

89
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON

INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN LA PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ARTURO DIAZ LOPEZ

Asesora:
LIC. MA. DEL ROCIO SANCHEZ R.



ENEP
ARAGON

Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón

SAN JUAN DE ARAGON, MEX.

SEPTIEMBRE DE 1990



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

INDICE

CAPITULO I.- ANTECEDENTES JURIDICO-SOCIALES DE LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO.	Pág.
A).- Epoca Prehispánica.	1
B).- Epoca Colonial.	6
C).- Epoca Independiente.	10
D).- Epoca Revolucionaria.	17
E).- Epoca Post-revolucionaria.	29
F).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, artículo 123.	37
CAPITULO II.- GENERALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO.	
A).- Concepto de Jornada de Trabajo.	42
B).- Justificación de la Jornada de Trabajo.	45
C).- Clasificación de la Jornada de Trabajo.	48
CAPITULO III.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA JORNADA DE TRABAJO.	
A).- La Seguridad Social y la Jornada de Trabajo.	54
B).- La Jornada de Trabajo como una Garantía Constitucional.	58
C).- La Jornada de Trabajo como un Derecho del Trabajador.	70
D).- La Jornada de Trabajo como una obligación Contractual.	73
CAPITULO IV.- DISPOSICIONES LEGALES EN EL DERECHO MEXICANO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO.	
A).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	82
B).- Ley Federal del Trabajo.	89

	Pág.
C).- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	92
D).- Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.	106
E).- Reglamento Interior de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.	110
CAPITULO V.- VIOLACION A LA FRACCION I APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	
A).- Jornada Especial de Trabajo.	114
B).- La Jornada en la Procuraduría General de Justicia -- del Distrito Federal.	125
C).- Inconstitucionalidad de las Jornadas de Trabajo en -- la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.	133
Conclusiones.	147
Bibliografía.	154

INTRODUCCION

Analizar el contexto histórico, significa escudriñar la nefasta herencia que nuestros gobernantes nos han dejado y que se traduce en un término impositivo, donde se origina la dilapidación y malversión de los bienes nacionales, las administraciones fraudulentas, los compadrazgos, el nepotismo, el exceso de poder, resumiendo todo esto en un sólo término "corrupción".

La corrupción la encontramos en todos los extractos orgánicos de la administración pública, desde el servidor público más encumbrado hasta el más modesto, es por ello que hablar de servidor público es sinónimo de prepotencia, burocratismo, corrupción, etc., tales calificativos se ven acrecentados mordazmente tratándose de servidores tan peculiares como son: Agentes de la Policía Judicial y el personal del Ministerio Público de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

Nosotros estamos concientes de que dichos juicios no son conjeturas baladías, sino que en parte son fidedignos, aunque en otros casos no pasan de ser suposiciones triviales que no tienen un apoyo indefectible. Ahora bien, consideramos sensato estatuir que nuestra posición no pretende justificar ni mucho menos defender tales actos ilícitos, pues es oportuno hacer hincapié de que son bastantes los aspectos negativos de los servidores públicos antes citados, pero también es loable redundar sobre las condiciones inexorables en que desempeñan su trabajo, desde un irrisorio sueldo que no alcanza a cubrir las necesidades primordiales de él y su familia, hasta las nefastas jornadas que por su duración atentan contra su salud y bienestar.

Es por esto que el presente estudio pretende audazmente realizar un análisis de las jornadas de trabajo infrahumanas que tienen los Agentes de la Policía Judicial y el personal del Ministerio Público, lo que nos permitirá emitir una opinión más cauta, libre de cualquier conjetura falaz apoyada en aseveraciones pueriles, que sólo buscan el sensacionalismo.

Cabe señalar que desde la antigüedad hasta nuestros --- tiempos, el hombre para lograr su supervivencia, se ha visto en la necesidad de ofrendar su fuerza de trabajo a cambio de un salario, situación que ha conllevado a que estoicamente so porte ser explotado por sus propios congéneres. Por lo que -- aprovechando tal necesidad de supervivencia los patrones fragan estatuir condiciones de trabajo deplorables, que contravienen los ideales máximos de la Seguridad Social y que se encuentran fuera del márgen de lo dispuesto por los ordenamientos legales que protegen al trabajador.

Sin embargo, si lo anterior manifestado resulta sensurable, es inaudito concebir que el propio Estado, quien tiene la obligación de velar que se cumpla con lo previsto por la ley, sea quien a través de sus dependencias, como lo es la -- Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, infrinja la ley al instaurar jornadas de trabajo irrefutablemente -- excesivas que quebrantan la salud y el bienestar de los servidores públicos indicados.

Es por ello que el presente estudio pretende ser lo más elocuente posible, para que como nosotros se comparta la opinión de deponer las infrahumanas jornadas de trabajo que conahinco soportan los multicitados servidores públicos, y ---

tratar de aportar soluciones a tan escabroso dilema.

Finalizamos ofreciendo nuestro trabajo a quienes como -
nosotros tengan la inquietud de aportar su punto de vista, --
que nos permita una visión más clara de lo que significa ser-
"Servidor Público".

CAPITULO I ANTECEDENTES JURIDICO-SOCIALES DE LA JORNADA DE --
TRABAJO EN MEXICO.

- A).- Epoca Prehispánica
- B).- Epoca Colonial.
- C).- Epoca Independiente.
- D).- Epoca Revolucionaria.
- E).- Epoca Post-revolucionaria.
- F).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de
1917, artículo 123.
 - 1.- Apartado A.
 - 2.- Apartado B.

A) Época Prehispánica.

El presente estudio inicia con un bosquejo analítico de las diversas culturas que se manifestaron en la Época Prehispánica en nuestro territorio nacional por cuanto a las jornadas de trabajo, resaltando las principales características de las culturas más importantes que a continuación se citan.

1) Cultura Olmeca.

Esta cultura parece remontar sus orígenes en el año - 1300 a.c. en diversos sitios de los ámbitos central y sur de México sobre todo a lo largo de las costas del Golfo, en la zona limítrofe entre Veracruz y Tabasco.

Dentro de su organización social destacaban jerarquías entre los sacerdotes, artesanos, comerciantes y pueblo en general.

Sus actividades principales eran la cacería, la agricultura; cosechando principalmente maíz, chile y frijol, también se dedicaban a la arquitectura, escultura, comercio y la cerámica.

Acerca de la distribución del trabajo y de las jornadas del mismo, poco es lo que se sabe al respecto, sin embargo, se dice que debió predominar el esclavismo.

2) Cultura Teotihuacana.

Esta cultura floreció en los siglos I a III d.c. en el Valle de Teotihuacan situado al noroeste del Valle de México.

Dentro de su organización política había diferentes clases sociales, que van desde la nobleza, como eran los gobernantes, sacerdotes y los grandes jefes guerreros; y la gente del pueblo, entre los que se encontraban los artesanos, comerciantes y la llamada gente común.

Sus actividades principales eran la caza, la agricultura, arquitectura y la escultura.

En lo que respecta a las relaciones de trabajo, salario y jornada, es poco lo que han aportado los historiadores ya que en realidad no podemos hablar de una verdadera institución laboral, sin embargo, se sabe que la jornada de trabajo debió regularse con el día, es decir con la salida del sol, hasta que ya no hubiese luz natural.

De lo que se desprende que necesariamente la jornada de trabajo en la cultura teotihuacana se excedía de lo que en la actualidad se considera una jornada de trabajo humana (8 horas diarias) y por consiguiente se vislumbra que en dicha cultura existía una jornada de trabajo infrahumana.

3) Cultura Maya.

La cultura maya tomó sus asentamientos en los actuales Estados de Chiapas, Tabasco, Campeche, Yucatán y Quintana Roo, así como en Guatemala y Bélize y algunas porciones del occidente de Honduras, iniciándose hacia el año 300 d.c.

En su organización social jerárquicamente encontramos a los sacerdotes, gobernantes, comerciantes, artesanos y pueblo en general.

Sus actividades principales fueron la astronomía, la cerámica, escultura, pintura, arquitectura y la cosecha de maíz, frijol, calabaza y chile.

Es importante señalar que a pesar de los avances que tenía esta cultura en los diversos campos a los que se ha hecho alusión, de sus relaciones laborales no se tienen registrados datos exactos e incluso se desconoce si contó con --

alguna organización de tipo social.

4) Cultura Zapoteca.

Los zapotecas tuvieron su origen en el año 700 a.c. -- al 800 d.c. en Monte Alban y múltiples Valles del Estado de Oaxaca.

Dentro de su organización social se encontraban varios extractos sociales, entre los que encontramos a los gobernantes supremos, jerarquías religiosas, artesanos, comerciantes y la llamada gente del pueblo.

Sus principales actividades eran la agricultura, la recolección de frutos, la caza y la cerámica.

De las relaciones laborales no se tienen antecedentes exactos, pero se dice que predominó la institución de la esclavitud sobre la gente del pueblo.

5) Mexicas o Aztecas.

Es una de las culturas más importantes y de mayor -- transcendencia para el Valle de México, antiguamente conocido como la Gran Tenochtitlán.

Los mexicas o aztecas, originarios de Aztlan, partieron a la Gran Tenochtitlán hacia el año 1111 d.c.

En ellos encontramos ya una verdadera organización social, en sus diferentes ámbitos o niveles sociales que acontinuación citaremos:

El Macehualtin o gente del pueblo. Estos formaban parte de los antiguos grupos emparentados entre sí, establecidos ya en una ubicación determinada y con una dotación de -- tierras poseídas en común.

La familia de los macehualtin estaba agrupada en ---

familias grandes. El conjunto de varias familias relacionadas de este modo constituían la unidad llamada Calpulli.

Otro de los extractos sociales lo representaban los Ma-yeques que literalmente significaba "los que tienen manos", - estos fueron Macehualtin que trabajaban tierras que no les -- pertenecían, era una especie de braceros que prestaban sus -- servicios a otros.

Los Tlatlacotin o esclavos, que no tenían muy marcada -- su condición de esclavos, pues su venta no era de por vida, -- ya que ellos mismos u otra persona podía hacer su rescate e -- incluso los hijos de estos no eran considerados como esclava-- vos.

Existían además los Pipiltin o nobles, estos podían ser propietarios de tierras en forma individual. Recibían una edu-- cación más esmerada y ejercían los más altos cargos del go-- bierno, sólo entre ellos podía elegirse al rey o Tlatoani.

Los Pochtecas con este nombre se les designaba a los -- mercaderes, ellos tenían ritos y ceremonias religiosas exclu-- sivas, poseían sus propios tribunales, organizaban los diver-- sos sistemas de intercambio comercial; entre otras cosas los-- Pochtecas estaban libres de trabajos personales y tenían --- otros privilegios y riquezas que los colocaba casi a la par -- de los miembros de la nobleza.

El Tlatoani que significaba "el grande que habla" o "el gran ordenador", con esta acepción se le designaba al rey o -- gobernante, era además el máximo juez y sobre él recaían las-- más elevadas responsabilidades. De él dependían la iniciativa de cualquier guerra, la promulgación de leyes y el comienzo -- de cualquier empresa importante.

