sobre todo durante el Porfiriato, consideró asimismo la naturaleza biológica del menor para el efecto de concederle dentro de lo posible la protección adecuada, tal es el sentido por el que se orienta esta fracción.

#### Fracción IV.

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

Desde la Constitución de 1857 la preocupación por una debida reglamentación a lo que antes se conoció como descanso Hebdomadario que evolucionó hasta convertirse en lo que hoy conocemos como el séptimo día, se hizo sentir en el legislador. Desde luego notamos que sin estar debidamente definido el régimen de la Jornada de Trabajo se ahondaba la problemática. Al reglamentarse actualmente, en primer lugar viene a ser consecuente al concepto de jornada máxima que establece la fracción I, por otro lado, permite mayor tiempo libre al trabajador para satisfacer otro tipo de necesidades y desde luego reduce el tiempo efectivo de trabajo en bien de su organismo.

#### Fracción VII.

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

Un verdadero principio de justicia y equidad se desprende de la fracción - en comentario, diríamos que a jornada igual de acuerdo a las circunstancias de tiempo, modo, lugar, clase de trabajo, circunstancias de esfuerzo o peligrosidad debe - corresponder para otro similar retribución igual.

#### Fracción XI.

"Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

Fracción que establece el régimen legal de la jornada extraordinaria en - nuestro Derecho Laboral, la que por su importancia adelante analizaremos.

#### Fracción XXVII.

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

- a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Nos remitimos para el caso a los comentarios hechos con anterioridad dada la naturaleza de esta fracción.

#### Fracción V.

"Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan 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 período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos".

Esta fracción es parte de un tipo de trato especial que se establece en favor de la mujer, más no por su condición de mujer, sino por virtud del estado de embarazo y por los períodos pre y post-natales. Adelante detallaremos más al respecto.

#### c).- La jornada extraordinaria en el Apartado A).-

La fracción XI del artículo 23 Constitucional anteriormente transcrita, -- detalla con precisión el régimen sobre el que se funda lo concerniente a la jornada -- extraordinaria. Al respecto hacemos extensible el comentario del concepto jornada máxima hecho en la fracción I del artículo 123 Constitucional, enfatizando que el -- concepto Jornada Extraordinaria también está en nuestra Carta Magna desde 1917 -- bien definido, un concepto que con el paso de los años, las reformas a la original -- fracción XI del precepto legal en mención, en el fondo siguen conservando la esencia del concepto Jornada Extraordinaria. Sobre esta base constitucional en las líneas siguientes profundizaremos un poco más.

## 2.- EN EL APARTADO B)

### A).- En cuanto a su origen.

Por el proceso de configuración de ambos apartados en el artículo 123 -- Constitucional, debemos decir que el Apartado B) si bien como el A) no se encon--

tró legislativamente definido, la palabra "empleados" que el párrafo introductorio - contempló, entendía la comprensión laboral para la Burocracia y además se estableció que serían las leyes del "Servicio Civil" y no las administrativas expedidas por el Congreso General las que reglamentarían el régimen laboral para la Burocracia.

Con toda buena intención bajo el rubro de "empleados" el artículo 123 de nuestra Carta Magna enfocaba la situación laboral de la Burocracia, así pues, el régimen de la Jornada de Trabajo hasta 1960, año en que surgió el Apartado B) fué el mismo que para el A). Sobre las leyes del Servicio Civil, el "Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil", obra de Abelardo L. Rodríguez de 9 de abril de 1934 con vigencia hasta diciembre del mismo mes y año, fue el que sirvió de ley reglamentaria para la Burocracia.

Con la llegada de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se pensó que si situación cambiaría, no lo fue, primero porque la reforma al párrafo introductorio del artículo 123 no modificó la palabra "empleados", NI SITUACION ESPECIAL PARA LA BUROCRACIA a nivel constitucional, en segundo porque la nueva Ley en su artículo 2o. sostuvo:

"Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan", de las que sólo se conoce la del Presidente Abelardo L. Rodríguez de 1934.

En la anterior suerte, la Jornada de Trabajo para la Burocracia hasta 1960 fue la misma que para los demás trabajadores, con las siguientes salvedades:

a).- El 27 de noviembre de 1938, Lázaro Cárdenas expide el "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión", que fue la primera ley reglamentaria en forma para la Burocracia, misma que en su Capítulo Primero "De las Disposiciones Generales" sostuvo el respeto de la Jornada de Trabajo máxima obligatoria de 8 horas y el descanso dominical.

b).- En 1941, el Estatuto Cardenista de 1938 es sustituido por el "Estatuto-Burocrático" o "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión", que reprodujo básicamente el Capítulo Primero, sólo amplió algunos conceptos referentes a los empleados de confianza.

c).- Para 1958, la situación laboral de la Burocracia requería una regulación específica, el movimiento del Magisterio de 19 de abril, el ferrocarrilero de 26 de junio y otros como los telegrafistas, electricistas, concentran la atención del Es-

tado sobre la Burocracia. A finales de 1959 López Mateos envía al Congreso una reforma de modificación para separar en dos al artículo 123 Constitucional. La reforma es aprobada finalmente el 21 de octubre de 1960 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre del mismo año, naciendo así el artículo 123 Constitucional con sus dos apartados A) y B) que conocemos actualmente.

Respecto del nacimiento de los dos apartados en el artículo 123 Constitucional, Trueba Urbina manifiesta:

"Con la reforma constitucional de 1960, al dividir el artículo 123 en dos, no reprodujo los derechos de los trabajadores declarados en el original artículo 123, pues sólo contempló algunos de ellos, la reforma por lo tanto fue restrictiva para la Burocracia" (19).

Para el maestro De la Cueva la reforma no restringió los derechos de los trabajadores, pues la Constitución detalla situaciones generales y la labor de ampliar es de la ley reglamentaria.

Para nosotros el criterio que sostiene el maestro De la Cueva es más claro, pues por la naturaleza de la ley máxima sus normas son fundamentales, generales, sin entrar en cuestiones de detalle, para ello estará la ley reglamentaria.

B).- Estudio de las bases jurídicas y similares.

El Apartado B) siguiendo la secuencia de nuestro sistema laboral ha reproducido del Apartado A) sus cuestiones de fondo, el concepto de Jornada de Trabajo es el mismo.

Fracción I.

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

Reproducimos los comentarios sobre las fracciones I, II y XI hechos en el Apartado A) en esta fracción.

Fracción II.

"Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso

(19) Trueba Urbina, El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, 1975, pág. 135.



so cuando menos con goce de salario".

Reproducimos igualmente para esta fracción el comentario hecho para la fracción IV del Apartado A).

Fracción V.

"A trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta el sexo".

El comentario es el mismo que para la fracción VII del Apartado A), sólo agregándole que el espíritu del legislador es que el trabajo al servicio del Estado esté destinado sólo a los nacionales, por tal razón se hable sólo de sexo y no de nacionalidad, el espíritu es bueno pero la realidad es distinta.

Fracción XI, inciso b).

"Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos más después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderfas infantiles".

C).- Al respecto de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, actual.

Basándose en el Estatuto de 1938, López Mateos envía al Congreso un proyecto de Ley Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, el que sin obstáculo mayor es aprobado y se publica en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1963. La nueva Ley consagra hasta la fecha el régimen de la Jornada de Trabajo en el Título Segundo "De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Titulares", Capítulos II y III.

a).- De la Jornada de Trabajo en General.

El Artículo 22 sostiene que la duración de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas; el 23 que la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete ho

ras y el 24 que la duración de la jornada mixta será de siete horas y media.

b).- La Jornada Semana.

El artículo 27 sostiene el respeto a la jornada semana de seis días de trabajo por uno de descanso con goce de sueldo íntegro, tal disposición no es más que una garantía al trabajador del Estado sobre la máxima jornada semana, ya que en la práctica tal disposición es inoperante, pues el 28 de diciembre de 1972, Luis Echeverría emite un acuerdo sobre la jornada semana de los servidores del Estado, publicado después en el Diario Oficial de la Federación, el que en su punto primero sostuvo: "Por cada cinco días de trabajo, los trabajadores al Servicio del Estado gozarán de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce de salario íntegro".

c).- Clases de Jornadas de Trabajo.

Jornada Diurna.- Comprende de las 6 a.m. a las 20 p.m., artículo 21, - duración máxima ocho horas, artículo 22.

Jornada Nocturna.- Comprende de las 20 p.m. a las 6 a.m., artículo 21, duración máxima siete horas, artículo 23.

Jornada Mixta.- Comprende períodos de la diurna y nocturna, siempre -- que el período nocturno abarque menos de tres horas y media de la jornada, artículo 24, duración máxima siete horas y media, artículo 24.

Jornada Extraordinaria.- Es la que excede del tiempo ordinario y que se prolonga por CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES, duración máxima tres horas al día y nueve a la semana, artículo 26. A diferencia del Apartado -- A) esta fracción no habla de circunstancias extraordinarias sino de especiales, mismas que desde luego no las define.

Jornada Reducida.- Se presenta cuando por la naturaleza del trabajo desarrollado tiende ésta a reducirse, a fin de evitar que se vea afectada la salud del operario, artículo 25.

Jornada Condicionada.- Se presenta cuando durante las horas de trabajo y dentro de la jornada legal los trabajadores tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad, condición de salud, cuando así lo disponga el titular de

la dependencia, artículo 31, tal jornada se condiciona a que de ser voluntad del titular de la dependencia, se desarrolle tal actividad y la jornada se altere en su forma y continuidad, más sin que esto implique que la jornada deba exceder de la máxima a que está obligado el trabajador, no obstante el desarrollo de esa actividad, pues el precepto habla acentro de la jornada.

Jornada para la mujer.- Se establece atendiendo en forma específica a su embarazo en los períodos pre y post-natales. Efectivamente su jornada en cantidad es igual que para el hombre, más no en volumen, desaparecidos los períodos desaparece este beneficio, artículo 28. La jornada se reduce en la lactancia a una hora al día debido a los dos descansos de media hora para alimentar a sus hijos.

Por cuanto a los demás aspectos de la Jornada de Trabajo no contemplados en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, ésta misma en su artículo 11 da la solución al establecer:

"ART. 11.- En lo NO previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en su ORDEN, la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad".

El legislador previó que pudieran existir lagunas y siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Apartado A) del artículo 123 Constitucional más completa, para evitarlas se aplicará ésta y las otras que se mencionan. Así, la Legislación Burocrática se ve complementada y enriquecida.

La Jornada de Trabajo para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de los Estados.

La primera reflexión de importancia tiende a considerar el olvido del legislador para estos trabajadores, que son trabajadores, además de todo.

Si analizamos el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, el introductorio del Apartado A) y del B) y cada una de las fracciones de ambos, no encontraremos que se haga mención a los servidores de los Poderes de los Estados. No es una exclusión del régimen constitucional laboral en forma expresa, a nuestro parecer lo es tácita, aunque desde el punto de vista de mera técnica jurídica no exista tal exclusión porque de acuerdo al principio laboral: "Que en cuanto a la interpre-

fación y aplicación de la ley laboral exista duda, siempre deberá estarse a lo más favorable al trabajador," en última instancia, por el hecho de ser trabajadores, cabría su especificación en el Apartado A) en lo procedente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación por largo rato ha sostenido un criterio muy especial al respecto, el que se encara en la siguiente tesis jurisprudencial.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, COMPETENCIA DE LOS CONGRESOS LOCALES PARA LEGISLAR EN MATERIA DE.

