

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO



**LA JORNADA DE TRABAJO
A LA LUZ DE LA
TEORÍA INTEGRAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

RUBÉN ROGELIO LEAL ALBA

**MÉXICO
1 9 7 4**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LA JORNADA DE TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

T E S I S

que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

RUBEN ROGELIO LEAL ALBA

MEXICO, D.F.

1974.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LA JORNADA DE TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

T E S I S

que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

RUBEN ROGELIO LEAL ALBA

MEXICO, D.F.

1974.

PROEMIO DE AGRADECIMIENTO.

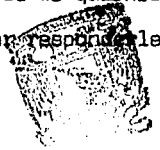
A MI PADRE de quien siempre ha tenido orientación y guía ejemplar por su invaluable constancia, responsabilidad y singular amor paterno; quede memoria imperecedera de quien para mi ha sido constante motivación de hombría y valor ante la vida.

A MI MADRE quien con gran amor y comprensión ha logrado unir siempre a la familia en su derredor con santos consejos que nos han llevado por el buen camino.

A MI ESPOSA que me ha brindado siempre cariño y comprensión y cuya compañía en mi vida familiar y profesional ha sido integrada y completa como la que busca un hombre cuando encuentra una mujer para su vida.

A MIS HIJITOS Silvia Verónica y Rogelio Eduardo quienes siempre han brán de ser en mi vida inspiración de hombría y de ternura, de progreso y firmeza, de integridad y constancia para que pueda servir de ejemplo para ellos la trayectoria que he marcado en mi vida.

A MIS HERMANOS constantes compañeros y amigos de quienes siempre he recibido apoyo y entusiasmo y a quienes he de saber responderles como se merecen.

A MI GRAN AMIGO y orientador profesional el Sr.  M. Zamudio Collado. Queda patente y firme reconocimiento de quien sabe apreciar la verdadera amistad en lo que vale.

A MI AHIJADA Marizol Zamudio López, con cariño.

A MIS TIOS de quienes he recibido ayuda, confianza, estímulo y singular dirección espiritual.

A ti esperanza, amor y Fe.

A MIS PARIENTES Y AMIGOS en quienes siempre encontré una palabra de aliento y estímulo que fortalecieron en mí la simiente del esfuerzo por el saber.

A MI MAESTRO, el Sr. Lic. Enrique Tapia Aranda como una muestra de reconocimiento a su invaluable dirección y ayuda para la elaboración de esta Tesis.

A ASEGURADORA MEXICANA, S. A., Institución en la que presto mis servicios, con una mención muy especial para el Sr. Lic. Joaquín López Aguller a quien hago patente mi reconocimiento y admiración por su tenacidad y decisión.

AL HONORABLE SINODO ante el que tendré el honor de examinarme para optar por el grado de Licenciado en Derecho y así ver cristalizados mis mejores esfuerzos.

PRIMER CAPITULO

LA JORNADA DEL TRABAJO EN LA EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La Antigüedad

La Edad Media

La Epoca Moderna

El Tratado de Versalles y la Conferencia de Washington -
de 1919. Las legislaciones extranjeras: A) Derecho Ale-
mán, B) Derecho Italiano, C) Derecho Frances, D) Derecho
Belga, Derecho Español y F) Países Latinoamericanos.

ANTECEDENTES

LA JORNADA DE TRABAJO EN LA EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo es un producto de la vida moderna en la concepción que a nosotros nos ilustra, pero esa concepción moderna es el producto de la transformación lograda a través de una lucha cruenta y desigual entre el que presta un servicio y el que lo recibe, es el producto del innegable sufrimiento, sacrificio y esfuerzo de los obreros de todo el mundo para lograr su reconocimiento como principales factores del desarrollo y el progreso de todas las naciones y de todos los pueblos, porque es el trabajo, unido al capital, no sojuzgado por el, la fuerza vital, la energía de los pueblos, es el progreso de las naciones y es la reivindicación del hombre ante sí mismo.

LA ANTIGUEDAD.

En la época antigua le fue negada la calidad de persona a todo aquel que prestaba sus servicios; así en Grecia el trabajo se consideraba indigno del ciudadano; en Roma a pesar del gran adelanto que se observa en todas las instituciones de Derecho Privado, no hay ni siquiera el más remoto antecedente en cuanto al Derecho del Trabajo, pues la prestación de servicios se consideraba propia del esclavo, como una actividad aprobiosa.

Sin embargo, en Roma se reguló la prestación de servicios con un contenido eminentemente civilista mediante las instituciones conocidas como

"locatio conductio operis" o arrendamiento de obras y "locatio conductio operarum" o arrendamiento de servicios que tanta influencia ha ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo.

Por otra parte debemos referirnos a los Colegios.

Los colegios "Collegia Especificum" eran organizaciones que tenían un carácter más bien religioso y mutualista que profesional, no gozaban de personalidad jurídica ni podían poseer bienes propios. "Alejandro Severo intentó una nueva organización, dividiendo las profesiones y permitiendo a cada Collegia, redactar sus estatutos, pero ni aún en ésta última época llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues continuó predominando sobre el interés profesional el espíritu religioso y mutualista" (1)

LA EDAD MEDIA.

"La Edad Media fue renovadora en las relaciones entre el que presta un servicio y el que lo recibe pues se hace a un lado el concepto absurdo de considerar al ser humano como una cosa sin juicio, sin voluntad y sin libertad"; (2), con todo esto, la superación no es notable, pues lo que podría llamarse derecho del trabajo en la Edad Media no es sino una serie de reglas sobre la organización y funcionamiento de las corporaciones y los gremios — que desgraciadamente se orienta a los productores haciéndose caso omiso de la clase que trabaja.

(1) Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo - Edición 1938.

(2) Alfredo Sánchez Alvarado - Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo Edición 1967.

"La estructura económica de la Edad Media corresponde a lo que los economistas llaman economía de la ciudad pues la producción y el consumo se realizan en la misma entidad sociológica, naciendo una especie de pequeño comercio practicado principalmente por extraños; la formación de las ciudades, pueblos, villas, etc., aceleró la modificación del régimen, pues la vida en común de varias unidades consumidores y productores, trajo consigo la división del trabajo y la formación de los distintos oficios dando origen así al régimen corporativo que es aquel sistema en el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen en defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas." (3).

Las corporaciones estuvieron formadas originalmente por Patronos o Maestros, admitiendose con posterioridad a los compañeros u oficiales y a los aprendices, prohibiendose a compañeros y aprendices formar Asociaciones distintas.

Las Corporaciones tenían la facultad de dictar sus propios Estatutos o Ley interna, la que les permitía regular en forma detallada las condiciones de trabajo, estando algunas corporaciones inclusive en la posibilidad de administrar justicia." (4).

Debe entenderse a las Corporaciones como un conjunto de pequeños talleres cuyos dueños eran los maestros que tenían a su servicio a los compa

(3) Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo.

(4) Alfredo Sánchez Alvarado - Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.

ñeros y aprendices por lo que se asimilaba más a una Asociación Patronal que a una agrupación obrera:

"Las principales finalidades de las Corporaciones eran: Defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaran parte de ellas y evitar la libre concurrencia entre los maestros." (5). Los compañeros trabajaban a jornal o por unidad de obra con la obligación de producir un producto de buena calidad. Se dictaron reglas sobre el salario mínimo pero ese salario mínimo atendía a la conveniencia de regularlo para impedir aumentos perjudiciales a otras Corporaciones, se realizó en protección a los capitales de las Corporaciones y no de aquellos a quienes iban destinados.

Con el tiempo fue haciéndose más insoportable la situación de los compañeros, los años de práctica aumentaron y sólo en la ancianidad se poseía el Título de Maestro, fue entonces cuando se formaron algunas asociaciones de compañeros en defensa de sus intereses lo que motivó que al advertir peligro en dichas Corporaciones fueran prohibidas y perseguidas severamente. El golpe de muerte lo recibieron con la revolución del 4 de agosto de 1789 - mediante la ley del 17 de marzo de 1791 cuyo artículo primero decía:

"Los oficios, Derechos de recepción a las maestrías y jurados y todos los privilegios de las profesiones quedan suprimidos". (6).

(5) Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo.

(6) Ley Francesa de 17 de marzo de 1791.

que hoy conocemos como contrato de trabajo en la legislación laboral y no como aquel contrato en términos de la legislación civil.

Las tres cuestiones fundamentales que un contrato de trabajo plantea son: a) Salario, b) Jornada de trabajo y c) duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en su empleo, se resolvieron en términos generales en beneficio del patrón dando siempre al obrero la acción de rescisión del contrato en su caso, acción inútil e ineficaz pues las circunstancias del obrero no podían permitirle abandonar un trabajo y quedar desamparado para perecer de inanición, de miseria y de amargura junto con toda su familia. Así se hicieron realidad al amparo de las leyes, los sueldos ínfimos, las jornadas de 12, 14 y 15 horas de trabajo y la duración de los contratos por obra determinada o por tiempo indefinido en cuyo caso se podía dar por terminada la relación contractual en cualquier tiempo y por cualquiera de las partes.

A principios del siglo XIX la nobleza pierde sus privilegios, desaparecen las trabas a la libertad del trabajo, se obtuvo la liberación teórica del campesino y todo esto enmarcaba un ánimo optimista y positivo, renace la confianza en la justicia y parece posible la igualdad, pero bien pronto la balanza se inclina y la burguesía empieza a observar al artesanado haciéndolo trabajador de las industrias tecnificadas de la época, dando así origen al proletariado que marca una nueva etapa en la lucha social, "en lo sucesivo se iba a intentar la terminación de la lucha; y de ésta oposición entre proletariado y burguesía favorecida por el laissez faire, laissez-passer del liberalismo, nació el derecho del Trabajo como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases trabajadoras, como una conquista vio-

lenta del proletariado lograda merced a la fuerza que la unión proporciona, o bien, por último como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la "paz social". (9). En esas horas amargas en que nace el Derecho del Trabajo como tal, la situación viviente del obrero es cruda y dolorosa pues el supuesto - Contrato de Trabajo que nunca fue escrito, era un establecimiento unilateral de condiciones que el obrero en el desamparo de su miseria y desesperación tenía que aceptar una por una.

LA EPOCA MODERNA.

Enfocaremos el aspecto de la Epoca Moderna desde los países más importantes de la época:

Inglaterra.- En Inglaterra se declaran abolidas las Corporaciones desde el año de 1545. En 1764 Hargreaves inventa la primera máquina de hilar, lo que ocasiona, diversamente del adelanto técnico que pudiera significar, el desplazamiento de gran cantidad de obreros con la consecuente respuesta de éstos al sentirse sustituidos por máquinas y privados del único medio de subsistencia que poseían, por lo que debido a la violencia desatada contra las máquinas, el Parlamento Inglés votó diversas leyes para frenar los ataques constantes a las industrias que utilizaban las máquinas, llegando al grado de imponer la pena de muerte, para todo aquel que utilizara la violencia contra las máquinas.

En el año de 1814 se practicó en Inglaterra una encuesta con el -

(9) Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo - edición 1938.

propósito de investigar las condiciones de trabajo de los obreros, obteniéndose un resultado desolador: jornadas de 15 a 16 horas, salarios miserables, deudas abrasadoras en las fatídicas tiendas de raya, falta absoluta de higiene en los centros de trabajo; trabajo en gran número de mujeres y niños sin ninguna protección. El General Von Horn, en 1828 rindió un informe al Rey - de Prusia en el que le decía: "La utilización del trabajo de los niños agota prematuramente el material humano y no está lejano el día en que la actual - clase laborante no tenga más sustituto que una masa físicamente degenerada" (10).

Paralelo a estos acontecimientos los obreros pugnaban por la Constitución de los Sindicatos (Trade Unions), que los unificaran y fortalecieran siendo constantemente hostilizados por el Estado y no fue sino hasta 1824 cuando el Parlamento aceptó expresamente la libertad de Asociación. La burguesía inglesa supo utilizar en su provecho el movimiento popular, planteando al Gobierno la Reforma Electoral, que se logró en el año de 1832 con ventaja exclusiva de la propia burguesía y sin provecho alguno en la clase trabajadora. En 1834 el Parlamento Inglés promulga la Ley de Beneficencia que reduce considerablemente el subsidio concedido a los artesanos y crea las "Casas de Trabajo", que resultaban verdaderas cárceles para los obreros que imbuidos de las ideas de Owen producen el primer movimiento Cartista, instaurándose en Londres la Convención Cartista con 53 Delegados el 4 de febrero de 1839, dando ésta por resultado la primer Carta enviada al Parlamento, conteniendo un conjunto de peticiones de orden político importantes como son 1.- Sufragio Universal, 2.- Igualdad de los Distritos Electorales, 3.- Supresión del Censo exigido para los candidatos al Parlamento, 4.- Elecciones anuales, —

(10) Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo - edición 1938.

5.- Voto secreto, y 6.- Indemnización a los miembros del Parlamento. Peticiones todas que fueron rechazadas por el Parlamento Inglés y reprimidas enérgicamente todas las manifestaciones de apoyo.

EN 1842 se reúnen nuevamente los Cartistas para elevar una nueva petición al Parlamento que ya contenía además un plan de acción social en el que se sostenía que el régimen imperante era una legislación de clase. En algunos párrafos decía: "en Inglaterra, Escocia, Irlanda y Gales hay miles de hombres que se mueren de hambre. Conscientes de que la pobreza es la causa principal de todos los crímenes, los abajo firmantes observan con asombro e inquietud cuan poco se hace por los pobres, por los débiles y los ancianos. Los que suscriben han visto con la mayor indignación el acuerdo de la Honorable Casa por el que se mantiene en vigor la Ley de Beneficencia, no obstante haberse aportado pruebas tan numerosas del carácter anticonstitucional del principio en que se inspira y pese a su carácter anticristiano y a las consecuencias crueles y homicidas que acarrea respecto a los salarios de los obreros y a la vida de los súbditos de este país. A pesar de la situación espantosa y sin ejemplo porque atraviesa el pueblo, la muy Honorable Casa no ha mostrado la menor propensión a reducir los gastos públicos, disminuir los impuestos ni fomentar el bienestar general. ... Los firmantes de esta petición denuncian que la jornada de trabajo, especialmente en las fábricas, excede del límite de las fuerzas humanas y que el salario por un trabajo que se presta en las malsanas condiciones de una fábrica es insuficiente para sostener la salud de los obreros y asegurarles esas comodidades tan necesarias después de un desgaste intensivo de fuerza muscular... Los que suscriben llaman la atención del Parlamento hacia los misérrimos jornales de los braceos del campo y se sienten presa de indignación al contemplar los miseros sal:—

rios de quienes velan por la alimentación de todo el pueblo... Los que suscriben lamentan vivisimamente la existencia de los más diversos monopolios dentro del país y condenan con la mayor energía que se gravan con impuestos las mercancías necesarias de que es principal consumidor la clase obrera. — Son de opinión que la abolición de los aranceles del trigo no emancipará tan poco a los obreros de sus cadenas, mientras el pueblo no conquiste el poder que suprima todos los monopolios y toda opresión... Los que suscriben señalan los monopolios actuales del Derecho del Sufragio, del papel moneda, de la posesión de máquinas y de tierra, el monopolio de la prensa, los privilegios religiosos, el monopolio de los medios de transporte y toda una muchedumbre de monopolios y privilegios, demasiado numerosos para poder controlar los todos" (11).

Con objeto de presionar al Parlamento los Cartistas decretaron una Huelga General proclamandola como el Mes Santo que fue al fracaso así como el tercer movimiento realizado en 1848 en forma de un gigantesco mitin que deshizo la policía.

No fue sino hasta 1862 cuando se celebró en Inglaterra el primer Contrato Colectivo de Trabajo con los trabajadores de la industria de la lana.

Francia.— Una vez desaparecidas las Corporaciones en Francia, quedando el Individualismo como postulado filosófico y el Liberalismo como dogma de la Economía quedó el individuo con la facultad de elegir el trabajo —

(11) H. Duncker - Lecciones de Historia del Movimiento Obrero

que más conviniera a sus intereses, a su situación, pactando teóricamente en te la Ley en condiciones de igual a igual y regulado su contrato por la Ley Civil que llegaba al extremo de asimilar el contrato de trabajo a un arrendamiento de servicios, quedando todo lo concerniente a jornada, salario y duración del contrato en favor del patrón que realmente imponía las condiciones en que se contrataba estableciendo jornadas de 12 a 14 horas de trabajo más; las partes tenían la facultad de fijar la Duración del Contrato sin aceptarse los contratos a tiempo indefinido que en caso de darse bastaba que cualquier parte quisiera darlo por terminado, sólo se requería del aviso anticipado de 10 ó 20 días. La Ley trató de frenar un poco los abusos patronales, el salario era peupérrimo y éstas eran pues las condiciones del obrero en Francia a principios del siglo pasado, condiciones cada vez más insostenibles por lo que ya para 1821 a 1839 surgieron diversas Asociaciones Secretas como "Los Amigos de la Verdad", "Los Amigos del Pueblo", "La Sociedad de los Derechos del Hombre", "La Sociedad de las Familias", "La Sociedad de las Instituciones", con diferentes tendencias, desde la democrático-burguesa hasta la socialista." (12). Son de mencionarse: los grandes movimientos huelguísticos de Lyon de 1831 y 1834 de los trabajadores de la seda, siendo de gran importancia el de 1831 ya que los trabajadores dominaron la ciudad por varios días, teniendo que luchar abiertamente en contra del ejército. Este movimiento está considerado por diversos autores franceses como uno de los tres actos subversivos de los trabajadores en Francia". (13)

(12) Alfredo Sánchez Alvarado - Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Edición 1967.

(13) Alfredo Sánchez Alvarado - Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Edición 1967.

"En 1841, ante el abuso cometido en las mujeres y los niños se dictó una Ley para reglamentar la prestación de servicios de éstos y el 22 de marzo del mismo año se dictó una Ley de Protección a la infancia. Años después en 1848 aparece el Partido Comunista y se inicia la Revolución Socialista que sostiene tres objetivos fundamentales: 1.- El reconocimiento del Derecho a trabajar, 2.- Organización del trabajo, 3.- La creación de un ministerio.

Fue tal la presión, que el Gobierno Francés reconoce el "Derecho a trabajar", creándose los talleres nacionales el 28 de febrero de 1848, quedando integrada la Comisión de Luxemburgo como encargada de la Legislación Social y reorgánizándose los Conseils de Prud'hommes antecedente inmediato de los Tribunales Colegiados de trabajo.

Merecen atención especial las conquistas de los trabajadores como son 1.- La desaparición del intermediario o testaferro así como las agencias de colocación pagadas, siendo substituidas por agencias gratuitas y estableciéndose la contratación directa, 2.- se establece la jornada de trabajo de 10 horas en París y de 11 horas en las provincias, y se pugna por el derecho de coalición sin limitación alguna". (14). En ese mismo año desaparecen los Talleres Nacionales el 21 de junio, y al subir al poder Luis Bonaparte derrumba los logros obtenidos por la lucha al elevarse las jornadas de trabajo 12 horas o más; al suprimir posteriormente la libertad de coalición el 27 de noviembre de 1849 quedando vigentes las disposiciones penales respectivas. -

(14) Alfredo Sánchez Alvarado - Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. edición 1967.

Lo anterior da origen a una reacción obrerista a base de huelgas, que siempre constituían actos delictuosos, pues el derecho de huelga sin previo derecho de asociación es ilusorio. Fue hasta el 25 de mayo de 1864, cuando se modifica el Código Penal, y en 1864 se reconoce el Derecho a la Asociación Profesional. Posteriormente se reconoció en el Sindicato el representante de mayor interés profesional siendo éste uno de los principales triunfos de la lucha obrera.

Alemania.- A partir del siglo XVI, la propia Autoridad Imperial limita las facultades de las Corporaciones para suprimirlas totalmente entre los años de 1860-1865.

En materia económica Alemania despierta retrasada con relación a Inglaterra y Francia, sin embargo adquiere un progreso industrial enorme que hace que el movimiento obrero sea muy intenso y la convierte en la primera potencia de Europa y del Mundo.

En el desenvolvimiento del movimiento obrero destaca la influencia de Lasalle y del movimiento Comunista. En el año de 1839 se regula el trabajo de los menores, el descanso semanal y la Inspección del trabajo poco después.

En 1863, se celebra en Leipzig un Congreso Obrero convocado por Lasalle, en el cual se forma la Asociación General de Trabajadores Alemanes con una declaración de principios más bien política que social.

Es el año de 1869, año de gran trascendencia para Alemania en el terreno laboral, dado que se organiza el Congreso de Eimsenach que hace nacer el Partido Obrero Social Demócrata; además se dicta por Bismark una reglamentación muy completa sobre trabajo el 21 de junio de 1869, (Gewer Beuordnung).

Esta ley fue un esfuerzo de Bismark por proteger al hombre, sin embargo se estaba aún muy lejos de llegar a una verdadera legislación laboral. Pero Bismark no estaba satisfecho y fue entonces que creó la parte más importante de su obra, el Seguro Social.

El Primero de Mayo de 1886 los martires de Chicago enarbolan su bandera de la JORNADA DE TRABAJO DE OCHO HORAS.

En 1891 se celebró el Congreso de Erfurt, del que salió el nuevo programa de la social democracia, redactado directamente por Kautsky. El programa en su parte final exige para protección de la clase trabajadora una legislación nacional e internacional sobre las bases siguientes: A) JORNADA MÁXIMA DE OCHO HORAS, consagrada por primera vez en Europa como jornada altamente humanitaria que permite a la industria un pleno desarrollo, mayor eficiencia y no absorbe la libertad humana del obrero; B) Prohibición del trabajo de los menores de catorce años; C) Prohibición del trabajo nocturno, salvo en aquellas industrias en que su naturaleza o el interés público lo exijan; D) Descanso ininterrumpido de treinta y seis horas por semana (día y medio) etc., un gran número de disposiciones de beneficio inmediato para el obrero y mediate para la industria y el desarrollo económico de un pueblo. - El 4 de agosto de 1914, se suspendió por decreto imperial la vigencia de la

egislación del trabajo en los albores de la Primera Guerra mundial.

En 1916 una fracción de la social democracia dirigida por Hosse, — constituyó un nuevo partido socialista que en unión de la Liga Espartaco — creada en 1915, poco después de la revista La Internacional, intensificó la propaganda en contra de la guerra. Ante el descontento general se creó la — necesidad de expedir el Decreto de 22 de junio de 1916, que levantó la prohibición de formar asociaciones de trabajadores, el 22 de mayo de 1918, un — verso Decreto derogó el artículo 153, de la vieja Ley de Bismarck de 21 de — junio de 1869 que consideraba como un delito la presión ejercida sobre los — trabajadores para formar parte de una coalición.

Los Decretos de 13 y 23 de noviembre; 23 de diciembre de 1917, 23 de febrero y 4 de marzo de 1919, que a la vez que reprodujeron las peticiones del programa Erfurt, encerraron los principios que fueron aceptados meses después en la Constitución de Weimar, entre ellos el primero, la jornada máxima de OCHO HORAS.

EL TRATADO DE VERSALLES Y LA CONFERENCIA DE WASHINGTON DE 1919.

Para ubicar adecuadamente el estudio sobre el tratado de Versalles y la Conferencia de Washington de 1919, es conveniente hacer una revisión de los antecedentes históricos respectivos:

"Un principio de reglamentación de la Jornada se conoció en la organización corporativa medioeval, sólo que como hace notar García Oviedo, era excesivamente larga, pues duraba de sol a sol, siendo sólo en algunos trabajos, especialmente en los mineros, donde se encuentra una reducción, por desgracia, sin control alguno.

Cuando surge en el Derecho Civil Francés el Principio de la Autonomía de la Voluntad se hace posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el liberalismo el más enconado enemigo de su reglamentación alegando en su favor las siguientes cuestiones: El hombre es libre; ¿como prohibirle que trabaje durante diez, doce o catorce horas? ¿No equivale esa prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita?. La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es, por tanto, incompatible con la libertad natural del hombre.

Así con hábiles argumentos, pretendiendo una defensa de los trabajadores ¡Oh sorpresa!, consiguió el liberalismo, durante todo el siglo pasado, detener la reglamentación.

Puede decirse que toda la crítica al individualismo y liberalismo

se dejó sentir en esta materia, pues con gran razón se ponía de manifiesto que las jornadas de quince o más horas, que apenas si dejan tiempo, al trabajador para dormir, no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una vida animal, comer y dormir, con la circunstancia de que debido a los bajos salarios ni siquiera queda medianamente satisfecho el primero de los términos. El Trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre conduciéndolo con mayor rapidez a la vejez o a la invalidez; de tal forma que quien logró entender la verdad de estos razonamientos sobre un principio de humanismo y de mayor justicia declaró nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva. ¿No es contrario a la moral y a las buenas costumbres, se decía, reducir la vida humana a la animal y minar, paulatinamente su salud?. Roberto Owen fue el primero que intentó en sus establecimientos de New Lanark la reducción de la jornada. Su ejemplo, no obstante la activa propaganda desarrollada, no tuvo eco en el parlamento inglés y sólo en algunas industrias, como en la de hilados y tejidos, se fijó en once horas la jornada máxima.

Con los decretos de la convención francesa de 1848 se efectuó un intento de reglamentación y no han faltado desde entonces, las peticiones obreras en pro de la reglamentación, siendo las más importantes las de los partidos alemanes, programas de Eisenach, Gotha y, sobre todo, la contenida en el Erfurt de 1891.

A pesar de la derrota del liberalismo y del cambio en la política de algunos Estados, nuevamente encontraron los capitalistas razones para combatir la limitación, de la jornada de trabajo, y entonces se dijo que dicha limitación traería como consecuencia una disminución en la producción;

La industria nacional va a quedar en situación desfavorable respecto de los países que no acepten la limitación, pensaban que para que pudiera darse era menester un acuerdo internacional para no afrontar los riesgos de la supuesta desventaja; a lo que los trabajadores por su parte adujeron con raciocinio justo que no era exacto que la reducción de la jornada trajera la pretendida consecuencia, en virtud de que el trabajo que produce cansancio excesivo por su duración o por su naturaleza nunca puede ser eficiente pues el hombre que trabaja catorce, quince o más horas, tiene que rendir un trabajo deficiente de lo que es lógico deducir que la reducción de la jornada de trabajo traerá como consecuencia directa un aumento en la intensidad y en la calidad del trabajo siendo muy probable lograr inclusive un aumento en la producción.

Tal era el estado de la cuestión antes de la guerra. En la mayoría de los países se habían presentado proyectos de limitación de la jornada de trabajo a los parlamentos y congresos, pero, con excepción de Uruguay que desde 1915, fijó en ocho horas el máximo de la jornada diaria, ningún Estado había legislado sobre el particular.

En el Tratado de Versalles, se fijó como uno de los primeros y más urgentes objetivos de la Organización Internacional del Trabajo la limitación de la jornada a ocho horas y fue la cuestión básica de la conferencia celebrada en Washington en el año de 1919.

1.- El proyecto de Convención de la Conferencia de Washington.- La proposición de que se fijara internacionalmente en ocho horas la duración máxima de la jornada de trabajo suscitó, desde su enunciado, una violenta dis-

cusión.

Los delegados obreros y algunos representantes de diferentes gobiernos, Francia, Inglaterra, Estados Unidos, Argentina y Uruguay, se mantuvieron firmes en la idea. Los delegados patronales, en cambio, se opusieron sistemáticamente a la reforma, aduciendo la razón de la falta de oportunidad de la medida, que fundaron en la economía, arruinada por la guerra, necesitaba de los mayores esfuerzos para reponerse; sin embargo a pesar de esta oposición, se votó un proyecto de convención que, aunque con numerosas limitaciones significó un paso decisivo en esta materia.