Sin embargo, a pesar de la gran organización que tenía-

la cultura azteca, digna de tomarse en cuenta, no se tienen - datos exactos acerca de las relaciones de trabajo, de los con- tratos laborales y aún menos de las jornadas. Pero debió ser - muy importante la institución del contrato de trabajo, pues - aún siendo verbales, continuamente eran celebrados, sobre to- do cuando los Mayeques trabajaban las tierras, o bien, para - cargar y llevar bultos de un lugar a otro.

Al respecto Nestor de Buen Lozano nos dice "... A propó- sito de los aztecas, no cabe hablar de un Derecho Laboral y - ni siquiera de prácticas laborales específicas. En realidad - expondremos sólo algunos indicios que aún esperan un estudio - a fondo que podría confirmarlos o negarlos..."¹

De lo antes escrito podemos concluir, que no obstante - de lo avanzado en que se encontraban estas culturas dentro de su organización política, económica y cultural, en lo referen- te al trabajo no se tienen noticias exactas como acertadamen- te apunta Lucio Mendieta y Nuñez, en su obra intitulada El De- recho Precolonial, al decir "...El contrato de trabajo era co- mún, pues se alquilaba gente para prestar algún servicio, pa- ra conducir mercancías. Y más adelante dice. No tenemos noti- cias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época pre- colonial. Nada sabemos respecto a las horas de trabajo y sala- rio, nada respecto de las relaciones contractuales entre obre- ros y sus patrones; no obstante que a pesar de la institución de la esclavitud, debió ser frecuente en el contrato de traba- jo con los artesanos y los obreros libres..."²

- 1.-Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa - México, 1974, Tomo 1, Pág. 263.
- 2.-Mendieta y Nuñez Lucio. El Derecho Precolonial. Edit. Po- rrúa, 5a. ed. México, 1985, Págs. 128-129.

B) Época Colonial.

Durante la Época Colonial se crearon algunos ordenamientos jurídicos, de los que destacan las Leyes Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En rigor se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, así mismo existieron las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.-

En las Leyes Indias encontramos disposiciones de gran interés para el Derecho del Trabajo.

De manera general y muy importante para nuestro estudio las Leyes Indias contenían la idea de la reducción de las jornadas de trabajo.

Al respecto Gerardo Vázquez a manera de resumen subraya las siguientes disposiciones de las Leyes Indias.

- "... a) La idea de reducción de las horas de trabajo.
- b) la jornada de ocho horas, expresamente determinada en la ley VI del título VI del libro III de la recopilación de Indias, que ordenó en el año 1593 que los obreros trabajaran -- ocho horas repartidas convencionalmente.
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos, por motivos religiosos. El emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541 una ley que figura como ley XVII en el título I de la recopilación, ordenando que los indios, negros y mulatos no trabajen los domingos ni días de guardar. Así mismo Felipe II ordena en diciembre 23 de 1583 que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que paguen los jornales, previsto en la ley XII título VI libro III.
- d) En relación al pago de salarios Vázquez encuentra los antecedentes en la real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios la cual ordenaba que se les den a los indios y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes -- en la tarde , de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género -

de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren, y no han de trabajar los domingos ni otra fiesta que guardar ni porque lo haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido por ninguna vía..."³

Otras disposiciones importantes para nuestro estudio lo constituyen, la protección de la mujer encinta, visible en la ley de Burgos de 1512, en donde además se establecía la edad de 14 años como mínima para ser admitido en trabajo.

También se prevee la protección contra las labores insalubres y peligrosas, en la ley XVI, del título VII del libro VI, expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538.

Así mismo como parte integrante de este régimen se estableció la reglamentación de oficios por medio de las ordenanzas de los gremios, de donde surgió la pequeña burguesía industrial representada por maestros y artesanos, la mayoría peninsulares que monopolizaban la producción.

En realidad las ordenanzas y los gremios controlaban la actividad de los hombres, ya que disminuían la producción en beneficio de los comerciantes de España, además las ordenanzas otorgaban a los maestros cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Por ello es importante mencionar que no obstante del gran adelanto con que fueron creadas las Leyes Indias por los reyes católicos de España para proteger a los aborígenes americanos, que hasta nuestros días nos parecen casi perfectas, estas no llegaron a cumplirse, quizás por la falta de sanción

3.- Cfr. Vázquez Genaro, citado por Nestor de Buen Lozano. -- Prólogo a Doctrinas y Realidades en la Legislación para los indios. México, 1940. Pág. 1

a su violación o por ignorancia de la misma ley.

Al respecto Genaro Vázquez al referirse a las causas de incumplimiento de las Leyes Indias nos dice "... Unas veces -- fue la falta de sanción suficiente en la misma ley; otras la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley..."⁴

En tanto que Nestor de Buen nos dice "... En realidad, - las Leyes Indias perdieron su continuidad en el problema complejo (sic) del establecimiento jurídico- no sólo de hecho de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica. - De todas maneras para quienes las dictaron, nuestra admiración y respeto..."⁵

Por su parte Trueba Urbina nos dice "... Si un servicio-administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes del trabajo; no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes en grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieron las leyes Indias a los poderosos de aquella época que seguramente-

4.-Vázquez Genaro. Prólogo a Doctrinas y Realidades en la Legislación para indios. Op. Cit. Pág. 9

5.-Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. - 270.

no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario..."⁶

Con base en lo anterior podemos concluir señalando que - durante la época colonial, poco fue lo que se legisló en materia laboral, entre las que encontramos las Leyes Indias, las Siete Partidas y La Novísima Recopilación, sobresaliendo de todas ellas las Leyes Indias, las cuales buscaban elevar el nivel de los indios, tratándose en estricto derecho de la primera legislación de tipo social, sin embargo estas no llegaron a cumplirse pues como lo hacen notar los autores antes citados unas veces fue la falta de sanción suficiente a su violación, - otras por la ignorancia de la propia ley o por la falta de instrumentos efectivos para comprobar que se violó la ley y como bien apunta Nestor de Buen lo que pudo llegar a ser un modelo que hasta nuestros días nos parecen casi perfectas, se convirtieron con el paso del tiempo en sólo una reliquia histórica.

6.-Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, 2a. ed. México, 1972. Pág. 76.

C) Época Independiente.

Durante la época de independencia de nuestro país no hubo grandes cambios en las disposiciones relativas a las relaciones laborales, pues en realidad el trabajo siguió regulándose por ordenamientos jurídicos vigentes en la colonia; como lo eran las Leyes Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

Por tal motivo haremos una breve síntesis de lo sucedió en aquella época.

Como es sabido el movimiento de Independencia fue iniciado por el cura Hidalgo, sucedido por Morelos, quien transformó dicho movimiento encausándolo a una revolución democrática, a través de la exposición de sus 23 puntos llamados -- "Los Sentimientos de la Nación"; leídos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo Guerrero, en donde establece una concepción de la justicia social, en sus puntos números 12 y 15-ya que en el primero de ellos pugna por el aumento del jornal del pobre, al establecer lo siguiente " como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso debenser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia la rapia y el hurto", en el segundo punto insiste en la prohibición de la esclavitud y la distinción de castas.

Ahora bien en relación a las legislaciones que aparecieron en nuestro país durante la época independiente, encontramos en primer término a la Constitución de Cádiz, expedida por las cortes de Cádiz el 19 de marzo de 1812, la cual no establecía norma alguna referente al trabajo, ni siquiera a la libertad del mismo o industria, además de haber tenido una vigencia precaria, ya que fue suspendida el día 4 de mayo de -- 1814.

En lo que respecta a la Constitución de Apatzingán del 22 octubre de 1814, estableció la libertad de industria, pero no tuvo mayor consecuencia jurídica laboral.

El Plan de Iguala dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821, en su artículo 12 hizo referencia a la libertad de empleo, pero se olvidó de establecer derechos protectores de la clase obrera.

El reclamo provisional Político del Imperio Mexicano de 18 de diciembre de 1822, tampoco mencionó derecho alguno en materia laboral.

Como puede verse la guerra de independencia no mejoró -- las condiciones de vida de los obreros y campesinos, ya que la Constitución de 1824 tampoco consigió derecho laboral alguno, dejando a un lado el problema social. Por el contrario las condiciones de vida empeoraban cada vez más ya que en el año de 1823 la jornada de trabajo había aumentado de 16 a 18 horas, y los salarios habían disminuído a tres reales y medio, las mujeres obreras y los niños percibían en la industria textil un real diario, había 44800 mineros trabajando en jornadas desde 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. Además de las jornadas inhumanas y de los raquíticos sueldos que percibían el trabajador estaba obligado a comprar artículos en la tienda de raya al doble o al triple de su valor en el mercado.

Así mismo la Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836 fue omisa en atribuir cualquier derecho laboral. Pero sólo tuvo una vigencia escasa ya que concluyó el 6 de octubre de 1839.

Constitución de 1857.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, Santa Anna es -- destituido, convocándose a un Congreso Constituyente que se -- reunió en la ciudad de México el 11 de diciembre de 1856, --- dando como resultado la Constitución de 1857, la cual dejó -- impune los derechos relativos al trabajo ya que la única dis- posición referente al mismo lo constituyó la libertad de tra- bajo consagrada en su artículo 50. cuyo texto decía " Nadie - puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la jus- ta retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o - el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscrip- ción o destierro."

Más sin embargo es importante hacer hincapié en los dis- cursos más importantes que se manifestaron durante la discu- sión del proyecto de la Constitución de 1857. Entre los que - destacan el de Ignacio Ramírez, que pugnó para que se legisla- ra evitando la miseria y el dolor de los trabajadores, que re- cibieran un salario justo y participaran en los beneficios de la producción, pero este discurso fue atacado por Ignacio L.- Vallarta, sin que se volviera a discutir la proposición de -- Ramírez.

Legislación de Maximiliano.

Más tarde México sufre un cambio de régimen como resul- tado de la imposición de Maximiliano como emperador, quien -- elaboró una legislación de tipo social, buscando proteger a - campesinos y obreros, exidiendo para ello el 11 de noviembre de 1865 por primera vez una ley relativa al trabajo llamada - "Ley del Trabajo del Imperio", en donde se estableció la liber- tad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la-

finco: la que prestar sus servicios: una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal, pago de salarios en efectivo, inspección del trabajo sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias.

Pero en realidad las disposiciones favorables relativas al trabajo, no llegaron a cumplirse, pues como sostiene José-Dávalos al referirse a la ley del Trabajo del Imperio que -- "... Como es sabido ante el efímero imperio de Maximiliano, - las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias..."7

Es por ello que la situación que imperaba en aquella época era cada vez más miserable, tal como relata Gastón García Cantú en su obra titulada El Socialismo en México, al referirse a lo siguiente "... En el Estado de Yucatán el jornal era de 18 a 37 centavos por día, para los campesinos a cambio de una jornada que se iniciaba a las seis de la mañana para concluir a las cinco de la tarde, en tanto que en las fábricas la jornada era de once horas con salario que variaba entre los 18 y 75 centavos diarios. Así mismo el mencionado autor contempla en su libro la denuncia que presentaban un grupo de trabajadores los cuales obtenían empleo si eran "buenos cristianos". De su rava semanal se les descontaban: dos reales para la sociedad católica: un real para el enverjado del atrio del sacrista de la catedral; un real para el sostén de los hermanos de la vela verde, un real y medio para el mes de María; uno y medio para el de San José, medio real para la misa de la capilla de la fábrica; medio real para las necesidades de la iglesia; medio y cuartilla para el santo cenulcro,

7.-Dávalos José, Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa. México-1985, Pág. 58.

v tres reales por estar suscritos a periódicos que defienden la religión..."⁸

Como puede verse la situación de los trabajadores cada día empeoraba más, prueba de ello lo constituye el paro que realizaron en 1968, un grupo de industriales, con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos, afectando a varios trabajadores de las fábricas tales como: "La Magdalena", "la fama", "la Hormiza", etc. Motivo por el cual los trabajadores se dirigieron al entonces presidente de la República Benito Juárez, para poner en conocimiento los hechos, pero este no respondió a las peticiones de los obreros, por lo que fueron sustituidos por otros de los Estados de Puebla, Tlaxcala y Querétaro, a los que se les impusieron condiciones de trabajo y que Gastón García Cantú, las resume de la siguiente forma:

"...1.- Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.