Este precepto (Artículo 123) pues, distingue perfectamente dos tipos o clases de relaciones: a).- En primer lugar la laboral que existe entre los obreros en general con sus patronos, por virtud del contrato de trabajo, para legislar sobre este punto el Congreso General no ve restringida su facultad a ninguna Entidad Federativa en particular, por lo que sus respectivos ordenamientos tendrán vigencia ordinariamente en toda la República, b).- En segundo lugar la relación del servidor público existente entre el Estado y sus empleados públicos para legislar sobre esta clase de relaciones, el Congreso de la Unión si tiene una importante restricción, ya que tiene facultades exclusivas para expedir ordenamientos reglamentarios de las relaciones entre la Federación, el Distrito Federal por una parte y sus empleados públicos por la otra, pero queda fuera de sus atribuciones legislar sobre vehículos del servicio público existentes entre los Estados de la Federación y sus respectivos empleados, o sea que para el artículo 123 Constitucional no debe identificarse la relación laboral existente entre un obrero y su patrono y la existente entre un empleado público y el Estado al que sirve. La distinción entre ambas es el punto de coincidencia en la doctrina y la legislación. En igual sentido se ha orientado la jurisprudencia de esta Suprema Corte. Por ello resulta inaceptable que cuando en el Apartado A) del artículo 123 Constitucional se otorgan facultades al Congreso de la Unión para legislar en materia de contratos de trabajo, se entienda también incluida la facultad de legislar sobre las relaciones entre el Estado y sus empleados públicos; en este aspecto se repite el Congreso Federal sólo tiene facultades exclusivas para expedir las leyes reglamentarias de los vehículos existentes entre el Gobierno Federal y sus empleados, más no para legislar sobre las relaciones entre los Estados de la Federación y sus respectivos servidores públicos, de manera que al carecer de facultades en este último punto, debe entenderse que conforme al artículo 124 Constitucional ya mencionado, tales atribuciones correspon-

den a los Congresos Locales dentro de sus respectivos límites territoriales.

Amparo en Revisión 258/67, Sindicato de Trabajadores del Hospital Infantil de Monterrey, 4 de marzo de 1969, resuelto por Unanimidad de 16 votos, Ponente Ernesto Aguilar Alvarez.

A la anterior cita jurisprudencial, Trueba Urbina la llama: "La ignorancia del artículo 123 es una peregrina y desquiciante tesis sostenida por la Corte" (20).

Nuestra opinión sobre la tesis versa en el sentido de que el razonamiento es correcto en cuanto encara la falta de facultades constitucionales para REGULAR las relaciones laborales entre el Estado y su servidor público, ni el Apartado A) ni el B) contemplan tal supuesto, más sin embargo para nosotros una cosa es la facultad que tiene el Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo y otra la facultad para legislar lo ya legislado. En efecto, el Congreso de la Unión fundamenta su facultad de legislar en materia de trabajo en el artículo 73 fracción X que lo faculta para legislar.....en toda la República....y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123, además que el párrafo introductorio del 123 le reitera esta facultad: "El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: Apartado A) y B). La distinción radica en que si bien es cierto que las leyes del trabajo no deberán contravenir al Apartado A) y B), esto es lo ya legislado, dentro de ello no se señala la relación laboral del Estado con sus servidores públicos, por eso aparentemente se excluye. La exclusión existe, más sin embargo, NO EXISTE ninguna disposición constitucional que conceda a otro órgano distinto al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, el Congreso es el único que puede legislar en esta materia. Que exista la exclusión es otra cosa, a que el Congreso Local del Estado tenga facultades para legislar en materia de trabajo, porque entonces se revertiría la tesis en su contra, de que tampoco el Congreso Local tendría facultades para legislar en materia de trabajo, ante esta evidencia sólo el Congreso estaría facultado para legislar para los servidores públicos de los poderes del Estado. Veamos porque.

El artículo 115 Constitucional sostiene: "Los Estados adoptarán la forma de gobierno republicano, representativo y popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa al Municipio Libre conforme a las siguientes bases:

Fracción IV.- Los Estados y los Municipios en el ámbito de sus competencias expedirán las leyes, reglamentos y disposiciones ADMINISTRATIVAS que sean -

(20) Trueba Urbina, El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, S.A., 1975, pág. 594.

necesarias para cumplir con los fines señalados por el párrafo tercero del artículo 27 de esta Constitución en lo que se refiere a centros urbanos y de acuerdo con la Ley-Federal de la materia. Consecuente a lo que el 121 fracción I sostiene: "Las Leyes-del Estado sólo tendrán efecto en su propio territorio y por consiguiente no podrán -- ser obligatorios fuera de él".

Por otro lado el artículo 124 del mismo precepto señala: "Las facultades - que no estén expresamente concedidas a los funcionarios federales se entienden reser- vadas a los Estados". Con este ángulo de referencia y muy particularmente este últi- mo artículo, se justificaría la tesis de que por no tener facultades expresas en el ar- tículo 123 Constitucional el Congreso, las tendría el Estado, consecuentemente en -- este supuesto, la fracción X del artículo 73 Constitucional debió hacer la observa- ción al caso y repetir lo preceptuado por el artículo 124 en lo referente a la materia laboral. Al no hacerlo NI EXISTIR otra disposición que expresamente faculte al -- Congreso Local del Estado para legislar en materia laboral, debe entenderse que -- tampoco el Estado lo estará para legislar en esta materia y que atendiendo lo dis- -- puesto por el 73 fracción X, el párrafo introductorio del 123, al principio de que de- be estarse a lo más favorable al trabajador y también a la naturaleza de nuestra le- -- gislación laboral de carácter federal, se tiene que deducir que sólo el Congreso de - la Unión puede legislar en materia laboral, pues el problema es de facultad para le- gislar la materia y no legislar lo legislado en el artículo 123 Constitucional.

Por otro lado es claro que siendo trabajadores los empleados públicos del- Estado, esta característica debe ser determinante para considerar que deben estar su- jetos a la legislación laboral y no administrativa. En México desde la Reforma Cons- titucional de 1929 quedó abolida la legislación laboral de los Estados. La legisla- -- ción que emite el Congreso Local para regular las relaciones con sus empleados pú- -- blicos es laboral y no administrativa, viola el espíritu del artículo 73 fracción X -- Constitucional y consecuentemente debe considerarse la legislación laboral expedi- da por el Congreso Local como inconstitucional.

En cuanto a lo anterior, qué pasa con la Jornada de Trabajo de los servi- dores públicos del Estado. En primer término nunca debe ser superior a la máxima - obligatoria de ocho horas al día, en segundo, debe comprender los principios funda- mentales de los Apartados A) y B) del artículo 123. El Congreso Local no puede le- gislar, que en la práctica lo está, quebrantando dichos principios, al hacerlo que- -- brantaría las bases fundamentales de nuestro Derecho Laboral, postura que aún más- justifica de que sólo la legislación laboral con carácter fede al puede ser la única - obligatoria para todo trabajador incluyendo los servidores públicos del Estado. En - otro sentido se estaría dando vida a la legislación laboral de los Estados derogada - desde 1929.

## CAPITULO TERCERO

### LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### I.- ENFOQUE TEORICO.

Con el precedente histórico antes aludido y el desarrollo del régimen de la Jornada de Trabajo, llegamos a la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 y que hasta la elaboración de este sencillo trabajo con las modificaciones y reformas que ha sufrido, enfoca con un matiz definido el tema en los siguientes términos:

#### A).- Conceptos básicos.

El trabajo.- En forma sencilla nuestra legislación laboral sostiene: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

Esta disposición contenida en el artículo 8o. de la actual Ley Federal del Trabajo se ve complementada con otras disposiciones que sostienen que el trabajo no es artículo de Comercio y exige respeto a las libertades y dignidad de quien lo presta, debiendo asegurar su vida, su salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Trabajador.- Nuestra legislación lo define como: "La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado". Artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo.

El concepto surge en la Ley como una necesidad histórica cuyo origen legislativo se remonta hasta el Constituyente de 1917. La tendencia indiscutible de las normas del trabajo por infinidad de razones hacen comprender que se dirigen a la reivindicación y protección de los derechos laborales del trabajador. Semejante idea desde los primeros normas laborales reflejó su espíritu. Nuestra legislación laboral nace con el sello de Carranza, quien sostuvo a través de José Natividad Macías, su voz en el Constituyente de Querétaro, que las normas laborales deben jugar tal carácter que permitan la CONCILIACION de los intereses en juego de la sociedad, esio es, Carranza, del ala moderada, concebía una sociedad aparentemente --

sin clases dominantes en donde las normas que emanaran de la Constitución recogieran los objetivos de todos los mexicanos, trabajadores, campesinos, artesanos y de todo el pueblo en general. No se contempló, desde luego, que existieran grupos adinerados progresistas que más tarde conformarían la clase económicamente poderosa con el carácter de patrones.

Para Carranza las leyes debían conciliar los intereses de la sociedad, y que con ese sello las normas laborales reivindicarían algunas prerrogativas de los patrones, pues si no, no serían justas ni equitativas. La Ley Laboral debe ser tal que "tienda a armonizar las diferencias entre el capital y el trabajo", norma después hecha obligatoria en la legislación laboral.

En cuanto a la calidad de trabajador, ésta se adquiere por el simple hecho de prestar un trabajo personal y subordinado en favor de otro. Para estar en este supuesto se requiere sólo no ser menor de 14 años. Para tener plena capacidad de ejercicio en materia laboral se requiere tener 16 años de edad, pero la capacidad para obligarse con ciertos requisitos es a los 14 años, estableciéndose una modalidad dentro de nuestro sistema de derecho para la titularidad de derechos y obligaciones.

Patrón.- "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto señalaremos que la legislación actual sustituyó el verbo "utilizar" por el antiguo que era "recibir". La sustitución es adecuada porque el primero determina una situación menos personal de ubicar al patrón con tal responsabilidad, sin necesidad de estar al tanto, supervisar o estar al pendiente en la ejecución del trabajo; el de recibir implica una relación más personal entre trabajador y patrón, entiendo el verbo que a quien le da el trabajo es al patrón directamente, siendo que en realidad quien lo recibe son sus dependientes, más aún quien contrata a veces ni siquiera es el patrón, a veces lo es un tercero o intermediario.

La Suprema Corte ha sostenido un criterio aceptable para la identificación de la persona del patrón al sostener:

"PATRON.- El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona del patrón, pues si es requerido para prestar sus servicios y desarrolla objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como Director de las negociaciones y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad del patrón y para el caso bas



ta la identificación de quien se ostenta como Director o Jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter...."

Amparo Directo 142/954, Victoria Hernández, 9 de julio de 1955, por unanimidad de 5 votos, 4a. Sala, Informe 1955, pág. 19.

Nota: Esta tesis adquirió el carácter de ejecutoria en 1975, a.p. 75, tesis 150, pág. 48.

Nuestra legislación no señala expresamente como adquiere el patrón la capacidad para obligarse como tal, de tal suerte se deberá afirmar que la adquiere por el simple hecho de ostentarse como patrón, no importando que sea incapaz para serlo, bastando que sea persona cierta y existente. Que pasa si el es menor de 14 años o incapaz mentalmente. Al respecto De la Cueva sostiene: "En tal caso se debe aplicar analógicamente el artículo 39 de la Ley, es decir que en tanto subsista la materia de trabajo, la relación de trabajo debe subsistir, pero sino subsiste la materia de trabajo o hay incapacidad mental del patrono, se debe proceder de acuerdo al artículo 434 fracción I, es decir, se debe disolver la relación de trabajo mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 436 de la misma Ley Federal del Trabajo" (21).

La Relación de Trabajo.- El maestro Mario De la Cueva, pionero de la defensa de la Relación del Trabajo la define como: "Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o causa que le dió origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto jurídico integrado por principios, normas e instituciones de la declaración de los derechos sociales, de los contratos colectivos, de los contratos ley y de sus normas supletorias" (22).

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo define a la relación de trabajo desde el punto de vista no de la teoría más bien lo hace desde el punto de vista del trabajo en sí al sostener: " Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

(21) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., 1974, pág. 209.

(22) De la Cueva Mario, Opus Cit, pág. 185.

El Contrato de Trabajo.- Nuestra legislación lo define como: "Cualquiera que sea su forma o denominación por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario." Artículo 20- de la Ley Federal del Trabajo. Se tiene una marcada costumbre de identificar al contrato de trabajo en forma invariable con la relación del trabajo o a denominar a todo acto generador de la relación de trabajo como el contrato de trabajo. Nestor De Buen al respecto sostiene: "Aún cuando se denomine contrato al acto generador de la relación del trabajo, después se advierte que éste no tiene tal carácter por no constituir su realización un negocio jurídico, sino, o bien un acto debido o bien un acto necesario" (23).

La Ley Federal del Trabajo los define por separado, más sin embargo, presume la existencia de cada uno cuando se da el supuesto de la prestación de un trabajo y la recepción del mismo, esto desde luego constituye no un requisito de validez de uno y otro, es requisito de existencia por excelencia, la prestación del servicio.

En cuanto a la forma se establecen una serie de requisitos en el artículo 25 de la Ley.

El escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

1.- El nombre y domicilio, nacionalidad, sexo, edad, estado civil del trabajador y patrón.