En los artículos primero y segundo, que en seguida se transcriben, del proyecto de convención se determinó su campo general de aplicación:

Artículo 2o.- En todos los establecimientos industriales, públicos o privados o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean con excepción únicamente de aquellos en que estén empleados sólo los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana.

Artículo 1o.- Para la aplicación de la presente convención serán considerados como establecimientos industriales, señaladamente: a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier especie. b) las industrias en las cuales los productos son manufacturados, transformados, llevados, reparados, decorados, acabados, preparados para la venta o en las cuales las materias sufren una transformación; se incluyen en ellas la construcción de navíos, la demolición de materiales y la producción, transformación

y transmisión de fuerza motriz en general y energía eléctrica. c) La construcción, reconstrucción, sostenimiento, reparación, modificación o demolición - de toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles, tranvías, puentes, muelles, diques, canales, instalaciones para navegación interior, carreteras, túneles, puentes, viaductos, canales de desagüe, albañales, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, servicios de agua y otros trabajos de construcción así como los trabajos de fundación y preparación que preceden a éstos. d) El transporte de personas o de mercancías por caminos, ferrocarriles o por agua, sea comunicación marítima o interior, comprendidos en ellos las maniobras de mercancías en los diques, malecones, muelles y almacenes de depósito, con excepción del transporte a mano.

En otros artículos se señalaron las limitaciones y modalidades al principio de la jornada de ocho horas.

Hubo un primer grupo de limitaciones y modalidades de carácter general: a) Exclusión de los trabajadores que ocuparan puestos de vigilancia, dirección o de confianza; b) Posibilidad para que cuando el trabajo en uno o dos días a la semana no llegara a ocho horas se compensará en los otros días de la misma semana c) Posibilidad de reglamentar los trabajos que se efectúan por equipos de manera que en un período de tres semanas no se pasara de ciento cuarenta y cuatro horas, así como también posibilidad de aumentar la jornada, en estos casos, a cincuenta y seis horas por semana; d) Prolongación de la jornada en casos siniestros o necesidades urgentes de la empresa, y e) Posibilidad de suspender la aplicación de la convención en casos de guerra o de acontecimientos que pusieran en peligro la seguridad nacional.

Un segundo grupo de limitaciones está constituido por las que se dictaron en beneficio de algunos países: a) Para Japón, se dispuso en el artículo noveno que la duración de la jornada para los mayores de quince años no excedería de cincuenta y siete horas por semana, hecha excepción de la industria de seda cruda, en que podía ser de sesenta; se acordó también en el mismo artículo, que la jornada de trabajo para los menores de quince años, así como para las personas ocupadas en trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que fuera su edad, no podría exceder de cuarenta y ocho horas a la semana. b) Para la India Británica se fijó, en el artículo décimo, la jornada de sesenta horas por semana. c) En el artículo once se excluyó de la obligación de aplicar la convención a China, Persia y Siam, y d) Finalmente, en los artículos doce y trece, se autorizó a Grecia y Rumanía para retardar la aplicación de la convención.

Los Resultados de la Convención de Washington.— La convención de Washington adolece, sin duda, de algunos vicios, pero, con todo y esas deficiencias, traducía una aspiración del proletariado máxime que los gobiernos, durante la guerra, prometieron, en diversas ocasiones, reducir la jornada de trabajo.

Esas deficiencias son de tres órdenes. Es ante todo la exclusión de un número considerable de trabajadores, entre ellos, los que en Europa se conocen como empleados, los campesinos, los domésticos, los trabajadores a domicilio, etc., exclusión que no se justifica. Podría argumentarse que el trabajo de los obreros industriales comprendidos en la convención requiere mayor esfuerzo que el de los demás trabajadores, más falta una prueba científica de esa afirmación y no parece cierta, ni respecto de los campesinos, ni

de los trabajadores a domicilio, ni aún de los empleados, pues que el trabajo intelectual de éstos compensa el menor trabajo manual.

Es después, la exclusión de algunos países, entre ellos Japón y la India Británica, lo que tampoco se justifica. Sólo el punto de vista imperialista de esos Estados pudo hacer que se autorizara la excepción y, sobre todo, el temor de que votaran la convención negativamente.

La convención está dominada por la idea de que el trabajador debe prestar un trabajo efectivo de ocho horas diarias y que las reducciones no deben redundar en perjuicio del patrón sino que deben ser compensadas (como si la duración de la jornada de trabajo fijada en ocho horas fuera un mínimo y no un máximo de tiempo para proteger la salud física y moral del trabajador). Así tenemos, que cuando en un día no se completan las ocho horas de trabajo, queda el obrero obligado a trabajar al día siguiente una más para completar la jornada del día anterior. Esta modalidad implica que no todos los riesgos de la empresa son a cargo del patrón, lo que al fin y al cabo es contrario al sistema del asalariado. El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo durante ocho horas diarias, disposición del empresario, más si éste no la utiliza, salvo que exista culpa del trabajador, nada hay que justifique esa obligación de compensar.

La timidez de la convención de Washington, pues de ello se trata más que de deficiencias, influyó considerablemente en las legislaciones de la mayor parte de los Estados, quienes, con más o menos modificaciones, reprodujeron sus líneas generales. Más a pesar de todo, ejerció una influencia benéfica. Pocos años después de aprobada había sido ratificada por la ma

por parte de los Estados y aún los países que no eran miembros de la Organización Internacional del Trabajo, ante el peso de la opinión mundial, se vieron obligados a dictar leyes de acuerdo con ella.

Hoy día es un principio universalmente aceptado y el problema actual consiste, ya no en fijar en ocho horas de jornada máxima, sino el establecimiento de una jornada menor.

La Oficina Internacional del Trabajo comisionó a Edgar Milhaud para que practicara una encuesta sobre los resultados que hubiere producido la implantación de la jornada de ocho horas; en ella demostró definitivamente la falsedad de los argumentos que se habían aducido en contra de la limitación.

Albert. Thomas, primer presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, resume en los siguientes términos las conclusiones de la encuesta de Milhaud:

- 1.- La implantación de la jornada de ocho horas ejerce una acción estimulante sobre el progreso técnico, y
- 2.- Ejerce una acción no menos grande sobre el rendimiento propio de los obreros, es decir, sobre el agente humano de la industria.

De acuerdo con esta encuesta, la producción mundial, lejos de disminuir, mejoró debido a que la implantación de la jornada de ocho horas, por

una parte, aumentó el rendimiento de cada obrero y, por otra, obligó a las empresas a adoptar una mejor organización, a perfeccionar su técnica, a mejorar su material, etc.

Harold Butler, presidente a la sazón de la Oficina Internacional del Trabajo subraya que la disminución de la jornada de Trabajo se va extendiendo a todos los países.

Los proyectos de la convención de 1930. En el año de 1930 volvió a ocuparse la Oficina Internacional del problema de la jornada de trabajo, habiéndose aprobado, en primer lugar un proyecto de convención para reducir — ocho horas diarias o cuarenta y ocho a la semana la jornada de los empleados de comercio y particulares y, después, una serie de recomendaciones sobre el trabajo forzado y obligatorio, sobre el trabajo en los hoteles, restaurantes, y establecimientos similares y sobre el trabajo en las empresas de espectáculos y demás lugares de diversión, asilos y hospitales.

LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS

A) El Derecho Alemán

La introducción de la jornada de ocho horas se debe a los decretos de 23 de noviembre de 1918, para los trabajadores de la industria, incluyendo a los de las minas, y de 18 de marzo de 1919, para los empleados. Tuvieron — esos decretos entre otras finalidades, la de facilitar el licenciamiento del ejército, procurando ocupación a los soldados.

Fueron refundidos en el decreto de 21 de diciembre de 1923 y reformados posteriormente por el de 14 de abril de 1927.

1.- La aplicación del principio de la jornada de 8 horas no fue general, pues se aceptaron numerosas excepciones, unas de carácter general y otras para trabajos determinados.

A.- Se autorizó el aumento de la jornada hasta diez horas diarias: a) Por acuerdo entre patrono y trabajadores, hecho constar en un contrato colectivo; b) A falta de contrato colectivo, podía el patrono solicitar de la autoridad del trabajo el aumento de la jornada; c) El patrón podía, oyendo al consejo de empresa respectivo, aumentar por dos horas diarias y durante treinta días en el año, la jornada de trabajo; d) Para aquellas industrias en que existiera demanda no satisfecha de trabajadores, y e) Por necesidades técnicas de la empresa.

B.- Para determinados trabajos, vigilancia y limpieza de las instalaciones, carga y descarga de buques y carros de ferrocarril, se permitía igualmente el aumento de la jornada, pero debía procurarse que no excediera el límite de diez horas diarias.

C.- Se permitía el aumento de la jornada aún cuando sobrepasara de diez horas diarias: a) En los casos de necesidad (Notarbeiten), entendiendo-se por tales, aquellos casos en los cuales sin la prolongación de la jornada, no fuera posible evitar daños graves para la empresa, como cuando sin esa prolongación se corría el peligro de que se perdieran materias primas o se malograrán los productos que se hubieren empezado a fabricar y b) Cuando lo exigiera

el bienestar de la colectividad.

D.- Para algunos trabajos existían reglas especiales: en los llamados trabajos insalubres o peligrosos, como el de las minas, no se podía, salvo absoluta necesidad, prolongar la jornada; y a la inversa, en panaderías y cafés era posible la prolongación de la jornada hasta cincuenta y cuatro horas a la semana.

2.- La legislación alemana mejoró la Convención de Washington en cuanto que, además de los obreros de la industria, incluyó a los empleados; - dejó fuera, sin embargo, entre otros grupos, a los campesinos y domésticos.

Al igual que la convención adoptó el principio de trabajo efectivo, de manera que era posible reparar las cuarenta y ocho horas a la semana, según conviniera a los intereses del patrono y también cuando en un día no se completaran las ocho horas, debía agregarse el tiempo faltante a la jornada de los siguientes días.

3.- La legislación no podía satisfacer las aspiraciones del proletariado, pues que, por una parte, las numerosas excepciones hicieron, bien pronto, que la jornada se elevara a diez horas y, por otra parte, aún éste límite podía ser sobrepasado.

La legislación nacional socialista no modificó las anteriores disposiciones que quedaron ratificadas por el decreto de 26 de julio de 1934. La prolongación de la jornada no se hace ya a través de los contratos colecti-

vos, que han desaparecido, sino en el reglamento de trabajo expedido por el empresario (Führer), lo que ha traído como consecuencia que el problema quede, legalmente, en manos del patrono.

B) Derecho Italiano.

La limitación de la jornada de trabajo se inició en Italia con el decreto de 15 de mayo de 1919, que fijó en ocho horas la jornada de los ferrocarrileros, tranviarios y de las personas ocupadas en la navegación. Fue seguido por la Ley de 15 de marzo de 1923, actualmente en vigor, y por su reglamento de 10 de septiembre del mismo año para los trabajadores y empleados de la industria y el comercio, del reglamento de 10 de septiembre de 1923, para los trabajadores agrícolas, y de la Ley de 16 de marzo de 1926, para los empleados particulares.

1.- El artículo primero de la Ley de 15 de marzo de 1923, fijó en ocho horas de trabajo efectivo o de cuarenta y ocho a la semana la duración normal de la jornada de trabajo, excluyendo de su campo de aplicación a los domésticos, al personal directivo de las empresas y a los agentes viajeros.

Por trabajo efectivo se entiende, conforme al artículo tercero, y aquí se encuentra la primera excepción al principio de las ocho horas, aquel que requiera una aplicación asidua y continua quedando excluidos los trabajos que requirieren una aplicación discontinua y los de simple vigilancia o custodia.

En los siguientes artículos se señalaron las excepciones: a) Previo acuerdo entre trabajadores y patronos puede prolongarse la jornada para

los trabajos preparatorios o complementarios que deban desarrollarse fuera de las horas de la jornada, como limpieza de máquinas, etc. b) Es posible, también mediante acuerdo entre trabajadores y patronos, aumentar durante cierto período de tiempo la jornada, siempre que ese aumento no exceda de dos horas diarias, ni de doce a la semana y que se indemnice a los trabajadores con una cantidad que no podrá ser menor del diez por ciento del salario de las horas de jornada ordinaria. c) En los casos de fuerza mayor o en aquellos en que la cesación del trabajo implique daño o peligro para las personas o la producción y d) Por decreto del ministro del trabajo puede prolongarse la jornada para determinada rama de la industria.

2.- En el reglamento para el trabajo agrícola, que comprende, además al forestal, se procuró garantizar ocho horas de trabajo efectivo, no computando en la jornada el tiempo necesario para trasladarse al lugar del trabajo ni los descansos. En el mismo decreto quedaron excluidos los aparceros y las personas encargadas de puestos de dirección. Finalmente, en la ley sobre el contrato de los empleados particulares, se fijaron las medidas indispensables para hacer efectivo el principio de las ocho horas.

3.- La legislación Italiana es más completa que la alemana pues — aparte de que excluye de su campo de aplicación a un grupo menor de trabajadores y de que contiene menos excepciones, reconoce que el aumento de la jornada, salvo los casos de fuerza mayor y los trabajos preparatorios y complementarios, debe pagarse con un salario adicional.

C) El Derecho Francés

Hicimos notar en la parte histórica que después de la revolución de 1848, se elevó a doce horas la jornada de trabajo de los obreros industriales. Transcurrieron muchos años, hasta que el 21 de junio de 1906, se votó una ley por el parlamento a propuesta de Millerand fijando en ocho horas la jornada de los mineros. En la misma época y siempre bajo la influencia de Millerand se introdujo la jornada de ocho horas en algunos establecimientos del Estado, más a pesar del ejemplo, no se extendió a la industria privada. En 1917, se inició un nuevo movimiento legislativo que concluyó con la ley de 23 de abril de 1919.

1.- El artículo primero de la ley establece la jornada de ocho horas para todos los establecimientos industriales y comerciales para todo el personal ocupado en ellos. Se aplica, pues, a todos los trabajadores de la industria y del comercio, independientemente de que estos establecimientos sean públicos o privados, punto este último en el que concuerda, tanto con la convención de Washington, como con los derechos alemán e italiano. Permite también la ley la repartición de la jornada con tal que no exceda de cuatro y ocho horas por semana.

Quiere la ley que las ocho horas de jornada sean de trabajo efectivo, por lo que no quedan comprendidos dentro de ella los descansos que se concedan a los trabajadores que un decreto real puede incluir dentro de sus prescripciones y las que quedan, en todo caso, fuera de su radio de acción. Concuerda el primer grupo con las disposiciones de la convención de Washington, aún cuando la lista es un poco mayor. En el segundo grupo quedaron compr-

didos y por decreto real se les hizo ya extensiva la jornada de ocho horas, - los almacenes de ventas al por menor, los hoteles, restaurantes y cantinas y los empleados de algunos establecimientos comerciales. Por último, quedan fuera de la aplicación de la ley los talleres familiares y la industria a domicilio.

Para las empresas y personas que quedan dentro de la ley se establece, por una parte, que el trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana y, por otra que la jornada de trabajo debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas, importantísima disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno.

2.- Contiene la Ley dos primeras excepciones que se refieren, a que el Estado sólo queda ligado cuando los establecimientos por el explotados se encuentren organizados como empresas y no como servicios públicos y la segunda a determinadas personas que, aún empleadas en las industrias que quedan dentro de la ley, no están protegidas por ella, como las que ocupan puestos de dirección o de confianza, los agentes viajeros y los trabajadores a domicilio.

3.- Además de esas derogaciones generales se consignan otras que pueden referirse, sea al número de horas de trabajo, sea al horario fijado en la ley, sea a ambas circunstancias.

A.- Como derogaciones a la jornada diaria de ocho horas se tienen:
a) La posibilidad de establecer la jornada inglesa; b) Las empresas donde el trabajo se hace por turnos, en cuyo caso puede prolongarse el trabajo de cada

turno por el tiempo necesario para que se entregue al siguiente, siempre que el trabajo efectivo, en tres semanas, no exceda del máximo legal; c) Los trabajos cuya ejecución no puede, en razón de su naturaleza, ser interrumpida, - casos en los cuales puede aumentarse hasta cincuenta y seis el número de horas de trabajo a la semana, comprendiendo dentro de ellas la jornada del domingo; d) Los trabajos de temporada y las empresas que hacen uso del viento o del agua como fuerza motriz, en las cuales el excedente de horas de trabajo - en la temporada o el debido a la necesidad de utilizar corrientes favorables, se compensa disminuyendo la jornada en el resto del tiempo; e) Las industrias en las que no es posible determinar con precisión la duración del trabajo diario; f) Las industrias cuyas materias primas son susceptibles de rápida descomposición y g) El aumento extraordinario de demanda de productos ocasionada por acontecimientos imprevistos.

Comparando estos distintos casos se nota que, con excepción de los tres últimos, lo que ocurre es que se compensa el mayor trabajo de unos días con el menor de otros. No es sino en los tres últimos cuando, efectivamente, hay un aumento definitivo en las horas de trabajo, que el derecho belga denomina horas suplementarias.

B.- Las derogaciones al horario de trabajo comprenden una serie de establecimientos, cuyo servicio no pueda suspenderse, como hoteles, agencias de información, empresas de gas y luz, etc.

C.- Las derogaciones a los dos principios de la ley se refieren a los trabajos preparatorios y complementarios, a los que tienen por objeto evitar accidentes, a los ocasionados por fuerza mayor o por un acontecimiento im-

previsto, a los trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o material de una empresa y a los trabajos de las personas cuya labor es esencialmente intermitente.

En todos estos casos se tiene también trabajo no compensable y, -- por tanto, horas suplementarias.

4.- Las horas suplementarias deben pagarse con salario extra, que es de veinticinco por ciento para las dos primeras horas, de cincuenta por ciento para las siguientes y de cien por ciento para el trabajo suplementario de los domingos.

5.- La vigencia de la ley puede suspenderse en los casos de guerra o de acontecimientos que constituyen un peligro para la seguridad nacional y cuando, de acuerdo con la opinión del consejo superior del trabajo y del consejo superior de la industria y el comercio exista necesidad de asegurar, por el desarrollo de la exportación, los medios de cambio indispensables a la importación de subsistencias.

6.- Algunas industrias están sometidas a un régimen más favorable: a) Las minas de carbón, pues que en la jornada de trabajo se incluye el tiempo empleado por el obrero para llegar al interior de la mina y b) Para las canteras y locales particularmente insalubres se preve la posibilidad de reducir, por decreto real, la jornada de trabajo.

E) Derecho Español

Señala García Oviedo en su "Derecho Social", los antecedentes a la

reglamentación de la jornada de trabajo en España. La instrucción de Felipe II que fijó en ocho horas la jornada de trabajo en las industrias y las leyes 1.ª y 2.ª título XXVI, libro VIII de la Novísima recopilación, que establecieron la jornada de sol a sol.

Ya en la época moderna, la ley de 27 de diciembre de 1910, fijó en nueve horas en labores subterráneas y nueve y media en la superficie, la jornada de los mineros; le sigue el real decreto de 29 de agosto de 1913, que estableció en sesenta horas semanales la jornada en la industria textil. Vie en después los reglamentos de 22 de junio de 1914, que fijaron como jornada para los peones camineros la de nueve horas y el de 15 de marzo de 1919 que señaló ocho horas para los trabajos de construcción.

El real decreto del 3 de abril de 1919 constituye la primera reglamentación total y fue sustituido por la ley de 10 de julio de 1931, actualmente en vigor.

1.- El artículo primero de la ley fija en ocho horas como máxima la jornada diaria. Permite el artículo segundo, sin embargo, cuando lo impone de la labor lo exige, que se distribuya la jornada en la semana, siempre que el trabajo diario no exceda de nueve horas y, aún cuando no lo dice explícitamente, a condición de que no pase de cuarenta y ocho horas a la semana.

Las anteriores prevenciones se aplican a todos los trabajadores, de manera que la ley española supera a todas las demás. Quedan únicamente excluidas las siguientes personas: a) Los directores, gerentes y altos funcionarios.

narios de las empresas; b) Los domésticos, c) Los porteros de casas particulares y los que vivan en el mismo edificio en que están encargados de cuidar; - d) Los guardias rurales y las personas de quienes no se exija una vigilancia constante; e) Los servicios de guardería ocasionales y de corta duración, como los relativos a cosechas a punto de ser recogidas y f) Las personas dedicadas a cuidar ganados, como los pastores.

Conviene recalcar que la ley española, en armonía con la ley sobre contrato de trabajo, no hace distinción según que los trabajadores lo sean de establecimientos públicos y privados y que, según la interpretación dada por García Oviedo, quedan también incluidos los empleados de comercio.

2.- Conoce la ley española las derogaciones a los principios expuestos.

A.- Se refiere la primera a necesidades de la industria de revisiones de un aumento en la demanda de productos. Se autoriza a los organismos paritarios oficiales para permitir los pactos de trabajadores y patronos que tiendan a aumentar la jornada de trabajo, en la inteligencia de que no podrán las horas de trabajo extraordinario, exceder de dos diarias, de cincuenta en el mes y de ciento veinte en el año, límite éste último que puede llegar hasta doscientos cuarenta cuando no exista otro personal que utilizar.

B.- La segunda excepción concierne a los trabajos que tengan como finalidad impedir grandes males inminentes a remediar accidentes sufridos.

El trabajo extraordinario de las dos especies mencionadas debe —

compensarse con un salario extra que será, por lo menos, de veinticinco por ciento, porcentaje que aumenta con el número de horas o cuando se preste en los días de descanso.

3.- Además de estas disposiciones, existe una reglamentación minuciosa para diferentes trabajos, en cuyo detalle no nos es posible entrar.

Para algunos trabajos, como el que se efectúa en el interior de las minas, se ha fijado la jornada de siete horas, interesante ejemplo que no ha sido seguido hasta la fecha por ninguna otra legislación salvo la Argentina. Para otros trabajos, por el contrario, se permite el aumento del trabajo extraordinario.

Paises Latinoamericanos.

Solamente señalaremos los puntos más importantes de las legislaciones de algunos de ellos.

1.- Argentina.- La ley que fija la jornada de trabajo está fechada el 12 de diciembre de 1929 y es de capital importancia, pues es la única ley extranjera que distingue entre jornadas diurna y nocturna, fijando para la primera ocho horas diarias y para la segunda, que comprende el tiempo entre las siete y las veintiuna horas, un máximo de siete horas.

En su reglamento de 11 de marzo de 1930 redujo a seis horas la jornada en las labores insalubres.

Las excepciones y la retribución que por el trabajo extraordinario debe pagarse son semejantes a las leyes que ya analizamos. El trabajo extraordinario debe pagarse con un cincuenta por ciento más del salario normal y de cien por ciento el que se presta en domingo.

2.- Chile.— Se encuentra reglamentada la jornada de trabajo en el Código del Trabajo de 28 de mayo de 1931, cuyas disposiciones, en lo general, concuerdan con las de la República Argentina, salvo lo relativo al trabajo nocturno y a las labores insalubres que no se encuentran consideradas. Reglamenta también el Código los trabajos discontinuos, como el de los peluqueros, disponiendo que no podrán permanecer más de doce horas en el establecimiento y que deberán tener, durante ese tiempo un descanso no menor de una hora.

3.- Otros países.— Ya dijimos que desde 1915, se fijó en el Uruguay en ocho horas, la jornada de trabajo. En los últimos años se ha hecho otro tanto en Ecuador, Panamá, etc.

SEGUNDO CAPITULO

LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO

Epoca Precortesiana

Epoca Colonial

México Independiente.- Constitución de 1857;

Huelga de Cananea, Huelga Textil de 1907.

Antecedentes del Artículo 123.- Debates del

Constituyente de 1917.

Código Político de 1917.

SEGUNDO CAPITULO

LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO

Epoca Precortesiana.- Existe una gran carencia de datos, dado que los principales testimonios que se tienen son de los conquistadores o Misioneros que los han puesto a nuestro alcance de acuerdo a su personalidad, intuición y susceptibilidad.

A la llegada de los españoles se encontraban ocupando el Territorio, además de los Aztecas o Mexicas, los Tecpanecas y los Acolhuas.

Los Aztecas habiendo superado la Economía familiar se encontraban en un período de franca Economía de la ciudad que ya entonces apuntaba a una economía Nacional. Los aztecas según J. J. Castorena (15) se clasificaban en Nobles o señores los Guerreros, los Sacerdotes y los comerciantes o Pochtecas que integraban la clase de los Poseedores.

Los Matzeguales o Desposeidos.- La Agricultura fue la principal fuente de riqueza de los Aztecas y sobre esta clase gravitaba la obligación de cultivar la tierra, no sólo para subsistir, sino para sostener a las Castas privilegiadas pero improductivas. "Los Matzehuales tenían el derecho de ofrecer sus servicios en mercados, alquilándose y prestando sus servicios a las órdenes de quienes los contrataban, generalmente los hijos heredaban las profesiones de los padres sin merecer atención el trabajo por per

(15) F.F. Castorena - Tratado de Derecho Obrero.

te de los Aztecas" (16).

Encontramos además la clase de los desheredados sujetos a una especie de servidumbre:

Los Esclavos.- Adquirían tal condición por la guerra o por sanciones que implicaban la pérdida de la libertad. Los esclavos entre los Aztecas tenían personalidad propia y jurídica, los hijos nacían libres y la mujer no adquiría la condición de esclavo; de lo que se deduce que el esclavo sólo sometía su energía de trabajo, pero no su persona.

Los Mayeques.- En general se equiparan a los siervos de la Edad Media, los cuales eran transmitidos en unión a la tierra que cultivaban, prestaban su servicio personal sólo al dueño de la tierra, según Luis A. Despo-
tín se trataba de una forma de esclavitud patrimonial.

Los Tlamenes.- Era una clase social distinta que se dedicaba exclusivamente a la carga y el transporte.

De lo anterior se concluye que, excepción hecha, de los Nobles, - todas las demás clases se encontraban obligadas a trabajar.

El pueblo Azteca no tuvo sin embargo legislación laboral.

(16) Alfredo Sánchez Alvarado - Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Edición 1967.

Epoca Colonial.- Al iniciarse la Colonia, se desconocía la gran industria, por lo que, los trabajadores tenían que sujetarse a los distintos ordenamientos. Así nos encontramos a la esclavitud, la encomienda, las ordenanzas de gremios y las cofradías.

Los sistemas implantados por los conquistadores en el Nuevo Mundo fueron la Esclavitud y la Encomienda.

La esclavitud surgió a consecuencia del reparto de tierra hecho por Hernán Cortés a su llegada. La Encomienda se consideró originalmente como una Merced Real en favor de los conquistadores, para cobrar los tributos de los indios que se les "encomendara", para protegerlos, teniendo como fin aparente el de librar de la esclavitud a los aborígenes, pero produjo un resultado contrario, ya que se convirtió en el peor sistema de explotación a que se sujetó a nuestros ancestros siendo tal el abuso que se cometió en contra de estos que fueron prohibidas las encomiendas en el año de 1524 sin que constituyera un obstáculo para que continuara su explotación.

Las Leyes de Indias.- Nuestros historeadores y juristas han dado poca importancia a las leyes de Indias, y cuando se trata de investigar sobre antecedentes de nuestras Instituciones Laborales casi se olvidan del contenido de ellas. En el contenido de las Leyes de Indias se dejaba al arbitrio del Virrey la duración de la jornada de trabajo; así la ley de Felipe II estableció. "Que los obreros que trabajasen en la construcción de fortalezas y obras militares, laborasen sólo OCHO HORAS AL DIA, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde, repartiendo en la forma que conviniera"(17)

(17) Alfredo Sánchez Alvarado - Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajador. edición 1967.