2.- Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y los horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar por cada turno y por cada semana de labor.

3.- Es obligación del operario trabajar la semana completa siempre que no le imvoda causa justificada.

4.- Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros se compensarán multando a éstos, según la importancia de sus faltas, las multas servirán para compensar el perjuicio causado y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinarán para algún establecimiento de beneficencia.

8.-Cfr. García Cantú Gastón. El Socialismo en México siglo XIX, Edit. Era 3a. ed. México. 1972, Págs. 25-26

- 5.- Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento aceptan los reclamos, los horarios y tarifas que tengan a -- bien imponer los administradores.
- 6.- Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los -- días de fiesta cuando así se demande, quien se niegue a esta -- orden será separado de su trabajo.
- 7.- Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, -- tienen la obligación de desocuparlas en el término de seis -- días..."⁹

Ante esta situación que operaba en aquella época comenza -- ron a surgir diversos movimientos como forma de protesta, en -- tre los que destacan: la agrupación de artesanos fundada en -- Guadalajara, Jalisco en marzo de 1850, el movimiento campesino de Julio López Chávez en Chalco en 1869, el de Diego Hernández y Luis Luna, en Sierra Gorda el 15 de julio de 1879.

El más importante para nuestro estudio lo constituye --- "El Gran Círculo de Obreros", el cual recibió apoyo moral de -- casi todas las organizaciones obreras del país, estableciendo -- siete cláusulas que fueron aprobadas el 2 de junio de 1972, -- mismas que son señaladas por García Cantú de la siguiente mane -- ra:

"... 1.- Mejorar por todos los medios legales la situación de -- la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y -- económica.

II.- Proteger a la misma clase, contra abusos de capitalistas -- y maestros de talleres.

III.-Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de Méxi -- co.

9.-García Cantú Gastón. El Socialismo en México Siglo XIX. -- Op. Cit. Pág. 95.

- IV.- Aliviar en sus necesidades a los obreros.
- V.- Proteger a la industria y el progreso de las artes.
- VI.- Procurar entre la clase obrera la instrucción correspondiente a sus derechos y obligaciones sociales en lo relativo a las artes y oficios.
- VII.-Establecer todos los círculos necesarios en la República a fin de que esten en contacto los obreros de los Estados con los de la capital..."¹⁰

Lo anterior trajo como consecuencia que el Código Civil de 1870 tratara de dignificar el trabajo, al establecer que - "La prestación de los servicios no es equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa.", - sin embargo, la situación de los trabajadores no cambio.

Por lo que podemos desprender que a pesar de los intentos que continuamente se daban para establecer normas creadoras de derechos que protejan a la clase trabajadora, éstas no llegaron a implementarse, quedando en el olvido las buenas intenciones, por lo cual resultaban confusos esos derechos, y en consecuencia no se encuentran disposiciones claras en materia laboral, como sostiene Nestor de Buen al señalar que: - "... No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ningún caso de los bandos, declaraciones, Constituciones, etc. que fueron dictadas desde el principio de la guerra de Independencia ni una vez consumada ésta..."¹¹

10.-García Cantú Gastón. El Socialismo en México siglo XIX - Op. Cit. Pág. 95

11.-Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 270

D) Epoca Revolucionaria.

A principios del siglo XX México era un país aislado carecía de comunicación; incluso entre la capital y muchas partes del país. Se encontraba industrialmente subdesarrollado, había comunidades analfabetas, la iglesia católica con su dominio sobre la gente, vigilaba y obstaculizaba la entrada de cualquier teoría que pudiese trastornar el nivel tradicional de las clases bajas, muchas comunidades indígenas desconocían totalmente la lengua española, haciéndose difícil la comunicación entre el gobierno y las citadas comunidades, tal como lo podemos apreciar en la obra de John Kenneth Turner titulada - "México Bárbaro", en donde nos da un panorama de lo que sucedió en aquella época, comenzando con los esclavos de Yucatán al señalar que "... Los reyes del henequén viven en ricos palacios en Mérida y la mayoría de ellos tienen casa en el extranjero dominan la política de su Estado. Los esclavos son ocho mil Yanquis exportados de Sonora, 3 mil chinos (coreanos) y entre 100 y 25 mil indígenas mayas, pero los hacendados no llaman esclavos a esos hombres, los consideran que ellos están en deuda y que sólo transmiten al hombre junto con ella, los llaman de servicio forzoso por deudas. En lo que concierne a la jornada de trabajo Kenneth, dice que los esclavos se levantan a las 03:45 de la mañana comenzando su labor tan pronto como llegan al campo. El trabajo de los campesinos termina cuando ya no se puede ver nada por la obscuridad, en tanto que en el "casco" prosigue a veces durante muchas horas de la noche. Los domingos no trabajan para su amo, descansan o se visitan, pero no les es permitido visitar a los esclavos vecinos, pues ello ocasionaría que uno u otro de los patrones tuviese que comprar a la mujer o al marido, lo cual crearía dificultades..."¹²

12.-Cfr. Kenneth Turner John. México Bárbaro. Edit. B Costa - Amic. México. 1974. Págs. 13-22.

En general esta era la situación que prevalecía en el país, como resultado de ello, comenzaron a manifestarse por diversas partes pruebas evidentes de un cambio de régimen. -- Las doctrinas socialistas se infiltraron en el territorio nacional. En la ciudad de México los hermanos Ricardo y Enrique Flores Mazón, eran el centro de un grupo de anarquistas contrarios a Díaz. En agosto de 1900 apareció el primer número de su periódico llamado "Regeneración", en donde atacaron directamente a Porfirio Díaz, por lo que tuvieron que huir a los Estados Unidos de América. En el año de 1905 se trasladaron a San Luis Misuri donde crearon la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, publicado en 1906 el Manifiesto y Programa de su Partido, en donde analizaron la condición en que se encontraban los obreros y campesinos, así mismo propuso reformas a los programas políticos, agrarios y del trabajo que contenían algunas disposiciones como son: mayoría de los trabajadores mexicanos en todas las empresas, igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos, reclamación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, pago semanal de la retribución, supresión de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, indemnización por los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres entre otras.

Así mismo durante los años de 1906 y 1907 sucedieron dos acontecimientos de gran importancia para el Derecho del Trabajo que fueron la huelga de las minas de Cananea en el Estado de Sonora y la otra en las fábricas textiles de la región de Orizaba, en el estado de Veracruz, mejor conocida --

como la huelga de Rio Blanco.

Huelga de Cananea

Es la primera huelga importante en la historia laboral-mexicana, que dio pauta a otras, la posición que tenían los trabajadores de las minas de Cananea era entre otras la limitación de las jornadas de trabajo a ocho horas diarias, igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y los extranjeros, así como mayor proporción de los primeros sobre los segundos.

El documento que contenía las peticiones de los huelguistas fue presentado el 10. de junio de 1906 en los siguientes términos:

- 1.- Queda el pueblo declarado en huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel.
 - II.-El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.
 - III.En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co. se ocuparán el setenta y cinco por ciento de trabajadores mexicanos y el veinticinco por ciento 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 fracción.
 - V.-Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según lo permita sus aptitudes.

Ante esta situación se desato un enfrentamiento armado entre el patrón y los trabajadores, triunfando finalmente la compañía y el gobierno obligó a los mineros a regresar a ---

trabajar en las mismas condiciones que antes del conflicto. -- Sin embargo la huelga de Cananea constituyó un gran antecedente a nuestras leyes laborales como lo hace notar Nestor de -- Buen al señalar lo siguiente:

"... En ese aspecto la huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dió a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos, respecto de los que laboren en una determinada empresa..."¹³

Al año siguiente se proclamó en Rio Blanco, Veracruz, -- un estallido más violento con un elevado número de muertos.--

En el año de 1905 la industria textil en México se encontraba muy desarrollada, pero las condiciones de trabajo -- que operaban eran pesimas, ello trajo como consecuencia la organización de los obreros, formando en el año de 1906 "El -- Gran Círculo de Obreros Libres de Rio Blanco". A finales de -- ese mismo año los propietarios de las fábricas textiles de -- los Estados de Puebla y Tlaxcala, como respuesta represiva -- dictaron nuevos reglamentos de trabajo con cláusulas intolerables para los obreros, ya que se les prohibía a éstos, recibir visitas en su casa, periódicos o libros sin previa autorización, se permitía el descuento de salarios, jornadas de trabajo de 14 horas, con tres cuartos de hora para tomar alimentos.

Por tal motivo los reglamentos antes citados no fueron--

13.- Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Op. Cit. --- Pág. 291.

acentados por los obreros, por consiguiente en diciembre se declaró una huelga en diversas fábricas textiles de los Estados de Puebla y Tlaxcala que se extendió más tarde al vecino Estado de Veracruz.

Por ello los patronos solicitaron al presidente de la República Don Porfirio Díaz su intervención para funcionar como árbitro, pronunciando éste su laudo el 5 de enero de 1907, en el cual casi todas las resoluciones eran desfavorables para los trabajadores, ordenándoseles regresar a sus labores dos días después, sin embargo, los obreros se negaron a aceptar el laudo pronunciado por el presidente, dando como resultado una represión bestial a cargo del ejército, con un saldo considerable de víctimas.

Legislaciones Anteriores a la Constitución de 1917.

Analizar las diversas legislaciones que se pronunciaron hasta antes de 1917 en materia del trabajo, implica inminente mente realizar un estudio a fondo de dichas legislaciones, pero no es nuestra intención realizar el mencionado estudio, pues ello constituye un tema distinto a nuestro trabajo, por tal motivo sólo haremos referencia en forma breve a las mismas.

En primer lugar enunciaremos a la Ley del Estado de México conocida también como la Ley de Vicente Villada, se votó el 30 de abril de 1907 en el Estado de México, en ella se establecía la obligación de los patronos de prestar la atención médica requerida para los obreros, así como de pagar sus salarios hasta por el término de tres meses en caso de accidentes de trabajo, consiéndose además la teoría del riesgo profesional.

2.- Ley de Bernardo Reyes, del 9 de noviembre de 1906, expedida en el estado de Nuevo León, en ella se daba un concepto de riesgo de trabajo, también se fijó indemnizaciones que alcanzan en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario, además se establecía que todo accidente debía considerarse como accidente de trabajo, hasta que no se comprobara lo contrario, dejando la carga de la prueba al patrón.