2.- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

3.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

4.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.

5.- LA DURACION DE LA JORNADA.

6.- La forma y monto del salario.

7.- El día y hora del pago del salario.

(23) De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, S.A., 1977, págs. 41 y 42.

8.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto por esta ley.

9.- Otras condiciones tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y patrón.

La falta de contrato por escrito es imputable al patrón y su falta no afectará al trabajador ya que se aplicará lo dispuesto en todo caso por la ley, por otro lado, si el contrato fue verbal debe aplicarse el mismo criterio respecto de la falta de contrato escrito, y al respecto del contrato verbal, nuestro máximo Tribunal ha sostenido:

**CONTRATO DE TRABAJO VERBAL. CARGA DE LA PRUEBA.-**

Corresponde al patrón la carga de probar los términos en que fue otorgado".

Amparo directo 8380/964, 6a. Epoca, Vol. XCVII, pág. 15.(24).

**CONTRATO DE TRABAJO NO ESCRITO, CARGA DE LA PRUEBA.-**

En virtud de que conforme al artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo la falta de contrato escrito es imputable al patrón, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán aceptar el principio de la contratación laboral, en los términos que indique el reclamante, salvo prueba en contrario por parte del patrono, el que por la imputabilidad legal de la falta de contrato toma a su cargo la obligación de demostrar los términos de la contratación".

Amparo Directo 8380/960, Astolfo Garza Salinas, 20 de junio 1965, por Unanimidad de 4 votos. (25).

Por la indeterminación de los servicios a prestarse estará obligado el trabajador a prestar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa, artículo 27 de la Ley.

**B).- Ubicación legal.**

La actual Ley Federal del Trabajo con las reformas que entraron en vigor a partir del Primero de Mayo de 1980, sitúa el régimen laboral de la Jornada de Trabajo en el Título Tercero, Capítulo Segundo: LA JORNADA DE TRABAJO.

(24) Pallares Eduardo, Jurisprudencia de la Suprema Corte en Materia Laboral, Porrúa, S.A., 1966, pág. 50.

(25) Bermudez Cisneros Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidos, S.A., 1976, pág. 159.

C).- Referencia a los artículos 2, 3, 4, 5, 7, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

La importancia de las anteriores disposiciones legales para nuestros temas reside en que en cada uno de ellos se contienen normas de equidad y justicia para el trabajador, mismas que permiten darle un enfoque distintivo a la Jornada de Trabajo.

Tales disposiciones indican que las normas de trabajo pretenden conseguir el equilibrio en la relación de trabajo, que el trabajo es un deber y derecho no catalogado como artículo de comercio, que exige una consideración de dignidad y respeto a la libertad de trabajo y que no atente a la vida y a la salud del trabajador asegurándole un nivel de vida económico decoroso para él y su familia, normas que igualmente consagran la libertad de trabajo siendo éste lícito y otras que determinan la irrenunciabilidad al derecho proteccionista de las normas laborales por considerarse de orden público, otras que señalan la preferencia del patrono a emplear la mayor parte de trabajadores mexicanos y otras que determinan la responsabilidad de los patronos e intermediarios y terceros cuando la relación de trabajo adquiere un carácter determinado, son normas que contempladas en su conjunto permiten al concepto Jornada de Trabajo marcar su importancia como una de las dos condiciones de trabajo más importantes consignadas en nuestro Derecho Laboral.

## 2.- REGLAMENTACION ACTUAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEY.

A).- Concepto.

La lucha teórica por alcanzar en las legislaciones modernas la concepción jurídica de la Jornada de Trabajo culmina a principios del siglo XX, mucho influyó la lucha internacional, los congresos y convenciones sobre el particular. Nuestra legislación laboral, vanguardia entre las de su género, con marcada elegancia cristaliza el concepto Jornada de Trabajo concebida en el artículo 123 en su ley reglamentaria. A la postre, la actual Ley la sostiene empleando la más adecuada técnica que el legislador pudo tener al sostener:

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

El concepto nos hace contemplar tres situaciones:

a).- Tiempo de prestación de servicios.

No obstante la intención del legislador de 1917 de concebir la idea de la Jornada de Trabajo, en forma clara la fracción I del artículo 123 por la exigencia - misma de la situación post-revolucionaria se dedicó a reglamentarla más que definir la, más sin embargo esta base de especificar el tiempo máximo de prestación de servicios de ocho horas al día, junto con el principio de la irrenunciabilidad en materia laboral y el concepto relación de trabajo hacen ubicar el tiempo de prestación de servicios perfectamente, su cuantía la fija sin error la propia ley.

b).- A disposición del patrón.

Reiterar que sólo corresponde al patrón el trabajo prestado no implica redundancia, es una exigencia varias veces señalada por los propios artículos de la actual Ley Federal del Trabajo. La experiencia histórica del trabajador de hoy respecto del arrendamiento de servicios que materialmente lo esclavizaba al patrón y al trabajo es vista con sentido recelo, en tal suerte que es preferible que se ponga una y más veces que se está a disposición del patrón en cuanto al trabajo, en cuanto a la producción de bienes o servicios, y que de este límite por la propia razón es irrevocable.

c).- Prestación de servicios.

Sobre el particular el aspecto fundamental para nuestro tema radica en la determinación del servicio a prestarse. La relación de trabajo debe contemplar entre las partes en forma expresa el o los servicios a que estará obligado el operario, con mayor razón el contrato de trabajo deberá expresarlo como uno de los requisitos que señala el artículo 25 fracción III de la actual ley laboral, debiéndose entender que a falta de determinación del servicio, el trabajador estará obligado sólo en los términos del artículo 27 de la propia Ley de la Materia.

Nuestra legislación laboral actual que precisa con exactitud la teoría de la relación del trabajo como instrumento de equidad en la prestación de los servicios, permite apreciar en la prestación de servicios que el trabajador nunca estará obligado a prestar el servicio a que se obligó prestar, porque de estarlo implicaría que la Jornada de Trabajo se viere prolongada en forma indefinida. De estar obligado a prestar tal o cual servicio efectivo deberá consecuentemente realizarlo en cualquier tiempo, no importando que el servicio a que se obligó prestar lo haga en un tiempo mayor del fijado para la jornada máxima y que entráramos a la consideración de la prestación del servicio a que efectivamente se obligó el trabajador. Que prolongaría indefinidamente la presencia del trabajador en el lugar de trabajo" (26)

(26) De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, S.A., 1977, pág.138.

"El único deber del trabajador consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado" (27), - estas consideraciones son suficientes para justificar el rechazo de nuestra legislación laboral al concepto Jornada de Trabajo sostenido en la Conferencia de Washington - que sostuvo: "Jornada de Trabajo es el tiempo en que está a disposición del trabajador del patrón para la realización de un trabajo efectivo" (28).

B).- Clasificación.

a).- "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la Jornada de Trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales". A este tipo de jornada la llamaremos CONVENCIONAL, pues el precepto sostenido por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo aporta el elemento volitivo por ambas partes para su razón de ser, en tal idea el término se justifica y en la inteligencia que "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo".

b).- "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 otra modalidad equivalente". La primera parte nos indica el artículo 58 párrafo segundo, un aspecto de voluntad de las partes, precisando siguientemente la facultad de distribuir la jornada, en tal suerte llamaremos jornada REPARTIDA, con la salvedad que el espíritu de esta disposición fue el llamado a las legislaciones modernas de la reglamentación de la Jornada Inglesa, aun cuando nuestra legislación por su conformación propia, la señale de manera propia.

c).- "La Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas, cuya duración máxima es de ocho horas al día". Lo dispuesto por el artículo 60 párrafo primero y 61 de la Ley ofrecen en su redacción el término idóneo para llamarle a esta jornada DIURNA, la definición legal es clara.

d).- "La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, su duración máxima será de siete horas al día". El mismo comentario para los artículos 60 párrafo segundo y 61 de la Ley al respecto de la jornada NOCTURNA.

e).- "Jornada mixta es la que comprende períodos del tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando el período que comprenda del tiempo nocturno sea menor de tres horas y media, su duración máxima será de siete horas y media".

(27) De la Cueva Marfo, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., 1974, págs. 271 y 272.

(28) De la Cueva Mario, Opus cit, pág. 137.

Mismo comentario que las anteriores, agregándole que si el tiempo del período nocturno es mayor de tres horas y media, la jornada en consecuencia será nocturna como lo consagran los artículos 60 párrafo tercero y 61 de la Ley de la Materia, su nombre jornada MIXTA.

f).- "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada". A este tipo de jornada le llamaremos jornada CONTINUA, ya que establece la permanencia del trabajador en la prestación del servicio desde que ingresa a la fuente de trabajo hasta que concluya la jornada.

g).- "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos". Este tipo de jornada la designaremos DISCONTINUA, ya que el tiempo de la jornada se ve interrumpido para dar cabida a un descanso, un aspecto sano de nuestra legislación, ya que evita el maquinismo, la bitualidad, monotonía; la higiene industrial la fomenta y mental también, evitando así los riesgos y accidentes de trabajo.

h).- "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligran la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia de la misma empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente necesario para evitar esos males". Existe un criterio general de designar a esta jornada DE EMERGENCIA, dado que su origen proviene de una causa de fuerza mayor ajena a la voluntad de las partes. Nos sumamos a este criterio porque el riesgo o siniestro debido a la variada actividad que pueda tener la empresa puede dar lugar a ellos, como lo contempla el artículo 65 de la Ley.

i).- "Podrá también prolongarse la Jornada de Trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". Sin comentario, el precepto regula la muy conocida jornada EXTRAORDINARIA.

j).- "La jornada de trabajo de los menores de dieciséis no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos". El precepto contenido en el artículo 177 de la Ley en mención, regula lo que llamaremos JORNADA ESPECIAL PARA EL MENOR.

k).- "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro". La disposición que contiene

ne el artículo 69 de la Ley que consagra el régimen de la jornada SEMANARIA, es el complemento al régimen de la jornada máxima diaria de ocho horas al día. Respecto de la Jornada Semanaria relacionada con la que hemos llamado Repartida, la Suprema Corte ha sostenido:

**JORNADA SEMANAL DE 48 HORAS, DISTRIBUCION DE LA .-**

Esta Suprema Corte en diversas ejecutorias ha expresado que de acuerdo con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo existe la posibilidad de que los trabajadores, previo arreglo con el patrón, puedan repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de permitir al obrero reposar el sábado o cualquier otra modalidad equivalente. Amparo Directo 5469/958, Herón Muñoz Franco, lo. de Julio de 1960, 4a. Sala, Boletín 1960, pag. 425.

1.- "En los trabajos que requieran una labor continua los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal". El artículo 70 de la Ley que sostiene este tipo de jornada es la única disposición que fundamenta pero no reglamenta el régimen de lo que nosotros llamaremos jornada COMBINADA y que entraña dos tipos de jornada: La primera se presenta cuando en una jornada-día el tiempo de prestación de servicios excede del límite de ocho horas, ver el trabajo de vigilantes, policías, enfermeras, médicos de guardia, veladores, etc. El otro caso se presenta cuando en una jornada-semana, independientemente de laborar o no al día el máximo de ocho horas o más, el trabajo se prolonga al domingo como día de descanso obligatorio, dando lugar, a efecto de no hacer nugatorio lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley, a conceder como día de descanso obligatorio cualquiera otro, con los matices legales del primero. El comentario que hacemos a través de estas líneas es señalar que es el artículo 70 de la Ley la única disposición en la que se funda este tipo de jornada, la que por la complejidad de las relaciones laborales cada vez es más usual y de mayor importancia. Llámesele como se le llame a la jornada en mención, es claro el olvido del legislador sobre su reglamentación para adecuarla al ritmo de las necesidades de las relaciones laborales.

C).- Algunas figuras por considerar de la Jornada de Trabajo.

a).- Descansos de media hora, tiempo de reposo y comida.