Se establece el descanso semanal con pago de salario, disfrutándose del día domingo de cada semana.

Constitución de 1857.- "Don Juan Alvarez, Presidente Interino de la República Mexicana, convocó a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, en cumplimiento del artículo 5o. del Plan de Ayutla de fecha 1o. de marzo de 1854, y del artículo 5o. del Plan de Acapulco, que modificó al de Ayutla de fecha 11 del mismo mes y año, con el fin de dar a México una Nueva Constitución, misma que después de acalorados y brillantes debates fue aprobada el 5 de febrero de 1857, empezando a regir a partir del 16 de septiembre del mismo año" (18).

El 7 de julio de 1856, Ignacio Ramírez al referirse al Proyecto de Constitución dentro de otras cosas dijo: Señores el Proyecto de Constitución que hoy se encuentra sometido a las luces de Vuestra Soberanía revela en sus autores un estudio no despreciable, de los sistemas políticos de nuestro siglo; pero al mismo tiempo un olvido inconcebible de las necesidades positivas de nuestra Patria. El más grave de los cargos que hago a la Comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros; pues bien el jornalero es esclavo del Capital que no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos; antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona.

(18) Alfredo Sánchez Alvarado - Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. edición 1967.

Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital al trabajo.

"El 18 de julio al estarse discutiendo el 12o. artículo del Proyecto dijo: ¿Como se quiere que la Ley obligue a un hombre a trabajar cuando tiene motivos para no querer hacerlo? ¿Como se quiere exigir indemnización al que no tiene con que pagarla? ¿Como prisioneros?. Esto es inicuo. Por esto se ha abolido la prisión por deudas y se ha reconocido que el crimen y no la insolvencia debe ser motivo para enviar un hombre a la cárcel. Creo que generalmente, cuando los hombres se niegan a trabajar, tienen para ello algún motivo y no obran por puro capricho; que el artesano que no quiere concluir una obra, actúa lo mismo que el abogado que no quiere seguir un pleito. Se habla de contratos entre propietarios y jornaleros, y tales contratos no son más que el medio de apoyar la esclavitud. Si la libertad no ha de ser una abstracción, sino ha de ser una entidad metafísica, es menester que el Código fundamental proteja todos los derechos del ciudadano y que en vez de un amo, no cree millones de amos que trafiquen con la vida y con el trabajo de los proletarios. El jornalero hoy no sólo sacrifica el trabajo de toda su vida, sino que empeña a su mujer, a sus hijos y los degrada esclavizándolos para saciar la avaricia de los propietarios" (19)

Al ponerse a discusión el artículo 17 del Proyecto de Constitución encontramos la intervención de Ignacio L. Vallarta, quien dice: "Yo estoy conforme con las ideas que entraña el artículo 17 que se está discutiendo,

(19) Francisco Zarco - Historia del Congreso Constituyente.

y si he pedido la palabra en contra, no es por que venga a abogar ni por la esclavitud de los trabajadores ni por la organización de los Gremios, que monopolizan la industria, secan la fuente de la producción y matan de hambre al artesano que no pertenece a ellos. No vengo tampoco a hablar en pro de las protecciones de fatal influencia que el Gobierno suele dispensar a la industria con el fin de vigorizarla y con el único resultado de destruirla.

El Derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. Este principio tan exacto en su enunciación como universal y justo en su aplicación, es el principio que sirve de base a mis opiniones en esta materia, sus consecuencias lógicas y necesariamente aceptables las reconozco también, y elevada al rango de Ley ese principio, me congratulo de que sus consecuencias sean también parte de la Ley Constitucional del país.

La esclavitud del trabajador no puede pues existir entre nosotros. El debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni la Ley incapaz de proteger para estimular el trabajo, ni el amo exigente en sus pretensiones, ruín en el salario y tal vez despósito en su conducta, podrá hacer abdicar al hombre su libertad para ejercer su industria, según su propio interés único consejero infalible en materia de la producción de la riqueza. El amo, el propietario, el dueño de la materia prima, de la fábrica o de la finca que sabe que va el obrero a ejercer su industria, cometen, no hay duda, un abuso en obligar a éste a la prestación de sus servicios de un modo que coarte su libertad.

El propietario abusa, cuando disminuye la tasa del salario, cuando le paga con signos convencionales y no creados por la Ley que representan los valores cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores, cuando veja al jornalero con trabajos humillantes, cuando lo somete a jornadas de trabajo que agotan sus energías y no le permiten desenvolver su personalidad humana.

La ley debe mejorar la suerte de la clase laborante y a ella debe tender con toda su fuerza quitando trabas, removiendo obstáculos, castigando abusos, respetando tanto la propiedad libre, como el mismo trabajo libre porque, en el último análisis, el trabajo es el único patrimonio del pobre que no tiene ni finca, ni fábrica ni otra clase de bienes.

"La Constitución Política de 1857, fue un esfuerzo enorme, vibrante de buena voluntad de la pequeña burguesía revolucionaria, en favor del pueblo mexicano, pero esterilizado por el liberalismo clásico". (20)

En 1865, la "Ley sobre Trabajadores", integrada por 21 artículos, todos de gran importancia, entre sus protecciones establecía una jornada de trabajo, descansos obligatorios y el trabajo de los menores.

Bajo el régimen de Porfirio Díaz que propició las inversiones extranjeras el horizonte no podía ser más negro y amenazador, para todo aquel

(20) Rafael Ramos Pedrueza - La lucha de clases a través de la Historia de México.

que tenía la necesidad de ganar el sustento con la prestación de sus servicios; a pesar de ello, desde el año de 1871, se habían estado formando asociaciones de obreros, con un ropaje cooperativista, que cada día tuvo mayor incremento, debiendo mencionarse en forma especial el "Círculo de Obreros Libres", que se formó el 16 de Septiembre de 1872, que de inmediato pugnó por una reglamentación en el trabajo de las fábricas del Valle de México, antecedentes de los Reglamentos Interiores de Trabajo; estas Asociaciones de obreros, actuaban casi en secreto, dada la vigencia del nefasto artículo 925 del Código Penal de 1871, que en su texto decía "Se impondrán de ocho días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas a los que formen tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo.

Acontecimientos anteriores a la Constitución de 1917 que suscitaron que la oposición al régimen de Porfirio Díaz fuese manifiesta, principalmente por el Partido Liberal Mexicano, que por medio de publicaciones en los periódicos, atacó sistemáticamente al Dictador destacando en este partido los Hnos. Flores Magón, Juan Sarabia y Manuel Sarabia, Antonio I. Villarreal, Rosalio Bustamante, Librado Rivera y otros que se agregaron al grupo como Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón, Francisco M. Ibarra, Carlos Guerra, Plácido Ríos, Lázaro Gutiérrez de Lara y otros que activamente tomaron parte en la Huelga de Cananea (Compañía Consolidada de Cobre de Cananea, S.A.) que estalló precisamente el primero de junio del propio año, cuando cuatrocientos hombres de la Mina Oversight se declararon en huelga, formulando a la empresa las siguientes peticiones: "1o. Queda el pueblo obrero -

declarado en Huelga.

El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las siguientes condiciones:

I.- La destitución del Empleo del Mayordomo Luis (Nivel 19).

II.- El minimum sueldo del obrero serán cinco pesos diarios por Ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper C. se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros, las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano en los trabajos de esa negociación, tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes" (21)

"El pliego petitorio fue firmado por el Comité de Huelga que estuvo integrado por Valentín López, Juan N. Ríos, Adolfo Duhegón, Tiburcio Esquer, Manuel S. Sandoval, Francisco Méndez, Enrique Ibañes, Juan C. Bosh - Alvaro L. Diáquez, Avelardo Andrade, Mariano V. Mesina, Esteban Baca Calderón y Justo Felix" (22)

(21) Fondo de Cultura Económica - La Huelga de Cananea

(22) Sánchez Alvarado - Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Edición 1967.

La bandera de este movimiento no podría ser más justa; salarios de cinco pesos diarios, Ocho Horas de jornada e igualdad de trato para los mexicanos con respecto a los extranjeros, pero el movimiento fue sofocado en sangre, con una serie de aprehensiones, violándose inclusive, por parte del Gobernador de Sonora, Rafael Izabal, la integridad Nacional al hacerse acompañar de tropas americanas en el terreno de los acontecimientos.

Programa del Partido Liberal.- Un mes después de haber estallado - la Huelga de Cananea, el 10. de julio de 1906, aparecía la publicación - del Programa del Partido Liberal Mexicano, que en su contenido manifiesta - "Un Gobierno que se preocupe por el bien efectivo de todo el pueblo no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión del trabajo; gracias a la dictadura de Porfirio Díaz, que pone el poder al servicio de todos los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable; en donde quiera que presta sus servicios es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos cuantos centavos. El capitalista soberano impone sin apelación las condiciones de trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero y éste tiene que aceptarlas por dos razones: porque la miseria lo hace trabajar a cualquier precio o porque si se rebela ante el abuso del rico, las bayonetas de la Dictadura se encargan de someterlo, así es como el trabajador mexicano acepta labores de doce o más horas diarias, por salarios menores de setente y cinco centavos, teniendo que tolerar que los patrones le descuenten todavía de su infeliz jornal diversas cantidades para médico, culto católico, fiestas religiosas o cívicas y otras cosas, aparte de las multas que con cualquier pretexto se les imponen "....." En más deplorable situación que el trabajador industrial, se encuentra el jornalero del campo, verdadero siervo de —

los modernos señores feudales. Por lo general estos trabajadores tienen asignado un jornal de veinticinco centavos o menos, pero ni siquiera éste - menguado salario perciben en efectivo, como los amos han tenido el cuidado de hechar sobre sus peones una deuda más o menos nebulosa, recogen lo que - ganan esos desdichados a título de abono, y sólo para que no se mueran de - hambre les proporciona algo de maíz y frijol y alguna otra cosa que les sir - va de alimento.

"De hecho y por lo general, el trabajador mexicano nada gana; se - sempeña rudas y prolongadas labores, apenas obtiene lo más estrictamente - preciso para no morir de hambre. Esto no sólo es injusto, es inhumano y re - clama un eficaz correctivo. El trabajador no es ni debe ser en las socieda - des una bestia macilenta condenada a trabajar hasta el agotamiento sin re - compensa alguna; el trabajador fabrica con sus manos cuanto existe para be - neficio de todos, es el productor de todas las riquezas y debe tener los me - dios para disfrutar de todo aquello de que los demás disfrutan. Ahora le - faltaban los dos elementos necesarios: tiempo y dinero y es justo proporcio - nárseles aunque sea en pequeña escala. Ya que ni la piedad ni la justicia tocan el corazón encallecido de los que explotan al pueblo, condenándolo a exterminarse en el trabajo sin salir de la miseria, sin tener ni una dis - tracción ni un goce; se hace necesario que el pueblo mismo por medio de man - datarios democratas, realice su propio bien, obligando al capital incommo - viable a obrar con menos avaricia y con mayor equidad..."

"...Una labor máxima de ocho horas y un salario mínimo de un peso es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador esté siquiera a - salvo de la miseria, para que la fatiga no le agote y para que le quede -

tiempo y humor de procurarse instrucción y distracción después de su trabajo, seguramente que el ideal de un hombre no debe ser ganar un peso por día, eso se comprende; y la Legislación que señale tal salario mínimo no pretenderá haber conducido al obrero a la meta de la felicidad. Pero no es eso de lo que se trata. A esa meta debe llegar el obrero por su propio esfuerzo y su exclusiva aspiración luchando contra el capital en el campo libre de la democracia.

Lo que ahora se pretende es cortar de raíz los abusos de que ha venido siendo víctima el trabajador y ponerlo en condiciones de luchar contra el capital sin que su posición sea en absoluto desventajosa. Si se dejara al obrero en las condiciones en que hoy está, difícilmente lograría mejorar, pues la negra miseria en que vive continuaría obligándolo a aceptar todas las condiciones del explotador. En cambio garantizándole menos horas de trabajo y un salario superior al que hoy gana la generalidad, se le aligera al yugo y se le pone en aptitud de luchar por mejores conquistas, de unirse y organizarse y fortalecerse para arrancar al capital nuevas y mejores concesiones" (23)

De lo anterior se deduce que el Partido Liberal conoció a fondo el problema obrero y el problema agrario, de donde inferimos con validez que la idea de incluir en la Constitución de 1917 las bases sobre las que se prestara el servicio no fue original del Constituyente de 1917.

La Gran Huelga Textil de 1907.-Las causas que motivaron los triste

(23) Fondo de Cultura Económica - Planes Políticos y otros documentos.

mente célebres acontecimientos de Río Blanco, Ver. se debieron una vez más al régimen aprobioso en que los empresarios coludidos con las autoridades políticas, mantenían a los trabajadores, con desenfrenada ambición y carencia de moral humana pretendieron reducir los exiguos salarios percibidos — por los trabajadores para obtener mayores ganancias.

Los trabajadores textiles de la región de Orizaba, formaron diversas agrupaciones con finalidades externas de ahorro y mutualidad y una serie de principios internos sólo conocidos por sus miembros que tenían por objeto hacer cumplir los postulados del Programa del Partido Liberal Mexicano no disminuyendo la inhumana jornada que normalmente era de 14 hrs. diarias, y en otras como en la fábrica Textil Hércules, de Querétaro.

En poco tiempo se adhieren a la Agrupación de Resistencia denominada Gran Círculo de Obreros Libres (1906), cuyos fundadores son José Neira y José Rumbia, trabajadores de las grandes Industrias Textiles en Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Puebla, México y el Distrito Federal, generando como consecuencia que los ambiciosos e injustos empresarios en contumacia con el Gobierno, vieran la actuación del "Gran Círculo de Obreros Libres", no como una lucha legítima y justa de los trabajadores, sino como una amenaza a sus ezbirros intereses y así el funesto Dictador Porfirio Díaz califica el movimiento obrero de los trabajadores de Río Blanco, agrupados en el Gran Círculo de Obreros Libres de "Subersivo, Contrario a las Leyes del País y por lo tanto, un peligro para la conservación de la paz y el orden de la Nación, resolviendo su disolución y la detención de sus dirigentes.

En el mes de septiembre de 1906, los propietarios de las fábricas de Hilados y Tejidos de los Estados de Puebla y Tlaxcala se unieron formando una Sociedad Patronal, misma que acogieron con simpatía los dueños de las 93 fábricas establecidas en el país.

Para fines del mes de noviembre del mismo año, los industriales recién asociados, prohíben a sus trabajadores visitas de amigos o parientes, leer periódicos o libros que no sean previamente censurados y por ende autorizados por los administradores de las fábricas; aceptar sin reserva los descuentos en su salario para fiestas cívicas o religiosas, pagar el importe de las "Canillas" y "lanzaderas", que se destruyen por cualquier causa; cumplir estrictamente con la jornada diaria y su horario de seis de la mañana a ocho de la noche, debiendo entrar por lo menos 5 minutos antes de que se iniciara la jornada diaria con derecho a disfrutar de tres cuartos de hora para tomar alimentos.

El "Círculo de Obreros Libres", ya reorganizado por acuerdo de los trabajadores que lo integran, mediante un documento hacen del conocimiento de los industriales, el descontento provocado con motivo de la vigencia de un reglamento que lesiona sus derechos, su dignidad, su libertad, la autonomía de su hogar, que mengua su salario y que impone la continuación de una jornada de trabajo a todas luces inhumana y lo elevan a la consideración de los patrones para discutir el proyecto elaborado por los primos, sin llegar a ningún acuerdo satisfactorio, pues la parte patronal no acepta ni un sólo punto del documento aludido, en cambio sostiene la vigencia de su reglamento.

Ante la intransigente actitud de los industriales el círculo de -
Obreros Libres acuerda lanzarse a un movimiento de huelga con los 6,000 tra-
bajadores que lo integran y la huelga estalla el día 4 de diciembre de 1906
abarcando 30 fábricas entre ellas unas en la Ciudad de Puebla, Atlixco y -
San Martín Texmelucan del Estado de Puebla y otras en el Estado de Tlaxcala.
El viernes 7 del mismo mes, tiene verificativo en el Teatro Guerrero de la
Ciudad de Puebla un grandioso mitín organizado por los huelguistas presidi-
do por Pascual Mendoza, Jovito Silva, Regino Romero, Fernando Rocha y Agus-
tín Durán" (24)

Interviene el Clero por medio del Arzobispo de Puebla en contul-
nio con los industriales textiles haciendo a los obreros la dolosa insinua-
ción de solicitar la intervención del Presidente de la República como árbi-
tro en las dificultades obrero-patronales por medio de una carta que se au-
todirige el mencionado Arzobispo para solicitar la intervención del Presi-
dente.

Desgraciadamente los trabajadores tragan el anzuelo y designan una
Comisión que los represente ante el Presidente Porfirio Díaz ante quien se
presentan y le hacen saber plenamente su situación mediante el relato de -
sus vicisitudes mostrándole el proyecto de reglamento elaborado por ellos -
mismos y que rechazaron los industriales textiles.

(24) Luis Araiza - Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Unica edición
1964.

El Dictador se concreta a manifestar que después de oír los razonamientos de los dueños de las fábricas de Hilados y Tejidos, emitirá su laudo a la mayor brevedad. José Ives Limauntour del Gabinete de Porfirio Díaz, ofrece la iniciativa a la clase industrial del Lock-out o Paro, para contrarrestar la Solidaridad de los huelguistas, procedimiento por el cual cierran sus puertas las fábricas de "Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, Orizaba, Cerritos, Cocolapan, San Antonio Abad, Miraflores, La Colmena, Juanacatlán, la Hormiga, La Teja, Santa Teresa, La Magdalena y Santa Rosalía en resumen, más de cincuenta mil obreros en la calle, sin salario, víctimas de la burguesía, capitaneada por los Ives Limantour". (25)

El día 4 de enero de 1907, el Vice-Presidente Ramón Corral, cita al Palacio Nacional a la representación obrera a fin de que reciba del propio Presidente de la República, el pliego que contiene su laudo, como árbitro del conflicto, mismo que da lectura al citado documento y con voz autoritaria y de alto mando ordena a las representaciones obreras retornar a su lugar de origen y una vez rendido el informe de su cometido reiniciar los labores interrumpidas, el lunes 7 de enero.

Ramón Corral Vice-Presidente de la República envió a los Directores de los Periódicos una carta en los siguientes términos:

(25) Luis Araiza - Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Unica edición - 1964.

Estimados Señores:

Tengo el gusto de remitir a ustedes inclusa copia de los puntos - acordados entre el Sr. Presidente de la República y los industriales dueños de fábricas de hilados y tejidos en el Distrito Federal y en varios Estados de la República, para poner término a la actual situación creada con motivo de las huelgas de los obreros, y de la clausura de dichas fábricas.

Me es grato manifestar a ustedes que los industriales han ofrecido al señor Presidente realizar lo más pronto posible, tanto la nivelación de tarifas de salarios de las fábricas, como las demás reformas que tienen por objeto mejorar la condición de los trabajadores.

Enero 5 de 1907.

Ramón Corral.

El Laudo del Dictador se presenta en los siguientes términos:

Laudo.

Dictado por el C. Presidente de la República a que deberán someterse los industriales y los obreros de las fábricas de hilados y tejidos efeg todas unas por la huelga decretada por los Trabajadores y las otras por el cierre de las factorías acordado por los patrones.

Artículo 1º - El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas, en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro y Tlaxcala y en el Distrito Federal; y todos los obreros

entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse, o que sus propietarios hayan dictado posteriormente, y a las costumbres establecidas.

Este artículo 1º dejaba sujeto a los trabajadores a los reglamentos que fijaban la jornada de trabajo comprendida entre las 6 Hrs. a las 20 Hrs., un total de 14 Hrs. diarias.

Artículo 2º .- Los industriales dueños de dichas fábricas, por medio de los representantes que se hayan en esta capital, ofrecen al Sr. Presidente de la República, continuar haciendo el estudio que han emprendido - desde antes de la huelga actual de obreros, con objeto de uniformar las tarifas de todas las fábricas sobre las bases siguientes:

I.- Los obreros que trabajen en las máquinas de preparación, hilados o tejidos en una fábrica, recibirán salarios iguales a los que perciban los trabajadores de su clase en las demás fábricas de una región o distrito fabril, en donde las condiciones de vida y de trabajo sean idénticas.

II.- Los demás trabajadores de las fábricas, no comprendidos en la fabricación anterior, incluyendo a los maestros, cabos, etc., serán pagados según convenios que celebren con los Administradores respectivos.

III.- La nivelación de los sueldos a que se refiere la fracción - primera, se hará sobre la base de aceptar para cada región el promedio de las tarifas más altas que en ellas rijan para productos de igual clase.

Artículo 3° .- Se establecerá en las fábricas el sistema de dar a cada obrero una libreta con las contraseñas necesarias para su autenticidad, y en la cual se anotarán los datos que se consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad, y aptitudes del operario.

Las anotaciones que el administrador haga en la libreta las hará constar en un registro y pondrá el mayor cuidado en que sean enteramente imparciales y verdaderas. Cuando un obrero pierda su libreta, se le dará otra a su costa en la inteligencia de que el valor de ella no excederá de cincuenta centavos.

Los obreros cuando ingresen a una fábrica, tendrán la obligación de presentar su libreta al Administrador y éste deberá firmar la libreta al aceptar al obrero y cuando el último haya de separarse de la fábrica.

Artículo 4° .- Ofrecen los señores industriales al señor Presidente de la República, ocuparse desde luego en estudiar los reglamentos de las fábricas para introducir en ellos las reformas y modificaciones que estimen convenientes, tanto para organizar los intereses y la buena marcha de sus establecimientos, como para mejorar hasta donde sea posible, la situación de los obreros. Especialmente introducirá las mejoras siguientes:

I.- Las multas que se establezcan por falta de cumplimiento de los obreros y por otras que se expresarán en los reglamentos se destinarán íntegras a un fondo para auxiliar a las viudas y huérfanos de los obreros.

II.- No se harán descuentos a los obreros para pago de médicos, - para fiestas religiosas o profanas, ni para otros fines. Cada fábrica pagará un médico por igual, para que lo ocupen los obreros que lo deseen.

III.- Solamente se cobrarán a los obreros las lanzaderas, canilla y otros materiales de las fábricas que se destruyan por su culpa; pero no lo que se rompan o concluyan por el uso a que están destinados. Esto se de terminará por el Administrador, tomando en consideración los informes de -- los maestros.

IV.- Los obreros podrán recibir en sus habitaciones a las personas que estimen convenientes, quedando a cargo de la autoridad dictar los reglamentos que sean necesarios para la conservación del orden de la moral y de la higiene y de la manera de hacerlo cumplir.

V.- Cuando un obrero sea separado de una fábrica por causa que -- constituya delito o falta de los que castigen las leyes o están previstos en los reglamentos de las fábricas, tendrán un plazo de seis días para desocupar la casa que esté ocupando, contándose ese plazo desde que se le pague -- su raya. Cuando su separación se verifique por causa que amerite, castigo impuesto por la ley o porque en los registros de los obreros que se acostumbraran a las entradas y salidas de las fábricas se descubra que llevan ar--mas o cerillos, deberá desocupar la casa el mismo día que se le pague su raya.

Artículo 5º .- Los obreros que tengan alguna reclamación o solici-

tud que hacer, la presentarán personalmente por escrito que firmarán ellos mismos, al Administrador quien deberá de comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de quince días.

Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dicte la resolución, y si cuando ésta se les da a conocer, no quedaran satisfechos podrán separarse del trabajo.

Artículo 6º .- Los industriales procurarán mejorar las escuelas — que hay actualmente en las fábricas, y crearlas en donde no las haya, con el fin de que los hijos de los obreros reciban educación gratuita.

Artículo 7º .- No se admitirán niños menores de siete años, para — trabajar en las fábricas, y mayores de esa edad sólo se admitirán con el — consentimiento de sus padres, y en todo caso no se les dará trabajo sino — una parte del día, para que tenga tiempo de concurrir a las escuelas, hasta que termine su educación primaria elemental.

Se recomendará a los Gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros.

Artículo 8º .- Los obreros deberán aceptar que los Jefes políticos respectivos nombren personas que se encarguen de la dirección de los perió-

dicos que publiquen, con objeto de que en ellos no se deslicen injurias a nadie, ni se publiquen doctrinas subversivas que extravían a los mismos obreros. Estos podrán escribir en dichos periódicos, dentro de esos límites, todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras, y de inspirar hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro.

Artículo 9º .- Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula 5a. se establece la forma de que hagan conocer sus quejas y sus solicitudes con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo.

El 6 de enero de 1907, se da a conocer el Laudo Arbitral despertando las más encendidas pasiones de los obreros en busca de la justicia social y se hace sentir profundamente la repulsión al Laudo en Puebla y Orizaba.

Así es como el 7 de Enero de 1907, en Tangango de Río Blanco, Cantón de Orizaba, Estado de Veracruz, las pasiones después de la Asamblea del día anterior han llegado al paroxismo, se encuentran exacerbadas y los obreros resuelven no regresar al Trabajo en tan denigrantes condiciones por lo que a fin de tomar una decisión que los lleve a la solución de su conflicto improvisan un mitin en la puerta de la Fábrica de Río Blanco, frente a la cual se encontraba una de las "Tiendas de Raya", propiedad de Víctor García, donde tenía establecido "El Centro Mercantil", que comprendía Lencería, Zapatería, Ropa, Abarrotes, Panadería, Carnicería, Molino de Maíz, Cantina, Pulquería y Billares. Este inicuo e irresponsable comerciante provoca un grave incidente en el momento del mitin, pues arroja a las mujeres fuera de

su establecimiento lanzando imprecaciones contra los obreros en masa a -- quienes ya sólo bastaba "una gota para derramar el vaso", por lo que al conocer los hechos y ante la arenga de Margarita Martínez asalta la tienda tomando todo aquello que tanto necesita y la quema, haciendo lo mismo en su marcha hacia Nogales y Santa Rosa. A su regreso y sin que curce su imaginación, el mensaje de muerte que espera el Coronel José Ma. Villarreal, Jefe del 13o. Batallón de Infantería de Guarnición de la Plaza de Orizaba ha salido de la Capital dado por el carnicero Subsecretario de Guerra General Rosalino Martínez y así en su retorno la tumultuaria columna obrera en una curva del camino, frontera de Nogales y Santa Rosa aparece el 13o. Batallón de Infantería y a la voz del clarín de Fuego suena la descarga de mortiferos proyectiles y ruedan por el suelo cientos de obreros que luchan por una situación más humana y reclaman sus sagrados derechos.

Planes, Leyes, Decretos y Proyectos que precedieron al Código Político de 1917.

PLANES.-

Son de mencionarse fundamentalmente en relación con el tema que tratamos:

El "Plan Político Social" de fecha 18 de marzo de 1911 para los Estados de Campeche, Guerrero, Michoacán, Puebla, Tlaxcala, y Distrito Federal, suscrito por José Pinelo, Joaquín Miranda Padre y Joaquín Miranda hijo Carlos B. Mújica, Rodolfo Magaña, Antonio Navarrete, Gildardo Magaña, Francisco y Felipe Fierro, Gabriel Hernández, Francisco Maya, Miguel Frias, y Felipe Sánchez, así como Dolores Jiménez y Muro, que acusa cierta idea de eng

vadora al establecer entre otras normas en su apartado XI.- Las horas de trabajo no serán menos de ocho horas ni pasarán de nueve.

El Plan Orozquista o Pacto de la Empacadora de 25 de marzo de 1912 suscrito por Pascual Orozco hijo, Inés Salazar, Emilio P. Campa, etc., que suprime las Tiendas de raya, establece el pago en efectivo de los jornales y en las fracciones III y IV del mismo artículo 34: III.- Se reducirán las horas de trabajo, siendo éstas diez horas como máximo para los que trabajen a jornal y doce horas para los que lo hagan por destajo.