3.- Ley del 23 de agosto de 1914, expedida en Aguascalientes - en esta ley se decretó la reducción de la jornada de trabajo - a ocho horas, se previó el descanso semanal y se prohibía la - reducción de los salarios.

4.- Ley del estado de Jalisco, expedida el 7 de octubre de -- 1914; se consigió el descanso dominical, el descanso obligatorio por vacaciones y se redujo la jornada de trabajo para tiendas de ropa y abarrotes, estableciéndose un horario de trabajo de las ocho de la mañana a las diecinueve horas, con un descanso de dos horas para tomar alimentos.

Manuel Aguirre Berlanga, publicó el 7 de octubre de 1914 un decreto que se llamo "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista", que fue sustituida por el decreto de 28 de diciembre de 1915, en el cual se reglamentó nuevamente - la jornada de trabajo, limitándola a 9 horas, se consigió la -- jornada a destajo, el salario mínimo y se crearon las Juntas - de Conciliación y Arbitraje.

5.- Ley del estado de Veracruz expedida el 4 de octubre de -- 1914. En ella se estableció el descanso semanal en todo el Estado. El 19 del mismo mes y año se promulgó por Cándido Aguilar la "Ley del Trabajo del Estado", que en su artículo primero consignaba una jornada de trabajo de nueve horas, en su --

artículo tercero el descanso semanal, así mismo previó entre otras cosas el salario mínimo, el riesgo profesional, el sostenimiento de las escuelas primarias por parte de los empresarios, la implantación de la inspección del trabajo, la organización de los obreros, el establecimiento de tribunales del trabajo que denominó Juntas de Administración Civil.

6.- Ley del estado de Yucatán, fue expedida por el general -- Salvador Alvarado el 11 de diciembre de 1915, junto con otras cuatro leyes a las que se les dió el nombre de "las cinco hermanas"; en dicha ley se estipuló que el trabajo no es una mercancía, así mismo se legisló sobre instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas, también se reglamentó el derecho individual del trabajo, se consigné en sus artículos 71 y 73 la semana laboral de cinco días, fijándose jornadas distintas según la naturaleza del -- trabajo, así tenemos que eran ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana, para los campesinos, albañiles, carpinteros, herreros, etc. ocho horas y media en las oficinas públicas y cuarenta y ocho a la semana, se reglamentó además la -- jornada extraordinaria, el descanso semanal, el salario mínimo y defensa de las retribuciones, el trabajo de mujeres y menores, higiene y seguridad en los centros de trabajo, prevenciones sobre riesgo, se creó la Junta de Conciliación y el -- Tribunal de Arbitraje que conocen y deriman los conflictos laborales individuales y colectivos.

7.- En la capital de la República se creó el proyecto de la -- Ley sobre el Contrato de Trabajo del licenciado Rafael Zubarran, formulado por el Departamento del Trabajo el 12 de abril de 1915, mismo que consta de doce secciones que son las siguientes:

Disposiciones generales, derechos y obligaciones de los patrones y los obreros, jornada máxima de trabajo que comprendía lo relativo al sindicato y disposiciones complementarias-- en éste mismo capítulo se estableció en su artículo 26 la jornada máxima de trabajo en ocho horas, computándose desde el ingreso del obrero al taller hasta su salida, debiendo descontarse de la jornada, el tiempo dedicado a las comidas y los descansos. Los artículos 30 y 31 previeron los descansos semanales, así como el día 10. y 16 de septiembre.

8.- En el Estado de Coahuila en 1916 se expidió un decreto -- que creó la sección del trabajo, así mismo en el mes de octubre del mismo año se creó la ley sobre Accidentes de Trabajo.

El Movimiento Armado de 1910.

El movimiento de Revolución se inicia en forma definitiva el 5 de octubre de 1910, con el Plan de San Luis Potosí, donde Francisco I. Madero desconoce el régimen de Díaz, señalando en su artículo 7 el día 20 de noviembre para que el pueblo tome las armas contra el gobierno, estallando la Revolución ese día.

Al triunfo de la Revolución Madero fue electo presidente de la República. Como primer paso expidió el 13 de diciembre de 1911 un decreto que creó la oficina del trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, entre otras de sus actividades resolvió más de setenta huelgas en favor de los obreros.

Tiempo después, el 22 de febrero de 1913 víctimas de la traición militar de Huerta, Francisco I. Madero y el vicepresidente José María Pino Suárez, son asesinados, dando lugar a la lucha armada de la Revolución Constitucionalista, a cargo-

del entonces gobernador del estado de Coahuila don Venustiano Carranza, al cual se le otorgó el nombramiento del Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, a través del Plan de Guadalupe del 26 de marzo de 1913 y que decia lo siguiente:

- 1.- Se desconoce al general Victoriano Huerta como presidente de la República.
- 2.- Se desconoce también a los poderes Legislativo y Judicial de la Federación.
- 3.- Se desconoce a los gobernadores de los Estados que reconocan a los Poderes de la Federación que forman la actual administración, treinta días después de la publicación de este plan.
- 4.- Para la organización del ejército encargado de cumplir nuestro propósito, nombramos como primer Jefe del ejército -- que se denominará "Constitucionalista" al ciudadano Venustiano Carranza, gobernador del estado de Coahuila.
- 5.- Al ocupar el Ejército Constitucionalista la ciudad de México, se encargará interinamente del poder Ejecutivo el ciudadano Venustiano Carranza, primer jefe del ejército o quien lo hubiere sustituido en el mando.
- 6.- El presidente interino convocará a elecciones federales -- tan luego como se haya consolidado la paz, entregando el poder al ciudadano que hubiere sido electo.

Posteriormente el 12 de diciembre de 1914 Venustiano -- Carranza, reforma y adiciona el Plan de Guadalupe, en el que ofrece en su artículo segundo, **Leyes agrarias que favorecen --** la formación de la pequeña propiedad, debiendo disolverse los latifundios y se les restituyan a los pueblos las tierras que les fueron despojadas injustamente, legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en --

general de las clases proletarias, revisión de los Códigos - Civil, Penal y Comercio, reformas al Poder Judicial con el - propósito de hacer expedita y efectiva la administración de - justicia.

Sin embargo, Carranza no pudo satisfacer las expectativas de los obreros, por tal motivo se presentaron varias demandas de aumento de salario, mismas que no fueron recibidas con simpatía. Durante la última parte de 1915 y los primeros meses de 1916 los obreros del país se encontraban sumamente inquietos y las huelgas se sucedían unas a otras.

El año de 1916 fue un año difícil para los trabajadores, se encontraban disgustados, ya que recibían su salario en papel moneda emitido por el Gobierno Constitucionalista, - la cual no era aceptada en algunos lugares, por ello la situación era cada día más insostenible y sólo se podía poner remedio, pagándole a los obreros con moneda de oro.

Como consecuencia la Federación de Sindicatos Obreros - del Distrito Federal acordó declarar una huelga general, suspendiéndose los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transporte, panaderías, tortillerías, - molinos de nixtamal, fábricas, teléfonos.

Por ello Carranza mando a llamar con engaños a los --- miembros del comité de huelga, mismos que calificó de "traidores de la patria", poniéndolos de inmediato a disposición de las autoridades militares, evocando una vieja ley del 25 de enero de 1862, la cual hizo extensiva a los huelguistas, expidiendo un decreto el 10 de agosto de 1916, publicado en el - Diario Oficial de la Federación, el 21 del mismo mes y año -- que establecía lo siguiente:

"Se castigará con pena de muerte, además de los trastornadores del orden público que señala la ley del 25 de enero -- de 1862, a los que inviten a la suspensión de labores en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen, a los que presidan las reuniones en que se propaguen, discutan o apruebe, a los que la defiendan o la sostengan, a los que la aprueben o suscriban a los que asistan a dichas reuniones, o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva, una vez que se hubiera declarado."

Los dirigentes de huelga fueron sometidos a un proceso, pero el Consejo de Guerra decidió ponerlos en libertad apoyándose en las conclusiones del general Antonio Villalobos, quien posteriormente por órdenes de Carranza fue encarcelado y sentenciado a pena de muerte, la cual le fue conmutada por 20 años de prisión, sin embargo a los 18 meses salió en libertad gracias a Alvaro Obregón.

Después de la huelga, el 19 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera una asamblea constituyente, para determinar el rumbo de la nación, naciendo así la Constitución de 1917.

De lo expuesto anteriormente, podemos desprender que durante la época revolucionaria, las condiciones de vida de los obreros y campesinos fueron similares a las que prevalecieron en la Época Independiente. Sin embargo durante ese tiempo los huelgas de Cananea y Rio Blanco dieron pauta para que posteriormente nuestra Carta Magna consagrara los derechos sociales en favor de la clase trabajadora.

Tal como lo establece Nestor de Buen que "... Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Rio Blanco se convierte en la razón -

máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, - las tiendas de raya..."¹⁴

Por lo que podemos concluir diciendo que durante la -- Epoca Revolucionaria, fueron las legislaciones de las Entida des Federativas las encargadas de expedir leyes en materia - laboral, por ello hasta antes de la federalización del traba jo, existían legislaciones para cada Estado en materia del - trabajo, algunas de ellas limitaron la jornada de trabajo en ocho horas diarias, dando pauta para que posteriormente nues tra Carta Magna de 1917 elevara a rango constitucional el -- principio de jornada máxima, limitándola a ocho horas.

14.- Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Op. Cit. -- Pág. 293.

E) Epoca Post-Revolucionaria.

Primeramente es necesario aclarar que debemos entender por época revolucionaria, esta la entendemos para el desarrollo de nuestro trabajo como el período de tiempo comprendido del gobierno de Venustiano Carranza a Lázaro Cárdenas, que es cuando se federaliza el Derecho del trabajo, cabe advertir -- también que en el desarrollo del presente inciso se hará mención en forma general de la Constitución de 1917, ya que más adelante se realizará un estudio más a fondo de nuestra Carta Magna.

Así tenemos que el proyecto de la Constitución presenta do por Venustiano Carranza, facultaba únicamente al Congreso de la Unión para dictar leyes en materia laboral según lo dispuesto en la fracción X del artículo 73 del citado proyecto, -- sin embargo esta tesis fue debatida por el diputado Héctor -- Victoria, quien manifestó su inconformidad apoyándose en dos razones, la primera de ellas porque consideraba que se estaba violando la soberanía de los Estados y por otro lado que las circunstancias económicas que imperaban en cada Estado eran diferentes.

Como resultado de la tesis presentada por el diputado -- Victoria, en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad a las entidades federativas para dictar sus respectivas -- leyes en materia del trabajo, en lo que concierne al Distrito Federal, dicha facultad le fue conferida al Congreso de la -- Unión.

sin embargo el texto original del artículo 123 no consignó de manera llana, los derechos laborales para los empleados públicos, ya que sólo estableció lo siguiente:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundados en las -- necesidades de cada región sin contravenir a las bases ---

siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

Fueron las legislaturas de los Estados quienes trataron de corregir el error, estableciendo capítulos destinados a regular las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos.