La naturaleza de estas figuras radica en interrumpir la Jornada de Trabajo a efecto de evitar que la continuidad produzca en el trabajador agotamiento, ha



bitualidad o monotonía que repercutirían su rendimiento en la producción y en su persona misma en cuanto a lo propenso que estaría a los riesgos y accidentes de trabajo. Por otro lado debemos considerarlas como distintas cada una. El artículo 63 de la Ley habla de media hora para descansar, sin indicar, claro, si tal descanso será para comer. El artículo 64 habla en forma distinta al anterior precepto legal de reposo o comidas, no indicando desde luego en forma expresa que este tiempo sea al que se refiere el artículo 63. La distinción estriba en las expresiones usadas en ambos preceptos legales, sin que se pueda aplicar por analogía lo dispuesto por un artículo a otro, más bien, existe la necesidad de reglamentar cada uno y en su caso expresar en el texto legal, si la media hora de descanso puede ser análoga o aplicable a la comida a que se refiere el artículo 64.

b). - Trabajos de Emergencia.

En el fondo, lo dispuesto por el artículo 65 de la Ley tiene una sobrada justificación, sobre todo al considerar que el riesgo o siniestro debido es a la actividad normal de la empresa. Es la conservación de la fuente de trabajo lo que justifica la prolongación a la jornada ordinaria y el pago de las horas excedentes al monto ordinario. Al respecto vertimos dos consideraciones:

La primera hace al acierto con que se conduce la disposición legal invocada, en cuanto a que particulariza la Jornada de Emergencia en caso de riesgo o siniestro inminente únicamente. En tales casos que ponga en peligro la vida del trabajador, del patrón o sus compañeros, la prolongación de la jornada ordinaria será por el tiempo **ESTRICTAMENTE** indispensable para evitar el riesgo o siniestro, en tal sentido la idea es preservar la fuente de trabajo y de valor humano.

La segunda hace a que existe una desventaja para el trabajador que labora por la necesidad del salario, de que la prolongación de la jornada por riesgo o siniestro inminente, cuando le son pagadas las horas por dicha prolongación como horas ordinarias. En tal consideración observamos que el propio precepto legal que regula la Jornada de Emergencia debe reglamentar la posibilidad de determinar el origen del riesgo o siniestro, la culpabilidad o intencionalidad del patrón para ocasionarlo. En tal caso debe estimarse que de ser culpa del patrón, éste último, esté obligado a pagar el doble como si se tratara de horas extras, para el caso se deberá facultar a la Inspección del Trabajo para abrir una averiguación a fondo sobre los móviles del riesgo o siniestro, concediendo a los trabajadores la facultad de ofrecer pruebas para demostrar la culpabilidad del patrón y móviles, y considerarlos como parte en el conflicto.

Por otro lado es importante señalar que por resultar la Jornada de Emergencia un detrimento al salario del trabajador, deberá exigírsele al patrón mantener

en 100% de su capacidad los medios y elementos para evitar los riesgos y accidentes de trabajo y exigir el 100% de medidas de seguridad, higiene industrial y seguridad industrial. Por su descuido en la práctica son los principales agentes ocasionantes de los riesgos y siniestros inminentes generadores de las Jornadas de Emergencia.

c).- La Jornada Inglesa.

Para el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria el intento más claro de reglamentar la Jornada Inglesa se da en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, más sin embargo en el fondo tal disposición legal en pura técnica jurídica habla de reducción a la Jornada de Trabajo teniendo como móvil la voluntad de las partes de la relación de trabajo, y por otro lado, expresamente la Ley señala que el día sábado se descansa por la tarde, no habla de descansar el día sábado para que la jornada fuera de 5 días, fundamento de la Semana Inglesa. En México sólo para el Apartado "B" y su Ley Reglamentaria se estipula la Jornada Inglesa. Por decreto del entonces Presidente Luis Echeverría Álvarez, en decreto de 28 de diciembre de 1972 se implementa la jornada de 5 días por descanso de 2, preferentemente sábado y domingo. Al respecto debemos señalar que ni el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional ni alguno de los artículos de su Ley Reglamentaria sostienen expresamente la Jornada Inglesa de 5 días por dos de descanso.

d).- Día de Descanso Semanario.

El día de descanso semanal constituye lo que conoce nuestra legislación como el fundamento de la Jornada Semanaria, complemento del régimen de la jornada máxima de ocho horas al día. Nuestra legislación al establecer los máximos de la Jornada de Trabajo lo hace para proteger al trabajador, como lo ha demostrado la experiencia histórica. No se establece expresamente la Jornada Semanaria de 48 horas, más sin embargo lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley, al consignar que por cada seis días de trabajo se disfrutará de uno de descanso, hace aparecer la figura de esta jornada.

D).- La Jornada de Trabajo en los Trabajos Especiales.

Independientemente del criterio con el que se enfoque la Jornada de Trabajo para los trabajos especiales nos parece que de los 16 tipos de trabajos especiales que establece el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, se señala una particular reglamentación, pero uno de los aspectos más importantes de las condiciones de trabajo como es la Jornada de Trabajo debió reglamentarse en forma más adecuada.

Debemos considerar al caso que notar el hecho de que el trabajador sea considerado como especial, la persona del trabajador no lo es, recibirá trato especial en el trabajo. Probablemente ese criterio utilizó el legislador para determinar consecuentemente que no había necesidad de señalar especiales condiciones de trabajo como la jornada y precisó que las condiciones de trabajo para los trabajos especiales nunca se fan inferiores a lo que se establece en la Ley.

Sólo en el caso del trabajo en tripulaciones aeronáuticas en los artículos del 221 al 232; para los trabajadores ferrocarrileros en el artículo 252 y para los trabajadores del campo en el 282, se establece una incipiente regulación a la Jornada de Trabajo más no así para los restantes trabajos especiales.

Para los aeronáuticos se establece una jornada atendiendo a la naturaleza del trabajo. Para determinar la jornada se toman en cuenta la salida y la puesta del sol de acuerdo al lugar del vuelo. El tiempo total de servicio de los tripulantes nunca puede exceder de 180 horas mensuales. El tiempo efectivo de vuelo nunca deberá exceder de 90 horas mensuales. El tiempo efectivo de vuelo en una jornada diurna nunca deberá exceder de ocho horas diarias, siete en la nocturna y siete y media en la mixta, salvo que exista un descanso. El demás tiempo efectivo de vuelo se computará como tiempo extraordinario. Las partes pueden establecer convencionalmente la Jornada de Trabajo que mejor les parezca. El artículo 230 establece el régimen de la Jornada Extraordinaria y el artículo 231 reglamenta la Jornada de Emergencia, cuando ésta se prolongue en vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento el tiempo excedente en éstas al ordinario, se pagará como ordinario.

En cuanto hace a los trabajadores ferrocarrileros y del campo los artículos mencionados se limitan a mencionar la Jornada de Trabajo unicamente. Puede pensarse en un defecto de técnica jurídica en la regulación de los trabajos especiales — en cuanto al régimen de la Jornada de Trabajo, primero por ser ésta una de las condiciones de trabajo más importantes, en segundo lugar porque nos parece que cada trabajo especial entraña una situación específica en cuanto a la ejecución del trabajo y en cuanto a la regulación del mismo, de tal suerte que si en efecto los trabajos especiales se rigen por las normas del Título Sexto y por las generales de la Ley en cuanto no la contrarienten, en el Título Sexto se establecen normas específicas para cada trabajo especial, de tal suerte que debieron señalarse normas para la regulación de la Jornada de Trabajo para cada trabajo especial, más ampliamente por su carácter de condición de trabajo primordial.

E).- Forma de Fijación de la Jornada de Trabajo.

Nuestra legislación adopta cuatro formas de fijación:

- a).- Por mutuo consentimiento entre trabajador y patrono. Artículo 25.
- b).- Por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo a falta de convenio escrito. Artículos 26 y 56.
- c).- Por vía de la contratación colectiva sea en contrato de ley o contrato colectivo de trabajo. Artículos 386 y 391 de la Ley.
- d).- Por virtud de las disposiciones contenidas en los reglamentos interiores de trabajo. Artículos 422 y 423 de la misma Ley.

Básicamente las dos primeras son de naturaleza individual y las restantes de colectiva. La consideración, sostiene el artículo 56, en el sentido de que las condiciones de trabajo nunca serán inferiores a las de la Ley, hace supeditar en última instancia la autonomía de la voluntad de las partes a la voluntad de la Ley y en tal sentido la Jornada de Trabajo nunca podrá ser en interpretación a contrario sensu del anterior precepto, superior en su fijación a la consignada en la misma Ley.

Los criterios para la modificación de la Jornada de Trabajo deben ser los mismos que para su fijación. Nuestra legislación no señala en capítulo específico criterios a seguir sobre la modificación a la Jornada de Trabajo, más sin embargo se sostiene para la modificación de los condiciones de trabajo en los siguientes casos: - Cuando el salario no sea remunerador, cuando la Jornada de Trabajo sea excesiva y cuando concurren circunstancias económicas que la justifique, éstas a petición del trabajador. A petición del patrón cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen y en los casos que consigna el artículo 426 de la Ley, materia del derecho colectivo y su decisión se da como un conflicto colectivo de naturaleza económica. La Ley no estableció para la tramitación de las acciones de modificación de las condiciones de trabajo, salvo la última del patrón, la forma de su tramitación como conflicto, de tal suerte que a efecto de no hacer nugatorio el derecho, en la práctica se encuadran en los conflictos individuales de naturaleza jurídica y económica.

Salvo los criterios de modificación fijada, la Jornada de Trabajo puede reducirse de la máxima legal pero nunca exceder de ésta ni fijarla o reducirla unilateralmente, la Corte al respecto señala:

**HORARIO DE TRABAJO, NO PUEDE SER ALTERADO UNILATERALMENTE POR EL PATRON.**

Los patronos no están autorizados para cambiar el horario de los trabajadores a menos que cuenten con el acuerdo de ellos en tal sentido. Sino-

concurren estas circunstancias, no puede el patrón variar el horario de -- prestación de servicios.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Informe 1967, 4a. Sala.

La acción en favor del trabajador que puede nacer por la alteración a su - Jornada de Trabajo unilateralmente fijada es la que se señala en las fracciones I y IX del artículo 51 de la Ley.

En lo colectivo, la fijación y modificación de la jornada que afecta individualmente al trabajador, tiene fuerza obligatoria cuando es pactada en el contrato ley o colectivo, por sus representantes sindicales; la Suprema Corte sobre este particular sostiene:

#### HORARIO DE LABORES, CAMBIO DEL.-

Cuando el contrato es colectivo la empresa contrata plantas y no trabajadores, de modo que si éstos se encuentran representados por el Sindicato que administra el contrato colectivo, basta que la empresa se ponga de - acuerdo con la representación sindical sobre la modificación del horario de labores, para que los trabajadores queden legal y oportunamente notificados de lo anterior.

Amparo Directo 9634/64, Operadores de Teatros, S.A., 4 de Mayo de - 1965, Circular 471 COPARMEX.

Otra tesis relacionada al respecto es la siguiente:

#### 875.- JORNADA DE TRABAJO.

Si en un juicio obrero se comprueba que se pactó en el contrato colectivo de trabajo la distribución del tiempo laborable, de manera que permitiera a los obreros descansar la tarde del sábado, aunque en lo individual un - trabajador de los comprendidos en el contrato colectivo pretenda desconocer este pacto y exigir el pago del tiempo extra por el excedente de las - ocho horas laborales de lunes a viernes de la semana, debe entenderse - que no existe tal trabajo extraordinario y que el acuerdo entre el patrón - y el sindicato es legal, de conformidad con la segunda parte del artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 2578/57/2o., Pablo Leyva Leyva, 7 de Abril de 1958, - 4a. Sala, Informe 1958, pág. 28.

F).- Reducción a la Jornada de Trabajo.

En nuestro modesto punto de vista este tema sólo puede tener trascenden-

cía si lo observamos desde tres ángulos:

El primero en cuanto a la reducción en los textos legales, el segundo por modificación del régimen laboral y el tercero en cuanto a situaciones de fuerza o poder del trabajador.