IV.- No se permitirán que trabajen en las fábricas los niños menores de diez años y los de esta edad hasta la de dieciseis sólo trabajarán 6 horas al día.

El Programa de Reformas Politico-Sociales de la Revolución, aprobado por la Soberana Convención Revolucionaria celebrada en Jojutla, Estado de Morelos el 18 de abril de 1916, en el cual se deslinda la cuestión agraria y obrera, estableciéndose en su parte relativa los siguientes:

Art. 6o.- Precaer de la miseria y del futuro agotamiento a los trabajadores, por medio de oportunas reformas sociales y económicas como son: una educación moralizadora, leyes sobre accidentes de trabajo y pensiones de retiro, reglamentación de las horas de labor, disposiciones que garanticen la higiene y seguridad en los talleres, fincas y minas, y en general por medio de una legislación que haga menos cruel la explotación del proletariado.

LEYES.-

Digna de mención es la Ley de Manuel M. Dieguez, de 2 de septiembre de 1914.- El incansable luchador con la experiencia adquirida en el sabor amargo de la huelga de Cananea de 1906, en la que tomó parte ya que fue miembro del Comité de Huelga, cuando tuvo oportunidad, consagró los ideales por los que había luchado, y así, siendo Gobernador del Estado de Jalisco, expidió una Ley que lleva su nombre, Ley que reglamenta el descanso semanal debiendo ser éste el domingo de cada semana con algunas excepciones por las actividades propias de la explotación; se establecieron como días de descanso obligatorio, el 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre. En materia de vacaciones se establecía un período de 8 días al año; la jornada de trabajo sólo aplicable a los comercios se iniciaría a las 8 horas para concluir a las 19 horas, pero con un descanso de 2 horas en la parte intermedia de la jornada; por su incumplimiento se fijaron una serie de normas y cualquiera podría hacer la denuncia correspondiente.

Ley de Manuel Aguirre Berlanga.- En el Estado de Jalisco el 7 de octubre de 1914, da a luz el Gobernador del Estado la Ley laboral que lleva su nombre. Esta Ley es una de las más completas; entre sus disposiciones establece una jornada máxima de NUEVE HORAS, que no podían ser continuas. En el trabajo a destajo se estableció que en 9 horas el obrero tenía que obtener cuando menos el salario mínimo. Regula además el trabajo de los menores, riesgos profesionales etc.

El 19 de octubre de 1914, nace la Ley del Trabajo de Candido Aguilar que contiene una serie de disposiciones en relación con la Jornada Má-

xima de Trabajo, cuya duración no podía exceder de nueve horas, un descanso semanal, un salario mínimo y una serie de sanciones para el caso de incumplimiento.

En la Ley del Trabajo de Yucatán de 11 de diciembre de 1915, promulgada por el General Salvador Alvarado, la Jornada del Trabajo se reduce A - OCHO HORAS DE LABOR DIARIA.

DECRETOS.-

Es importante incluir ciertos Decretos que constituyen históricamente un antecedente de las Instituciones de nuestra materia, por ésto, hemos considerado idoneo hacer referencia al "Decreto que crea el Descanso Semanal obligatorio y la Duración de la Jornada", de fecha 8 de agosto de - - 1914, en el Estado de Aguascalientes por el Gobernador y Comandante Militar Alberto Fuentes D. En este Decreto se consignó la obligación de que los encargados de tiendas, fábricas, talleres, etc., concediera un descanso semanal, considerando el día de 24 horas. Que los propietarios de las diversas empresas afectadas, cerraran sus establecimientos, un día a la semana; que el máximo de tiempo de labor era de 9 hrs., pero sin ser consecutivas; fijó la obligación de contratar el número suficiente de trabajadores en aquellas labores que no pudieran interrumpirse para que los trabajadores disfrutasen de un descanso semanal, y no laborasen más de la jornada máxima.

El Decreto sobre Salario Mínimo dictado por Eulalio Gutiérrez, Gobernador y Comandante Militar del Estado de San Luis Potosí de 15 de septiembre de 1914, establecía una jornada de trabajo de 9 horas diarias.

El Decreto Relativo al Proletariado Rural, dictado por Luis F. Domínguez, Gobernador Militar del Estado de Tabasco de fecha 19 de septiembre de 1914. Por este Decreto quedaron abolidas las deudas de los peones de campo, y el sistema de servidumbre; por el sólo hecho de pisar tierra Tabasqueña quedaba libre todo sirviente de deudas; se limitaban los préstamos futuros, prohibiéndose que los peones laboraran más de ocho horas diarias.

El Decreto del General Obregón sobre Salario Mínimo dictado en la ciudad de Celaya, Guanajuato, el 9 de abril de 1915, contiene la prohibición de aumentar las horas de labor, quedando vigente en los Estados de Guanajuato, Hidalgo, Michoacán y Querétaro. Este Decreto fue confirmado por Don Venustiano Carranza, el 26 de abril de 1915.

PROYECTOS.-

El proyecto que consideramos de mayor relevancia fue el que formuló el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Gobernación el 12 de abril de 1915, y que recibió el nombre de "Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo".

El Proyecto contiene una explicación sobre lo que debía entenderse por contrato individual y colectivo de trabajo; sobre la Jornada de Trabajo, cuya duración sería de 8 horas y la forma de computarlas sin contar el tiempo de que dispusieren los trabajadores para descanso y comidas. Descansos semanales y descansos obligatorios considerándose dentro de estos últimos el 10 de Mayo y el 16 de Septiembre. Se considero capaces para contratar a las mujeres casadas y a los mayores de 18 años, y para los menores de esta edad, pero mayores de 12 años, se imponía la exigencia de la autorización

ción del padre para contratar, con trabajo sólo diurno y la jornada limitada a 6 hrs.

Desliga el Contrato de Trabajo del Derecho Civil.

Código Político de 1917.

"En los años de 1911 a 1913, se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la Fracción Militar, de Victoriano Huerta. Una vez más se irguió el pueblo de México, en defensa de su Ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes. El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el Gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condenó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la constitución violada; en él, el ejercito del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo" (26)

Nuestra Declaración de Derechos Sociales nace de la Revolución Social Mexicana como un derecho nuevo, como un derecho creador de nuevas aspiraciones y mejores metas, da origen a un nuevo mundo en que el trabajador será elevado a la categoría de persona para que viva como tal en el mundo

(26) Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo. Edición 1938.

de la realidad social; será en adelante considerado como fuerza de trabajo con dignidad humana, con derechos propios y derecho a reclamarlos y hacerlos realidad cristalizando los ideales enmarcados por todos los valientes que ofrendaron su vida en aras de una justicia propia de la que ellos sólo tenían conciencia pero que no les fue dable disfrutar.

"El 14 de septiembre de 1916, convocó Carranza al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente que determinara el contenido futuro de la constitución. Según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo 50, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año o la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron las iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el Proyecto del artículo 50, incluyó en él el principio de la Jornada Máxima de Ocho Horas. Prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consigné el descanso hebdomadario" —

(27)

(27) Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo. Edición 1938.

Pensamiento de los Constituyentes.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate el que fuera ilustre director y catedrático de la Facultad de Derechos de la UNAM., Don Fernando Lizardi.

Fernando Lizardi.- Este último párrafo en donde principia diciendo "La Jornada Máxima de Trabajo obligatorio no excederá de ocho horas", - le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el artículo 4o. garantizaba la libertad de trabajar y éste garantizaba el derecho de no trabajar; si estas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubieran colocado más bien en el artículo 4o. que en el 5o. en caso de que se debieran colocar; pero en el artículo 4o. ya están colocadas porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode. Más adelante, según el Proyecto presentado por el ciudadano Primer Jefe, se dan facultades al Congreso de la Unión para legislar sobre trabajo. De consiguiente si en alguna de esas leyes se imponen esas restricciones es evidente que la violación de esas restricciones convertiría al trabajo en ilícito y no tendría ya la garantía del artículo 4o.

Están comprendidas en ese artículo las restricciones de referencia al hablar del trabajo lícito. Si se quiere ser más claro debió haberse expresado en el artículo 4o. o dejarlo como bases generales para que el Congreso de la Unión legisle sobre trabajo; pero no cuando se está diciendo que a nadie se le puede obligar a trabajar contra su voluntad, vamos a referirnos ahora a algo que está en pugna con la libertad de trabajar. No cabe

pues esta reglamentación aquí.

La Comisión estuvo muy cuerda cuando reservó algunas otras de las indicaciones del proyecto presentado por los ciudadanos diputados Aguilar, Jara y Góngora; estuvo muy cuerda reservando esas adiciones para tratarlas en el artículo 72, pero si tan cuerda estuvo en esos momentos no me explico por qué no lo estuvo también reservando esas otras para ponerlas en su lugar. Esto me parece una especie de transacción y ya sabemos que en materia política, las transacciones, lo mismo que en materia científica, resultan desastrosas: que lo digan los tratados de Ciudad Juárez.

Cayetano Andrade.- Las Constituciones, ciertamente que, como lo dijo muy atinadamente el Señor Medina, no deben ser un tratado de las miserias humanas, ni mucho menos una especie de terapéutica nacional, es decir, un catálogo de los remedios que necesitamos; pero sí más o menos deben marcarse las tendencias, las aspiraciones, dar rumbo y guías para el progreso de una sociedad. La Constitución actual debe responder por consiguiente a los principios generales de la revolución constitucionalista, que no fue una revolución como la maderista o la de Ayutla, un movimiento meramente instintivo para echar abajo a un tirano; la revolución constitucionalista tiene la gran trascendencia de ser una revolución eminentemente social y por lo mismo, trae como corolario una transformación en todos los órdenes. Uno de los grandes problemas de la revolución constitucionalista ha sido la cuestión obrera que se denomina "la política social obrera". Por largos años, no hay que repetirlo en grandes párrafadas, tanto en los obreros en los talleres como en los peones en los campos ha existido la esclavitud.

Rubén Martí.- Ya dijo el señor Lizardi, en lo cual está conforme el servidor de ustedes, que no cabe aquí porque estamos tratando de garantías individuales; seguimos con la cuestión de la jornada máxima de trabajo, que esto sí, la verdad, me ha dejado asombrado. Vamos a ver si el asombro es justificado o es disparado..... Estoy conforme con las ocho horas de trabajo.

Heriberto Jara.- Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, - las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encontrarán hasta ridícula esta proposición, ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, - precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿que es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano", porque faltó esa reglamentación, por que jamás se hizo. - Se dejaron consignados los principios generales y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? todos los gobiernos tienden a consolidarse ya a mantener un estado de cosas y dejan los innovadores que vayan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna, haya sido restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas allí en ese libro. - La Jornada Máxima de Ocho Horas no es nada más un edictamento para significar que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido -

más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que nos proponemos.

Héctor Victoria.-

Ahora bien, es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá a los lejos!

Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5o. en la forma en que lo presenta la Comisión, así como por el proyecto del ciudadano - Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata del problema concreto con el respeto y atención que se merece. Digo esto, señores, porque lo creo así, repito que soy obrero, que he crecido en los talleres y que he tenido a mucha honra venir a hablar a esta tribuna por los fueros de mi clase.

Por consiguiente, lo único que cabe en el artículo 50. es señalar las bases fundamentales sobre las que debe legislar, y en consecuencia, no creo que la Comisión deba limitarse, por lo tanto, a decirnos que el convenio de trabajo ha de durar un año, cuando pasa por alto cuestiones tan capitales como las de higiene de minas, fábricas y talleres. Alguien dirá — que éste es reglamentario; si señores, puede ser muy bien; pero como dijo el diputado Jara acertadamente, los trabajadores estamos enteramente cansados de la labor páfida que en detrimento de las libertades públicas han llevado a cabo los académicos, los ilustres, los sabios, en una palabra, — los jurisconsultos.

El artículo 50. a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislar en materia de trabajo, entre — otras, las siguientes: Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.

Dionisio Zavala.—

Yo diría señores diputados, que abundo mucho en lo que dijo el diputado Jara, y que no es necesario poder ocurrir hasta allí para traer argumentos del mismo señor; no es necesario pero veamos poco a poco la forma como los desheredados, los que han sido carne de cañón han podido colaborar en ésta revolución. Desde 1910, a esta parte, los obreros, señores, son los que han hecho la revolución, y de eso tengo la plena seguridad, y a quienes piensen lo contrario se los voy a probar con hechos; los señores ge

nerales ¿que harían frente al enemigo con todo y esas águilas que ostentan, si no tenían soldados? ¿Acaso, señores, todos esos hombres, todas esas legiones que ayer fueron a combatir contra los reaccionarios no eran obreros? ¿Acaso, señores, cuando se inició la Revolución de 1910, los primeros que se levantaron allá en el Norte no fueron los campesinos?

No, señores, es momento oportuno de que se haga justicia a la clase trabajadora, de que se le dé lo que le corresponde, porque ha sido el principal elemento para el triunfo de esta Revolución; es necesario que le impartamos justicia a esa pobre gleba a esa pobre clase desheredada que también ha sabido sostener el crédito nacional.

Jorge Von Versen.— Ya tendrá la Comisión que hacer para contestar a tres o cuatro abogados y a una docena de tinterillos titulados. Señores diputados; yo tampoco soy de los que vienen con la credencial falsa; yo vengo a censurar el dictamen por lo que tiene de malo, y vengo a aplaudirlo por lo que tiene de bueno, y vengo a decir también a los señores de la Comisión que no teman a lo que decía el Lic. Lizardi, que ese artículo se iba a parecer a un Santo Cristo, con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la Comisión no tuvieran ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30; ¡bueno!

La parte que se refiere a la contratación de un año de trabajo, pasando a la parte práctica y haciendo a un lado los lirismos, es sencillamente un error grandísimo; ya decía el compañero Victoria, muy atinadamente, que los capitalistas son calculadores: ellos están al tanto de todas —

las causas que modifiquen los precios de los salarios. Suponiendo que -- ellos los capitalistas que explotan los tejidos de algodón, calculan que -- van a subir los precios de las telas, procuran contratar a los obreros por un año, y ya verán a los obreros protestar cuando las telas cuesten mucho, y ellos, después de fabricarlas, no alcanzan a comprar un metro de manta -- con que cubrir sus desnudeces.

Froylan Manjarrez,-

Pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la iniciativa -- que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria; yo estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen; más todavía; yo no estaría conforme con el problema de los trabajadores, tan hondo y tan in-- tenco y que debe ser la parte en la que más fijemos nuestra atención, pasa-- rá así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna, sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artícu-- lo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Mag-- na. Yo no opino como el señor Lizardi, a que esto será cuando se fijen las leyes reglamentarias, cuando se establezca tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no señores, ¿quién nos garantiza que el nuevo Congreso habrá -- de estar integrado por revolucionarios? ¿Quien nos garantizará que el nuevo Congreso, por la evolución natural, por la marcha natural el Gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservatismo? ¿Quien nos garantiza, digo, -- que ese Congreso General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nues-- tras ideas? No señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a --

los trabajadores, a mi lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma, no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al Fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; cobremos los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero, repito, señores diputados precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5o., es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprende todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios.

David Pastrana Jaimés.-

Lo poco que he observado en nuestra República acerca de los obreros y los trabajadores, me ha traído a esta convicción: ningún movimiento obrero en la República ha tenido un motivo distinto que la cuestión de salarios: no ha habido huelgas por ocho horas de trabajo; no ha habido huelgas por falta de un tribunal para resolver los conflictos de los trabajadores; no ha habido huelgas por que las mujeres o los niños vayan a trabajar de noche, no señores, todas las huelgas en la República han tenido por única la cuestión de los salarios, porque nuestros industriales, nuestros patronos, siempre han tenido a los obreros a salario de hambre, a salario de muerte, a salario de sed. Es una gran verdad económica que no me podrán ne

gar ninguna de las personas que han venido a hablar de esta Tribuna en -- bien del obrero. El tratadista Enrique George, al hablar de la cuestión -- obrera, ha aplicado a los trabajadores la famosa "ley de hierro" del sala-- rio haciendo consistir esta ley en que, a medida que la producción del tra-- bajador ha sido más intensa, su salario ha sido más insignificante para cu-- brir sus necesidades.

Josafat Marquez.— Yo no habría levantado nunca la voz para prego-- nar las riquezas que contiene nuestro suelo, para pregonar las riquezas que hayamos extraído del seno de esta patria que todos procuramos engrandecer, y para conseguirlo, hagamos esa ley que persigue la vagancia y hagamos tam-- bién esa ley que proteja a los trabajadores. Esta será la única manera de enriquecer a nuestra patria y no creo que haya en ningún pueblo nada más -- bello, nada más hermoso que el que fija los destinos del país, pueda decla-- rar a la faz de todo el mundo: "en mi patria todos trabajan; todos los tra-- bajadores están debidamente protegidos".

Porfirio del Castillo.—

Entre nuestros más ilustres constituyentes de 1957, Don Ignacio -- Ramírez decía en aquella fecha: "Hablar de contratos entre el propietario y el jornalero, es hablar de un medio para asegurar la esclavitud", y efecti-- vamente, señores. Confesad ahora conmigo, haciendo justicia, que los traba-- jadores no son los hombres viciosos y degenerados que encontramos todos los días frecuentando las tabernas; no es el holgazán que no gusta del trabajo y no cuida las necesidades de su familia; no, señores; haced justicia y con-- fesad que nuestro pueblo, en lo general, es constantemente trabajador, siem-- pre formal, y muchas veces el trabajador analfabeto puede darnos ejemplo de

formalidad y respeto a sus compromisos, y muchas veces sacrifica sus pequeños intereses por salvar un compromiso contraído, cosa que a veces nosotros los conscientes, no hacemos fácilmente. Tampoco el contrato puede ser una garantía para los intereses del capitalista, si es lo que se busca, por lo que el capitalista tiene suficientes medios de defensa, tiene sobrados — por experiencia dolorosa, que los juzgados están abiertos de par en par — para el rico y que los jueces son sus servidores y tienen además, sus abogados inteligentes, abogados que hacen milagros en la ley para defender los intereses del capital y no para defender los intereses del pobre. Con razón, si lo prefieren el apretón de la mano enguantada, prefieren la sonrisa protectora del prócer, algunas veces el honor de sentarse a su mesa, y el pobre apenas si le hacen el servicio de recibirle sus obsequios.

He intentado someramente demostrar las razones que yo tengo para desechar los contratos obligatorios para los trabajadores; todos han hablado en pro de los obreros, han invocado la justicia para ellos y yo vengo — también para ellos, y para las clases trabajadoras del campo, y para ellos podemos hablar nosotros, los que venimos de la gleba, los que hemos sufrido con ellos, los que hemos sentido sus dolores intensamente; podemos hablar — con justicia y con más razón que los que opinan encerrados en las cuatro paredes de un gabinete, en donde con fantasmagorías pueden apenas bosquejar — la positiva situación del pobre y del trabajador del campo. Pido, pues — justicia para esos indios, para los indios de la República, para los que forman la familia mexicana, para los que forman la base de nuestras instituciones liberales y con cuya base contamos para sostener la constitución que estamos laborando; para esos indios que el señor Palavicini nos ha dicho haber visto desfilar entristecidos y desnudos por las esfaltadas avenidas de

la capital, para esos, señores diputados, justicia en esta vez.

Luis Fernandez Martínez.-

Señores diputados: los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sin energías, que gastan su vida, para llevar a su hogar un mendrugo, sin que ese mendrugo alcance para alimentar a sus hijos, los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una ley y cristalizar en esa ley todos los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano.

Señores, los abogados que han ocupado esta tribuna, los abogados que nos han ilustrado en el petit comité, nos han dicho que muchos de los puntos que nosotros queremos meter en esta Constitución, no caben allí. A este respecto os puedo decir, señores diputados, que debemos sacrificar, o mas bien dicho, que los señores abogados deben sacrificar las nociones que tienen de Derecho, deben sacrificar todos esos prejuicios en aras de la libertades del pueblo. Señores diputados, consignamos eso, señores, evitando todo ello. El señor licenciado Lizardi, nos decía ayer, refutado después por el señor Von Verse, que la Constitución con todos los aditamentos que nosotros quaremos ponerle, parecerá un Cristo con pistolas. Pues bien, señores; si Cristo hubiera llevado pistolas cuando llevaron al Calvario, señores, Cristo no hubiera sido asesinado.

Carlos L. Gracidas.-

Suplico a los poquisimos trabajadores que hay aquí representando

genuinamente a la clase a la que yo pertenezco, disculpen la poca facilidad que tengo de exponer el ideal del trabajador. Así mismo suplico a los señores togados, a los señores que constantemente invocan los Códigos, que con mucha más razón disculpen mis argumentos, ya que yo no he ido desde los siete años a las aulas, sino que me he entregado exclusivamente al taller, — por la fatalidad que pertenece a una gran parte de los hijos de México.

¿Y que es revolución social? una de las personas que ahí asistían contestó: "que tu hagas partícipe de tus utilidades a tus trabajadores, para que estos obtengan un mejoramiento efectivo; que no los exprimas, que no los ultrajes.

Sindicalista como soy, solamente he sido partidario de que nos oponemos al capital hasta donde sea justo, hasta donde sus beneficios, compartiéndolos con nosotros, tengan un límite. Más allá no, porque sabemos que es él causa de que otro nuevo explotador, de que otro empresario quiera arrancarnos a nosotros lo poquísimo que obtuvimos por parte de nuestro patrón. Si he sido desafortunado en la exposición, algún compañero sabrá explicar la idea de una manera mejor que yo y de un modo más rápido. Luego quedamos en que la justa retribución será aquella que, sin perjudicar al precio del producto, elevándolo de precio, dé al trabajador una parte de las utilidades que el patrón va obteniendo. Lo que se hace con el dividendo de acciones sin gravar las acciones mismas, sin gravar el negocio, lo que se hace individualmente entre el que establece un negocio o busca un socio industrial con poco capital, repartiéndose la utilidad, y lo que hacen los grandes empresarios repartiendo dividendos, sin que la magnitud de los dividendos quiera decir aumentar el precio del producto.

Alfonso Cravioto.-

Para que conste nuestra filiación exacta en la historia de este Congreso Constituyente, en nombre de mis compañeros declaro que, con las tendencias que he esbozado y que son las que sostenemos en la realización inmediata de la política militante, no encontramos otro adjetivo que caracterice esta entremezcla entre el liberalismo y el socialismo, nosotros nos proclamamos renovadores, designación de la que no hemos renegado ni renegaremos nunca.

Insinúo la conveniencia de que la Comisión retire, si la Asamblea lo aprueba, del artículo 5o. todas las cuestiones obreras, para que, con toda amplitud y con toda tranquilidad, presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí; pues, así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

Luis G. Monzon.-

Respecto al salario, a las indemnizaciones y jubilaciones los comités de Arbitraje o Conciliación y demás puntos trascendentales del problema obrero, mi opinión particular es la siguiente: o que esos puntos se adicionen a los que constan ya en el artículo 5o. o que se forme un artículo especial con ellos en la sección de los Estados, allá por el 115 o 116; ésta es mi opinión particular. Señores diputados: no olvidemos que el gremio obra

ro es el nervio principal en las instituciones humanas; no olvidemos que - los obreros son los que en tiempos de paz con sus esfuerzos asiduos subvienen a nuestras necesidades, y en tiempos de guerra, derramando su sangre en los campos de batalla nos dan la libertad y los derechos que necesitamos; - no olvidemos que el obrero, con el sudor de su frente y las lágrimas de la madre, de la esposa, de la hija, amasa la fortuna de ese pulso insaciable - que se llama el capitalista.

Modesto González Galindo.-

¿Cuándo habrá desaparecido el sistema colonial de México? Vienen - revoluciones y vienen más revoluciones por las libertades y las liberaciones, y eso se consigue nada más para las poblaciones, para las capitales, pero - salgamos a las haciendas a los campos y verás como está allí el pobre y ve - rán que no es cierto ese artículo 39 de nuestra Constitución que dice que - el pueblo es soberano, que la soberanía nacional reside en el pueblo, por - que no puede ser soberano un pueblo que está bajo la bota del patrón bajo - la bota del capitalista y eso es la mayor extensión de la República, porque, repito, que el analfabeta, al peón de la hacienda del campo, no se le debe obligar a firmar un contrato por un año ni por ocho días; que sea voluntario el trabajo, para que a la hora que sienta una molestia del patrón, un - ultraje a su honra, como acostumbre hacerlo, pueda, con una razón formidable, dejarle el trabajo, exigirle su retribución justa a ir a otra parte.

Propongo, pues, que sea retirada del artículo 50. la obligación - del contrato por un año y de cualquier tiempo que sea, para los analfab - tos y que quede para los que sepan leer y escribir, que ya saben responder un poco más de sus actos.

José N. Macías.-

Señores diputados: Cuando al Jefe supremo de la revolución se estableció en el puerto de Veracruz, su primer cuidado fue haber dado bandera a la revolución nueva que entonces se iniciaba; y esa bandera quedó perfectamente establecida en las adiciones que el Plan de Guadalupe se hicieron el 12 de diciembre de 1914. De entre las promesas que el jefe supremo de la revolución hacía a la República, se hallaba la de que se le darían durante el período de lucha, todas las leyes encaminadas a redimir a la clase obrera de triste y miserable situación en que se encontraba. De acuerdo con estas promesas, el señor Carranza nos comisionó al señor Licenciado Luis Manuel Rojas y al que tiene el honor de dirigirnos la palabra, para que formásemos inmediatamente un proyecto o leyes, o todos los proyectos que fueran necesarios, en los que se tratase al problema obrero en sus diversas manifestaciones. Cumpliendo con este encargo, el señor licenciado Rojas y yo formulamos ese proyecto, el que sometimos a la consideración del señor Carranza en los primeros días del mes de enero de 1915. Se estudiaron esos proyectos en unión del señor Licenciado Don Luis Cabrera, y después de habérseles hecho algunas modificaciones y de haberse considerado los diversos problemas a que éste problema general de lugar, acordó el señor Carranza, que se publicaran los proyectos en la prensa, con el objeto de que todos los trabajadores de los lugares que entonces controlaban la revolución, les hicieran las observaciones que estimasen convenientes. Esta resolución del señor Carranza obedeció a que las comunidades y las corporaciones obreras del puerto de Veracruz, al tener noticias de que se habían preparado o se estaban preparando los proyectos de las legislaciones obreras, manifestaron en un ocurso que presentaron al ciudadano Primer Jefe, que se les diese a conocer cada uno de los proyectos, con el objeto de estu-

diarlos y hacer las observaciones que creyeran conducentes a la reivindicación de sus derechos.

Ahora bien, la cuestión entre la clase obrera, y el capitalista — viene de esto: que el Capitalista le da una cantidad muy pequeña al trabajador, de manera que el trabajador recibe como es la parte más débil, la parte menor, la más insignificante; saca luego el capitalista el capital invertido y paga el interés que siempre lo fija alto, paga el trabajo del inventor, la prima que da al inventor por hacer muchos de los descubrimientos, y todavía cobra un excedente, y ese excedente se lo aplica al capitalista, — porque el capitalista, como en la fábula del león dice: esto me toca a título de que soy el empresario, esto me toca a título de que soy el inventor; esto me toca a título de que no me doblego, porque soy el más fuerte, y de aquí vienen constantemente los pleitos entre el trabajo y el capital; el capitalista exige que en ese excedente que queda tenga el una parte; de manera que hay que ver el capitalista no vaya a llevarse todo ese excedente, — sino que le dé una parte importante al trabajador en relación a la importancia de sus servicios. Aquí tienen ustedes expuesta, en términos sencillos, la causa eterna de la cuestión obrera y el conflicto eterno entre el capital y el trabajo. ¿Como se resuelve esto?