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva nos dice "...La ley inició el error, continuando con La Ley Federal del Trabajo de excluir de los beneficios de la legislación a los trabajadores al servicio del Estado..."¹⁵

Así tenemos que la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes de 1928, consignó en el capítulo V que denominó "empleados públicos", las relaciones laborales del Estado con sus servidores públicos, en los preceptos siguientes:

Artículo 132.- "Los cargos, empleos y servicios que dependan de los Poderes del Estado y del Municipio, constituyen forma especial de trabajo y la protesta de la ley rendida al aceptar un nombramiento cualquiera, tiene la fuerza de una sumisión expresa a la Ley Orgánica o reglamento de la oficina o cargo que se va a desempeñar."

Artículo 133.- "Para los fines políticos y administrativos -- los jefes de la oficina pública podrán remover libremente a -- sus empleados, sin derecho por parte de éstos a ninguna reclamación o indemnización y la sola gratificación de su sueldo correspondiente a una decena, que en todo caso deberá entregarse le al ser separado de su empleo."

Artículo 134.-" El Estado y sus Municipios, en todas sus ----

15.- Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. -- Porrúa, Tomo I, México, 1938, Pág. 129.

oficinas deberán observar estrictamente las disposiciones de esta ley, por lo que hace a las jornadas y descanso de los empleados a su servicio."

Artículo 135. " No será motivo de demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la destitución, multa u otra pena administrativa prevenida en los reglamentos especiales para los servidores del Gobierno."

Artículo 138. " Las huelgas de los empleados públicos en todo caso serán ilícitas y los que la declaren perderán los derechos que tengan adquiridos hasta ese momento y serán castigados con una multa de cincuenta a quinientos pesos o prisión de un mes a un año."

De lo anterior podemos desprender que los servidores públicos del Estado de Aguascalientes, a pesar de haber sido contemplados dentro de la legislación del trabajo, los derechos que tenían eran muy pocos, ya que en la mencionada legislación se establecían más que derechos sanciones, pues de la lectura de los preceptos transcritos con antelación, podemos ver que los servidores públicos de aquella época en el estado de Aguascalientes, en caso de ser separados de su empleo no tenían derecho a reclamar indemnización alguna, y si utilizaban la huelga, como medio para demandar sus derechos, podían ir a prisión, en otras palabras los jefes de las oficinas podían destituir en cualquier momento a sus empleados sin incurrir en ninguna responsabilidad.

Por otro lado tenemos la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922, que consagró los derechos de los empleados públicos, en el capítulo IV al que denominó "De los Empleados Públicos" y en su artículo 38 estableció lo

siguiente. "Se entiende por empleado particular para los efectos de esta ley, el trabajador de uno u otro sexo, que presta al patrón su concurso intelectual o material en una empresa, oficina o cualquier establecimiento de carácter lucrativo y - por empleado público, el que presta igual concurso al Gobierno del Estado o a la Administración Municipal."

El artículo 42 previó que "Son derechos del empleado público:

I.-"Los que para los empleados particulares señalan las fracciones I, II, III, IV, V, VII, VIII y IX del artículo 40 de esta Ley."

II.-"Disfrutarán cada seis meses hasta de diez días de vacaciones con goce de sueldo."

III.-"Salvo el caso de empleados meramente confidencial, obtener ascensos por razones de aptitud, antigüedad, honradez debidamente comprobadas por sus superiores y ;

IV.-"No ser destituido ni cesado sino mediante constancia oficial que funde y motive el procedimiento. Las destituciones a título "conveniencia política" o "por mejoría del servicio", - daran derecho al empleado público a una indemnización correspondiente a tres meses de sueldo, que pagará de su peculio - particular el jefe que en dicha forma lo ordene."

En lo que respecta a la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, podemos observar que en ella si se consagran verdaderos derechos en favor de los servidores públicos, ya que a diferencia de la Ley del Estado de Aguascalientes, en la primera se previeron sanciones para el caso del despido injustificado, evitando con ello que se cometieran arbitrariedades - por parte de los jefes de las oficinas.

Otro de las legislaciones locales que reguló las relaciones laborales de los servidores públicos, fue el Código del Trabajo para el Estado de Puebla del 14 de noviembre de 1921.

Dentro de su capítulo VI denominado "De los Empleados Públicos", establecía lo siguiente:

Artículo 76.-"Son trabajadores públicos los trabajadores de uno u otro sexo que presten su concurso intelectual o material en oficinas o dependencias de gobierno."

Artículo 77."Los empleados públicos tendrán como jornada máxima la de ocho horas."

Artículo 78."Los empleados públicos recibirán como gratificación por concepto de competencia, una suma igual a diez días de salario cada año, que deberá entregarse al Gobierno del 20 al 31 de diciembre, con independencia de todas las demás obligaciones a que está obligado el Estado. Esta gratificación se incluirá en una partida especial del presupuesto."

Estas fueron algunas de las legislaciones que regularon el trabajo burocrático, hasta que apareció la ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

El 26 de julio de 1929, el presidente de la República - Portes Gil, propuso la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional, relativos a la facultad del Congreso de la Unión, con el objeto de que éste sea el único facultado para legislar en materia laboral, siendo aprobadas dichas reformas el 22 de agosto del mismo año, dando la pauta para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo.

El primer proyecto que se formuló se le dió el nombre de " Proyecto del Código Federal del Trabajo ", el cual fue presentado en el mes de julio de 1929, mismo que también se le conocía como proyecto de Portes Gil, en honor al entonces-presidente de la República, pero dicho proyecto fue rechazado por la oposición de las agrupaciones obreras, quienes argumentaban que presentaba errores en materia sindical y de huelga, aunado a ello se encontraba la antipatía hacia Portes Gil.

Dos años más tarde fue presentado un nuevo proyecto que ya no llevaría el nombre de Código sino ley, fue formulado -- siendo secretario de Industria, Comercio y Trabajo, el licenciado Aaron Sáenz, cuya redacción tomó parte principalmente -- el licenciado Eduardo Suárez. Dicha ley fue aceptada y promulgada por el presidente de la República, ingeniero Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, estableciendo en su artículo 14 transitorio, la abrogación de todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad en materia laboral.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo un error mayor al no prever las relaciones laborales entre el -- Estado y sus servidores, y sólo se concretó a establecer en -- su artículo dos lo siguiente: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por Las Leyes del Servicio Civil -- que se expidan."

Así fue como erróneamente se reglamentó las relaciones laborales de los servidores públicos, haciendo a un lado los derechos que se habían consagrado por algunas legislaciones -- de las Entidades Federativas.

Atendiendo a lo establecido por la ley de 1931, el entonces presidente de la República Abelardo L. Rodríguez, expidió el acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil de 9 de abril de 1934, el cual tuvo una vigencia --

procedía ya que concluyó el 30 de noviembre del mismo año. -

Posteriormente durante el sexenio de Lázaro Cárdenas - se expidió el "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión", que reglamentaba las relaciones laborales de los servidores públicos con el Estado.

En el citado estatuto se establecen por primera vez el derecho sustancial y procesal del trabajo burocrático, al crearse las Juntas Arbitrales y el Tribunal de Arbitraje, para dirimir los conflictos entre el Estado y sus trabajadores.

Al respecto Trueba Urbina nos dice "... La primera ley federal reglamentaria del artículo 123, que consigna nuevos derechos de los empleados públicos, fue el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión expedido a iniciativa del presidente Lázaro Cárdenas, por el Congreso de la Unión, el año de 1938, creando a la vez órganos jurisdiccionales para dirimir los conflictos entre los trabajadores y el Estado, denominados Juntas Arbitrales y Tribunal de Arbitraje. Este estatuto fue la primera legislación reglamentaria del trabajo burocrático más avanzada del mundo y punto de partida de un nuevo derecho sustancial y procesal del trabajo burocrático..."¹⁶

Posteriormente el Estatuto citado con antelación fue abrogado, al expedirse uno nuevo en el año de 1941, el cual únicamente reformó en lo más mínimo al anterior, por cuanto a los cargos de confianza aumentándose la lista de ellos, se suprimió las Juntas Arbitrales. Además se consignó el derecho

16.-Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, 4a. ed. México, 1979, Pág. 589.

de Asociación Profesional y de Huelga.

Fue hasta el 5 de diciembre de 1960, como resultado de un constante devenir histórico en nuestro país, cuando el Derecho burocrático llegó a obtener una de sus metas más importantes que fue la incorporación de los derechos laborales de los servidores públicos en la Constitución, naciendo así el apartado "B" del artículo 123, el cual establece las bases mínimas sobre las que deberá versar la ley reglamentaria, misma que apareció el 28 de septiembre de 1963.

De lo anterior podemos desprender que los servidores públicos siempre habían sido excluidos de los derechos laborales, pues el error comenzó con nuestra Constitución de 1917 - que olvidó incluir en su artículo 123 a los servidores públicos, más tarde la Ley Federal del Trabajo de 1931 cometió un error aún más grave, al considerar que las relaciones laborales del Estado y sus empleados debían regirse por la Ley del Servicio Civil, no obstante que ya se encontraba el antecedente de las diferentes legislaciones locales de los Estados de Aguascalientes, Chihuahua y Puebla, quienes trataron de enmendar el error del preoio del artículo 123 constitucional.

cabe advertir que fue hasta el año de 1938, cuando se re-plantó el trabajo sustantivo y procesal burocrático, con la expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

E) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El nacimiento de la Constitución de 1917, se inició cuando el primer Jefe del Ejército Constitucionalista, don Venustiano Carranza, con el ánimo de reformar la Constitución de 1857 promulgó en septiembre de 1916, un decreto de las reformas, del Plan de Guadalupe, que le otorgaba la facultad para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, el cual se reunió posteriormente en Querétaro.

Las secciones preparatorias comenzaron el día 20 de noviembre de 1916.

Sin embargo el proyecto de reformas en realidad sólo reformaba el artículo quinto de la Constitución de 1857, adicionándose que el contrato de trabajo sólo obligaría a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y que no se podrá extender en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y sociales.

En otra sección celebrada el 26 de diciembre del mismo año y bajo la presencia del diputado Luis Manuel Rojas, el secretario dio lectura al dictamen de la comisión, en el cual se habían hecho algunas modificaciones en el párrafo final, de gran importancia para nuestro estudio, pues se estableció que "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque ésta haya sido impuesta por sentencia judicial." y

"Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establecen como obligatorio + el descanso hebdomario."

Al ser sometido a discusión dicho dictamen, catorce oradores se inscribieron para hablar en su contra, dando motivo a un importante debate en la historia del derecho laboral mexicano.

Uno de los oradores que se manifestó en absoluta oposición fue Fernando Lizardi, al sostener que eso de que la jornada máxima de trabajo no excediera de ocho horas le queda al artículo "exactamente como un par de pistolas a un santo cristo."