En nuestro Derecho la reducción a la Jornada de Trabajo se da dentro de los cauces de la jornada máxima pero sin tocarla, esto es, se da la reducción a la jornada sin que cambie el régimen de jornada máxima de ocho horas al día, es lícito y a todo mundo permisible. Sobre el particular se conocen entre otros algunos casos concretos de reducción a la jornada en horas efectivas:

a).- En 1965 México aprobó dos proyectos elaborados con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo para reducir la jornada a 42 horas semanales en la Industria del Vidrio; en la actualidad no han sido aprobados por los miembros de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), siendo la aprobación el requisito para su obligatoriedad.

b).- En el Contrato Colectivo firmado el 10 de Mayo de 1936 con el Sindicato Mexicano de Electricistas para determinadas categorías de trabajadores se estableció: La jornada diurna de siete horas y media, mixta de siete horas y nocturna de seis horas y media.

c).- En 1934 el Presidente Abelardo L. Rodríguez, con motivo del conflicto con los trabajadores de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila, S.A.", dictó un laudo que redujo a cuarenta y seis horas y media la Jornada Semanal, eliminándose el trabajo del sábado.

d).- En 1944 PEMEX, S.A. y sus trabajadores pactaron en la cláusula 48 del Contrato Colectivo una jornada semanal máxima de 44 horas, actualmente la propia cláusula 48 fija la jornada máxima semanal de 40 horas con descansos los sábados y domingos preferentemente.

e).- En 1950 Teléfonos de México, S.A. y sus trabajadores pactan en la cláusula 78 del Contrato Colectivo de Trabajo 40 horas a la semana para jornada diurna, 37 horas y media para mixta y 35 horas en la nocturna.

Como éstos, existen muchos otros más en la Ley, sin embargo la fracción I del artículo 123 Constitucional sigue igual.

En cuanto al segundo aspecto de la reducción a la jornada, es necesario para que realmente opere una reducción efectiva en la jornada, se modifique formal

mente el régimen de la jornada máxima de ocho horas al día a otro límite legal, y - que sustituya la fracción I del artículo 123 Constitucional, la cuantía de ocho horas, por otro que determine el máximo legal nuevo.

En cuanto al tercer aspecto, nos concretaremos a decir que sólo la fuerza-organizada del trabajador podrá ser el factor decisivo para lograr una efectiva reducción, la que desde luego tiene que ser a nivel del régimen general de la jornada máxima, los ejemplos de reducción en los contratos colectivos demuestran esta fuerza y es precisamente en los contratos colectivos donde se concentran las reducciones más importantes a la Jornada de Trabajo en México.

Finalmente queremos señalar que la coercibilidad intrínseca del respeto a la Jornada de Trabajo de nuestro régimen laboral encuentra vida en la Ley Federal -- del Trabajo y demás normas relativas, la otra cara de la coercibilidad está precisa-- mente en las situaciones de hecho, en donde las partes de la relación laboral juegan un papel determinante, en gran medida a ellos concierne hacer vigente el régimen -- consignado en los textos legales, no debemos olvidar que la Ley Laboral nace y se -- aplica en la abstracción y su observancia es de carácter general e irrenunciable, lo -- que en realidad pase es una situación que la Ley quiere preveer pero que los hombres omiten observar.

#### G).- El Régimen de la Jornada Extraordinaria.

##### a).- Concepto.

El término adquiere vida con dos circunstancias que a su vez son sus elementos de distinción: Las circunstancias extraordinarias y la prolongación de la jornada ordinaria. Por la anterior virtud el tiempo de prestación de servicios durante - el cual está a disposición el trabajador del patrón adquiere vida en la definición -- que nos aporta el Maestro De la Cueva: "Damos el nombre de Jornada Extraordinaria u horas extras de trabajo a la prolongación por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón" (29). Nuestra legislación habla igualmente de prolongación de la jornada, esto ordinaria, consecuen-- cia de circunstancias extraordinarias.

##### b).- Caracteres de la Jornada Extraordinaria.

Prolongación de la Jornada.- Una de las características de singular im--

(29) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., 1974, pág. 276.

portancia para la jornada extra es que ésta se genera necesariamente al concluir la jornada ordinaria de trabajo y que se presenta en consecuencia como prolongación de ella a su término, sin este supuesto no habrá tiempo extra, con tal claridad se conducen los preceptos legales que la reglamentan.

#### Circunstancias extraordinarias.

Es necesario que para que se de lugar a las horas extras existan circunstancias extraordinarias, sobre el particular nuestra legislación ha mantenido un manifiesto silencio desde que instituyó en la fracción XI del artículo 123 en 1917 hasta nuestros días; ni los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo que la reglamentan ni la fracción XI del actual artículo 123 Constitucional señalan que se entiende por circunstancias extraordinarias, ni cuando se presentan éstas, ni que casos expresamente comprende.

La doctrina por su parte ha pretendido llenar esta laguna aportando algún concepto. Por su parte, el Maestro Mario De la Cueva, con la seriedad que le caracteriza las define como: "Las necesidades de orden técnico y requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos" (30). Agrega asimismo la doctrina que existe en ellas siempre el carácter volitivo, esto es, provienen de un acto de voluntad de las partes. Por otro lado, aún cuando la doctrina se esmere no sólo en definir las o más aún en señalar los casos que las comprendan, la observación por nuestra parte sigue en pie, es necesario que nuestra legislación laboral señale tanto que entiende por circunstancias extraordinarias y en que casos se presentarán.

#### Voluntariedad.

Sin que la Ley Federal del Trabajo lo señale expresamente, no encontramos el acto de voluntad que las origine. La pauta a seguir nos la aporta en interpretación a contrario sensu el concepto de la Jornada de Emergencia que situamos en el artículo 65 de la Ley y en el apoyo Constitucional del artículo 5o. de nuestra Carta Magna. La Jornada de Emergencia proviene de causas ajenas a la voluntad de las partes, pues el riesgo o siniestro por su naturaleza son involuntarios, consecuentemente el acto de voluntad de las horas extras se apoya siguiendo el criterio de que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento y sin la justa remuneración, en un acto de voluntad de las partes.

#### Obligatoriedad.

Sobre la obligatoriedad de laborar horas extras, nuestro máximo Tribunal ha sostenido:

(30) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., 1974, pág. 277.



#### TIEMPO EXTRA.

El régimen de tiempo extraordinario consignado por la Ley Federal del Trabajo puede determinarse del estudio armónico y en conjunto de las disposiciones que se relacionan con el mismo, y no a través de la valoración aislada de alguno de ellos. Esto es evidente porque según el artículo de la misma Ley (1931), el máximo de la duración de las jornadas legales de ocho horas y el artículo 74 de la propia legislación prevé la posibilidad ante circunstancias extraordinarias que puedan aumentarse las horas de la jornada, pero considerando este tiempo como extraordinario y cuando no exceda de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, en estos casos el patrón tiene obligación de pagar al trabajador con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada legal (Artículo 92 de la Ley en consulta). Si analizamos en conjunto estas disposiciones, tenemos que, ante circunstancias especiales en que la empresa necesite un trabajo fuera de la jornada legal, puede ordenarse a alguno de los trabajadores que prorrogue su jornada y éste tiene que acatar tal determinación, sobre todo si la situación es imprevista, ya que el patrón generalmente no tiene a quien recurrir, más que a sus propios trabajadores, y si éstos tienen un contrato de trabajo que los obliga con el patrón y por virtud del mismo la obligación de cooperar al desenvolvimiento de los fines de la empresa, es manifiesto que al estar prevista en la Ley la posibilidad de aumentar la jornada, los trabajadores, salvo causa justificada, tienen obligación de laborar para el patrón durante ese tiempo extraordinario, siempre y cuando el trabajo que vayan a desempeñar tenga relación directa o indirecta con las labores ordinariamente desarrolladas".

Amparo Directo 9997/966, Adalberto Murguía Meza, 15 de Julio de 1967, por Unanimidad de 4 votos, 4a. Sala, Boletín 1967.

La anterior ejecutoria con carácter actualmente de obligatoria, impone al trabajador la obligatoriedad de laborar horas extras si así lo requiere el patrono y no exista causa justificada por el trabajador que lo desligue de tal obligación. Su contenido para nosotros es una consecuencia de la aseveración sobre la falta de descripción sobre el concepto y casos de las circunstancias extraordinarias, más sin embargo sostenemos la no obligatoriedad de las horas extras, en primer lugar porque ningún texto legal autoriza o impone expresamente la obligación al trabajador de laborarlas, en segundo lugar porque la obligatoriedad de tal o cual jornada no importando que sea ordinaria o extraordinaria es contraria al artículo 5o. Constitucional y a lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo que sostiene que a nadie se puede obligar a prestar servicios sin su pleno consentimiento.

Por otro lado al referirse Mario De la Cueva a la cita jurisprudencial antes transcrita señala: "Rechazamos la decisión de la Corte porque no existe norma legal alguna que obligue a los trabajadores a prestar el trabajo extraordinario" (31), reiterando el mismo De la Cueva: "La limitación a la Jornada de Trabajo persigue como propósito supremo asegurar a cada ser humano 16 horas de tiempo libre para reponer las energías gastadas para convivir con la familia y para dar rienda suelta a su espíritu" (32).

e).- Cómputo y Cuantificación de la Jornada Extraordinaria.

La jornada extra empieza a contar una vez terminada lo que sea considerada jornada ordinaria y concluye hasta por el tiempo que se prolongue ésta por circunstancias extraordinarias. Dos criterios para su cómputo: El primero es el máximo-legal que se debe estimar, nunca excedente de tres horas al día y de nueve a la semana, y el otro criterio que señala las sanciones para el caso de la inobservancia al máximo permitido para laborar tiempo extra por exceder de tres al día y nueve a la semana.

Cómo se paga el tiempo extraordinario laborado.

Supongamos que el trabajador gana por hora ordinaria DIEZ PESOS, para el caso de horas extras ganará:

- 1.- Si labora 3 horas al día ganará: \$ 60.00.
- 2.- Si labora 6 horas en una jornada día su pago será de 3 horas al 100% más: \$ 60.00, más 3 al 200% más: \$ 90.00, su total erogará por 6 extras al día: \$ 150.00, independientemente del pago de sus horas ordinarias.
- 3.- Si en una jornada semana labora 9 extras su pago total será: \$ 180.00.
- 4.- Si labora en una jornada semana 18 horas extras; 9 a 100% más: --- \$ 180.00 sino excedieron de tres al día ni de tres veces consecutivas; las otras 9 a 200% más: \$ 270.00, además de las sanciones de ley, -- erogando un total por 18 extras a la semana: \$ 450.00, además de su salario por las horas ordinarias.
- 5.- Si labora horas extras el día domingo o de descanso semanal o de descanso obligatorio, aplicando el artículo 73 de la Ley y 75 párrafo segundo, las horas extras que se laboren se pagarán así:
  - a).- Si labora 3 extras al día el pago deberá hacerse a un 400% por cada hora extra, pues la hora ordinaria en estos días se cuantifica a 300%, así, se le pagará por 3 extras: \$ 120.00.
  - b).- Si labora 6 extras el pago deberá ser: por 3 extras: \$ 120.00 y las otras 3 a un 500%: \$ 150.00, erogando un total por 6 extras --- cualquiera de estos días a: \$ 270.00.

(31) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., 1974, pág. 280.

(32) De la Cueva Mario, Opus Cit., pág. 280.

d).- Figuras a contemplarse en la Jornada Extraordinaria.

Jornada Extraordinaria y Séptimo Día.

Fundamos nuestro criterio para su distinción en la expresión con la que se conduce la Ley para la descripción de uno y otro. El primero es una prolongación -- de la jornada ordinaria por circunstancias extraordinarias; el segundo es el fundamento de la Jornada Semanal máxima de 48 horas por uno de descanso obligatorio con goce íntegro de sueldo. El sueldo en el séptimo día no laborado es pagado a hora ordinaria, en las extras a un ciento por ciento más que para la hora ordinaria. La Corte ha sostenido un criterio para su distinción al señalar:

SEPTIMO DIA, PAGO DEL, NO COMPRENDE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

No puede decirse que exista inexacta aplicación a los artículos 78 y 86 -- de la Ley Federal del Trabajo por el hecho de que la junta señalada como responsable considere que el pago del séptimo día de descanso debe hacerse de acuerdo con el salario percibido por los trabajadores durante la jornada normal, incluyendo en las prestaciones y beneficios económicos de -- que el trabajador disfruta, de acuerdo con el artículo 86 de la misma Ley, pero sin tomar en cuenta las horas extraordinarias, ya que ellas constituyen una entidad propia dentro del derecho obrero y se encuentran debidamente reglamentadas en los artículos 74 y 92 de la Ley de la materia. En efecto, el primero de esos preceptos previene que cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada, ese trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, y el segundo dice que las horas de -- trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal, por lo que tanto estas -- disposiciones hacen del trabajo extraordinario una labor distinta de la jornada normal, fijándose la remuneración de él en un ciento por ciento de la del trabajo ordinario, y no puede agravarse la situación de los patronos pretendiendo que el salario correspondiente al día de descanso deba computarse como el asignado a las horas extraordinarias.