Francisco J. Mugica.—

Voy a empear señores diputados, por entonar un Hosanna al radicalismo, por pedir que se escriba la fecha de hoy como memorable en los anales de este Congreso, porque del atrevimiento, del valor civil de los radicales, de los llamados Jacobinos, ha venido esa declaración solemne y gloriosa de que el Primer Jefe del Ejercito Constitucionalista es tan radical

y es tan jacobino como nosotros que pensamos y sentimos las libertades públicas y el bien general del país. El señor licenciado Macías nos acaba de decir elocuentemente, con ese proyecto de ley que someramente nos ha presentado aquí, que el Primer Jefe desea, tanto como los radicales de esta Cámara, que se den al trabajador todas las garantías que necesita, que se dé al país todo lo que pide, que se le dé a la gleba todo lo que le hace falta; y que lo que han pedido los radicales no ha sido nunca un despropósito, sino que cada una de sus peticiones ha estado inspirada en el bien general y en el sentir de la nación. Y sin embargo de esto señores, el 50. no es malo - todavía, aún no puede volver al corral; el artículo 50. puede resistir otras varas, aunque no sean las del reglamento. En el artículo 50. se han puesto algunas adiciones que no han sido combatidas por los oradores del contra, - que no han sido trabas fundamentalmente ya que, por lo mismo, la Comisión - tiene el deber de considerar aún como buenas para subsistir donde han sido puestas; aunque la Comisión cree que no son todas las adiciones que pudieron haberse agregado al mismo artículo 50. pues partiendo del criterio sentado ya, por el Licenciado Cravioto, y admitido por el Licenciado Macías, - la Comisión pudo haber puesto en el artículo; a fuerza, como hubiesen cabido, todas las reformas que demandó la necesidad obrera en la República Mexicana. Pero como se ha argumentado mucho contra esas adiciones, metidas a fuerza como el señor Diputado Lizardi, dijo que las adiciones que la Comisión había hecho al artículo 50. eran metidas allí de una manera forzada, - como una transacción política, la Comisión creyó debido antes de escuchar - esos argumentos aquí porque ya con anterioridad se habían esgrimido en la - misma forma al discutirse otros artículos creyó de su deber, repito, reservar algunas para ponerlas en otro lugar de la Constitución, donde fuese propio, o hacer como se ha insinuado, un capítulo especial para ponerlas allí todas completas, a fin de satisfacer esa necesidad que los Diputados que -

han venido impugnando el proyecto desde hace 3 días señalaron una a una.

Se ha resuelto toda la cuestión. La Comisión está conforme en retirar el dictamen y pide permiso para ello (Se refiere al artículo 50.).

Un C. Secretario.-

Se pregunta a la Asamblea si es de concederse permiso a la Comisión para que retire su dictamen. Los que están por la afirmativa se servirán ponerse de pie. Aprobado.

Una vez desechado el artículo 50., el Congreso Constituyente aún en contra de la opinión y el disgusto de Carranza, formuló en redacción precisa, todo el texto del artículo 123, que fue el sustituto. Esta razón eleva al pináculo de la Revolución Mexicana, a los legisladores que intervinieron en la redacción del Texto Laboral.

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

I.- LA DURACION DE LA JORNADA MAXIMA SERA DE OCHO HORAS;

II.- LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO NOCTURNO SERA DE SIETE HORAS. -

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciseis años. Queda también prohi-

bido a unas y otras el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciseis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

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

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente el descanso, debiendo percibir su salario íntegro conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán los descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

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

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

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

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

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

XI.- CUANDO, POR CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS, DEBAN AUMENTARSE LAS HORAS DE JORNADA, SE ABONARA COMO SALARIO POR EL TIEMPO EXCEDENTE, UN CIENTO POR CIENTO MAS DE LO FIJADO PARA HORAS NORMALES. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar -

rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberán reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

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

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máqui-

éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

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

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenecieran a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de ésta fracción, por ser asimilados al Ejercicio Nacional;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un

límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

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

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

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario e sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otros en los casos de concursos o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra Institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

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 INDOLE DEL TRABAJO.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

c) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h) 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;

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia -

con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados.

TRANSITORIOS:

.....

Artículo 11. Entre tanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la República.

Reformas al Texto Original del Artículo 123 de la Constitución Política de 1917; relativas a las fracciones que se refieren a la Jornada de Trabajo, tema de mi tesis:

La adición al artículo 123 que compone el apartado B) fue copiada del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 27 de septiembre

de 1938, en los siguientes términos:

Artículo 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 una manera general, todo contrato de trabajo:

.....

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

1. LA JORNADA DIARIA MAXIMA DE TRABAJO DIURNA Y NOCTURNA SERA 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;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.

REFORMA Publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962.- Artículo 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 una manera general todo contrato de trabajo:

II. La Jornada Máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

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

Nuevo Texto del Artículo 123.

Artículo 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 una manera general, todo contrato de trabajo:

I. LA DURACION DE LA JORNADA MAXIMA SERA DE OCHO HORAS;

II. LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO NOCTURNO SERA DE SIETE HORAS. Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros;

- el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;-

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis TENDRAN COMO JORNADA MAXIMA LA DE SEIS HORAS.

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores;

I. LA JORNADA DIARIA Y MAXIMA DE TRABAJO DIURNA Y NOCTURNA SERA DE OCHO Y SIETE HORAS RESPECTIVAMENTE. LAS QUE EXCEDAN SERAN EXTRAORDINARIAS Y SE PAGARAN CON UN CIENTO POR CIENTO MAS DE LA REMUNERACION FIJADA PARA EL SERVICIO ORDINARIO. EN NINGUN CASO EL TRABAJO EXTRAORDINARIO PODRA EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS NI DE TRES VECES CONSECUTIVAS;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.

TERCER CAPITULO

LA TEORIA INTEGRAL

Principio Jurídico-social de la Teoría Integral 1

La Teoría Integral y su función de divulgar el Ar
tículo 123.

El Derecho del Trabajo a la Luz de la Teoría Integral.

TERCER CAPITULO

LA TEORIA INTEGRAL

Principio Jurídico y Social de la Teoría Integral.

La Teoría Integral y su función de divulgar el Art.

123 Constitucional.

El Derecho del Trabajo a la luz de la Teoría Integral.

Para abordar el tema relativo a la teoría Integral, nos referimos a su preclaro visionario, el Lic. Alberto Trueba Urbina, quien con gran claridad explica la razón de nacer, ser y existir del artículo 123 que encierra en su contenido de estatutos tuitivos del trabajador, toda la gloria de una epopeya jurídico-social, reivindicadora de una clase que, carente de poder económico sólo cuenta con su fuerza de trabajo.

Principio Jurídico.- Se basa en el conjunto normativo del artículo 123, en aquel "lado visible del artículo 123" del cual nos dice el maestro Trueba Urbina que son los textos, disposiciones, normas o preceptos del título VI de la Constitución, denominado del Trabajo y de la Previsión Social - integrantes del derecho del trabajo y de la seguridad social, contemplados simplistamente como estatutos tuitivos del trabajador como tal o como miembro de la clase obrera, para compensar la desigualdad económica que existe entre los proletarios y los empresarios o dueños de los bienes de la producción. En otros términos: Las garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores frente a sus explotadores y que dichos principios establecidos en el artículo 123, tienen aparentemente un sentido más proteccionista que reivindicatorio, pero esa protección no es exclusiva de los trabajadores llamados "subordinados", sino que la generosidad y grandiosidad de sus principios se extiende a todo el que presta un servicio a otro, tanto en el campo de la producción económica como en cualquier actividad, pues los constituyeron la Constitución de 1917 proclamaron por primera vez en el mundo los --

nuevos derechos sociales del trabajo para todo aquel que presta un servicio a otro, no sólo con destino proteccionista sino tutelar del proletariado, -- es decir, el trabajador como persona y como integrante de la clase obrera.

Es cierto que nuestra disciplina no fué una creación original de -- la legislación mexicana, pues ya existían en otros países códigos de trabajo que regulaban las relaciones entre los obreros y los empresarios; pero es in-- discutible que nuestro derecho constitucional del trabajo fué el primero en-- el mundo en alcanzar la jerarquía de norma constitucional, no sólo con sen-- tido proteccional, no sólo con sentido proteccionista de los obreros de la -- industria, sino con sentido reivindicatorio y extensivo a todo el que presta un servicio a otro, al margen de la producción económica, como ha quedado -- plenamente comprobado en otro lugar, de donde proviene la grandiosidad de -- nuestro derecho del trabajo que dividió a la sociedad mexicana en dos clases: explotados y explotadores.

La teoría Jurídica y social del artículo 123 en cuanto al carácter-- proteccionista y tutelar de sus normas, es aplicable no solo a los llamados-- trabajadores-subordinados sino a los trabajadores en general esto es, su pro-- tección se enfoca no sólo para el trabajo económico, sino para el trabajo en general, al autónomo, para todos los sujetos de derecho del trabajo que enun-- cia en su preámbulo, como son: Obreros, jornaleros, domésticos, artesanos. . o sea a todo aquel que presta un servicio en el campo de la producción econó-- mico o fuera de ella, en el trabajo dependiente o independiente. El derecho constitucional mexicano del trabajo desecha la idea civilista de subordina-- ción, proclamando la naturaleza igualitaria de las relaciones de trabajo, -- como se destaca en el dictamen del artículo 123 que al parecer se ignora, ya que éste originó el preámbulo del precepto, en los siguientes términos:

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

La Teoría Integral es válida tanto en las relaciones individuales como en las colectivas de trabajo, pues el contrato de trabajo como figura jurídica-social nueva tiende a superar el equilibrio entre el trabajo y el Capital, porque el derecho laboral es derecho de lucha de clase permanente.- La "cara visible", del artículo 123 está formada por un núcleo de disposiciones de carácter social que tienen por objeto nivelar a los trabajadores frente a los patrones, a todo el que presta un servicio frente al que lo recibe a fin de que se cumplan los principios de justicia social que son parte de la base y esencia del derecho mexicano del trabajo, el cual se aplica al trabajador como persona y como integrante de la clase obrera dentro del Estado de derecho social.

La Teoría Integral y su función de divulgar al artículo 123.- Es indudable histórica y jurídicamente que el derecho del trabajo en México, nació en la Constitución de 1917, con el artículo 123, y que la teoría Integral tiene su origen y fundamento en la dialéctica sangrienta de la revolución mexicana y en los principios y textos del citado precepto; en consecuencia la teoría Integral, es la investigación jurídica y social, en una palabra, científica, del artículo 123.

Hubo de profundizar el Maestro en la entraña del Derecho del trabajo para percibir su identificación con el derecho social y su función revolucionaria, componiendo cuidadosamente los textos desintegrados por la doc-

trina y la jurisprudencia mexicanas, seducidas por imitaciones extralógicas, a fin de presentarlo en su conjunto maravilloso e integrarlo en su propia -- contextura: En su extensión a todo aquel que presta un servicio a otro, en su esencia reivindicatoria, y descubriendo en el mismo el derecho inmanente a la revolución proletaria; por ello la teoría que lo explica y difunde es -- integral; y así es como advertimos el porqué la teoría Integral tiene como -- función predominante la de difundir el contenido del artículo 123, difundir -- lo fiel a las circunstancias y a los hechos que provocaron su creación, dándole la función, interpretación y destinarlo a la finalidad para la cual fue creado en el seno del Constituyente de Querétaro de 1917.

La Teoría Integral divulga el artículo 123 Constitucional, como la expresión angustiosa de la clase obrera por ser sujeto de justicia frente al régimen de la explotación capitalista. El Derecho del trabajo es un derecho que tiende a encontrar el equilibrio entre la clase laborante del mundo y -- el poder capitalista universal, es un estatuto protector de aquellos que tie -- nen como principal patrimonio su fuerza de trabajo, reivindicador de todo -- aquel que presta un servicio a otro, es un extraordinario conjunto de normas tuitivas de los trabajadores y taxativas a los detentadores del poder capata -- lista.

La Teoría Integral no debe cejar en su tarea de divulgar el artículo 123 hasta que se haya logrado su plenitud, hasta que se vea al trabajador con justicia y reciprocidad, hasta que se comprenda que el trabajador es el -- otro factor, primariamente complementario del capital para el desenvolvimien -- to y progreso económico y de bienestar del hombre para el hombre.

El Derecho del Trabajo a la Luz de la Teoría Integral.

A la luz de la teoría Integral nuestro Derecho del Trabajo no nació del derecho privado, o sea, desprendido del Código Civil, sino de la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana: Es un producto genuino de ésta, como el derecho agrario, en el momento cumbre en que se transformó en social, para plasmarse en los artículos 123 y 27. No tiene ningún parentesco o relación con el derecho público o privado; es una Norma eminentemente autónoma que contiene derechos materiales e inmanentes y exclusivos para los trabajadores que son las únicas personas humanas en las relaciones obrero-patronales. Por tanto, el jurista burgés no puede manejarlo lealmente en razón de que está en pugna con sus principios, por lo que incumbe el abogado social luchar por el derecho del trabajo.

La Teoría Integral descubre las características propias de la legislación mexicana del trabajo. Y en la lucha por el derecho del trabajo, persigue la realización, no sólo de la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación. Por ello, el derecho social del trabajo es norma que beneficia exclusivamente a la clase obrera y campesina y a quienes la forman individualmente, esto es, a los que prestan servicios en el campo de la producción económica o en cualquiera otra actividad humana, distinguiéndose, por tanto, del derecho público en que los principios de éste son de subordinación y del derecho privado que es de coordinación de intereses entre iguales. Entre nosotros el derecho social es precepto jurídico de la más alta jerarquía porque está en la Constitución y del cual forman parte el derecho agrario, el derecho del trabajo y de la previsión social, así como sus disciplinas procesales, identificadas en los artículos 27 y 123. En la legislación mexicana el derecho social es el summun de todos los derechos protectores y reivindicadores de los obreros, campesinos o de cualquiera económicamente débil, para compensar desigualdades y corregir injusticias sociales originarias del capital.

El derecho del trabajo en México, en su desarrollo histórico hace brotar la inspiración que origina la teoría Integral como un resultado del portentoso esfuerzo del Constituyente de 1917, al corresponder al martirio del movimiento obrero en México y en el mundo, plasmando en nuestra Carta Magna los principios tutelares de la clase laborante, siendo así, la primera Constitución en el mundo que reconoce en la máxima jerarquía de las leyes los derechos humanos y de clase de los trabajadores, de los seres que con su energía canalizada en esfuerzo fecundo es parte esencial para el capital, para el progreso de los pueblos y del género humano; el Derecho del Trabajo es ahora inspirado e impulsado por la teoría Integral en su función proteccionista y reivindicadora para todo prestador de servicios: Al obrero, al jornalero, al empleado, al doméstico, al artesano, al técnico, al ingeniero, al abogado, al médico, al artista, al petrolero y en general a todo aquel que presta un servicio a otro.

Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que ésta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes.- Y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo, en ella la idea de la seguridad social, surgió la teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918, y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social, proteccionista y reivindicadora a la luz de la Teoría Integral.

CUARTO CAPITULO

LA JORNADA DE TRABAJO A LA LUZ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo vigente.

Régimen Legal de la Jornada de Trabajo de
40 horas.

CUARTO CAPITULO

IV.- La Jornada de Trabajo a la Luz de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, promulgada el día 18 de agosto de 1931, desarrolla la reglamentación del artículo 123 Constitucional en el Apartado A, Fracciones I, II, III y IV, bajo el Capítulo Tercero, del Título Segundo de dicha Ley. Dicho Capítulo se refiere a "Las Horas de Trabajo y los Descansos Legales", dentro del cual comprende la fijación de la jornada diurna, comprendida entre las 6 y las 20 hrs. la jornada nocturna, aquella que se en cuentre comprendida entre las 20 hrs. de un día y las 6 hrs. del día siguien te, consagra la duración máxima de la jornada diaria de trabajo en 8 hrs. — la jornada de trabajo nocturno en un máximo de 7 horas, la jornada mixta — que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre — que ésta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres horas — y media o más se reputará jornada nocturna. Fija su duración en un máximo — de 7 horas y media. Dentro del artículo 72 establece la duración de la jornada máxima de trabajo en 6 hrs. para los mayores de catorce años y menores de dieciseis. Dicho capítulo reglamenta asimismo la Jornada extraordinaria no pudiendo exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces por semana; prohíbe el trabajo nocturno industrial y las labores insalubres para la mujer y los mayores de 14 años, pero menores de dieciseis; establece el descan so hebd omada rio en un mínimo de 1 día por cada 6 días de trabajo con goce de salario íntegro. Protege a las mujeres embarazadas con 8 días cuando men os antes de la fecha aproximada del parto y un mes posterior al mismo con goc e de sal ario, el período de la lactancia, fija los días al año de descan so ob lig ator io; el caso especial de la labor continua, los diversos períodos an uales de vacaciones según el caso. Y la forma en que tanto el Ejecutivo —

de la Unión como los de los Estados provean a la adaptación de las disposiciones del capítulo que nos ocupa.

La Ley Federal de Trabajo Vigente, publicada en el D.O.F. con fecha 10. de mayo de 1970 consagra la protección a la jornada de trabajo con esta misma denominación en los artículos del 58 al 68 inclusive que integran el Capítulo II del Título III, en los siguientes términos:

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

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

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

Art. 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres ho-

ras y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Art. 61.- La duración máxima de la jornada será: Ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Art. 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o. Fracción III. (Art. 58.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: Fracción III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva). Fracción II.- Una jornada mayor que la permitida por ésta Ley.

Art. 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Art. 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Art. 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evigar esos males.

Art. 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Art. 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de jornada.

Art. 68.- Los Trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en éste capítulo.

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

Jurisprudencia.

Ejecutoria (Art. 59-Tomo LXII, p. 155).- Jornada máxima.- La Constitución de la Ley Federal del Trabajo, previenen que la jornada máxima será de ocho horas al día, por lo que el término que excede de éste tiempo, se computará como extraordinario, independientemente de la suma total del tiempo trabajado durante una semana, arroja un total de 48 horas, pues de acuerdo con la fracción I del artículo 123 constitucional, la jornada se cuenta -

por día y no por semana.

Ejecutoria (D-9060/44, Cementos Guadalajara, S. A., 4 de Julio de 1949). Jornada. Cómo debe entenderse. Por jornada debe entenderse la que fija la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en su límite máximo de ocho horas para la jornada diurna, de siete para la nocturna y de siete y medio día para la mixta, o bien, la que con duración menor para una de ellas, hayan convenido las partes en el contrato individual o colectivo de trabajo.

Ejecutoria (D-771/53, Petróleos Mexicanos, 30 agosto de 1954). Jornada de Trabajo. Estipulaciones nulas.- Si bien es cierto que el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo (Art. 59 de la Ley Vigente), autoriza a hacer modificaciones en las jornadas diarias y semanales, distribuyendo de tal manera el tiempo que permita al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente, esto no puede interpretarse en el sentido de que sea lícito violar los principios que el derecho laboral establece como mínimo de garantías en favor de la clase trabajadora, tales como los que fijan la jornada máxima de trabajo, ya sea diurna, mixta, o nocturna, o los que fijan el máximo de tiempo extraordinario que es permitido trabajar, y las veces que durante la semana se puede realizar esto.

Ejecutoria (D-2784/60 J. de la Torre e Hijos Sucesores, S. A. 8 de Septiembre de 1960). Inconstitucionalidad de una disposición legal.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no tiene facultad para calificar la constitucionalidad o anticonstitucionalidad de una disposición legal en vigor, como lo es un artículo de la Ley Federal del Trabajo, estando obligada a aplicarla tal como rige en el momento de resolver los conflictos.

Ejecutoria (D-4519/58, Cia. Simmons, S. A. de C. V., 23 de septiembre de 1960). Jornada de cuarenta y ocho horas repartida en cinco días. No hay trabajo extraordinario.- Aunque el artículo 69 de la Ley Laboral (Art. 59 de la Ley vigente), deja a la voluntad de las partes pactar la semana de cuarenta y ocho horas repartiéndolas en cinco días de labores, cuando tal -- pacto existe y se reclama por el trabajador tiempo extraordinario fuera de -- la jornada legal el patrón debe oponer tal excepción al contestar la demanda y probarlo en el juicio, pues de lo contrario, las horas trabajadas después de la jornada legal servirán de base a la responsable para prever la procedencia de la acción.

Ejecutoria (D-3408/58, Sergio Bretón, 15 de junio de 1959). Jornada en administradores de trabajo de campo.- Tratándose de "trabajo de Campo", no puede sujetarse a un horario determinado, sino que las personas que desempeñan ésta clase de trabajo lo atiendan en las horas del día en que son necesarios sus servicios y según se requiere con las tareas encomendadas.

Ejecutoria (D-2987/58, Manuel Madraza, 6 de abril de 1959). Tiempo Extra, debe ser ordenado.- El Trabajo en tiempo extraordinario debe ser ordenado o autorizado por el patrón.

Ejecutoria (D-4411/53. La Perla de la Paz, S. A., 12 de mayo de 1954). Tiempo Extra. Debe probarse por el reclamante, Cuando se reclama -- trabajo en horas extraordinarias, es el reclamante el que está obligado a -- probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pero no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor -- ordinaria sino que debe probarse de momento, esto es a que hora comenzaba la

labor extraordinaria y cuando concluya, a fin de que se pueda computar su monto, pues como han de pagarse por horas y salario doble, es necesario que el juzgador precise ésta en forma que no lesione los intereses y cuando esto no ocurra ha de absolverse por falta de base para precisarlas.

Ejecutoria (D-740/54, Marcelino Rico Martínez, 7 de febrero de 1951). Tiempo Extra Prueba del Pago.- Un recibo aún cuando sea impreso aunque se asienta que al firmante no se reserva ninguna reclamación por trabajos ordinarios o extraordinarios, ni por ningún concepto, libera a la empresa de toda responsabilidad por los conceptos a que el recibo se refiera.

Ejecutoria (D-603/58, Juan Cardeña y otros, 28 de agosto de 1959). Tiempo Extra, no Puede exigirse en forma permanente.

Ejecutoria (D-5226/58, Enrique Bazáñez Moreno, 10 de agosto de 1959). Tiempo Extra.- Es el que excede de la jornada contratada.

Haciendo un análisis de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo respecto de la jornada laboral o sea del artículo 58 al 68 inclusive, comentaré el texto de los mismos:

Observemos que en el artículo 58 de la citada Ley, el legislador se preocupa por definir la jornada de trabajo, esto es, precisar que se debe entender por jornada de trabajo, y al efecto nos pide que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo; es decir, debemos entender que la jornada principia en el momento en que el trabajador checa la tarjeta de horario de entrada, firma la lista de control de asistencia y horario laboral o simplemente se presenta al lugar de trabajo a iniciar el mismo, a la hora fijada en forma escrita o verbal al

contratar el empleo. Todo el tiempo que transcurra entre éste momento hasta la hora establecida para concluir el trabajo diariamente, aún cuando el trabajador no labore porque no se le proporcionen los elementos necesarios para ello, se considerará tiempo de la jornada de trabajo, pues basta que durante ese tiempo el patrón pueda disponer del trabajador para que realice su labor, para que éste último cumpla con su horario de trabajo; no sería que al trabajador se le descontara el tiempo que no labore por no tener los elementos necesarios para ello por causa imputable al patrón puesto que el tiene que sujetarse a un horario dentro del cual no puede dedicarse a otra actividad que le permita apartar elementos para su subsistencia y poder así satisfacer las exigencias de la vida que impone un determinado sistema de producción.

La Legislación Laboral en México concede al Trabajador la ventaja de discutir con el patrón la duración de la jornada de trabajo, y digo porque establece que ésta no podrá exceder de los máximos legales que la misma fija, lo cual quiere decir que la protección al trabajador consiste en que puede estipularse la duración de la jornada laboral por un período de tiempo igual o menor que el máximo que fija la propia Ley, pero nunca mayor sino por circunstancias extraordinarias que también se ocupa de proveer el legislador.

Es precisamente el artículo 6° el que nos ayuda a integrar los conceptos anteriores pues habiéndose hablado de los máximos legales no se habían precisado estos según el propio orden legal; así pues en el artículo 6° de la ley de la materia se hace una clasificación de la jornada de trabajo y su duración, en razón del esfuerzo físico que se desarrolle al trabajador de acuerdo con el orden cronológico establecido para la vida humana, en día y noche, es decir, se considera que lo propio es desarrollar la energía del cuerpo humano durante el día y reponerla con el descanso durante la no--

che; esto llevó al legislador a establecer una jornada un poco mayor durante el día que durante la noche y así se establece que la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas (en sentido lógico se entiende — las 6 hrs., del día siguiente al en que principió la jornada), y jornada mixta como la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues se comprende tres y media o más se reputará jornada nocturna.

La estipulación que establezca que se labore una jornada diurna se interpreta de acuerdo con los artículos 60 y 61 como aquella cuyo período de duración se encuentre comprendido entre las 6 horas y las 20 hrs. pero con un máximo de 8 horas, para el caso de que no se fije una jornada de menor duración. De la misma forma se interpretará la estipulación de una jornada nocturna en la que no tendrá el trabajador la obligación de trabajar más de siete horas en el mismo caso anterior.

La Jornada mixta tiene fijado un máximo de $7\frac{1}{2}$ horas, de trabajo — siempre y cuando el período de tiempo que corresponda a la jornada nocturna no sea de tres horas y media o más, ésto significa otra protección directa al trabajador evitando así que se produzca el abuso del patrón al disfrazar una jornada nocturna de jornada diurna haciendo laborar al trabajador un mayor número de horas durante la noche que durante el día, pues bastaría comenzar la jornada a las 18 horas y darle fin a las 2 horas para violar la disposición que establece la duración máxima de 7 horas para la jornada nocturna ya que aquella sería una verdadera jornada nocturna al desarrollarse la mayor parte del tiempo durante la noche; o bien que principia a las 0 horas y concluya a las 8 horas.

La Jornada mixta puede finalizar a las 11.25 horas? habiendo prin-

comenzado a las 3.55 horas o bien principiar a las 4.35 horas y finalizar a las 12.05 horas, o antes de esa hora para poder ser considerada dentro de los límites legales.

El artículo 62 dispone que para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o. Fracción III. El artículo 5o. establece que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca Fracción III. Una Jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; esto es, que a pesar de que la propia ley establece una jornada diurna de una máximo de 8 horas, nocturna de una máximo de 7 horas, y jornada mixta de una máximo de $7\frac{1}{2}$ horas, no se olvida de aquellos trabajadores que dada la índole de su labor no soportarían quizá ni la mitad de la jornada máxima que marca la Ley, como es el caso de aquellos obreros que trabajan en hornos a temperaturas superiores a los 50 ó 60° C. o el caso de los pilotos dedicados a la fumigación de platíos, etc., en los casos anteriores la ley vela por la seguridad y la vida de esos trabajadores dando facultades a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que en su caso fije la jornada que considere a su juicio, posible de desarrollarse sin poner en peligro la salud o la vida del trabajador.

De todas formas el artículo 63 preceptúa que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos, lo que quiere decir que dentro de los máximos legales de 8 horas diarias, 7 horas y 7 y media horas según sea la jornada diurna, nocturna o mixta el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora por lo menos -

si la jornada es continua lo que indica que se goza de ese derecho cuando se trabajan horas "corridas" y no cuando la jornada se cumpla en forma fraccionada, sin embargo no se piense que el período de descanso o de comidas — en su caso se computaran fuera de la hora de la jornada de trabajo, a menos que en dichos períodos se pueda abandonar el lugar de trabajo, en cuyo caso si podrán computarse por separado.