Posteriormente tomó la palabra el diputado veracruzano Heriberto Jara, para debatir a Lizardi al decir:

"... Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, -- las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición. ¿Como se va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo?, ¿Como se va a señalar ahí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores, esa es tendencia, es teoría, ¿que es lo que ha hecho? que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena haya resultado como la llaman los científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano", por que falta esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo... Volviendo a tocar nuevamente lo relativo a la jornada de trabajo agrega... La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento, para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas; es para garantizar su vida, es para garantizar sus energías; porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. -- Dejémosle en la libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en la libertad para que trabaje en la forma en que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente dejarlo a merced de los explotadores, a merced de --

acuellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciseis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorar, en lugar de visorivarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilente, triste, pálida, débil, agotada, por el trabajo entonces yo estoy seguro que no habría ningún voto en contra de la jornada que proponemos..."¹⁷

Otro de los discursos de gran trascendencia lo constituyó el de Héctor Victoria, quien fincó las bases fundamentales que posteriormente se convertirían en el artículo 123 al señalar "vengo a manifestar mi incorformidad con el artículo quinto en la forma en que lo presenta la comisión, así como el proyecto del C. Primer jefe, porque ninguna de los dictámenes se trata el problema obrero, con el respeto y atención que se merecen. En consecuencia soy del parecer que el artículo quinto debe ser adicionado, es decir debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a su estudio en la comisión y dictamine sobre las bases constitucionales acerca de las cuales -- los Estados deben legislar en materia del trabajo. Y termino diciendo. Por consiguiente el artículo quinto a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso

semanario, higienización en talleres, fábricas y minas, convenios industriales, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.

Después del debate se formó una comisión redactora del proyecto de un nuevo título del trabajo y la previsión social que más adelante se iba a convertir en el artículo 123, posteriormente el trabajo fue terminado y turnado a la comisión del Congreso, la cual le hizo pequeñas modificaciones, siendo aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes, - el día 23 de enero de 1917.

Al respecto Mario de la Cueva nos dice "... Es indudable que nuestro artículo 123 marca un momento decisivo en la historia del Derecho del Trabajo. No queremos afirmar que haya servido de modelo a otras legislaciones, ni que sea por obra original, sino tan sólo, que es el paso más importante dado por - un país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora..."¹⁸

Cabe advertir que el texto del original artículo 123 no estableció de manera clara la relación laboral de los trabajadores al Servicio del Estado, dejándolo a criterio de las legislaciones locales, las cuales ya hemos tratado en el inciso anterior.

Por lo que podemos concluir estableciendo que la jornada laboral de los trabajadores al servicio del Estado, tuvo que ajustarse a lo que dictaran las leyes del trabajo de las - - -

18.-Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit.-
pág. 120.

Entidades Federativas, algunas de ellas limitándola a ocho horas diarias. Fue hasta el 28 de septiembre de 1963 cuando nació el apartado B del artículo 123 constitucional, por iniciativa del entonces presidente de la República Adolfo López Mateos, en donde se establecieron las bases fundamentales sobre el Derecho Laboral de los servidores públicos.

CAPITULO II

GENERALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO

- A) Concepto de Jornada de Trabajo.
- B) Justificación de la Jornada de Trabajo.
- C) Clasificación de la Jornada de Trabajo.

A) Concepto de Jornada de Trabajo.

Fijar un concepto de lo que debe entenderse por jornada de trabajo, implica un verdadero problema, ello en virtud de que cada tratadista establece su concepto de acuerdo a su particular punto de vista, conforme a la multiplicidad de legislaciones que existen en el mundo. Por tal motivo analizaremos sólo algunos de los doctrinarios del Derecho Laboral Mexicano.

Al respecto Euquerio Guerrero nos dice "... Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material...".¹⁹

Por su parte Miguel Bermudes Cisneros al referirse a la jornada de trabajo nos dice "... Entiéndase por tal el tiempo convenido por las partes, durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del patrón para cumplir el contrato o la relación de trabajo...".²⁰

Nestor de Buen Lozano estatuye "...Entendemos por jornada de trabajo, de acuerdo por lo señalado en el artículo 58 - el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición -- del patrón para prestar su trabajo...".²¹

Santiago Barajas el concepto de jornada de trabajo lo -

- 19.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit.- Porrúa, 11a. ed. México, 1980. Pág. 119.
- 20.- Bermudes Cisneros Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Edit. Cárdenas editor y distribuidor, México, 1978. Pág. 67.
- 21.- Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 141

encuentra establecido en la ley al señalar "... El artículo - 58 de la ley define a la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar las actividades que éste le encomiende..."²²

En tanto que Mario de la Cueva nos dice "...Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo..."²³

José Dávalos manifiesta "... La definición de la jornada de trabajo se encuentra en la ley en el artículo 58: jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo..."²⁴

Así mismo Alberto Trueba Urbina, encuentra el concepto de jornada de trabajo en la ley al establecer que "... Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo..."²⁵

En tanto que la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 58 que " Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

Por último es conveniente mencionar que la Convención de Washington de 1919, estableció como jornada de trabajo. -- "El tiempo durante el cual el trabajador desarrolla de manera efectiva su energía de trabajo." es decir que de el tiempo --

22.- Barajas Santiago. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1970. Pág. 50

23.- Cueva Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Edit. Porrúa, 8a. ed. Tomo I, México, 1982. Pág. 274

24.- Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 185

25.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. -- Cit. Pág. 285.

total de servicios, debe descontarse el tiempo destinado a comidas y descansos por parte del trabajador.

Al analizar los conceptos anteriores podemos observar - que los tratadistas mencionados establecen su concepto, en base a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, de donde - desprendemos que se consagra el principio "tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios."

De ahí que el trabajador puede presentarse al centro de trabajo y si el patrón no le ordena el desempeño de alguna actividad, con el hecho de encontrarse a su disposición para -- prestar su trabajo, se considera que cumple con la jornada - laboral. Por tal motivo nuestra legislación laboral ha superado a lo pactado en la convención de Washington, dejando atras el principio de "prestación efectiva de trabajo."

Por otro lado es necesario advertir que la jornada de - trabajo puede ser convenida por las partes, ello en virtud de lo previsto por el artículo 25 de la ley en cita que a la le- tra dice: "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: Fracción V la duración de la jornada."

Con ello puede darse el caso de que la jornada laboral- sea mayor o menor de ocho horas diarias, en los casos que la propia ley lo permite.

Con base en los criterios que anteceden, entendemos a- la jornada de trabajo como: "El lapso de tiempo convenido por las partes, durante el cual el trabajador se encuentra a dis- posición del patrón, para el desempeño de su trabajo ya sea - intelectual o material. Sin exceder de los máximos legales -- previstos por la propia ley.

B) Justificación de la Jornada de Trabajo.

La justificación de la jornada máxima de trabajo, atiende a diversos factores como son: médicos, psicológicos, económicos y sociales.

Al respecto Roberto Muñoz Ramón dice "... Los estudios fisiológicos del ser humano realizados desde el siglo pasado, demuestran, sin lugar a discusión, que la jornada excesiva --- afecta el cuerpo de los trabajadores ocasionándoles, por una parte, la fatiga fisiológica con la consecuente disminución de la atención que le puede provocar accidentes que afecten su integridad corporal y por la otra, el menoscabo de su salud --- precipitándose su invalidez y aún su muerte prematura..."²⁶

En tanto que José Dávalos establece "... Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que puede repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón..."²⁷

Por su parte Mario de la Cueva estatuye "... La ley tomando en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores, consideró que el trabajo, durante más de ocho horas diarias es perjudicial para la salud del hombre y no es posible a pretexto de conceder un mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones es un hecho comprobado que a medida que se prolonga el trabajo disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última

26.- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, - tomo II, México, 1983, Pág. 114

27.- Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 186. -

que es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo; éstos por regla general, se producen al terminar la jornada y no es, por tanto a pretexto de un mayor descanso el sábado, prolongar las posibilidades de accidentes..."²⁸

Mientras que Nestor de Buen Lozano manifiesta "... Hoy en día el problema se examina ya no con criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a las rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales. Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo, que pueden incrementarse al término de la jornada. Además la fatiga prolongada disminuye las defensas de los trabajadores y facilita las enfermedades. Por otra parte desde el punto de vista económico, la jornada prolongada mengua el rendimiento del trabajador, lo que afecta seriamente el volumen y la calidad de la producción, esto es, a su productividad. Por último el exceso de trabajo impide al hombre participar en aquellas otras actividades que requieren su ser social..."²⁹

Roberto Muñoz Ramón en relación al factor social nos dice "... Es necesario que el trabajador tenga horas libres durante todos los días y que al salir del trabajo no se encuentre fatigado, para que cuente con tiempo y ánimo para dedicarse al esparcimiento, a la atención de su familia y a vivir -- sus relaciones con sus congéneres para lograr desenvolver --

28.- Cueva Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit. Pág. 608.

29.- Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 112.

equilibradamente su personalidad..."³⁰

De la lectura de las opiniones transcritas con antelación podemos desprender que en todas ellas encontramos elementos coincidentes, al establecer que una jornada excesiva de trabajo disminuye la capacidad del trabajador, aumenta la posibilidad de accidentes laborales, ya que éstos generalmente se producen al término de la jornada. Además la fatiga prolongada afecta a la salud del trabajador aumentando el riesgo de contraer enfermedades. Y que desde el punto de vista económico, la jornada excesiva de trabajo perjudica a la producción al disminuirse el ritmo de trabajo.

Con base en lo anterior consideramos que la justificación de la jornada máxima de trabajo se encuentra plasmada en principios médicos, psicológicos, sociales y económicos, con la finalidad de mantener la vida, la salud, la libertad, el bienestar, las relaciones sociales y la superación de los trabajadores, así como mantener a la producción en un mayor grado, tratando de evitar con ello cualquier contingencia que llegara a suceder por las jornadas excesivas de trabajo.

30.- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág.- 143.

C) Clasificación de la Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo ha sido motivo de un profundo estudio por ininidad de tratadistas, de ahí que existan diversas clasificaciones como autores hay en la materia, quienes pretenden establecer su clasificación, desde diversos puntos de vista como son: en relación a las horas del día que comprende, a la edad, al sexo, a la especialidad de los trabajadores, etc.

Así tenemos que Roberto Muñoz Ramón, clasifica a las jornadas de trabajo de acuerdo al tiempo de duración del mismo en "... a) jornada máxima legal, b) jornada reducida, c) jornada ordinaria, d) jornada incompleta, e) jornada continua, f) jornada discontinua.

a) Jornada Máxima legal Roberto Muñoz la subdivide en diurna, nocturna y mixta,

La jornada diurna es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con duración máxima de 8 horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las 20 y las 6 horas con duración máxima de 7 horas. También es jornada nocturna la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período de la nocturna sea de 3 horas y media o más.

La jornada mixta tiene una duración máxima de siete horas y media, comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas y media.

b) La jornada reducida es aquella constituida por un lapso de tiempo menor del que comprenden las jornadas máximas legales.- Esta reducción puede ser convenida por las partes o por disposición legal.

c) La jornada ordinaria, es la jornada máxima legal o la jornada reducida en la que los trabajadores deben prestar sus servicios.

d) En la jornada incompleta, el trabajador presta sus servicios por un lapso de tiempo menor del correspondiente a la -- jornada ordinaria. O sea que aún cuando en la empresa esté es tablecida en una jornada máxima legal o en una jornada reduci da, el trabajador solamente presta sus servicios por un lapso de tiempo menor al de la jornada máxima o al de la jornada re ducida.

e) Jornada continua es aquella en la que durante un transcur- so, se concede al trabajador un período intermedio para que - dentro del lugar donde presta sus servicios, repose y tome -- sus alimentos.

f) Jornada discontinua, es aquella que se interrumpe durante- un período intermedio para que el trabajador, fuera del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos..."³¹

Por otro lado Nestor de Buen Lozano, clasifica a la jor- nada de trabajo en "... Jornada diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, el máximo legal de dura--- ción es de ocho horas.