5a. Epoca, Tomo LXXIII, Página 1591, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros.

Como ya lo hemos sostenido, dentro del posible trabajo del séptimo día, -- que cuenta desde luego con un máximo ordinario, se pueden generar horas extras.

### Prestación de un servicio distinto terminada la Jornada Ordinaria.

Existen casos en los que un trabajador presta sus servicios para un mismo patrón de manera invariable, en este caso si la naturaleza de un servicio es distinta a otra y no existe una real y virtual prolongación de la jornada ordinaria, se entenderá que son dos servicios distintos y que uno no puede ser prolongación del otro para generar horas extras, en tal sentido se ha orientado la Corte al sostener:

"No puede considerarse que si un trabajador fue contratado como mozo prestó sus servicios durante un día de cada semana como velador, esté trabajando tiempo extraordinario de acuerdo con el empleo para el que fue contratado, sino que lo que acontece en realidad es que independientemente del trabajo para el que se le contrató en forma principal, presta además servicios durante un día de cada semana en un empleo distinto; si por trabajo extraordinario debe entenderse la prolongación de la jornada ordinaria en relación con las mismas labores, resulta pertinente concluir que el trabajo de velador no puede considerarse tiempo extraordinario del de mozo, sino que tan sólo además de realizar las labores correspondientes a ese empleo desempeña un servicio distinto no equiparable bajo ningún concepto al trabajo extraordinario".

Amparo Directo 5502/963, Automotriz Tijuana, S.A., Marzo de 1964, -- 4a. Sala, Vol. LXXX, 5a. Epoca, pág. 37.

### Jornada de Emergencia y Extraordinaria.

Tres criterios de distinción al respecto. El primero hace a considerar la voluntariedad intrínseca de la jornada extra en cuanto al acto de voluntad que le genera, en el trabajo de emergencia por su naturaleza propia el riesgo o siniestro es involuntario. En segundo lugar hacemos notar los móviles. En el primero los de emergencia, el móvil es el siniestro o riesgo inminente, en el otro hay circunstancias extraordinarias, en ninguna disposición legal se señala que uno se equipare a otro o bien se comprenda uno dentro del otro, por lo que debemos considerarlos distintos; un tercer aspecto hace al pago de uno y otro. En los primeros, el pago de la prolongación a la jornada ordinaria es igual a las horas ordinarias, en el segundo el pago es en un ciento por ciento más que para las horas ordinarias.

### Trabajo a Destajo y Jornada Extraordinaria.

Precisaremos que se trata de dos figuras laborales de autonomía propia y distinta. El trabajo a destajo y consecuentemente su régimen en cuanto a su Jornada de Trabajo es exactamente igual al régimen de la Jornada de Trabajo que para cualquier trabajo su máximo legal, régimen de beneficios y demás normas adyacentes.

No existe norma alguna en nuestro Derecho Laboral que señale un régimen especial para los trabajos a destajo en ninguna condición de trabajo, consecuentemente un poco para la Jornada de Trabajo es la general que conocemos. Dentro del trabajo a destajo se goza del tiempo ordinario máximo y terminado éste se pueden generar horas extras. Así lo ha estimado la Corte al establecer:

**TRABAJO A DESTAJO, HORAS EXTRAS, PARA.-**

Los trabajadores que cobran su salario a destajo tienen derecho al pago de horas extras, siempre que deban obligatoriamente laborar una jornada más de la del tiempo señalado como límite máximo de la ordinaria. Así pues, como la Ley no distingue al fijar el máximo de la jornada en el caso de los trabajadores que cobren su salario por unidad de tiempo y de los que perciben su retribución a destajo o por unidad de obra, no cabe hacer distinción alguna.

Amparo Directo 5066/971, Darío Hernández Mejía, 19 de Junio de 1972, 4a. Sala, Informe 1972, pág. 33.

El problema del trabajo por unidad de tiempo trae a colación otra figura de la Jornada de Trabajo, que es aquel trabajador que es contratado para prestar su trabajo por una fracción de jornada únicamente. Nuestra legislación no reglamenta en forma expresa este tipo de trabajos ni este tipo de jornada. El criterio que al respecto se debe sostener es que puede el trabajador ser contratado para desarrollar sólo una fracción de la jornada de trabajo, más sin embargo nada eximirá al patrono a pagarle cuando menos el salario mínimo vigente en el lugar de la prestación del servicio. La Corte sobre el particular sostiene:

**JORNADA DE TRABAJO, DURACION DE LA.-**

Cuando un trabajador es contratado sin pactarse expresamente que su jornada será sólo de una fracción de la ordinaria y que debido a esta circunstancia se le remunerará con menos del salario mínimo, la presunción lógica y jurídica en el sentido de que fue contratado para desarrollar una jornada regular con derecho cuando menos al salario mínimo, de manera que si dentro de un juicio obrero-patronal alega el empleador que el trabajador sólo desarrollaba una fracción de la jornada normal, es a aquella a quien corresponde probar esta situación excepcional.

Amparo Directo 4058/55, Carlota Espinoza, lo. de Agosto de 1956, 5 votos, 4a. Sala, Boletín 1956, pág. 584.

e).- La Jornada Extraordinaria y otras citas jurisprudenciales.

En los conflictos laborales, cuando se trata de probar que se laboró tiempo extra y en consecuencia se reclame el pago de ellas, la Suprema Corte, atendiendo al principio de que "El que afirma está obligado a probar", ha sostenido la estricta

ta obligación al trabajador de acreditar en el juicio, tanto su número de que momento a que momento se generaron, a qué hora comenzó y a qué hora terminó y probarlas en forma pormenorizada y detallada, no bastando con probarlas en forma vaga y general. Así se sostiene:

**HORAS EXTRAS.**

Corresponde al trabajador que laboró más de la jornada legal. Amparo en Revisión 4068/959, 4a. Sala, Boletín 1960 (33).

**HORAS EXTRAS.**

La falta de pago de las horas extras no es causa de rescisión. Amparo en Revisión 3830/964, 4a. Sala, Boletín 1965 (34).

La más importante cita jurisprudencial con carácter de obligatoria es la siguiente:

**747 HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta con demostrar en forma vaga y general que se realizó el trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses y cuando ello no ocurre ha de absolverse por falta de bases para precisarlas.

Tesis 86, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, 5a. -- parte, 4a. Sala, pág. 96.

Con las probanzas que le permite emplear el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, difícilmente puede acreditarlas, por la rigidez con que se conduce la Corte. Fuera de las pruebas documentales que están al alcance del patrón regularmente y que son las más idóneas, le quedaría al trabajador la prueba testimonial para acreditarlas, más sin embargo, la misma Corte hace nugatoria esta prueba también en cuanto a efectividad para acreditarlas al sostener:

**HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

Si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, el mis--

(33) Pallares Eduardo, La Jurisprudencia de la Suprema Corte en Materia Laboral, - Porrúa, S.A., 1976, pág. 70.

(34) Pallares Eduardo, Opus Cit, pág. 70.

no toca probar haber laborado en ellas y si la Junta juzga deficiente la información testimonial no causa agravio alguno, puesto que hace uso del derecho que le otorga el artículo 550 (775 actual Ley) de la Ley Federal del Trabajo.

Tesis 27, 5a. parte, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, - 4a. Serie, 1917 a 1965, pág. 96.

Con las anteriores tesis de la Corte se ve desvanecerse la ilusión del principio laboral "de en caso de duda deba estarse a lo más favorable al trabajador", - que sanciona el artículo 18 de la Ley, de menos es reclamarlas teniendo el legítimo derecho por haberlas laborado, el problema es probarlas, y más aún que la Corte reduce materialmente la efectividad de las pruebas más idóneas para acreditarlas, o por no decirlo, anula el posible valor probatorio que llegaren a tener, ocasionando perjuicio irreparable y presentándose como un obstáculo para la debida reglamentación a la jornada extraordinaria. En tales ideas es necesario que nuestro máximo Tribunal rectifique las tesis jurisprudenciales sobre horas extras, que realmente sean equitativas en cuanto a que posibilite a ambas partes en el procedimiento, acreditar las y se obligue al patrón a entregar una constancia por escrito de haberlas laborado.

Por otro lado es evidente el olvido del legislador en la actual Ley sobre la reglamentación de las horas extras. Creemos que es necesario incorporar a los textos legales la carga de la prueba de horas extras, su forma de probarlas y los medios idóneos para hacerlo, pues así como la Jurisprudencia, como criterio interpretativo de los textos legales, fue la base para incorporar a los textos legales algunas figuras laborales como las primas vacacionales y dominicales, sus partes proporcionales, la parte proporcional de aguinaldo, la jurisprudencia habida en el período de 1931, año de la primera Ley Federal de Trabajo a 1970, resulta tan suficiente para establecer un criterio de regulación más amplia a la Jornada de Trabajo.

El legislador debió considerar dicha jurisprudencia y de ella elaborar las bases que se sostienen en distintas tesis jurisprudenciales para la prueba de las horas extras. De tal suerte a la anterior, debemos concluir que las distintas tesis jurisprudenciales sostenidas por nuestro máximo Tribunal en el período de 1931 a 1970 son suficientes para justificar una más amplia reglamentación de las horas extras, la carga de la prueba de ellos y su forma de probarlas en un procedimiento laboral.

## CAPITULO CUARTO

### LA JORNADA DE TRABAJO PARA LAS MUJERES

#### A).- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

##### I.- Consideración previa.

Desde los más remotos tiempos la mujer presentó una serie de debilidades para el desarrollo de cierto tipo de trabajos. Esa característica sería definitiva para relegarla a los trabajos del hogar y con ello a una relegación social. El hecho de la debilidad de la mujer ante el hombre se pretendió comprobar científicamente, por ejemplo el Dr. Huenchke afirma que el volumen medio del cerebro del hombre es de 1.446 cm<sup>3</sup> y el de la mujer de 1.226 cm<sup>3</sup>, el Dr. Bischoff sostiene que el peso máximo del cerebro del hombre llega a ser de 1.925 gr. y el de la mujer de 1.565 gr., el mínimo del hombre de 1.018 gr. y en la mujer de 820 gr. En lo político, en lo orgánico, en la resistencia física, etc. se buscaron los puntos de diferencia con el hombre y por consenso más o menos generalizado una supremacía del hombre ante la mujer.

En respuesta a lo anterior y con el desarrollo de la vida, la mujer va adquiriendo preponderancia para ciertas actividades, incluso supera la debilidad manifestada para otras, hasta que finalmente se va desvaneciendo la idea de su debilidad. Aparecen las teorías defensoras de la mujer, que buscan la equiparación en todo aspecto respecto del hombre, y la mujer pronto se incorpora a la producción y en consecuencia como parte de las relaciones obrero patronales es objeto del Derecho del Trabajo, por ende su trabajo es reglamentado.

Nuestra legislación laboral en todo un proceso que va desde el Constituyente de 1857 hasta nuestros días, ha pugnado por la equiparación laboral del hombre y la mujer. En la Constitución de 1917 se inicia básicamente porque el principio sostenido en la fracción VII del artículo 123 Constitucional al señalar que a trabajo igual corresponderá salario igual, no importando sexo ni nacionalidad, supeditó cualquier disposición relegatoria en materia laboral de la desigualdad en esta especie de la mujer respecto del hombre.



La Ley Federal del Trabajo de 1931 consideró que existía ya una igualdad-laboral entre hombre y mujer y que no había porque reglamentar en forma especial el trabajo de la mujer. Hizo un concienzudo análisis de la fracción V del propio artículo 123 Constitucional y llegó a la conclusión de que el único objeto de tutelar a la mujer era cuidar su embarazo, y así, en los artículos del 106 al 110 le concedió plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, artículo 19; la mujer casada necesitaría el consentimiento del marido para celebrar contrato de trabajo, artículo 21; las mujeres casadas con profesión u oficio no necesitarían consentimiento del marido para ingresar al Sindicato o ejercer su dirección, artículo 24; además las normas protectoras al embarazo.

En 1962, con López Mateos se reforman los artículos del 106 al 110 de la Ley Federal del Trabajo, se separa por primera cuenta el trabajo de la mujer y el menor, del 106 al 110-D reglamentarían el de la mujer, se prohíbe a la mujer laborar tiempo extraordinario so-pena de pagarse al 200% además de las horas ordinarias, artículo 110-A remitió al Seguro Social la obligación de crear guarderías para los hijos de las madres trabajadoras.