La Ley como disposición equitativa y de beneficio común al trabajador y al patrón obliga sin embargo al trabajador a través de conceder ese derecho al patrón, a permanecer en lugar de trabajo mayor tiempo del establecido como jornada máxima en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre su vida, la de sus compañeros o la del patrón por todo el tiempo estrictamente indispensable para evitar los males que se puedan producir, tiempo que será retribuido con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de jornada, el tener de lo dispuesto por el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo se permite prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Este período de trabajo que excede de la jornada máxima se denomina tiempo extraordinario o "tiempo Estra" como vulgarmente se le conoce, sólo que como justa recompensa al trabajador, y con la finalidad de lograr el equilibrio de la clase social con el capital impone al patrón la obligación de pagar esas horas de tiempo extraordinario con un ciento por ciento más de lo que corresponde a cada una de las horas que integran la jornada de trabajo que normalmente se desempeñen. Se desprende fácilmente que el período de tiempo extraordinario no puede ser continuo, pues en el caso de que comprenda más de nueve horas a la semana, todo el tiempo excedente se deberá remunerar con un doscientos por ciento más de lo que corresponda a la

jornada de trabajo establecida contractualmente.

Sin embargo, si la jornada de trabajo establecida contractualmente es menor de la establecida como máximo legal, las horas que sobrepasen a ese horario se computarán como tiempo extraordinario; pues siendo la multicitada ley un ordenamiento tuitivo por excelencia corresponde el provecho al trabajador y no al patrón.

Considero que la prestación del trabajo por un horario que sobrepasa al del tiempo extraordinario no es obligatorio para el trabajador por lo que éste podrá negarse a realizarlo sin que por ello resulte objeto de sanciones ya que así lo dispone el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo cuando establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por éste capítulo.

PODER EJECUTIVO

SECRETARIA DE GOBERNACION

"Acuerdo por el que se establece la semana laboral de cinco días de duración para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal de los trabajadores del Estado.

Al margen un selln con el Estado Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

Luis Echeverría Alvarez, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con apoyo en los artículos 2o. Fracciones XXVI y XXVIII, 6º Fracciones VII, IX, X y XV, 15 fracción I, 16 Fracción IV y 23 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, 21, 22, 27, 2943, fracción VI incisos e) y f), 44 fracciones I y VIII y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 3º fracción V, 10 y 11 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, y

C O N S I D E R A N D O :

Que el Ejecutivo Federal, en uso de sus facultades constitucionales, promueve un proceso deliberado de cambio para reorientar el desarrollo del país hacia una sociedad más equilibrada, capaz de generar mayor riqueza, bienestar y cultura y distribuir más equitativamente los beneficios de su

crecimiento.

Que dentro de éste marco, desde el inicio del presente periodo de gobierno, se puso en marcha un programa de reforma administrativa para lograr el mejor funcionamiento del aparato gubernamental, en el que la atención y aprovechamiento de los recursos humanos constituye uno de sus principales objetivos.

Que en consecuencia, es imprescindible que el Gobierno Federal renueve y amplía las estructuras y los sistemas de que dispone para prever sus necesidades de personal; las normas y criterios para la selección e incorporación de los trabajadores y sus condiciones de trabajo; la ministración de emolumentos y prestaciones; la formación y capacitación de servidores públicos; y la información sobre todos los aspectos de quienes participan en el desarrollo de las actividades del Estado.

Que conforme a la política de dialogo, participación y corresponsabilidad que promueve el Gobierno de la República es conveniente que los trabajadores al servicio del Estado, participen en la configuración de las reformas y cambios laborales que los afecten y que sus opiniones y esfuerzos encuentren canales institucionales amplios para integrarse a las tareas de la Reforma Administrativa.

Que por otra parte, las complejas tareas del Gobierno Federal requieren de mayores esfuerzos y espíritu de colaboración lo que incide en el desgaste físico y nervioso de su personal, que requiere de un tiempo razona-

ble de reposo, que puede dedicar a actividades recreativas y a las que propicien la unidad familiar y que al mismo tiempo le permitan estar en aptitud de entregarse al máximo de su capacidad, a las labores que le han sido encomendadas y así lograr un mejor rendimiento humano mediante jornadas de trabajo más productivas, que le impriman al sector público mayor racionalidad y dinamismo.

Que lo anterior, de acuerdo con los estudios realizados y las disposiciones legales vigentes en la materia, puede lograrse con el establecimiento de una semana laboral de cinco días para los trabajadores al servicio del Estado, que además coadyuvaría con los objetivos de la reforma administrativa, a través de una mejor preparación y capacitación, tanto durante las jornadas de trabajo como en algunas de las horas de descanso, he tenido a bien dictar el siguiente:

ACUERDO :

Primero.- Se establece la semana laboral de trabajo diurno, de cinco días de duración, para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e Instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para tal efecto disfrutará, por cada cinco días de trabajo de dos días de descanso continuos de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

Los titulares de las dependencias mencionadas de común acuerdo con

la Secretaría de Gobernación, dictarán las medidas pertinentes - para redistribuir las horas hábiles de trabajo correspondientes al día sábado, en el resto de los demás días laborables de la semana. En todo caso la hora de salida no podrá exceder de las quince horas.

Segundo.- Las disposiciones del punto resolutivo anterior no se aplicarán a las entidades o unidades administrativas en los siguientes casos;

a).- Cuando el horario de entrada y salida de los trabajadores se rija por disposiciones especiales.

b).- Cuando la jornada de trabajo sea por hora discontinua alterna da o por turnos.

Los honorarios y días de descanso de los trabajadores de éstas entidades, se señalarán en las condiciones generales de trabajo o en las disposiciones correspondientes.

Tercero.- Los titulares de las entidades a que se refiere éste Acuerdo tendrán la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que consideren necesario sin menoscabo de que los trabajadores disfruten de dos días de descanso, procurando que sean continuos.

Cuarto.- De acuerdo con la entidad administrativa correspondiente la Secretaría de Gobernación, tomando en cuenta en diarios regios del país, determinadas épocas o las necesidades del servicio podrán modificar el hora-

rio, los días laborables, o establecer jornadas de trabajo discontinuos.

Quinto.- Las entidades administrativas del Gobierno Federal a que alude éste Acuerdo, promoverán en coordinación con sus trabajadores y conforme a las disposiciones legales vigentes, programas culturales, deportivos, recreativos y de unidad familiar, para desarrollarse en los días de descanso.

Sexto.- Se crea la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, integrada por sendos representantes de los titulares de las Secretarías de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público de Trabajo y Previsión Social y de la Presidencia, así como del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, presididos por el representante de la Secretaría primeramente mencionada con el objeto de obtener la mejor organización de los sistemas de administración del personal, el aumento de la eficacia en el funcionamiento y servicio de las entidades públicas, así como el establecimiento de normas y criterios generales en torno a las condiciones de trabajo de los servidores del Estado.

Séptimo.- La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal tendrá las siguientes atribuciones:

I.- Coordinar el ejercicio de las facultades de las diversas dependencias del Ejecutivo en las materias señaladas en el punto resolutivo tercero de éste Acuerdo;

II.- Proponer sistemas de organización para restaurar las Unidades de Personal con el objeto de que atiendan las funciones planeación de recursos humanos, empleo, capacitación y desarrollo del personal, ministración de sueldos y salarios, relaciones laborales prestaciones sociales, incentivos para los trabajadores y de información sobre la fuerza de trabajo al servicio del Estado:

III.- Coordinar el levantamiento de un censo de recursos humanos del sector público:

IV.- Elaborar un programa general y permanente de formación y capacitación del personal por niveles funcionales, dependencias y sectores administrativos y establecer los lineamientos de las unidades de capacitación:

V.- Establecer mecanismos técnicos bipartidas con representantes del Estado y de sus trabajadores, para mejorar los sistemas de administración del personal y elaborar un plan para el funcionamiento técnico y administrativo de las comisiones mixtas de escalafón:

VI.- Preparar los estudios necesarios para configurar un sistema integral de administración de recursos humanos del Gobierno Federal:

Octavo.- Los estudios, trabajos y, en general, las funciones técnicas de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal estarán a cargo de la Secretaría de la Presidencia.

Noveno.- En la realización de los estudios y en cumplimiento de las resoluciones y acuerdos de la Comisión, la Federación de Sindicatos y trabajadores al Servicio del Estado y el Sindicato de cada dependencia u organismo tendrán la intervención que les corresponde conforme a la Ley de la materia y a las disposiciones de éste acuerdo:

TRANSITORIO

Artículo Unico.- El presente Acuerdo entrará en Vigor el 1o. de enero de 1973.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los veintisiete días del mes de diciembre de mil novecientos setenta y dos. Luis Echeverría Álvarez. Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Mario Moya Palencia. Rúbrica.- El Secretario de Relaciones Exteriores, Emilio O Rabasa. Rúbrica.- El Secretario de la Defensa Nacional, Hermenegildo Cuenca Díaz. Rúbrica.- El Secretario de Marina, Luis M. Bravo Carrera. Rúbrica.- El Secretario de la Secretaría del Patrimonio Nacional, Horacio Flores de la Peña. Rúbrica.- El Secretario de Industria y Comercio, Carlos Torres Manzo. Rúbrica.- El Secretario de Agricultura y Ganadería, Manuel Bernardo Aguirre.- El Secretario de Comunicaciones y Transportes, Eugenio Méndez Docurro. Rúbrica.- El Secretario de Obras Públicas, Luis Enrique Bracamontes. Rúbrica.- El Secretario de Recursos Hidráulicos Leandro Roviroza Wade. Rúbrica.- El Secretario de Educación Pública, Víctor Bravo Ahuja. Rúbrica.- El Secretario, de Salubridad y Asistencia, Jorge Jiménez Cantú. Rúbrica.- El Secretario de Trabajo y Previsión Social, Porfirio Muñoz Ledo. Rúbrica.- El Secretario de la Presidencia

cia, Hugo Cervantes del Rfo, Rúbrica.- El Jefe del Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización, Augusto Gómez Villanueva. Rúbrica.- El Jefe del Departamento de Turismo, Agustín Olachea Borbon. Rúbrica.- El Jefe del Departamento del Distrito Federal, Octavio Senties". (28)

El Acuerdo que nos ocupa se enuncia "para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, Dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal -- de los Trabajadores al Servicio del Estado", esto es, que fue creado directamente para favorecer a los trabajadores que de una o de otra forma trabajan para el Estado y que estan a su servicio para que laboren durante cinco días a la semana, con el objeto de que tengan libres para descansar y realizar -- funciones de entretenimiento y distracción durante el transcurso del sábado y el domingo, con esto, recuperar equitativamente las energías empleadas en el curso de cinco días continuos de trabajo; nos da la impresión que el le--gislador ha comprendido que no es el objeto explotar la energía del trabajador el mayor tiempo posible, sino hacerle trabajar mejor durante la jornada laboral que establece nuestro Código Político. La fórmula sería producir -- más con un mismo esfuerzo y no producir más con mayor esfuerzo, lo que siempre trae como lamentable consecuencia que el trabajador agote su energía de trabajo y termine por producir al 50 % de su capacidad, y esto lo apoyamos -- en el primer párrafo del Considerando del propio Decreto al decir:... reo--rientar el desarrollo del país hacia una sociedad más equilibrada, capaz de generar mayor riqueza, bienestar y cultura y distribuir más equitativamente los beneficios de su crecimiento.

(28) Diario Oficial de la Federación de 27 de diciembre de 1972 Decreto Presidencial de la Sena laboral de cinco días.

Se dice en el tercer párrafo del Considerando de referencia que... es imprescindible que el Gobierno Federal renueve y amplie las estructuras y los sistemas de que dispone para preveer sus necesidades de personal, las normas y criterios para la selección e incorporación de personal y sus condiciones de trabajo... El cuarto párrafo nos habla (referente a los trabajadores)... que sus opiniones y esfuerzos encuentren canales institucionales amplios para integrarse a las tareas de la Reforma Administrativa.

... Que las tareas del Gobierno Federal son complejas y requieren de mayor esfuerzo y espíritu de colaboración, lo que incide en el desgaste físico y nervioso de su personal que requiere de un tiempo razonable de reposo... Y así lograr un mayor rendimiento humano mediante jornadas de trabajo más productivas, esto es, lograr la máxima eficiencia del trabajador, del empleado dentro de la jornada de trabajo... que lo anterior de acuerdo con los estudios realizados y las disposiciones legales vigentes en la materia, puede lograrse mediante el establecimiento de una semana laboral de cinco días para los trabajadores al servicio del Estado.

El anterior análisis nos demuestra que el Decreto Presidencial de la Semana Laboral de Cinco Días, ha tenido como norma el respeto al ordenamiento tuitivo del trabajador a lo largo de la Piramide Jerárquica de la Norma Jurídica, a saber:

DERECHO FEDERAL

1. Constitución Federal

2. Leyes Federales y Tratados

=====

DERECHO LOCAL

1. Leyes Ordinarias	Constituciones Locales.
2. Leyes reglamentarias	Leyes Ordinarias
	Leyes reglamentarias
3. Normas individualizadas	Leyes municipales
	Normas individualizadas.

Con lo que se demuestra que un Decreto Presidencial no puede encontrarse jerárquicamente por encima de la Constitución Política y sus normas, por lo tanto, tampoco puede contradecirla, de tal forma, que la Semana Laboral de Cinco Días, podría y debe interpretarse como Semana Laboral de Cuarenta Horas de Trabajo, sin desconocer el derecho del patrón a hacer uso del tiempo extraordinario que limitadamente puede imponer al trabajador remunerándolo conforme a la Ley; seguramente, esta entre otras razones sirvieron de base para enunciar al Decreto como Semana Laboral de Cinco Días.

Debe entenderse que dentro de la Semana Laboral de Cinco Días de Trabajo se realizaran todas las funciones inherentes a la relación obrero-patronal, como son el conceder a los empleados el permiso necesario para desarrollar los actos sindicales propios de su gremio, la preparación de desfiles oficiales, o actos de apoyo al Gobierno Federal, etc. sin que esto menoscabe el descanso hebdomadario.

Desgraciadamente en ciertas dependencias oficiales se demuestra la falta de consideración y respeto al trabajador y sus derechos más humanos al imponerse jornadas de trabajo de diez horas o más y de que aún por presiones

internas se obliga al trabajador a laborar inclusive los días sábados y ---
domingos sin siquiera la remuneración correspondiente conforme a la Ley, va-
liéndose arbitrariamente de la debilidad económico-individual que padece el
empleado común al servicio del Estado, para explotarlo irracionalmente, can-
do origen con lo mismo a su agotamiento físico y nervioso, contrariando así
los propósitos del Gobierno Federal en su Decreto de 12 de enero de 1973; --
provocando al agotar las energías del empleado que este no pueda rendir el -
máximo de su esfuerzo y por lo tanto termine por producir la cuarta parte ---
de lo que en "higiénicas" condiciones de trabajo desarrollaría.

Por todo lo anterior creemos que debiera sugerirse la creación de -
un Reglamento que fije y precise la aplicación del Decreto de la Semana La-
boral de Cinco Días, para el logro exhaustivo de sus más complejas finalida-
des y obtener con ello un verdadero avance y mérito de México en el trato --
que brinda a los empleados al servicio directo del Gobierno Federal.

QUINTO CAPITULO

MODALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Jornada de Trabajo Diurna, Nocturna y Mixta.

Jornada de Trabajo para la Mujer.

Jornada de Trabajo para los Menores.

Jornada de Trabajo extraordinaria.

Excepciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Aplicación de la Jornada de Trabajo en México.

QUINTO CAPITULO

MODALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO

Se entiende por modalidades de la jornada de trabajo, las características que distinguen a ésta dentro de su reglamentación, es decir, conceptualmente se debe entender por Jornada de Trabajo, el período de tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón para realizar la función que se le ha encomendado, esto es, el período de tiempo computado de momento a momento, en que el patrón cuenta con el trabajador para que éste desarrolle funciones específicas previamente determinadas o en conexión directa con las mismas.

La aplicación de la materia ha hecho necesaria la precisión del concepto "a disposición del patrón para prestar su trabajo", concretamente me oriento a establecer que basta con que durante el período de tiempo fijado como jornada el trabajador esté en disposición y condición de llevar a cabo su trabajo, para que ese tiempo le sea computado dentro de la jornada de trabajo y en ningún caso le será imputable el no desarrollar su actividad por que no se le proporcionen los elementos necesarios para ello, es decir, por causa no imputable a él o por causa de fuerza mayor.

Al tener del concepto que ha quedado asentado podemos pasar a la clasificación que con fines didácticos se hace de la jornada de trabajo, de la siguiente manera:

- | | |
|----------------------|-----------------------------------|
| A) Jornada diurna; | D) Jornada continua; |
| B) Jornada nocturna; | E) Jornada discontinua o alterna; |

C) Jornada mixta.

F) Jornada por turnos y

G) Jornada extraordinaria.

A).- Se considera Jornada Diurna aquella que se desarrolla dentro del período de tiempo comprendido entre las 6 horas y las 20 horas, lo cual nos indica que si la jornada de trabajo comprende un horario que antecede a las 6 horas o sobrepase el límite de las 20 horas, dicha jornada laboral ya no será considerada como jornada diurna. Siempre que la jornada de trabajo se lleve a cabo dentro del marco legal de 8 horas diarias como máximo y se encuentre comprendida entre las 6 y las 20 horas, podrá ser considerada como jornada diurna; pues como ha quedado asentado, en un caso no se consideraría como jornada diurna y en otro caso si excede de 8 horas la jornada sería considerada por todo el tiempo excedente como jornada extraordinaria desarrolla da dentro del período en que se puede considerar diurna la jornada.

B).- Jornada Nocturna, por contraposición a la diurna se entiende comprendida dentro del horario que va de las 20 horas de un día a las 6 horas del día siguiente. La duración máxima autorizada para este tipo de jornadas es de 7 horas, siempre a salvo el beneficio de que en la jornada continúa -- debe concederse al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Es de considerarse que se establezca en la jornada nocturna una -- hora menos de trabajo en virtud de que en la noche el trabajo requiere un ma yor esfuerzo, pues el período nocturno se aprovecha para descansar y recupe rar las energías que se emplean durante el día.

C).- Jornada Mixta.- Encontramos una clasificación más de la jornada de trabajo en el período denominado mixto. Se considera jornada mixta -- de trabajo a aquella que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna -- y de la nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se reputará jornada nocturna. Se quiere con lo anterior proteger efectivamente al trabajador que labora una jornada mixta que tiene como máximo legal de tiempo $7\frac{1}{2}$ horas, para el efecto de que no se le obliga a laborar una jornada nocturna en las condiciones de una jornada mixta; de ahí la disposición comentada, pues de cualquier forma al realizar una jornada mixta el trabajador contará con la mayor parte de la noche para descansar y reponer sus energías.

D).- Jornada Continua.- La Ley no define lo que debe entenderse -- por jornada continua, simplemente se concreta a establecer en su Art. 63 que "durante la jornada continua, de trabajo se concederá al trabajador un de-- canso de media hora por lo menos. Sin embargo considero que debemos enten-- der como jornada continua aquella que se cumple de momento a momento sin in-- terrupción, esto es, sin abandonar el trabajo o el lugar de trabajo durante-- el tiempo de la jornada, tomando en cuenta la disposición del artículo 64, -- en el sentido de que "cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde -- presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo -- correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

E).- Jornada Alterna o Discontinua.- Se presenta cuando el traba-- jador sin dejar de cumplir con el tiempo de trabajo convenido en un día lo -- lleva a cabo por períodos en forma ininterrumpida y se me ocurre par ilustrar el caso, el ejemplo de un médico o un químico que prestan sus servicios al --

I.M.S.S. o al I.S.S.S.T.E., cubriendo horarios de cuatro períodos en diversas clínicas, cada uno de dos horas, en este caso el trabajador tiene derecho a las prestaciones y garantías de que gocen todos los demás empleados que laboren también ocho horas diarias en forma continua o no, pues efectivamente estará cubriendo el tiempo de la jornada laboral.

F).- Por último dentro de esta clasificación incluiremos la jornada por turnos, es decir, en dos períodos de trabajo: Matutino y vespertino pudiendo desde luego el patrón distribuir el tiempo de trabajo de cada turno como lo considere más conveniente para el buen funcionamiento de las actividades que se lleven a cabo.

G).- Jornada Extraordinaria.- Todo el tiempo de trabajo que exceda del máximo legal establecido por la Ley se considera tiempo extraordinario o jornada laboral extraordinaria.

El legislador, considerando por una parte, que es de elemental importancia proteger la integridad en la capacidad física y mental del hombre, y sin exponer al género humano a su degeneración tanto física como mental, permite sólo la jornada extraordinaria por un máximo de tres horas diarias y únicamente tres veces por semana, pero sosteniendo un principio de equidad y de justicia fija para el mayor esfuerzo del trabajador una compensación económica que justifique su esfuerzo y ayude en cierta medida a una mayor satisfacción de sus necesidades como individuo productor de riqueza y desarrollo.

Por otra parte, si la Ley Laboral permite la Jornada Extraordinaria, lo hace en función del patrón, pues considera que a este se le presentan situaciones de emergencia que se ve obligado a satisfacer, por lo que puede utilizar a los mismos trabajadores, pero también lo hace en función de estos otorgándoles en derecho una compensación a su mayor esfuerzo, que la Ley determina perfectamente al establecer que la jornada extraordinaria se retribuirá con un ciento por ciento más de lo que corresponda a la jornada ordinaria.

En cuanto a la jornada mixta el tiempo correspondiente a la jornada nocturna que se cubra y que sea de tres horas y media o más después de las veinte horas, NO se computará como jornada extraordinaria de ocho horas si de siete horas y media, es decir, se deberá considerar como tiempo extraordinario de la jornada nocturna de tal forma que se considere como tal todo el tiempo excedente de las siete horas que como máximo legal que para la jornada nocturna establece el Ordenamiento reglamentario del Artículo 123 Constitucional en sus apartados A y B.

Se considerará jornada extraordinaria de la jornada mixta laboral aquel tiempo que exceda de las siete y media horas de trabajo siempre y cuando se encuentre comprendido entre las veinte y las veintitres horas con quince minutos, o en su caso de las doce horas con quince minutos.

La Ley Laboral impone un gravamen mayor al patrón, en beneficio del trabajador cuando preceptúa que en caso de violarse las disposiciones que establecen que la jornada de trabajo extraordinaria no será mayor de TRES horas diarias ni más de TRES veces por semana, se deberá pagar al traba

jador por el tiempo que exceda un doscientos por ciento más de lo que corresponda a la jornada ordinaria.

La Ley establece que la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente necesario para evitar o combatir siniestros o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa; en estos casos especiales las horas de trabajo se retribuirán con el monto que corresponda a cada una de las horas de la jornada normal.

Debe entenderse que en estas circunstancias el trabajador está obligado a prestar su auxilio en la prolongación de la jornada de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO PARA LA MUJER.- La reglamentación que se establece para el tiempo de trabajo de la mujer, en función de la protección que esta requiere, derivada de sus circunstancias como tal, tiene como principales características: La prohibición para emplear a la mujer en el trabajo nocturno industrial, así como en establecimientos comerciales después de las diez de la noche. En segundo término, se establece con precisión que las mujeres no prestarán servicio extraordinario, una protección más que tiende a la protección de la mujer por considerar que ella no puede dedicar el total de su tiempo, su esfuerzo y energía sólo al trabajo mat eria de éste estudio. Sin embargo, para el caso de que se viole esta disposición se establece que el trabajo extraordinario que se haga prestar a la mujer deberá ser remunerado con un doscientos por ciento más del salario ordinario que corresponda a las horas de la jornada.

JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES.- Según disposición expresa del artículo 173 de la Ley de la Materia, "El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, queda sujeto a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos de una duración máxima de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutará de reposos de una hora por lo menos. Lo anteriormente asentado es testimonio fiel del interés del legislador, plasmado como el espíritu de la Ley, proteger de manera especial en el trabajo a los menores a fin de permitirles una reserva de energía suficiente para su desarrollo personal en actividades de estudio, deportivas o recreativas y mantener la salud mental del individuo en su época de formación; de ahí que asimismo la Ley prohíba expresamente la utilización de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias de trabajo y en los días domingo o de descanso obligatorio. Se dispone como sanción para el caso de violación de estos preceptos tuitivos, el pago de un doscientos por ciento más del que corresponda a las horas de trabajo en la normal y el salario de los días domingo y días de descanso obligatorio, independientemente del pago de un salario doble por el servicio prestado.

EXCEPCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Al referirme a las excepciones en la Ley Federal del Trabajo me propongo analizar la aplicación de la Jornada de Trabajo en los Trabajos Especiales que consigna la Ley Federal del trabajo citada, en el Título VI integrado con XVI Capítulos, de acuerdo con el artículo 181 que forma el primer Capítulo del Título VI de la Ley de la Materia en vigor, en los siguientes términos: "Los Trabajos Especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta --

Ley en cuanto no las contraríen. Nos está diciendo claramente que en caso -- de no encontrar disposición expresa dentro del Título de Trabajos Especiales, serán aplicables las disposiciones generales que para el caso consigna la -- Ley Federal del Trabajo, y aclara, en cuanto no las contraríen. De lo anterior podemos adelantar que no podrá violarse las normas que establecen cua-- les son los máximos legales en lo que a jornada de trabajo se refiere: a sa-- ber, ocho horas para la jornada diurna, siete horas para la jornada nocturna y siete y media horas para la jornada mixta; seis horas para el trabajo de -- los menores de dieciséis años.

A).- TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Las condiciones de trabajo para los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e impor-- tancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que ri-- jan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

El maestro Alberto Trueba Urbina sostiene: "En general son traba-- jadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspec-- ción, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo -- comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya-- que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, -- en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales-- funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo noveno -- de la Ley, a no ser que se realicen de orden personal o íntimos del patrón. En consecuencia, las condiciones del trabajo y las normas de la reglamenta-- ción especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los-- derechos que en su favor concede la Ley, incluyendo pirma de antigüedad, -- aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas establecidas en la le-

gilación laboral.

Los trabajadores de confianza son sujetos del Derecho del Trabajo, aún cuando por razón de su trabajo no sientan las inquietudes y anhelos de la clase obrera, por cuyo motivo se les considera de "cuello alto"; sin embargo, frente a los propietarios o patrones son trabajadores y tienen derecho de gozar de los privilegios que la legislación establece en favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigna la Ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan". (29)

JURISPRUDENCIA.- Ejecutoria D-8731/50 - La empresa debe equiparar en el trato a los trabajadores sindicalizados y a los empleados de confianza, por cuanto se refiere a los aumentos en el salario y período de vacaciones.

El maestro Mario de la Cueva nos habla de los Altos Empleados, y así nos dice: "El concepto representante del patrono, no coincide con el de mandatario jurídico y que dentro de aquellos que dan comprendidos el jefe del taller y aún el simple capataz que desde luego son indudablemente trabajadores. El problema principia cuando se trata de Directores Generales, Administradores, Gerentes y en general los llamados "Altos Empleados" de las negociaciones. ¿Cómo están regulados son objetos del Derecho del Trabajo?, o ¿están regidos por el Derecho Civil?. Puede decirse que la Doctrina no es uniforme y aún la Jurisprudencia de nuestra Suprema Corte aparece contradictoria, de manera que se hace indispensable un análisis de ten-

(29) Alberto Trueba Urbina - Nuevo Derecho del Trabajo. Edición 1972.

importante cuestión".