Jornada mixta, comoprende períodos de la jornada diurna- y nocturna. Siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres horas y media o más se repu- tará como jornada nocturna. Su duración máxima es de siete ho ras y media.

Jornada nocturna sus limites son las veinte y las seis- horas, y tiene una duración máxima de siete horas.

Jornada reducida, los menores de dieciséis años no pue- den trabajar más de seis horas diarias. También opera en algu nas actividades, por ejemplo; los tripulantes de las aereona- ves.

31.- Cfr. Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Op. Cit.- Pág. 117.

Jornada especial. Si el principio constitucional consagra la duración máxima de la jornada diaria. La ley permite una jornada mayor si con ello se consigue el reposo del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

Jornada ilimitada, al respecto la ley lo permite tratándose de los trabajadores domésticos, exigiendo sólo que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

Jornada extraordinaria, es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales, la cual no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Jornada emergente, es la que cumple el trabajador más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro a riesgo inminente en que peligre la vida de los trabajadores, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa.

Jornada continua, es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que inicia la jornada y aquella en que concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón teniendo el primero el descanso de media hora cuando menos...
..."32

Mientras que José Dávalos en relación al tema, menciona la siguiente clasificación:

"... I.- Jornada diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas, con duración máxima de ocho horas.

II.- Jornada nocturna, que comprende de las veinte a las seis horas, con duración máxima de siete horas.

32.- Cfr. Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Op. ---
Cit. Págs. 197-198

III.- Jornada mixta, que es 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 si comprende tres horas y media o más, se reputará como jornada nocturna y tiene una duración máxima de siete horas y media.

IV.- Jornada reducida, aplicada al trabajo de los menores de 16 años de edad, que tiene como jornada máxima la de seis horas, distribuidas en períodos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora, también sucede con los tripulantes de las aeronáuticas.

V.- Jornada indeterminada, aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

VI.- Jornada especial, es la acordada por los trabajadores y el patrón, que excede del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. También se le denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso.

VII.- Jornada continua, no está definida por la ley. Sólo se menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

VIII.- Jornada discontinua, es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción.

IX.- Jornada de emergencia, la realiza el trabajador en caso 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.

X.- Jornada extraordinaria, es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de ---

tres horas diarias ni de tres veces en una semana..."³³

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, encontramos que establece una clasificación de las jornadas de trabajo, atendiendo en primera instancia a las horas del día, -- así tenemos que en su artículo 60 establece lo siguiente:

" Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

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

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna."

En tanto que el artículo 61 dispone que " La duración -- máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta."

Disposiciones previstas también por la Ley Federal de -- los Trabajadores al Servicio del Estado, en sus artículos 21, 22 y 24.

Hasta lo analizado podemos decir que hemos encontrado -- 3 clases de jornada, características en todas las clasificaciones, tanto de los estudiosos del derecho laboral, como de la propia ley y que son: la jornada diurna, nocturna y mixta.

Sin embargo es preponderante estatuir que la Ley Federal del Trabajo también atiende para la integración de las -- jornadas de trabajo a la edad y así establece que los menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima de 6 horas sin-

33.- Cfr. Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. ----
Págs. 187-188

que les sea permitido trabajar jornadas nocturnas ni extraordinarias.

Por otro lado encontramos que también la Ley Federal -- del Trabajo, establece un tipo de jornada especial, para las mujeres durante la lactancia al concederles dos descansos --- extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, situaciones que analizaremos a fondo dentro del capítulo quinto de este trabajo.

En tanto que las llamadas jornadas reducida, especial, indeterminada, continua, discontinua, de emergencia; son acepciones que los diversos tratadistas han tomado para designar a las jornadas de trabajo que derivan de las diversas actividades o circunstancias, y que la ley no llama de esa manera, --- únicamente hace alusión a las mencionadas actividades o circunstancias, por las cuales puede aumentar o disminuir la jornada de trabajo.

Por lo que en nuestro concepto consideramos que la jornada de trabajo se clasifica en diurna, nocturna y mixta, la primera de ellas es la comprendida entre las seis y las veinte horas, la segunda la comprendida entre las veinte y las --- seis horas, con duración máxima de ocho y siete horas respectivamente en tanto que la jornada mixta, es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno no exceda de tres horas y media, pues en caso contrario se reputará como nocturna.

Así mismo la jornada de trabajo, puede revestir otras --- modalidades, distintas a las previstas por la ley, si concurren actividades o circunstancias que las justifiquen, siempre y cuando las mismas no atenten contra la salud física ni mental del trabajador, como puede ser una jornada de trabajo inhumana, esto es por lo notoriamente excesiva.

CAPITULO III NATURALEZA JURIDICA DE LA JORNADA DE TRABAJO.

- A) La Seguridad Social v la Jornada de Trabajo.
- B) La Jornada de Trabajo como una Garantía Constitucional.
- C) La Jornada de Trabajo como un Derecho del Trabajador.
- D) La Jornada de Trabajo como una Obligación Contractual.

A) La Seguridad Social y la Jornada de Trabajo.

Antes de establecer la relación que existe entre la jornada de trabajo y la seguridad social, es necesario definir dichos conceptos.

En relación a la jornada de trabajo, la entendemos como el lapso de tiempo convenido por las partes, durante el cual - el trabajador se encuentra a disposición del patrón, para el desempeño de su trabajo ya sea intelectual o material. Ello de conformidad a lo que ya habíamos establecido en el capítulo anterior.

Sin embargo, es necesario aclarar que la jornada de trabajo al ser convenida por las partes no debe atentar en contra de los principios previstos por la propia ley.

En lo que respecta a la Seguridad Social, existe una multiplicidad de conceptos de acuerdo a los particulares puntos de vista de los estudiosos del Derecho, por tal motivo procedemos a transcribir algunos de ellos, así tenemos que en la obra de Francisco Díaz Lombardo intitulada El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, cita diversos conceptos de la Seguridad Social entre los que se encuentran los siguientes:

El doctor Francisco José Martoni dice que "... La seguridad social es un sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura de amparo contra los infortunios y prevención..."³⁴

Al respecto Bernardino Villa Aliaga dice "... La seguridad social descansa en el principio de que un derecho sin necesidad, máxima expresión del punto de vista individual, vale -- infinitamente menos que una necesidad sin descanso, como cada-

34.-Díaz Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Edit. UNAM, México, 1973, pág. 121.

vez se manifiesta con mayor fuerza dentro de nuestra actual organización económica de la sociedad orientada ya definitivamente hasta la constitución del derecho que surge de la necesidad..."³⁵

En tanto que Arthur J. Altemayer citado también por --- Francisco Díaz, en su *Internacional Cooperation Achieving Security* escribe que en su alta acepción "... La seguridad social representa el deseo universal de todos los seres humanos por la vida mejor, comprendiendo la liberación de la miseria, la salud, la educación, las condiciones de vida y principalmente el trabajo adecuado y seguro..."³⁶

Por último Yoac Madeira dice que es necesario tener --- siempre en cuenta que "... La seguridad social quiere decir simplemente una formación más amplia del seguro social..."³⁷

Al analizar los anteriores conceptos podemos encontrar elementos coincidentes entre ellos, así tenemos que para el doctor Francisco José Martoni y para Arthur J. Altemayer, representa para ellos la Seguridad Social un bienestar universal, así como el trabajo u ocupación adecuada de la cual se va a derivar un ingreso seguro.

Yoac Madeira establece únicamente que la seguridad social es una fase para la formación del seguro social, no así para Bernardino Villa, que establece que la seguridad social surge como una necesidad de nuestra sociedad.

35.-Díaz Lombardo Francisco. *El Derecho Social y la Seguridad Social Integral*. Op. Cit. Pág. 123.

36.-Díaz Lombardo Francisco. *El Derecho Social y la Seguridad Social Integral*. Ibidem. Pág. 122

37.-Díaz Lombardo Francisco. *El Derecho Social y la Seguridad Social Integral*. Ibidem. Pág. 122.

De las definiciones transcritas con antelación podemos encontrar elementos fundamentales de la seguridad social, que son los siguientes:

- 1.- Una medida de prevención.
- 2.- Bienestar colectivo.

Del primer elemento podemos decir que la seguridad social se va a adelantar a los acontecimientos o a los siniestros.

El segundo elemento es el bienestar colectivo para compensar de alguna manera un acontecimiento que ocasione perjuicio a una determinada persona.

Por lo que podemos establecer tomando en cuenta las condiciones propuestas, que entendemos a la seguridad social como la medida de prevención contra riesgos de la vida para lograr el bienestar colectivo, garantizando las necesidades primordiales de una colectividad.

Una vez que hemos llegado a establecer los conceptos de jornada de trabajo y seguridad social, analizaremos la relación que existe entre las dos.

En lo que respecta a la jornada de trabajo encontramos en primer término que es el lapso de tiempo convenido por las partes, el cual no podrá exceder de la jornada máxima legal, pues como ya se había establecido en el capítulo que antecede una jornada de trabajo excesiva disminuye la atención del trabajador, le produce cansancio, lo que puede provocar accidentes, ya que estos ocurren casi siempre poco antes de terminar la jornada laboral y precisamente esto es lo que trata de evitar la Seguridad Social, ya que es una medida de prevención contra riesgos de la vida para lograr el bienestar colectivo.

Con base en lo anterior podemos estatuir que la relación que existe entre la jornada de trabajo y la seguridad social -

es básica, que busca la protección de los trabajadores, frente a los riesgos a que se exponen. En otras palabras que la finalidad de la seguridad social es que toda persona tenga de recho a un nivel de vida suficiente que asegure su salud, su bienestar y el de su familia.

De lo que concluimos que la duración máxima de la jornada de trabajo es una consecuencia lógica de los principios -- que integran algunos de los ideales de la seguridad social; -- como lo es el bienestar del trabajador y que constantemente -- influyen para que las condiciones de vida de los trabajadores sean mas justas y equitativas.

B) La Jornada de Trabajo como una Garantía Constitucional.

Iniciaremos el presente inciso, tratando de establecer un concepto de lo que debe entenderse por garantía, sin embargo es necesario advertir que ni la doctrina ni los estudiosos del derecho lo han logrado hacer, ya que cada uno de ellos trata de expresar su definición de acuerdo a su punto de vista, es por ello que se encuentran conceptos e ideas ambiguas y muy generales.

Comenzaremos por dar un pequeño bosquejo histórico, remontandonos a la época de la Revolución francesa, cuando el concepto de "derechos del hombre" antecedente de las garantías constitucionales, se extiende una vez que es derrocada la monarquía en el siglo XVIII y con ello se da la proclamación de la "Carta de los Derechos del Hombre", misma que en su artículo primero progonaba que todos los hombres nacen libres y son iguales ante la ley. Aunado a ello las ideas de libertad de Montesquieu, Voltaire y Rousseau, que tendrían con posterioridad notable influencia en la Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica, lo que vino a repercutir en la legislación mexicana en donde se cristalizaron por primera vez dichos derechos, principalmente en sus constituciones.

En la Constitución de Cádiz de 1812, expedida en España para ser observada en la Nueva España se estableció que la nación estaba obligada a conservar y a proteger las leyes justas y sabias, la libertad civil, la propiedad y los demás derechos legítimos de todos los individuos que la componen.