En 1974 se reforma el artículo 4o. Constitucional, consagrando la igualdad jurídica del hombre y la mujer, al respecto debemos señalar que en materia laboral esta igualdad desde 1917 con la fracción VII ya se había dado.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se anula la actitud paternalista de las reformas de 1962, concediéndose en lo sucesivo la misma capacidad y calidad jurídica del hombre y la mujer, sostuvo la prohibición de trabajos insalubres y peligrosos, a excepción de los que derivaran de la capacidad técnica o profesional de algunas mujeres, también se prohibió el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las 10 p.m., y por otro lado separó en dos títulos el trabajo de la mujer y del menor en el 5o. y 5o. Bis respectivamente.

Abundando sobre la reforma Constitucional de 1974 el artículo 4o. se dió con motivo del "Año Internacional de la Mujer", precisamente celebrado en México. El artículo 4o. quedó en lo sucesivo: "El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y desarrollo de la familia", originando la reforma a los artículos 133-I, 154, 155, 159, 166, 107, 170-I, 423-VII, 501-III y IV, 132-XVII y se derogaron los artículos 168 y 169, todos de la Ley Federal del Trabajo.

## B).- EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

### 1.- En el Apartado "A".

Desde el original artículo 123 en 1917, siguiendo la secuencia establecida

en la fracción VII del mismo precepto, no existió ninguna disposición que estableciera diferencia entre la mujer y el hombre. El Constituyente de Querétaro debatió en forma seria sobre tal hecho, al final se considera igual la mujer al hombre en materia laboral, estableciéndose un régimen especial para el trabajo de la mujer en cuanto a su estado de embarazo.

La actual fracción V del Apartado "A" reproduce tal aseveración al sostener: "Las mujeres durante el EMBARAZO no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación", hasta aquí no es un privilegio lo establecido para la mujer, más bien es una consecuencia de nuestra Ley para la protección de dos vidas. En la segunda parte del precepto se sostiene la necesidad de una jornada especial para la mujer: "Gozará forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir íntegro su salario y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos".

2.- En el Apartado "B".

Para el Apartado "B" en mención de 1917 a 1960 el régimen de la Jornada de Trabajo fue en los mismos términos que para cualquier otra mujer, la única diferencia es que el Estatuto Burocrático de 1941 redujo a un mes de descanso el período pre-natal.

Con la reforma Constitucional al artículo 123 en 1960, la mujer trabajadora servidora del Estado, adquiere un régimen un tanto distinto al del Apartado "A", esto responde a la naturaleza del trabajo desarrollado.

La fracción XI inciso c) de apartado en análisis, a diferencia del "A" reduce a un mes el período pre-natal y lo amplía a dos meses el post-natal, por cuanto a la tutela del estado de embarazo que motiva una jornada especial en el fondo reproduce al Apartado "A".

C).- OBJETIVOS DE LA REGLAMENTACION ESPECIAL.

El trabajo de la mujer para nuestras leyes laborales con sentido proteccionista, no desvirtúa el concepto igualdad jurídica en la materia entre el hombre y la mujer, es una consideración a un estado biológico que sus efectos y consecuencias requieren una debida reglamentación, en tal idea se orienta la regulación al traba-

jo de la mujer, no busca distinto objetivo que la regulación al trabajo de la mujer - durante el embarazo, protegerlo terminado dicho estado y el del período de la lactancia, desaparecerá en consecuencia la regulación especial, con claridad lo señala el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo.

"Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD".

En cuanto al punto de vista de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, sobre este particular en forma tacita remite el criterio a la reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional en el artículo 11.

El objetivo central es la maternidad y a consecuencia de ella se establece sobre todo en el período de la lactancia una reducción efectiva a la Jornada de Trabajo de una hora al día, incluso la Ley habla de la protección más que al producto, a la madre, pero desde luego tiende a proteger a ambos.

#### D).- REGIMEN JURIDICO ACTUAL.

1.- En la Ley Federal del Trabajo en vigor.

a).- Jornada de Trabajo del embarazo al período prenatal.

La pregunta a hacerse por primera cuenta es cuando empieza la tutela sobre la jornada especial para la mujer. La respuesta es precisamente desde que quede embarazada y hasta por seis semanas a la fecha fijada aproximadamente para el parto o antes si debido al embarazo se encontrare imposibilitada para trabajar, debiendo percibir el 50% de su salario si la prórroga no excede de 60 días, durante este período la jornada atiende al tipo de trabajo a desempeñar, su Jornada de Trabajo será la ordinariamente desarrollada.

Del embarazo al período prenatal no podrá trabajar en labores insalubres o peligrosas, jornada nocturna en industrias, en establecimientos comerciales después de la diez de la noche, horas extras, esfuerzos físicos considerables, no levantar, tirar o empujar grandes pesos, no estar de pie largo tiempo, desempeñar labores que alteren su estado psíquico o nervioso. Llegadas las seis semanas antes del parto o antes, según lo señalamos, empieza el período prenatal y debe de ahí al parto descansar con goce íntegro de sueldo.

b).- Jornada de trabajo del período prenatal a la lactancia.

Del parto, descansará otras seis semanas después. Pasadas las seis semanas empieza la lactancia y durante toda la lactancia la jornada especial. Su jornada

da ordinaria se reduce efectivamente por dos descansos extraordinarios a una hora en su jornada ordinaria al día.

El problema que se nos plantea al analizar los textos legales es que no se señala cuanto tiempo dura la lactancia o por que período se debe entender. Por tanto se entenderá que debe durar durante todo el tiempo que el menor necesite de la madre en forma inmediata, en tanto pueda por sí tomar sus alimentos.

En cuanto a la Jornada de Trabajo en la lactancia, para nuestro modesto parecer, debe seguir siéndolo como durante el embarazo: especial en cuanto al tipo de trabajo a desarrollar, en primer lugar por el estado de delicadeza que ocasionó en la mujer el parto, en segundo lugar atento a lo dispuesto por el artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o EL DE LA LACTANCIA, y sin que sufra perjuicio su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres y peligrosas, trabajo nocturno industrial en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche o en horas extras".

Lo anterior, cuando se ponga en peligro su salud por el trabajo que desempeña; pasado el período post-natal y de lactancia desaparece la jornada especial y estará obligada la mujer a desempeñar la jornada ordinaria pactada, salvo que exista imposibilidad para trabajar a causa del parto, en cuyo caso si el período no excede de 60 días debe pagársele el 50% de su salario, si excede de 60 días la imposibilidad, no hay regulación expresa, ni es considerada por el artículo 42 de la Ley expresamente, para cuyo caso a efecto de no hacer nugatoria la relación de trabajo se entenderá que se aplique la causa de suspensión que señala la fracción II del anterior precepto, en cuyo caso la suspensión es temporal y sin goce de sueldo. Con las anteriores salvedades, la mujer tiene los mismos derechos y obligaciones que el hombre, artículo 164 de la Ley.

## 2.- En la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Sobre el régimen de la jornada especial de la mujer por virtud de su maternidad, sólo su artículo 28 sostiene:

"Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fija para el parto y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos".

El precepto repite lo dispuesto por la fracción XI inciso c) del Apartado-

"B" del artículo 123 Constitucional, pensamos que faltó reglamentación a la Jornada de Trabajo para la mujer, pues su trabajo tiene las mismas características que el que otra trabajadora desarrolle, por ende debió hacerse lo mismo que en la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Más sin embargo a lo anterior, tal parece que al legislador de 1963 no preocupó al sostener la aplicación-supletoria de la Ley Federal del Trabajo al artículo 11 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

## CAPITULO QUINTO

### LA JORNADA DE TRABAJO PARA LOS MENORES

#### A).- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La experiencia histórica de las jornadas de SOL A SOL con dos horas intermedias de descanso durante el día, característica del Porfiriato, pactada por el trabajador o impuesta arbitrariamente, también al menor el afecto. No olvidemos que gracias a que famoso Laudo del tirano Díaz con motivo del conflicto huelguístico de Río Blanco, Veracruz, se señaló la prohibición al trabajo del menor de 7 años de edad, lo que implicaba que la edad mínima para laborar era a los 7 años y que el menor también pudiere trabajar jornadas de SOL A SOL.

Llega el artículo 123 Constitucional, en el que se señala con su tono conciliador de clases, la edad mínima para laborar a los 12 años, la institución de la jornada máxima del menor de seis horas al día y la plena capacidad de ejercicio en materia laboral a los 16 años.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 recoge los principios del artículo 123, señala la edad mínima para trabajar a los 12 años de edad y la institución de una Jornada de Trabajo de seis horas al día.

En 1962 se produce una importante reforma a la fracción II y III del artículo 123 Constitucional, estableciéndose en lo sucesivo la edad mínima para laborar a los 14 años, continuando la jornada máxima obligatoria de seis horas al día. Consecuente a la reforma se afirma la capacidad plena en materia laboral para ser sujeto de derechos y obligaciones a los 16 años de edad, mostrándose en nuestro sistema de derecho como una excepción, pues la mayoría de edad se adquiere a los 18 años y sea el menor sujeto de derechos y obligaciones con plena capacidad de ejercicio.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se afinan algunos aspectos. Por primera cuenta se separa el trabajo del menor de la mujer, reglamentándose el primero en el título Quinto bis, conteniendo normas de tutela y protección, sobre todo en lo referente a su Jornada de Trabajo, al respecto el Maestro De la Cueva señala:

"Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico, su salud y preservar su moral"

dad" (35).

Parecido criterio sostuvo la reforma Constitucional de 1962 en su exposición de motivos al sostener:

"Estos trabajadores -los menores de edad- constituyen la reserva humana nacional, por lo que es natural que el Estado vigile que su trabajo no estorbe su desarrollo físico y su preparación cultural".

## B).- EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

### 1.- En el Apartado A).

Aún con recelo, el original artículo 123 Constitucional señaló la edad mínima para laborar a los doce años de edad y que el trabajo del menor de esta edad no puede ser objeto de trabajo alguno en su fracción III. El criterio por otro lado respondió desde luego a las consecuencias de la propia Revolución que ocasionó la muerte a cerca de un millón de personas.

La Jornada de Trabajo consignada en la fracción III del artículo 123 en 1917 se entendió sólo extensible al menor del período comprendido entre los 12 a 16 años, el mayor de esta edad se le aplicaría la fracción I, es decir, la jornada máxima de ocho horas. Con la reforma de 1962 la Jornada de Trabajo para el menor no varía, sólo se establece la edad mínima para laborar a los 14 años y a los 16. El actual artículo 123 Apartado "A" sostiene la edad mínima para trabajar a los 14 años y la jornada especial para el menor de seis horas en el período de los 14 a los 16 años en su fracción III.

### 2.- En el Apartado B).

Lo más raro, vélgase la expresión, es que ninguna de las catorce fracciones del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional reglamentan el trabajo del menor ni aún menos hablan de su Jornada de Trabajo, ignoramos la razón. Para el caso nos concretaremos a decir que en su defecto deben aplicarse los principios generales del Derecho y supletoriamente la legislación del Apartado "A".

## C).- OBJETIVOS DE LA REGLAMENTACION ESPECIAL.

El objetivo central radica en tutelar la persona del menor en lo físico, bio

(35) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., - 1974, pág. 427.

lógico y psíquico, instituyéndole una jornada máxima por laborar de seis horas al día, tomando en consideración que en el período de los 14 a los 16 años su edad es temprana para el trabajo, el exceso de trabajo por su cuantía puede provocar desequilibrios en su vida personal y trascender al seno familiar y social.

#### D).- REGIMEN JURIDICO ACTUAL.

##### 1.- En la Ley Federal del Trabajo.

A efecto de evitar la degeneración de la especie, el envejecimiento prematuro y la proliferación de riesgos y accidentes de trabajo, se le asigna como jorna da máxima obligatoria la de seis horas diarias.

A su vez la jornada máxima de seis horas al día recibe otro beneficio. Deberá dividirse en períodos máximos de tres horas y entre cada período disfrutar de reposos de una hora por lo menos, artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo. Por otro lado le es prohibido laborar al menor de esta edad en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos que afecten la moralidad y buenas costumbres, trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajos subterráneos o submarinos, trabajos superiores a sus fuerzas o los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal en establecimientos no industriales después de las diez de la noche, horas extras, domingos, días de descanso obligatorio, insalubres y peligrosas y otras análogas.