Principia el maestro por abordar el concepto de Altos Empleados en la Doctrina Extranjera refiriendose primordialmente a la alemana y secundariamente a las legislaciones francesa y española. ----- DOCTRINA ALEMANA.- "El concepto unitario que dá Sinzheimer es el siguiente: Por altos empleados debe entenderse aquellos que en virtud de la especial posición que guardan dentro de las negociaciones, participan en el trabajo propio del empresario, sea porque contribuyen a impulsar la marcha general de la empresa, -- sea por la función de dirección y vigilancia que ejercen respecto de las -- demás personas ocupadas en la misma negociación".

En el Tratado de Hueck-Nipperdey se dice que los altos empleados -- son aquellos que se encuentran revestidos con la facultad de mando del pa-- trono y que además, representan los intereses de la empresa, con la consi-- guiente obligación de defenderlos, aún frente a los trabajadores. La doctri-- na no se ha puesto de acuerdo sobre si es necesario que concurren los dos -- elementos citados, o bien si basta con que uno de ellos se de, por lo que la legislación ha tratado de indivar, que personas deben considerarse como Al-- tos Empleados, señalándose a los apoderados generales, a los representantes-- del empresario y a los empleados a cuyas órdenes se encuentran veinte emplea-- dos o cincuenta trabajadores.

Unánimemente reconocen tanto la doctrina como la legislación, que los altos empleados no pierden su categoría de empleado y que, en esa virtud, se encuentran amparados por aquella parte de la legislación del trabajo que protege a los empleados (para la legislación extranjera es muy importante --

la distinción entre trabajador y empleado, entendiéndose por éste en el caso de la Ley Alemana a inciso a) Las personas que ocupan puestos de dirección en las empresas; b) Las que ocupan puestos de importancia en las mismas empresas, entre ellos, principalmente los técnicos; c) Los empleados de oficinas; d) Los auxiliares y aprendices de los comerciantes; e) Los artistas y los músicos; f) Los profesores, enfermeras, etc. y g) Los oficiales de los barcos).

Partiendo de esta clasificación se marcan las siguientes características de los contratos respectivos:

A) Los altos empleados no pueden intervenir en la integración de los organismos encargados de resolver los conflictos entre trabajadores y patronos, tales como los consejos de empresa y los tribunales de conciliación; prohibición que deriva de la función que desempeñan como representantes de los intereses del empresario.

B) Por análogas razones tampoco pueden formar parte los altos empleados de los sindicatos de los demás empleados, y de hecho han constituido agrupaciones especiales.

C) Tampoco rigen para los altos empleados las disposiciones sobre la JORNADA DE TRABAJO, excepción de extraordinaria importancia, que, consisten en ramos que ha sido motivo de grandes y graves preocupaciones en el Derecho Mexicano.

DOCTRINA FRANCESA.- La doctrina francesa es aún más limitada que la alemana, pues excluye de los beneficios de la legislación del trabajo a

las personas que estudiamos, a condición de que tengan el carácter de mandatarios jurídicos del patrono, lo que se explica considerando que la doctrina francesa distingue con toda precisión el contrato de trabajo del de mandato, sin que sea posible reunir los dos en uno sólo.

De ahí que los autores franceses distinguan entre el Director Técnico de una negociación y el Director General y que sólo consideren a aquel -- como sujeto del derecho del trabajo. ----- DOCTRINA ESPAÑOLA.- El artículo séptimo sobre la Ley del Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 resolvió la cuestión que examinamos de la siguiente forma: Artículo 7º.- No -- registrará esta Ley para los directores, gerentes y altos funcionarios de las -- empresas que, por la representación que puedan ostentar de estas, por su elevada capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor, pueden ser considerados independientes en su trabajo.

EL CONCEPTO DE ALTOS EMPLEADOS EN EL DERECHO MEXICANO.- Jurispru-- dencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- La Cuarta Sala en su ejecutoria de 19 de enero de 1935, Gómez Ochoa y Cía., Toca 3084/25/2a., -- trató el problema de los Altos Empleados definiendo lo que debía entenderse por tales e indicando las razones por las cuales no quedaban amparados por -- la legislación del trabajo: SEXTO.- Los directores, administradores-- generales y gerentes prestan indudablemente, un servicio, pero se distinguen de los demás trabajadores en que: 1) tienen iniciativa propia, esto es, tie-- nen a su cargo la marcha general de la negociación, con facultad para cele-- brar actos de administración y por regla general, los de dominio, necesarios o convenientes para el éxito del negocio; 2) son los representante del pa-- tron ante los trabajadores, con la obligación de defender los intereses de-- aquel; 3) La relación de dirección o dependencia al patrono se encuentra --

extraordinariamente reducida y tiene solamente un carácter mediato; 4) En términos generales son los responsables de la marcha de la negociación y responden al patrono, conforme al derecho común, por los daños y perjuicios originados por su culpa o imprudencia. Estos diferentes caracteres pueden resumirse diciendo: Que esta clase de personas son representantes del patrono, verdaderos mandatarios de derecho común y que sus funciones principales consisten en representar al patrono frente a los terceros y de manera especial, en la ejecución de actos jurídicos, por lo que se asimilan a los mandatarios de derecho común, teniendo en cuenta que este define al Mandato como el contrato por virtud del cual, se obliga el mandatario a ejecutar por cuenta del mandante, los actos jurídicos que este le encarga. De lo expuesto se deduce que la diferencia fundamental entre los directores, administradores generales y gerentes, por una parte, y los trabajadores por la otra, es que los primeros son representantes de una persona para la ejecución de actos jurídicos, lo que no excluye la posibilidad de que aquellos, de manera accesoria, ejecuten actos análogos a los de los trabajadores. Como se ve, los contratos celebrados por los directores, administradores, gerentes, revisten caracteres propios, debiendo decirse, además, que dichas personas se encuentran íntimamente ligadas al interés patronal y que, por tanto, no pertenecen, en principio, a la clase trabajadora y si bien, como se ha dicho -- este criterio no es suficiente para individualizar al contrato de trabajo, -- si debe ser utilizado en estos casos extremos, ya que el derecho del trabajo es, esencialmente, un derecho de clase y sus disposiciones tienden a proteger a los individuos que a la misma pertenecen".

Más no tardó el Pleno de la Suprema Corte en destruir el valor de la anterior ejecutoria al decir, con motivo de la competencia 407/932 -- suscitada entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Juez Cuar-

to de Distrito para conocer de la demanda presentada por el Sr. Roberto Herrasti en contra del Crédito Español de México, S.A., lo siguiente:

... Debe convenirse en que es cierto que este artículo (4º de la Ley) establece que se consideran como representantes de los patronos y, en tal concepto, obligan a estos en su relación con los demás trabajadores, a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, a las personas que en nombre de otros, ejerzan funciones de dirección o de administración. Pero también es verdad que el mismo precepto dice que los directores, gerentes, etc. representarán a los patronos en su relación con los demás trabajadores; esta última frase indica que los directores, gerentes, administradores, etc. son también trabajadores en relación con la empresa a quien sirven, siempre que ellos no formen parte integrante de esta, porque de lo contrario es claro que se rían patronos; así es que no obstante que el gerente tuvo la representación de la empresa o institución bancaria respecto de los demás trabajadores, sus relaciones con dicha empresa no son otras que las de un trabajador con su patrono, supuesto que el interesado de sempeño bajo la dirección y dependencia del Consejo de Administración y aún del Gerente General, un servicio personal mediante retribución convenida, dependencia y subordinación que no dejaron de existir, a pesar de las facultades directivas del Gerente. La circunstancia especial del otorgamiento de un poder jurídico en favor del mismo gerente, no pudo determinar, por sí misma, ninguna modificación a la naturaleza del contrato, porque el mandato se otorgó al señor Herrasti en tanto que fue nombrado Gerente y para facilitarle las funciones de su encargo; por lo tanto, ese contrato es accesorio del principal de trabajo celebrado entre el Sr. Herrasti y la institución bancaria.

La misma tesis sustentó la Corte en la Ejecutoria de 22 de agosto-- de 1936, Cía. Industrial del Pacífico, Toca 2013/36/1a.

El concepto de Altos Empleados en el Derecho Mexicano se definía; -- mejor dicho, se entendía en relación con el de empresa y por tanto, bajo -- aquella denominación se comprenden al director y administrador general y al gerente de una empresa, ya sea esta propiedad de una persona física o de una sociedad.

La Ejecutoria Gómez Ochoa y Cía. señala como primera característica del contrato de los altos empleados, el hecho de que tienen iniciativa propia y que por tanto, tienen a su cargo la marcha general de la negociación,-- con la facultad de celebrar los actos de administración y aún de dominio indispensables al éxito del negocio.

Pues bien, analizando a fondo este elemento encontramos que los altos empleados no celebran en realidad, contrato de trabajo, pues, no se obligan a poner a disposición del propietario de la empresa, determinada cantidad de energía de trabajo, puesto que su función consiste en dirigir la marcha general de la negociación. De lo que se deduce que no es posible, al celebrar el contrato precisar la cantidad de energía a desarrollar, ya que esta dependerá de la actividad misma del gerente o director, la que tampoco -- puede precisarse, por la razón de que dicha actividad queda al criterio del propio gerente o director.

Un ligero análisis de los inconvenientes que presenta la asimilación de los altos empleados al trabajador, nos convencerá de que en el esta

do actual de nuestro derecho positivo no es posible la asimilación:

1.- Es en primer lugar la remuneración.

2.- Es en segundo lugar, la cuestión relativa a la Jornada de Trabajo.

¿Es posible asignar una jornada máxima de trabajo a los altos empleados, y en el caso de que su trabajo efectivo, exceda de la jornada máxima, tienen derecho a cobrar el servicio extraordinario? -- El solo enunciado de la pregunta exige una respuesta negativa.

La forma y las horas de trabajo solo pueden ser designadas por el gerente, ya que, de otra manera, perdería toda libertad de acción. ¿Puede entenderse que un gerente sistemáticamente cerrara su oficina al transcurrir la jornada de trabajo, siendo así que no se sabe la hora en que el público acudirá a ella? ¿Y se le va a autorizar que cubra todas las horas que excedan de la jornada normal? ¿No ocurre, en la casi totalidad de los casos, -- que los gerentes o directores generales se ven obligados a trabajar más de ocho horas?, ¿Pero, no es que la remuneración que se les paga ha tomado ya en cuenta esta circunstancia?, ¿O es que dicha circunstancia o remuneración solamente se refiere a un trabajo de ocho horas diarias? ¿No vendría casi siempre a duplicarse o triplicarse el horario que les corresponde?.

El problema fue planteado ante la Cuarta Sala, que con excelente criterio, lo resolvió en forma negativa, más para ello fue preciso torcer un poco la naturaleza del contrato y aún los hechos reales que se habían comprobado. En la Ejecutoria de 13 de agosto de 1935, Ricardo S. Bravo. Toca --

2381/35/1a, se dijo: "Para resolver esta cuestión debe tenerse en cuenta -- el puesto desempeñado por el Ing. Bravo, que era el de Director General, -- siendo claro que la circunstancia de que los obreros, empleados y artistas, -- hubieran trabajado durante más de ocho horas, no demuestra que el Ing. Bravo hubiera prestado un servicio extraordinario, en primer término, porque no -- quedó probado que hubiera estado presente, constantemente en la Estación Radíodifusora y en segundo lugar, porque si bien la fracción segunda del artículo 123 de la Constitución establece que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas, ello no quiere decir que tratándose de los directores generales de una negociación deba fijarse en el contrato durante que horas desarrollaran su actividad, porque es, precisamente, el director general, quien decide la forma y tiempo en que va a prestar sus servicios; y exigir que en el contrato se fijen las horas de jornada, sería tanto como quitarle libertad de acción e impedir, por ese camino, el desarrollo de una actividad útil y en tercer término, porque autorizar el pago de horas extraordinarias de servicios, sería tanto como permitir que se fijaran por el director general horas extraordinarias, para hacer después que se las pagaran".

¿No significa esta ejecutoria la derogación de la regla de la jornada máxima de ocho horas?, ¿Y no estaba ya la excepción consignada expresamente en las legislaciones alemana y aún francesa y española?. (30)

B). TRABAJADORES DE LOS BUQUES.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentaba el trabajo en el mar y en las vías navegables; pero en razón de las características especiales obtenidas a través de cerca de treinta

(30) Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo. Edición 1938.

años de experiencia, la Ley Federal del Trabajo de 1970 consagra un régimen especial bajo éste Título, del que se desprenden las siguientes disposiciones relacionadas más directamente con el tema que nos ocupa:

Art. 188.- Estan sujetos a las disposiciones de éste Capítulo, -- los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Art. 189.- Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

Art. 190.- Los capitanes, entendiéndose por tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores - calidad de representantes del patrón.

- Aquí aplicaremos la excepción de la jornada máxima de trabajo, -- pues como representante del patrón, el capitán no queda sujeto a las disposiciones generalés de la Ley Federal del Trabajo como trabajador, sino como Alto Empleado. -

Art. 191.- Queda prohibido el trabajo a que se refiere este Capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

Art. 193.- Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetas a las disposiciones del presente capítulo en lo que les sea aplicable.

Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán considerados trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen y tendrán los derechos y obligaciones a que se refiere este capítulo.

Art. 194.- Las condiciones de trabajo se habrán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano y el cuarto a la Inspección del trabajo del lugar donde se estipularon.

Art. 195.- El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

I.- Lugar y fecha de su celebración;

II.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

III.- Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios.

IV.- Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por viaje o viajes;

V.- El servicio que deba prestarse especificándolo con la mayor pre-
cision;

VI.- LA DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE JORNADA;

XI.- El porcentaje que percibieran los trabajadores cuando se trate-
de dar salvamento a otro buque...

C) TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.- Aunque la Ley de -
1931 también reglamentaba el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, el -
progreso alcanzado en esta área del transporte ha dado lugar a una reglamen-
tación más específica y completa como se desprende de los siguientes artícu-
los:

Art. 215.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al traba-
jo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexi-
cana. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2ª, garan-
tizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irrenunciables en-
la medida en que correspondan a este propósito.

Art. 216.- Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos ---
por nacimiento.

Art. 217.- Las relaciones de trabajo a que se refiere este capítu-
lo se regirán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar a donde-
vayan a prestarse los servicios.

Art. 218.- Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aero

naúticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

- I.- El piloto al mando de la aeronave;
- II.- Los oficiales que desarrollen labores análogas;
- III.- El Navegante; y
- IV.- Los sobrecargos.

Art. 219.- Serán considerados representantes del patrón por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos - instructores o asesores, y cualesquiera otros funcionarios que aún cuando --- tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores.

Los titulares de las categorías citadas serán designados por el --- patrón y podrán figurar como pilotos al mando, sin perjuicio de los derechos correspondientes de los pilotos de planta, siempre y cuando reúnan los requisitos que la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos consignan al respecto.

Art. 220.- El piloto al mando de una aeronave es responsable de --- la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquella-

transporte. Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los comandantes la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos, no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo.

Art. 221.- Para la determinación de las jornadas de trabajo se consideraran las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano con el que se encuentre la aeronave en vuelo.

En la actual Ley Federal del Trabajo se modificaron sustancialmente el contenido y la redacción del artículo 221 - La Asociación de Pilotos-Aviadores hizo observar que la práctica universal ha adoptado desde hace tiempo un sistema que considera la salida y la puesta del sol para fijar el horario de las jornadas diurna y nocturna. El sistema determina las jornadas según el vuelo de las aeronaves sin que se afecten con los cambios de meridianos. La Secretaría de Comunicaciones y Transportes abundó en los conceptos indicados y confirmó que el sistema ha sido adoptado por la mayoría de los países.

Por lo anterior, dos comisiones propusieron una nueva redacción al precepto para que no se fijen horas determinadas a las jornadas de trabajo y se observe en cambio la tabla de salida y puesta del sol. Esta modificación hace operante el concepto y lo coordina con los sistemas internacionales.

Art. 222.- Por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo.

Se reformó el artículo 22, como ya se hizo notar, para considerar que el tiempo efectivo de vuelo se cuenta a partir del momento en que una aeronave es remolcada y no solo cuando empieza a moverse por impulso propio, toda vez que en muchos casos antes de moverse por sí, una aeronave es remolcada. Es equitativo que este tiempo se incluya en el período de servicio.

Art. 223.- El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerando el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales.

Art. 224.- El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas.

Art. 225.- El tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media horas en la mixta, salvo que se les conceda un período de descanso horizontal, antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente al señalado será computado como tiempo extraordinario.

Art. 226.- Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier día del día o de la noche.

Art. 227.- Cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios-- de los tripulantes será repartido en forma convencional durante la jornada - correspondiente.

Art. 228.- Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de - vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En ca so de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuer to que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo sino- requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o --- suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

El patrón está obligado a utilizar tripulaciones reforzadas en --- los vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comu- nicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de - vuelo. El comandante de la nave vigilará que los tripulantes tengan a bor-- do los descansos que les correspondan, de acuerdo con la distribución de --- tiempo que al respecto prepare.

Art. 229.- Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la du- ración del tiempo total de servicios señalados en este capítulo.

Art. 230.- Cuando por necesidades del servicio los tripulantes -- excedan su tiempo total de servicios; percibirán por cada hora extra un cien to por ciento más del salario correspondiente. El tiempo excedente, calcula do y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago.

Art. 231.- Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 67.

Art. 232.- Los tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia.

"En el REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO de la Empresa Aerocarga, S.A., se observan las siguientes disposiciones relativas a la Jornada de Trabajo:

El presente Reglamento Interior de Trabajo, será de observancia obligatoria para todo el personal sindicalizado que presta sus servicios en la Empresa Aerocarga, S.A., en todas sus oficinas y lugares de operación que a la fecha opere o llegare a operar, ajustandose a la Ley Federal del Trabajo y al Contrato Colectivo en vigor, y sólo podrá ser modificado previo acuerdo entre empresa y el sindicato.

CAPITULO I

HORA DE ENTRADA Y SALIDA

ARTICULO 1.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores y empleados -- serán fijadas por la empresa con las restricciones especificadas en el Con-- trato Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 2.- Durante el desempeño de sus labores, los trabajadores disfruta-- rán del tiempo que al efecto señala el Contrato Colectivo de Trabajo para -- tomar sus alimentos. Los cambios del horario para tomar sus alimentos se--- rán de acuerdo con las necesidades de la Empresa, previo convenio que se ce-- lebre entre los directivos de la Empresa y los Representantes Sindicales.

ARTICULO 3.- A los trabajadores que por la naturaleza de sus labores o en -- casos excepcionales no puedan desatender el trabajo para tomar sus alimen-- tos, se les pagará como tiempo extraordinario el lapso que de acuerdo con -- el Contrato Colectivo de Trabajo, deberían haber destinado para tal efecto, -- siempre y cuando este autorizado por su jefe inmediato superior.

ARTICULO 4.- Los horarios normales de trabajo se fijaran en lugar visible - en los talleres, oficinas y demás dependencias de la Empresa y comprenderan-- las horas de entrada y salida de los trabajadores, así como los descansos se-- manales.

ARTICULO 5.- El tiempo de tolerancia para la entrada y salida de los traba-- jadores, será el que establece este Reglamento y el Contrato Colectivo de -- Trabajo.

C A P I T U L O II

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 6.- La jornada de trabajo para todo el personal, será la que establece la Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo y el presente Reglamento.

ARTICULO 7.- La jornada de trabajo se ajustará a las necesidades del servicio, pero nunca podrá ser dividida en la Ciudad de Enseñada, B.C.

ARTICULO 8.- Los trabajadores comenzarán y terminarán sus jornada de trabajo en las oficinas y talleres o cualquier otra dependencia de la Empresa -- a la que estén adscritos oficialmente, salvo en los casos de emergencia estipulados en el Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 9.- Las jornadas de trabajo deberán principiar y terminar exactamente a la hora fijada por la Empresa a cada trabajador. Los cambios de -- horario que se hagan por necesidades del servicio, serán notificados a los -- trabajadores con un mínimo de cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo -- en caso de emergencia.

C A P I T U L O VIII

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

ARTICULO 25.- Son obligaciones de la Empresa:

a) ...

b) ...

- c) Proporcionar oportunamente a los trabajadores el material, útiles y herramientas necesarias para las labores que tengan asignadas, en los términos consignados en el Contrato Colectiva de Trabajo.

...

CAPITULO IX

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 26.- Son obligaciones de los trabajadores:

- 1.- ...
- 2.- Ejecutar sus labores con la intensidad cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar debidos, de acuerdo con lo establecido en el Contrato Colectivo del Trabajo y las órdenes de sus superiores.
- 3.- ...
- 4.- Portar el uniforme reglamentario durante las horas de trabajo, en los -- servicios y dependencias donde se requiera, siempre y cuando la Empresa lo -- haya suministrado previamente.
- 5.- En caso de ausencia dar aviso a la Empresa con la mayor anticipación posible, pero cuando menos una hora antes de que comience su jornada salvo caso fortuito o de fuerza mayor debidamente comprobado.
- 6.- Presentarse puntualmente al desempeño de sus labores, de acuerdo con los horarios de trabajo que tengan fijados y presentarse aseados tanto en su persona como en su ropa de uniforme.

7.- Marcar correctamente su tarjeta de asistencia, tanto a la hora de entrada como a la de salida de sus labores, en donde haya reloj marcado o firmar el libro de registro correspondiente y, cuando se les haya concedido permiso para presentarse con retraso o para abandonar sus labores antes de la hora normal de salida, obtener la autorización con la firma del superior que lo haya concedido, con copia para el Departamento de Personal.

8.- Obtener o revalidar oportunamente en su caso, las licencias que las autoridades gubernamentales impongan como obligaciones. Cuando el trabajador no pueda cumplir con esa obligación fuera de sus labores o en día franco queda obligado a informar a la Empresa y esta le concederá el permiso correspondiente.

13.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas, los intereses de la Empresa o los de sus compañeros de trabajo.

...

17.- Al presentarse a sus labores, recoger su orden de trabajo y regresarla debidamente firmada una vez realizado, devolviendo a la Empresa la herramienta, equipo y materiales no usados al finalizar la jornada en que le fueron proporcionados.

...

21.- Los trabajadores quedan obligados a acatar las disposiciones e instrucciones que dicte la Empresa por escrito, relacionadas con sus labores y de acuerdo con lo que establecen la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo Vigente.

....

CAPITULO X

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 27.- Está prohibido a los trabajadores:

...

c).- Suspender sus labores sin causa justificada, aún cuando permanezcan en su puesto.

...

CAPITULO XI

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

...

ARTICULO 32.- La puntualidad de los trabajadores para entrar a sus labores, se clasificará como sigue:

De 0 a 6 minutos: Tolerancia.

De 6 a 29 minutos: Retardo

De 30 minutos en adelante, será potestativo de la Empresa admitir o no al trabajador". (31)

...

(31) Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa Aerocarga, S.A.

D) TRABAJADORES FERROCARRILEROS.- "El trabajador ferrocarrilero - ha sido objeto de reglamentación detallada, salvo las disposiciones y derechos que se consignan en favor de los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo". (32)

De los nueve artículos que reglamentan el trabajo ferrocarrilero - consideramos de mayor importancia dentro de nuestro tema las siguientes disposiciones:

Art. 246.- Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.

Art. 247.- En los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 98.

Art. 248.- En los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores trenistas prestan sus servicios sobre la base de viajar en una sola o en dos direcciones.

Art. 252.- Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche.

"El Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana a través de la Comisión de Contratos Oficinistas reglamentaba la Jornada

(32) Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo. Edición 1972.

da de trabajo dentro de las BASES GENERALES DE REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO en los siguientes términos:

ARTICULO 1.- Quedan sujetos a las disposiciones de estas Bases Generales de Reglamentos Interiores de Trabajo, todos los trabajadores que desempeñen puestos correspondientes a la Especialidad de Oficinistas.

ARTICULO 6.- La jornada reglamentaria semanal de trabajo será de 45 (cuarenta y cinco) horas que se descompondrán como sigue: De las 7 horas 45 minutos. a las 15 horas 15 minutos, excepto en lugares dentro de la zona especial, donde será de las 7 horas a las 14 horas 30 minutos; en ambos casos se conceden 15 (quince minutos) al finalizar las jornadas, para tomar alimentos.

Este horario no regirá para el personal que atienda servicios ininterrumpidos, que tenga a su cargo la atención de servicios directos al público, del tráfico de hospitales, en cuyos casos se fijará de acuerdo con las necesidades del servicio y con las estipulaciones del Contrato Colectivo de trabajo; tampoco regirá para el personal que la oficina respectiva considere que es absolutamente indispensable que trabaje su jornada fraccionada, en cuyos casos será de las 8 horas, a las 13 horas y de las 15 horas a las 18 horas

ARTICULO 7.- El personal está obligado a registrar, bien sea en el reloj marcador o en los libros respectivos, las horas efectivas en que entre y salga al iniciar y al terminar su jornada, el trabajador que lo haga suplantando a otro, previas las aclaraciones del caso, será investigado y, si procede, sancionado en los términos del Capítulo VIII de las Prevenciones Generales del Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 8.- Por las condiciones en que generalmente el personal de Oficinistas presta sus servicios, la Administración concede una toleran-

cia máxima de 60 (sesenta) minutos semanarios por llegadas tarde, o bien --
 los que resulten computándose a razón de 10 (diez) minutos por fecha cuando--
 el trabajador no labora la semana completa;

La acumulación de tiempo de tolerancia sólo se admitirá por sema--
 na comprendida de lunes a sábado inclusive, y la tolerancia máxima que se --
 permitirá en una fecha será de 35 (treinta y cinco) minutos. - - - - -

- - - - - ARTICULO 9.- El trabajador que rebase la tolerancia de 35 (trein--
 ta y cinco) minutos prevenida en el artículo inmediato interior, será dis--
 ciplinado con 5 (cinco) marcas demeritorias por cada 10 (diez) minutos o --
 fracción; se exceptua el que por vez primera en un mes exceda dicha toleran--
 cia, quien sólo será amonestado siempre que el tiempo excedente no sea mayor
 de 5 (cinco) minutos. - - - - -

- - - - - ARTICULO 10.- Al trabajador que rebase la tolerancia semanal pre--
 venida en el artículo 8 se le aplicarán (cinco) 5 marcas demeritorias por ca--
 da 20 (veinte) minutos o fracción excedente, desechandose las fracciones que
 no a cancen múltiplos de 5 (cinco). - - - - -

- - - - - ARTICULO 11.- Como excepción al artículo 8 de estas Bases Genera--
 les los Trabajadores que presten sus servicios en Oficinas de Boletos, sólo o--
 podrán disfrutar de las tolerancias concedidas en el propio precepto, cuando
 ello no implique modificación a los horarios establecidos o que llegaren a --
 establecerse, para la atención del público en los expendios respectivos. - -

- - - - - ARTICULO 12.- Es postestativo para la Administración relevar du--
 rante la jornada al trabajador que se presente a sus labores después de 60 -
 (sesenta) minutos a partir de la hora en que debió iniciarla. - - - - -

- - - - - ARTICULO 13.- El trabajador que no registre su entrada o salida--
 en los términos del artículo 7, será disciplinado, si procede, previa inves--
 tigación que se practique en los términos del Capítulo VIII de las Prevenci

nes Generales del Contrato Colectivo de Trabajo, con 5 (cinco) marca demeritorias la primera vez y 10 (diez) en cada caso de los subsecuentes, en cada-lapso de un año. - - - - -

- - - - -ARTICULO 14.- Para la aplicación de las sanciones prevenidas en los artículos 9 y 10 de estas Bases Generales, en los términos de la Cláusula 95 (reformada) de las Prevenciones Generales del Contrato Colectivo de Trabajo, no será necesario practicar investigaciones por llegadas tardes, -- bastando los registros respectivos u hojas de los relojes marcadores para -- comprobar los hechos; sin embargo, los jefes de Oficina quedan facultados -- para hacer las aclaraciones necesarias y aceptar excusas, a su juicio y res-- ponsabilidad, por llegadas tarde del personal, cuando obedezcan a transpor-- tes deficientes u otras causas de fuerza mayor, debidamente comprobadas. --

- - - - -ARTICULO 15.- La disciplinas prevenidas en los artículos 7, 9, -- 10 y 12 de estas Bases Generales en ningún caso aislado de impondrán rebasan do la cantidad máxima estipulada en la Cláusula 92 de las Prevenciones Gene-- rales del Contrato Colectivo de Trabajo, y también se cancelarán en los tér-- minos de la propia cláusula. - - - - -

- - - - -ARTICULO 16.- La Administración concederá 10 (diez) minutos an-- tes de la hora de salida al personal para guardar sus útiles y marcar su sa-- lida en los relojes o registros respectivos. - - - - -

- - - - -ARTICULO 17.- Cuando por causa imprevistas o de fuerza mayor falte un trabajador, o empleado a sus labores, sin perjuicio de dar aviso a su ofi-- cina, deberá justificar plenamente las circunstancias que lo hayan obligado-- a hacerlo, pues en caso contrario se sujetará a la acción disciplinaria co-- rrespondiente en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo, cuando la -- falta obedezca a enfermedad, el aviso deberá darse al Jefe respectivo inva-- riablemente dentro de la hora siguiente a la señalada para principiar sus -- labores salvo en caso de fuerza mayor debidamente comprobada. Cuando den---

tro de las horas de trabajo el empleado tenga urgente necesidad de ausentarse, justificará el caso ante el jefe respectivo para obtener previamente el permiso correspondiente. - - - - -

ARTICULO 19.- Durante las horas de servicio los trabajadores cederán a el toda su atención; los jefes cuyas responsabilidades y atribuciones incluyen la fiscalización de las labores de otros trabajadores, quedan obligados a vigilar el cumplimiento de esta disposición y que esas labores se atiendan sin demoras imputables a negligencias; todo trabajador está obligado a ejecutarlas con eficiencia y oportunidad, por lo que contará con las facilidades necesarias por parte de la Administración". (33)

E) TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES.- Sin duda que el trabajo en los diversos transportes de servicio público de pasajeros, de carga o mixtos, foraneos o urbanos, originaban problemas en la práctica por la falta de una reglamentación adecuada, de manera que el régimen especial del trabajo de autotransportes se rige de manera específica en los términos de las normas siguientes:

Art. 256.- Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foraneos urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automoviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetos a las disposiciones de este capítulo.