Por cuanto al trabajo extraordinario del menor el maestro De la Cueva sos tiene:

"La primera de las prohibiciones del trabajo extraordinario del menor tiene como finalidad evitar esfuerzos exagerados que puedan dañar su salud o impedir el desarrollo físico del menor. La prohibición del trabajo en los domingos y descansos obligatorios propone permitir a los menores reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte, realizar paseos con su familia y acostumarlos a conmemorar las fiestas nacionales y los días destinados a honrar al trabajo" (36).

Está prohibido obligar al menor trabajar horas extras en domingos y días festivos, su violación impone al patrono la obligación de pagárselas a un 200% más de lo fijado, además para las horas ordinarias, así como otras sanciones.

(36) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., 1974, pág. 430.



Para el menor de edad la jornada especial desaparece a los 16 años, el menor de 18 mayor de 16 estará sujeto al régimen ordinario que hemos señalado de la Jornada de Trabajo. La única disposición tuteladora del menor de 16 a 18 años está en cuanto a prohibir su trabajo en trabajos nocturnos industriales que nada se refiere a la Jornada de Trabajo. El régimen de la jornada especial es de los 14 a los 16 años exclusivamente. Por las anteriores consideraciones aparece la plena capacidad de ejercicio como una excepción a nuestro sistema de Derecho en general en la materia laboral, pues: "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la Ley", artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- En la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

La única disposición que reglamenta el trabajo del menor es el artículo 13, mismo que sostiene:

"Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar sus servicios, de percibir su sueldo y ejercitar las acciones derivadas de la presente Ley".

Sobre la Jornada de Trabajo del menor trabajador no la menciona precepto alguno, sólo el artículo 14 fracción II declara nulas las condiciones de trabajo que establezcan labores insalubres o peligrosas para menores de dieciséis años.

Pero a pesar de la raquítica regulación del trabajo del menor, parece ser que al legislador de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional en mayor cosa no preocupó, pues se instituye la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del "A" del mismo artículo, en el artículo II de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y con ello aplicar sobre el tema particular sus disposiciones.

Con este modesto trabajo terminamos el análisis a la JORNADA DE TRABAJO, misma que en los términos que se exponen son el punto de vista que aportamos dentro de la Ley y disposiciones, con el que sostenemos las conclusiones que adelante se precisan.

## CAPITULO SEXTO

### OBSERVACIONES PERSONALES SOBRE EL TEMA

#### CONCLUSIONES

1.- El Régimen de la JORNADA DE TRABAJO no nació en la Constitución Política de 1857, por la proliferación de las ideas liberalistas, el contractualismo característico de la época, la influencia de las teorías civilistas sobre la autonomía de la voluntad, y sobre todo la intervención del Constituyente Ignacio Vallarta.

2.- La Jornada de Trabajo surge como una norma máxima en el artículo 123 Constitucional, acumulando la experiencia histórica de nuestro pasado legislativo y cimentándola sobre la obligatoriedad y la libertad de contratación, como una seguridad jurídica en el irrestricto respeto de una de las dos más importantes condiciones de trabajo.

3.- El patrón y base fundamental de la Jornada de Trabajo es el artículo 123 Constitucional, sus leyes reglamentarias de los Apartados "A" y "B" sólo tienen este carácter. La reglamentación se da de arriba para abajo, desde el irrestricto respeto a la jornada máxima, dentro de esa base cualquier reglamentación nuestra legislación laboral permite.

4.- Todo trabajador goza del beneficio del régimen máximo de la Jornada de Trabajo que establece el artículo 123 Constitucional, ninguna ley reglamentaria puede señalar otro tipo de régimen obligatorio, sea el tipo de trabajador que se trate, lo sea particular, público, especial u otros. No existe otro régimen máximo en nuestro Derecho Laboral en general que establezca una jornada mayor a la de ocho horas.

5.- El Congreso de la Unión es el UNICO órgano legislativo que en nuestro régimen de derecho está facultado para expedir la legislación laboral, los congresos locales no tienen facultades para expedir leyes laborales, la facultad es exclusiva del Congreso General.

6.- Es erróneo el criterio de nuestro máximo Tribunal al sostener la facultad legislativa del Congreso Local del Estado para expedir las leyes que regulen las relaciones entre el Estado y sus servidores públicos, porque no existe disposición legal alguna en la que se fundamente tal facultad.

7.- La Jornada de Trabajo para el servidor público de los poderes de cada Estado nunca será superior a la de ocho horas al día, será nula la ley que establezca alguna mayor a ella.

8.- La jornada de cinco días por dos de descanso de los trabajadores del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional sólo es obligatoria en cuanto el órgano del Estado la reconozca y tienen vida dentro del irrestricto respeto a la jornada máxima de ocho horas al día, su jornada máxima obligatoria es ésta última.

9.- La ley laboral que consigna el régimen de la Jornada de Trabajo como toda norma jurídica es general, abstracta, coercible e irrenunciable, esta última característica adquirida en la materia laboral; su observancia y regulación son las partes de la relación laboral quienes tienen la responsabilidad de que se respete; la coercibilidad del régimen a la Jornada de Trabajo la tiene la Ley intrínsecamente, las partes tienen que ver bastante en ello.

10.- La Jornada de Trabajo convencionalmente fijada exige el estricto respeto al máximo de ocho horas al día, cuarenta y ocho a la semana; la autonomía de la voluntad de las partes de la relación laboral en su fijación pierde su eficacia en esta norma.

11.- La Jornada de Trabajo que hemos llamado particularmente como combinada, por la complejidad de las relaciones laborales, en la actualidad ha demostrado lo raquítico de su regulación en el artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo; es necesaria una más adecuada regulación, pues atenta contra el régimen de la jornada máxima.

12.- La reducción a la Jornada de Trabajo sólo tiene verdadera efectividad como una modificación legislativa al régimen de la jornada máxima que establece el artículo 123 Constitucional.

13.- La Jornada de Trabajo para los trabajos especiales es la que consigna el artículo 123 Constitucional, es un caso de reglamentación a la Jornada de Trabajo convencionalmente fijada y que a veces adquiere vida otro tipo de jornada no mayor a la máxima, atendiendo no al trabajador que lo sea especial, si al trabajo que es de esta última forma, por atender circunstancias específicas del trabajo mismo.

14.- La Jornada Extraordinaria en nuestro Derecho Laboral adolece de un defecto técnico, no se define que se entienda por circunstancias extraordinarias en el texto de la Ley y en que casos se darán ellas o que casos las comprenderán.

15.- Lo que hemos llamado Jornada de Emergencia adolece también de un-

defecto técnico, esto es, en el texto mismo de la Ley se regule la determinación de sus causas, encuadrándolo en algún conflicto laboral, y al trabajador la facultad de ser parte en los mismos, aportando pruebas en el procedimiento y de resultar culpable el patrón se pague al trabajador el tiempo de emergencia a un ciento por ciento más que para las horas ordinarias.

16.- No es obligatoria al trabajador laborar horas extras, el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de que existe obligatoriedad para laborarlas es contrario al espíritu de la Ley Laboral y de la Jornada de Trabajo que busca el mayor tiempo libre al trabajador, asimismo carece de fundamentación tal obligatoriedad. No existe ningún texto legal que imponga expresamente al trabajador la obligación de laborar tiempo extraordinario.

17.- La práctica y la razón demuestran que el criterio de nuestro máximo Tribunal Laboral sobre la obligación estricta de probar haber laborado horas extras, con detalle de momento a momento y con la mayor precisión es inequitativo porque imposibilita al trabajador acreditarlas en un procedimiento. Debe normarse este criterio estableciendo la obligación al patrón de entregarle al trabajador constancia escrita de haberlas laborado, a efecto de no dejarlo en absoluta indefensión en el procedimiento e incorporar al texto legal una adecuada reglamentación debido a los criterios jurisprudenciales de nuestro máximo Tribunal.

18.- La Jornada de Trabajo para el trabajador a destajo no es en nuestra legislación un caso de excepción al régimen de la Jornada de Trabajo, está sujeto al régimen ordinario de la jornada máxima, y el trabajo a destajo puede después de terminada la jornada ordinaria generar horas extras como cualquier trabajo ordinario.

19.- La Jornada de Trabajo especial para la mujer en los períodos pre y post-natales se dan debido a la maternidad, siendo que realmente su jornada se reduce a una hora efectiva en la lactancia y desaparecida ésta desaparecerá la jornada especial. La Ley laboral no precisa cuánto tiempo dura la lactancia.

20.- La jornada especial para el menor de los 14 a los 16 años únicamente responde a situaciones de orden físico, biológico y psicológico. Su jornada máxima es seis horas al día y sólo se da en el anterior período. A los 16 años es considerado como un trabajador con todos los derechos y obligaciones de la plena capacidad de ejercicio y una excepción en nuestro régimen general de Derecho.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. La Nueva Ley Federal del Trabajo. Reformada y Adicionada. 30a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1978.
- 2.- Cavazos Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Editorial Trillas, S.A. 3a. Edición. México, D.F. 1977.
- 3.- García Maynes Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. 9a. Edición. México, D.F. 1960.
- 4.- De Buen Nestor, Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. México, D.F. 1977. 2a. Edición.
- 5.- De Buen Nestor, Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo II, México, D.F. 1977. 2a. Edición.
- 6.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 2a. Edición. México, D.F. 1974.
- 7.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. 8a. Edición. México, D.F. 1964.
- 8.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. 7a. Edición. México, D.F. 1966.
- 9.- Trueba-Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. - 2a. Edición. México, D.F. 1973.
- 10.- Trueba-Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 3a. Edición. México, D.F. 1975.
- 11.- Delgado Moya Rubén. Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa, S.A. - 1a. Edición. México, D.F. 1977.
- 12.- Guerrero Euquerio. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 8a. Edición. México, D.F. 1976.
- 13.- Pomas y López Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Textos Universitarios, S.A. México, D.F. 1975.

- 14.- Pallares Eduardo. *Jurisprudencia de la Suprema Corte en Materia Laboral*. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1976.
- 15.- *Memoria de la Semana de Estudios de la Nueva Ley Federal del Trabajo*. Enero de 1970. Universidad Iberoamericana. Texto Unico.
- 16.- Ramírez Fonseca Francisco. *La Prueba en el Procedimiento Laboral*. Publicaciones Administrativas Contables, S.A. Mexico, D.F. 1977.
- 17.- Ramírez Fonseca Francisco. *El Despido. Comentarios y Jurisprudencia*. Edición Especial de Grupo Editorial, S.A. 1976.
- 18.- Bermúdez Cisneros Miguel. *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo*. Cárdenas Editor y Distribuidor, S.A. 2a. Edición. 1976.
- 19.- *Ley Federal del Trabajo*. 3a. Edición. Incluye las reformas a partir del 1o. de mayo de 1980. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 20.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. *Legislación Federal del Trabajo Burocrático*. Editorial Porrúa, S.A. 13a. Edición. México, D.F. 1979.
- 21.- *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de 1955 a 1963. Sala Laboral (4a. Sala). Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Mayo Ediciones. 1965.
- 22.- De la Cruz Gamboa Alfredo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Colección Pensamiento Actual. No. 3. Federación Editorial Mexicana, S.A. de C.V. 1a. Edición. 1972.
- 23.- Mancisidor José. *Historia de la Revolución Mexicana*. Editorial Offset Alfa--ro, S.A. 16a. Edición. 1971.
- 24.- Bram Juan. *Esbozo de Historia Universal*. Editorial Grijalbo, S.A. Librería de Porrúa Hermanos y Cía., S.A. 17a. Edición. 1972.
- 25.- Porres y López Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*. Textos Universitarios, S.A. Librería de Manuel Porrúa, S.A. 3a. Edición. 1975.
- 26.- Bram Juan. *Para comprender la Historia*. Editorial Nuestro Tiempo, S.A. 1a. Edición. 1972.
- 27.- *Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1969 de Semanario Judicial de la Federación*. Ediciones Mayo 1969. 4a. Sala Laboral.
- 28.- Marx y Engels. *Obras Escogidas*. Editorial Progreso Moscú. Servicios Biblio--gráficos Palomas, S.A. Editor y Distribuidor de Libros y Revistas. México, -- D.F. 1970.