(33) Bases Generales de Reglamentos Interiores de trabajo del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

La estipulación que en cualquier forma desvirtue lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Art. 257.- El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

Art. 260.- El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley.

Art. 264.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indis-

pensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II.- La disminución constante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

F) TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCION FEDERAL.- Es cierto que los trabajadores maniobristas en los puertos y en las demás zonas federales son sujetos del Derecho del Trabajo; sin embargo, durante mucho tiempo se les sustrajo del régimen jurídico de esta disciplina, mediante la intervención de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, a quien la Ley de Vías Generales de Comunicación le encomendaba la facultad de tarifar dichos servicios.

La Ley Federal del Trabajo vigente, al amparo del Art. 123 y sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores maniobristas los restituye en sus derechos laborales y reglamenta sus servicios entre otras disposiciones, por las siguientes:

Art. 265.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipo, que se efectue a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción Federal, al que se desarrolle en lanchas para practicas, y a los trabajos complementarios o conexos.

Art. 266.- En los contratos colectivos se determinaran las maniobras objeto de los mismos, distinguiendose de las que correspondan a otros -

trabajadores.

Art. 267.- No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años.

Art. 268.- Son patronos las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y flotadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que ordenen los trabajos.

Art. 269.- Las personas a que se refiere el artículo anterior -- que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo, -- son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores por los trabajos realizados.

Art. 270.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquier otra manera.

Si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen.

Art. 275.- Los trabajadores no pueden hacerse sustituir en la prestación del servicio. Si se quebranta esta prohibición el sustituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado y a que el pago se haga de conformidad con el artículo 180.

G) TRABAJADORES DEL CAMPO.- Como los demás trabajadores los que --

prestan sus servicios en el campo, aún cuando se identifican más con los campesinos, son sujetos de Derecho del Trabajo, por lo que la nueva Ley reglamenta sus actividades conforme a las siguientes reglas:

Art. 279.- Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, -- al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se -- regirán por las disposiciones generales de esta Ley.

Art. 280.- Los trabajadores que tengan una permanencia continua -- de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presun-- ción de ser trabajadores de planta.

Art. 281.- Cuando existan contratos de arrendamiento, el propie-- tario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si este -- no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones -- que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Si existieren contratos de aparecería el propietario del predio -- y el aparcerero serán solidariamente responsables.

Art. 282.- Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, -- observandose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes.

H) AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.

Art. 285.- Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, --

viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que unicamente intervengan en operaciones aisladas.

"La reglamentación del trabajo de los agentes de comercio, de seguros, de los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes es una exigencia de nuestra época, pues su trabajo es uno de los aspectos fundamentales en el proceso de distribución, venta y colocación de los productos fabricados o de ciertos valores o pólizas. Pero el Título del Capítulo y la redacción del artículo 285 no deben llevar a la conclusión de que basta la denominación "Agente de Comercio" para que se aplique la legislación del trabajo, sino que será preciso, según se desprende del precepto citado, de la Exposición de Motivos de la Iniciativa Presidencial y de la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se satisfagan los requisitos de la relación o contrato de trabajo, tal como se encuentran caracterizadas estas figuras en los artículos 20 y 21 de la Iniciativa, pues la legislación del trabajo solamente se aplica al trabajo subordinado. Por lo tanto si se comprueba que una prestación de servicios no satisface los requisitos de "servicio personal" y de subordinación la legislación del trabajo no tendrá aplicación". (34)

I) DEPORTISTAS PROFESIONALES.- El deportista profesional al amparo de la Teoría Integral y conforme al artículo 123, siempre ha sido sujeto del derecho del trabajo y sus relaciones, a pesar de su complejidad se rigen y se rigen por la legislación laboral.

(34) Dictamen de la Cámara de Diputados relativo al régimen jurídico de los agentes de Comercio.

"En relación con las actividades de los deportistas profesionales se celebró en esta Ciudad de México el Primer Congreso Nacional de Derecho del Deporte, en junio de 1968, el cuál tuvo resonancia universal, habiéndose presiado las diversas situaciones laborales de los deportistas". (35)

El derecho del trabajo no puede dejar de dignificar, proteger y reivindicar, no sólo a los trabajadores en general, sino en especial a los deportistas como sujetos del contrato o relación de trabajo, consignandose en la Ley vigente el régimen siguiente:

Art. 292.- Las disposiciones de éste Capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fut-ball, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

Art. 293.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Art. 294.- El salario puede estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas.

Art. 298.- Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes.

(35) Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo.

I.- Someterse a la disciplina de la Empresa o club.

II.- Concurrir a las practicas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;

III.- Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y

IV.- Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la practica de los deportes.

Art. 300.- Son obligaciones especiales de los patronos:

I.- Organizar y mantener....

II.- Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana.

NO ES APLICABLE A LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES LA DISPOSICION CONTENIDA EN EL PARRAFO SEGUNDO DEL ARTICULO 71.

J) TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.- Jamás se les ha negado a estos trabajadores su calidad de tales y sus relaciones se han regido por contratos colectivos de trabajo y por las normas generales de la Ley Laboral; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo consigna las normas que deben aplicarse en dichas relaciones en su capítulo de Trabajo Especiales en la siguiente forma:

Art. 304.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los -- trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros-- nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y -- grabación, o en cualquier otro lugar donde se transmita o fotografíe la ima-- gen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Art. 305.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias-- funciones, representaciones o actuaciones.

No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39.

Art. 306.- El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, pa-- ra una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones-- o actuaciones.

K) TRABAJADORES A DOMICILIO.- Los trabajadores a domicilio han -- sido brutalmente explotados en el seno del hogar por patronos de mala fe,-- quienes se han venido enriqueciendo con tal explotación.

La actual Ley Federal del Trabajo, en auxilio de estos trabajado-- res, establece una reglamentación protectora del trabajador a domicilio.

Art. 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador, o en un local libremente ele gido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el - trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

" Esta clase de trabajo generalmente es desarrollado por las mujeres en el seno de su propio hogar, con ayuda de sus hijos y parientes; tratándose de costureras, las cuales han sido explotadas en forma despiadada -- por los patrones, con salarios irrisorios, su protección y reivindicación -- se encuentra en manos de las autoridades administrativas, las que deben dictar las medidas que sean convenientes para el cumplimiento eficaz de la Ley. Por otra parte, el precepto corrobora nuestra Teoría Integral, en cuanto que la legislación del trabajo debe aplicarse a toda prestación de servicios, -- sin que sea requisito la llamada subordinación ya que no es propiamente subordinación el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan de la -- prestación de un trabajo personal y el pago de salario como lo define híbridamente la Exposición de Motivos de la Ley". (36)

Art. 312.- El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas a un trabajador, u objetos, para que este los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Art. 313.- Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con ayuda de miembros de su familia para un patrón.

(36) Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo. Edición 1972.

Nos dice el maestro Trueba Urbina que "el trabajo a domicilio del padre o de la madre, comprende la ayuda de otros miembros de la familia, cuyas relaciones se rigen por las disposiciones relativas a la Industria Familiar, teniendo derecho a prestaciones que se deriven de las normas de higiene y de seguridad social".(37)

Art. 314.- Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

Art. 315.- La simultaneidad de patrones no priva al trabajador -- a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

Art. 318.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.- Local donde se ejecutará el trabajo;

III.- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV.- Monto del salario y fecha y lugar del pago; y

(37) Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo. Edición 1972.

V.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Art. 320.- Los patrones están obligados a llevar un "libro de -- Registro de Trabajadores a Domicilio" autorizado, por la Inspección del Trabajo en el que constarán los datos siguientes:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local en donde se ejecute el trabajo;

II.- Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;

III.- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV.- Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;

V.- Forma y monto del salario; y

VI.- Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

L) TRABAJADORES DOMESTICOS.- El Trabajo Doméstico fue reglamentado originalmente en los códigos civiles, hasta que el artículo 123 lo inclu-

yó como objeto del Derecho del Trabajo, a pesar de que el Diputado Macías, - al referirse al contrato de los criados estimó que no era un contrato obre--ro; pero no por esto el artículo 123 dejó de considerarlos como sujetos de - derecho del trabajo y por consiguiente como partes del contrato o de la rela--ción de trabajo. La situación material del doméstico es muy especial en --- nuestro medio, pues no siempre se les dá el tratamiento que les corresponde a su dignidad de personas; pero independientemente de esto, la nueva legis--lación los tutela de la manera que sigue:

Art. 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los ser--vicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una per--sona o familia.

Art. 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de repo--sos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Art. 337.- Los patronos tienen las obligaciones especiales si---guientes:

I.- Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose - de todo mal trato de palabra o de obra;

II.- Proporcionar al trabajador un lugar cómodo e higiénico para -- dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que - aseguren la vida y la salud; y

III.- ...

Art. 341.- Es causa de la rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

M) TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES, Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.- Esta especie de laborantes, a partir de la vigencia del artículo 123, fueron considerados trabajadores y sus relaciones en muchos casos se han venido rigiendo por contratos colectivos de trabajo, los cuales continuarán en vigor en todas aquellas disposiciones que superen a la Ley; en aquellas situaciones en que sean inferiores a ésta se aplicará la propia Ley de acuerdo con el artículo tercero transitorio, de la misma. Por tanto, independientemente de los derechos jurídicos y contractuales, los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos se rigen al tener de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 344.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Art. 350.- Los inspectores de trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I.- Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;

II.- Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y

III.- VIGILAR QUE SE RESPETEN LAS NORMAS SOBRE JORNADA DE TRABAJO.

Ejecutoria sobre contrato de portería.- "En términos generales -- puede decirse que el contrato de portería reviste dos aspectos; En algunos-casos presta el portero un servicio mediante una retribución periódica, bajo la dirección y dependencia del patrono, servicio que consiste en la vigilancia c nstante dentro de las horas de trabajo que se hubieren fijado, en la - casa, edificio o establecimiento de que se trate; la obligación del porte--ro consite en permanecer constantemente en el predio en cuestión, vigilando--lo, cuidando de su aseo y limpieza, proporcionando informes, manteniendo -- el orden, etc... Lo característico en este czso es la obligación de desempeñar el servicio de una manera constante, durante las horas de trabajo. En - otras ocasiones, el servicio que presta el portero se encuentra sujeto a con-diciones especiales; el servicio de acuerdo con numerosos contratos, consis-te en la vigilancia y aseo de la casa, el edificio o establecimiento, servi-cio que no se presta de una manera constante y continua durante horas deter-minadas y que se desempeña no sólo por el portero sino por su familia, perso-nas que, independientemente del servicio que prestan, se encuentra expresa o tácitamente autorizadas para desempeñar otro servicio en favor de otro u -- otras personas, de tal manera que la retribución recibida no es ni la única-fuente de ingresos que el trabajador obtiene por su trabajo ni, en ocasiones la más importante. El contrato de portería que se viene analizando es, por-consiguiente, un contrato especial por cuanto que y en atención al que al -- trabajo no requiere un servicio continuo ni exige tampoco que el trabajador-emplee su energía normal de trabajo en el desempeño de dicho servicio, per-mite que el trabajador, al mismo tiempo se encuentre al servicio de varios--patronos o ejecute trabajos en favor de otras personas, lo que trae como --- consecuencia, que el trabajador no se encuentre, de una manera total, en re-lación de dependencia, elemento escen ial del contrato de trabajo. Asenta--do lo anterior, es indudable que las relaciones entre el portero y el patro-

no son distintas según se trate de una u otra de las especies del contrato -- analizadas y que la aplicación de las disposiciones del artículo 123 y de -- sus leyes reglamentarias no pueden realizarse de manera idéntica en los dis- -- casos, puesto que, prestando el portero servicios a distintas personas y eje- -- cutando diferentes trabajos, no sería posible exigir de una sola de ellas, -- esto es de la que celebre el contrato de portería, el cumplimiento estricto -- de todas las disposiciones de trabajo, desentendiéndose de las demás rela- -- ciones existentes entre el trabajador y los otros patronos y de los restan- -- tes trabajos ejecutados. A propósito del problema del salario, si la jornada de trabajo se realiza en beneficio de diversos patronos, no sería justo -- imponer a uno de ellos, máxime si se tiene en cuenta según ya se dijo, que -- la energía de trabajo del portero no se utiliza sino en parte en su benefi- -- cio, el cumplimiento estricto de las disposiciones respectivas, de tal mane- -- ra que estuviera obligado a pagar el salario total que durante la jornada -- normal de trabajo, corresponde percibir a un trabajador. Relacionado lo an- -- terior con el inciso b), de la fracción XXVII del artículo 123 constitucio- -- nal, y al fijarse el salario remunerador que al portero corresponda, debe -- decirse que por tal se entiende, no el que corresponda al trabajador por la -- jornada normal de trabajo, que no presta en beneficio del patrono, si no el -- que corresponda al trabajo efectivamente prestado, teniendo en cuenta, se- -- gún ya se dijo, que el trabajador obtiene una retribución de otras personas -- por servicios que presta". (38)

N) INDUSTRIA FAMILIAR.- Marx ya había previsto que así como los -- trabajadores eran explotados en la fábrica, después serían también explota- -- dos en el seno del hogar, por lo que debe ser objeto de especial cuidado -- de la Inspección del Trabajo evitar la explotación en los talleres familia- -- res. Al efecto la nueva Ley dispone:

(38) Apéndice al Tomo XCVII, Pág. 1462, del Semanario Judicial de la Feder- -- ción.

Art. 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los conyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Art. 352.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepciones de las normas relativas a higiene y seguridad.

Art. 353.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

En los talleres de la Industria Familiar no rige la jornada de trabajo con base en lo dispuesto por el artículo 353 de la Ley Federal del Trabajo.

APLICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO

Al abrir un tema dentro de esta Tesis con el nombre de "Aplicación de la Jornada de Trabajo en México", no hemos querido ni por un momento referirnos nuevamente a la tónica histórica de México en esta Materia, pues se desprende de los datos consignados en los primeros capítulos de la misma. -- Nuestro proposito es hacer un análisis aún somero y breve de la realidad que vive nuestra Patria en los momentos en que me ha tocado vivirla y sentir palpablemente si después de tantos años de incansante lucha y sacrificio se ha logrado la comprensión y el respeto a los derechos más humanitarios del trabajador.

Evidentemente el tema del que nos ocupamos, es de una aplicación -- muy extensa y por tanto físicamente imposible percibirlo en su totalidad, pero a veces, basta sentir la injusticia y el abuso del poder desde un ángulo -- para comprender si se ha logrado triunfar o si aún se está en pleno combate.

Bien es cierto que existen uno o varios ordenamientos tuitivos que custodian a cierto grupo de individuos con un denominador común y que todos ellos deben conocerlos para hacerlos respetar; pero bien es cierto también, -- que el poder en manos de un grupo desconoce e impone su fuerza brutal para hacer cumplir sus caprichos al abrigo de fines supuestamente más nobles.

Hemos podido observar que en muchos casos el trabajador intenta -- abusar, o de hecho lo hace, de los beneficios que se le otorgan y así burlar la disciplina que al patrón la ley justamente permite imponer, y esto, lo -- sostenemos, es reprobable, por que sólo dentro de un orden establecido previamente, se puede lograr el progreso y el desarrollo de los hombres y de --

los pueblos; pero más condenable es la actitud del patrón al emplear su fuerza de poder, siempre mayor, para desafiar las disposiciones consagradas en las máximas expresiones de orden jurídico-legal, de nuestro México e imponer al trabajador sin justa retribución y sin derecho, un horario de trabajo por demás inadecuado para preservar la herencia del hombre, que viene a ser por la vida, otro hombre, y la salud y la integridad psicológica y mental del mismo; y así es como, con pesadumbre y desesperación ante la impotencia, observamos como el propio Estado impone su poder, en forma injusta aplicando a sus trabajadores horarios de diez horas diarias cuando menos, sin retribuirles por el tiempo extra lo que en derecho les corresponde, y esta amarga experiencia, esta burla a la Ley y a los más caros logros, avalados por el martirologio de nuestra élite libertaria, se vive en el Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización que veja a los trabajadores al servicio del mismo, sin importar lo que la lucha y la incansable tenacidad de muchos héroes lograron para preservar la integridad del trabajador como humano y como parte insoslayable del esfuerzo conjunto para el mejoramiento del mundo en que vivimos.

En México, las dificultades que presenta la correcta aplicación de la jornada de trabajo, nos tienen aún en plena actividad, la falta de solidaridad social, la poca disposición de dar toda su capacidad el trabajador dentro de su jornada, la desconfianza en las Instituciones, la desmedida ambición de un patrón, la falta de estímulo al empleado o trabajador, la especial dificultad de la aplicación de la Ley por el procedimiento laboral pragmáticamente entendido, la falta de capacidad económica, etc. son factores que impiden que las conquistas de la clase laborante se hagan realmente efectivas.

La jornada de trabajo en México, entre otros, no se aplican en el Servicio de Autotransportes, en donde es bien sabido, el uso de preparados químico-farmacéuticos para mantener la vigilia del conductor durante quince o dieciocho horas continuas; no se aplica en el Servicio de Bares, Restaurantes y establecimientos similares y en especial en los de segunda categoría en los que hacen trabajar a las meseras, cantineros, cocineros, etc., hasta trece o catorce horas diarias por un salario miserable al que nunca adicionan el pago de tiempo extraordinario; pero México es un país en pleno desarrollo, es nuestra Patria un camino de engrandecimiento y expansión y lograremos consolidarlo aún cuando paulatinamente se vayan venciendo los obstáculos que nos impiden el progreso, entre otros, los que mencionamos anteriormente, a través de la lucha enérgica, decidida y sin tregua que daremos a todos aquellos a los que de una manera u otra nos interesa lograr una conciencia de solidaridad social, confianza en las instituciones, arrojo audacia y preparación en el trabajador y una comprensión precisa de sus obligaciones para hacer respetar sus derechos.

CONCLUSIONES

VI CONCLUSIONES

No se puede considerar que la Jornada de Trabajo hubiera nacido como una concepción ontológica, en tanto que no se tuviera una idea de la organización de la prestación de servicios, o sea, del trabajo como tal, pues en principio, mientras el comercio no surgió, y la necesidad de aumentar la producción de satisfactores no se hizo patente, no se inició la explotación del hombre por el hombre propiamente dicha.

En un principio se consideró el trabajo como una simple prestación de servicios y los primeros problemas graves que afrontaron los trabajadores en cuanto se configuró, fueron la jornada de trabajo excesiva y el paupérrimo salario.

La lucha incipiente del trabajador no logró más que dar una imagen deformada de lo que debía considerarse la relación obrero-patronal.

II.- Al tratar el Tema de la Jornada de Trabajo en México, en el Derecho Mexicano, no podemos menos que observar también la exacerbada explotación de que se ha hecho víctima al trabajador en nuestra Patria y tener un testimonio grandilocuente del valor, del sacrificio, de la entrega, de la conciencia de clase, de la heroicidad de quien soporta el peso de la esclavitud, disfrazada de relación laboral, para otorgarse el lugar que representa en la vida del progreso y desarrollo de su parte del mundo por la que le ha tocado esforzarse, y de esto son y serán mudos y elocuentes testigos de la historia, todos los actos del martirologio de la historia del Movimiento Obrero Mexicano, así como la incansable lucha de esa élite de gigantes intelectuales de México y del mundo que engrandecen su clase con el valor de su

innegable conciencia, de la injusticia social que representa, considerar a la clase laborante deshumanizada, desprovista de voluntad, de ambiciones de propósitos, solamente como un mero objeto de explotación que no sirve más -- que para trabajar. Y es a esa clase de conciencia justicialista mexicana a -- la que corresponde el honor en el mundo de dar a las normas protectoras del trabajador la más alta jerarquía jurídica del Estado, al consagrar para siempre en la Constitución Política de 1917 y su glorioso ARTICULO 123, la expresión más digna de su clase.

III.- Las normas protectoras de la clase laborante alcanzan a todo aquel que presta un servicio a otro dentro de cualquier relación de trabajo; esto es, cualquier prestación de servicios que de una o de otra forma realice aquel sujeto que pueda considerarse trabajador.

La difusión del artículo 123 no debe cesar mientras se explote al trabajador, sin reconocerle sus derechos, mientras no se le vea con justicia y reciprocidad, en tanto no se comprenda que existen dos fuerzas - trabajo y capital, que sólo unidas armónicamente en su relación necesaria, son capaces de lograr el progreso más prodigo y el desarrollo más pleno y la reivindicación del hombre en la integración de sus recursos para hacer fructificar sus esfuerzos.

IV.- La Ley Federal del Trabajo al reglamentar las primeras cinco fracciones del Apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna, cristaliza el logro de la Jornada de Trabajo como una justa respuesta a las humanas exigencias de la clase laborante y permite con ello una observancia exacta - de las disposiciones que consagra nuestro Código Político, sin dejar al arbitrio de la clase poderosa la interpretación de dichas normas. Establece con cretamente cual debe ser el sentido en que deben entenderse.

En otro giro podemos decir, que siendo uno de los dos principales objetivos de la clase trabajadora el proteger su integridad física y mental, a base de un justo salario y una humana jornada laboral, esta debe ser aplicada interpretando fielmente su origen, entendiendo su motivación, sin olvidar su sentido protector como una de todas las normas que integran el ordenamiento jurídico-laboral.

En leal concordancia con lo expuesto nos hemos permitido sugerir la creación de un Reglamento que establezca la correcta aplicación del Decreto Presidencial de la Semana de Cinco Días laborables a fin de que se constituya una verdadera conquista obrera y signifique para el actual Gobierno Federal el honor de haber concedido a sus trabajadores una Jornada Semanaria de Cuarenta Horas de Trabajo en tiempo ordinario.

Por otra parte debemos considerar que si uno de los principales objetivos del multicitado Decreto fue conceder al trabajador el descanso semanal de sábado y domingo, no se debe ver entorpecido este período de recuperación y esparcimiento con actividad alguna que se relacione con las funciones de trabajo, pues ello vendría a contrariar el verdadero objetivo del legislador. También debemos considerar que si la propia Constitución del como tiempo máximo de la jornada diurna el de OCHO HORAS en cinco días; y todo como tiempo excedente que se llegara a laborar dentro de la semana debe ser considerado como tiempo de jornada extraordinaria.

V.- La Ley ha clasificado la Jornada de Trabajo a fin de hacer expedita, exacta y concreta su aplicación y lograr así una reglamentación que brinde una protección más eficaz. Sin embargo, en dicha reglamentación la Ley se limita a establecer las garantías mínimas que tiene el trabajador.

en cuanto a jornada de Trabajo se refiere, pues de estos principios surge -- una polifacética sub-reglamentación de la jornada de trabajo plasmada en los Contratos-Ley, en los Contratos Colectivos, en los Reglamentos Interiores de Trabajo, etc., tendientes a moldear la aplicación de la jornada laboral a -- las distintas necesidades y requerimientos que presentan la prestación de -- servicios especializados a los que no basta la división rígida de la Ley Federal del Trabajo acerca de la materia que nos ocupa; a pesar de esto, no podemos olvidar que la mencionada Ley sólo es un conjunto de mínimos principios y toda reglamentación que tienda a mejorarlos está implícitamente autorizada; no así aquella que tienda a infringir las disposiciones expresas de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley de la Materia consigna los trabajos especiales en los que -- no se reglamenta la aplicación de la jornada de trabajo debido a que son actividades que por su naturaleza se encuentran casi siempre en una situación de ciertos privilegios que traen como consecuencia que el tiempo de trabajo, la calidad del mismo o el rendimiento que se obtenga depende de una serie -- de circunstancias muchas veces independientes de la relación laboral, que no justificarian la aplicación directa del régimen de la jornada de trabajo que implica el establecimiento de un horario fijo.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.
- 2.- Sánchez Alvarado, A.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.
- 3.- Ley Francesa del 17 de Marzo de 1791.
- 4.- H. Duncker.- Lecciones de Historia del Movimiento Obrero.
- 5.- Castorena, J. J.- Tratado de Derecho Obrero.
- 6.- Zarco, Francisco.- Historia del Congreso Constituyente.
- 7.- Ramos Pedrueza, Rafael.- La Lucha de Clases a través de la Historia de México.
- 8.- Fondo de Cultura Económica.- La Huelga de Cananea.
- 9.- Fondo de Cultura Económica.- Colección Breviarios.- Planes Políticos -- y otros documentos.
- 10.- Araiza, Luis.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano.
- 11.- Trueba Urbina, Alberto.- El Nuevo Artículo 123.
- 12.- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.
- 13.- Decreto Presidencial publicado en Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 1972.
- 14.- Dictámen de la Cámara de Diputados relativos al Régimen Jurídico de los Agentes de Comercio.
- 15.- Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa Aerocarga, S.A.
- 16.- Bases Generales de Reglamentos Interiores de Trabajo del Sindicato de trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

- 17.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 18.- Ley Federal de Trabajo de 1931.
- 19.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 20.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 21.- Graham Fernández Leonardo.- Los Sindicatos en México.
- 22.- Serra Rojas Andrés.- Derecho Administrativo.
- 23.- Rojina Villegas Rafael.- Compendio de Derecho Civil.