Por lo que respecta a la Constitución de Apatzingán de 1814, en su artículo 24 señalaba "El gobierno se instituye para la protección y seguridad general de todos los ciudadanos unidos voluntariamente en sociedad, y más adelante señalaba, que la felicidad del pueblo y de cada uno de los ciudadanos consiste en el goce de la igualdad, seguridad, propiedad y libertad"

La Constitución de 1824 en su artículo 30 estableció -- "La nación esta obligada a proteger por leyes sabias y justas los derechos del hombre y del ciudadano"

Donde se advierte claramente la influencia de la "Declaración de los Derechos del Hombre."

Fue la Constitución de 1857, como resultado de un constante devenir histórico en nuestro país, en donde quedaron -- plasmados los idearios del pueblo, las ideas de la Revolución francesa y las contenidas en las Constituciones de las trece colonias, actualmente convertidas en la unión americana, al -- establecer que " los derechos del hombre son la base y el origen de las instituciones."

Por lo que podemos preguntarnos cuál fue el móvil que -- hace que los pueblos luchen y se levanten en armas y que los pensadores asuman sus estudios para lograr una norma que -- plasmada en un documento contenga los derechos fundamentales del hombre que permita el sostenimiento de las instituciones -- sociales en un marco de democracia.

En relación a ello Juventino V. Castro nos manifiesta -- "... quienes promueven esos derechos, que actualmente conocemos como garantías constitucionales, siempre mencionan como -- basamento la libertad..."³⁶

Ahora bien establecer dicha normatividad es tarea del -- Estado, sin embargo se presenta el problema del supuesto antagonismo entre el poder del Estado y los derechos del hombre -- preconizado a partir de la Revolución francesa, mediante teorías iusnaturalistas que sostienen que existen derechos naturales del hombre entre los que encontramos a Alfonso Noriega-

38.-V. Castro Juventino. Garantías y Amnaro. Edit. Porrúa. -- 4a. ed. México. 1985. Pág. 17.

que equipara a las garantías constitucionales con los derechos naturales al sostener que "... Las garantías son derechos naturales, inherentes a la persona humana, en virtud de su propia naturaleza de las cosas, que el Estado debe reconocer, respetar y proteger mediante la creación de un orden jurídico social, que permita el libre desenvolvimiento de las personas, de acuerdo con su propia naturaleza vocación individual y social..."³⁹

Mientras que Ignacio Burgoa, partidario de la escuela positiva al referirse a Alfonso Noriega nos dice "... discrepamos de esta concepción, pues aún aceptando la idea que existen "derechos naturales" del ser humano y no meras potestades naturales del hombre que al reconocerse por el orden jurídico positivo se convierten en derechos públicos subjetivos..."⁴⁰

Es necesario advertir que diversos partidarios de la corriente iusnaturalista establecen que no es posible que el Estado sea quien otorge a los hombres derechos que éstos tienen por su propia naturaleza, tal como lo señala Alfonso Noriega al decir "... Los constituyentes que crearon la Constitución de 1917 tomaron las libertades declaradas en la Constitución de 1857 y esta a su vez en los "Derechos del Hombre" y que no tienen fundamento en alguna teoría específica del derecho natural, sino en la convicción de que el hombre como tal, como persona humana tiene derechos propios frente al Estado..."⁴¹

39.- Noriega Alfonso. La Naturaleza de las Garantías Individuales en la Constitución de 1917. Edit. UNAM- Coordinación de Humanidades, México. 1967, Pág. 111

40.- Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. Edit. Porrúa 18a ed. México. 1984. Pág. 163

41.- Noriega Alfonso. La Naturaleza de las Garantías Individuales en la Constitución de 1917, Op. Cit. Pág. 113.

Al respecto Serafín Ortiz tratando de dar solución al conflicto dice "... El poder del Estado no es ilimitado sino que ejerce la soberanía que le fue conferida por el pueblo a través del sufragio, ya que si analizamos el origen del mismo encontraremos que cada individuo como persona libre que es, vive en sociedad y el conjunto de la misma constituye el pueblo, la unión de voluntades de todos y cada uno de los integrantes constituye la soberanía popular, la cual se ejerce sólo al momento del sufragio y después de esto, se deposita en el Estado, quien lo seguirá ejerciendo. Así mismo el concepto de soberanía del Estado no debe entenderse como un poder ilimitado del mismo, pues sería absurdo admitir la soberanía del pueblo y la del Estado ya que haría imposible la existencia de los derechos del hombre.

Concebida la soberanía del Estado como una facultad de autolimitarse, se resuelve el problema entre la soberanía como poder ilimitado del Estado y los derechos del hombre concebidos a través de la idea iusnaturalista, agregando que la autodeterminación popular se ve cristalizada mediante la Constitución misma que reconoce las garantías otorgadas al individuo, entendiéndose como autodeterminación del Estado en contra de la actuación arbitraria e ilegal de los órganos de autoridad contra los individuos, lo que se traduce en una garantía para éste.

Por lo que Serafín concluye diciendo que entre la concepción de las garantías individuales y los derechos del hombre, existe una estrecha relación, pues estas potestades inherentes, indispensables e inseparables de su personalidad y de su naturaleza misma, independientemente de su posición frente al Estado las garantías individuales equivalen a la consagración jurídica-positiva de esos derechos, en el sentido de --

investirlos de obligatoriedad e imperatividad para atribuirles respetabilidad por parte de las autoridades y del Estado mismo, por ende, los derechos del hombre constituyen, en términos generales, el contenido de las garantías individuales, considerando a éstas, como relaciones jurídicas entre gobernados y Estado, estableciéndose los derechos del hombre preconizados en la Revolución francesa como la base y el objeto de las instituciones sociales, y como un conjunto de garantías individuales que el Estado otorga a los habitantes de un país..."⁴²

Por otro lado Ignacio Burgoa nos dice "...En virtud de que el vocablo "garantía" tiene múltiples acepciones dentro del campo del derecho, para encontrar un concepto de lo que se entiende por garantía, se debe acudir a la relación de supra-subordinación que se da entre el gobernante y el gobernado, señalando que entre estos dos entes, se pueden dar diversas categorías de relaciones jurídicas que no constituyen garantía individual, por lo que para distinguir las es necesario establecer que la relación jurídica de supra-subordinación en que se manifiesta la garantía constitucional consta de dos sujetos el activo o gobernado y el pasivo constituido por el Estado y sus órganos de autoridad.

Ahora bien la juricidad de este vínculo y, por ende la garantía individual, descansa en un orden de derecho en cuanto a su forma, este orden puede ser escrito o consuetudinario y por consiguiente, la fuente formal de las garantías individuales pueden ser la costumbre jurídica o la legislación escrita pero no toda la legislación sino sólo la Constitución o sea el ordenamiento jurídico principal del Estado, por lo que los --

42.- Cfr. Ortiz Seraffín. Derecho Constitucional Mexicano. Edit. Cardenas y distribuidor, 1974. México. págs. 530-533.

derechos públicos subjetivos que traducen uno de los elementos de la garantía individual o del gobernado, son la creación constitucional conforme al artículo primero de nuestra Carta Magna, sin que esos derechos se agoten en los llamados "derechos del hombre" aunque si los comprende pero sólo con referencia a un tipo de gobernado, como persona física, concluyendo que existe un nexo lógico entre los derechos del hombre y las garantías del gobernado, ya que las primeras constituyen uno de los espacios que abarcan los derechos públicos - subjetivos señalados como garantías individuales..."⁴³

En tanto que Juventino V. Castro adoptando una tesis humanista establece "... La ley sólo reconoce y asegura las garantías constitucionales referentes a la libertad de las personas por pertenecer a la esencia de la naturaleza humana y aclara que la Constitución de 1857 si reconocía los referidos derechos en tanto que en la Constitución de 1917 se observa la influencia del positivismo jurídico al considerar en su artículo primero las garantías que otorga, cosa que desde su punto de vista es falso, al confirmar que no las otorga sino simplemente las reconoce..."⁴⁴

Al analizar las posiciones de tres estudiosos del derecho, sobre la naturaleza y esencia de las garantías individuales, podemos estatuir como ya se dijo con antelación, que el problema antes referido es de índole doctrinario y atiende a diferentes corrientes filosóficas y que en general podemos distinguir dos, que son la corriente iusnaturalista y la ----

43.-Crf. Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. Op. Cit. Págs. 160-186.

44.-Cfr. V. Castro Juventino. Garantías y Amparo. Op. Cit. -- Págs. 22-25

corriente positivista. La primera de ellas sostiene como principal concepto "el derecho natural" y que define como el conjunto de derechos inalienables que le son inherentes al hombre.

Por otro lado se encuentra la corriente positiva que -- niega la existencia de los derechos naturales, al establecer que sólo existe el derecho que efectivamente se cumple en una determinada sociedad y en cierta época, manifestando que las garantías individuales tienen valor en virtud del valor formal que la ley les da.

Si guiendo con al análisis de los autores mencionados, -- encontramos que Alfonso Noriega adopta la corriente iusnaturalista cuando afirma que el hombre tiene ciertos derechos que le son inherentes y explica que es esa la naturaleza de las -- garantías individuales.

Por su parte Juventino V. Castro aún cuando manifiesta tener una posición distinta a la iusnaturalista y a la positivista, consideramos que tiene bases de la corriente iusnaturalista, al establecer que existen derechos inherentes al hombre.

Mientras que Serafín Ortiz señala que la naturaleza de las garantías constitucionales se encuentra en la facultad de autolimitarse del Estado frente al individuo y que esto lo hace a través de derechos públicos que dan origen a la relación entre gobernante y gobernado, implicando con ello la facultad para que el individuo reclame al Estado el respeto de las prerrogativas del hombre. Así mismo Ignacio Burgoa encuentra la naturaleza de las garantías individuales en la relación jurídica que se da entre el gobernante y el gobernado, por lo que ambos autores pueden encuadrar en la corriente positiva.

Ahora bien una vez que hemos analizado las opiniones de los diversos autores en relación a la esencia de las garantías constitucionales, pasaremos al análisis de los principios que rigen las mismas y que son:

1.- El principio de la rigidez constitucional.- por medio del cual las garantías constitucionales no pueden ser modificadas o reformadas por el poder legislativo ordinario, sino que se necesita un poder extraordinario de conformidad con lo establecido en el artículo 135 constitucional.

2.- El principio de supremacía constitucional.- en el que se establece que las garantías constitucionales, tienen prevalencia sobre cualquier ley secundaria que se les contraponga, -- así mismo tendrán primacía a la aplicación de las mismas.

Por otro lado en relación a la clasificación de las garantías constitucionales Ignacio Burgoa nos dice "... Existen dos criterios de clasificación, el primero de ellos que atiene a la índole formal de la obligación estatal que surge de la relación jurídica que implica la garantía individual y la segunda que toma en consideración el contenido mismo de los derechos públicos subjetivos que derivan de dicha relación en beneficio del gobernante.

En relación al primer criterio se clasifican las garantías en materiales, en donde el Estado asume la obligación de hacer o abstenerse de hacerlo, entre las que comprenden las garantías de igualdad, propiedad y libertad. Y las garantías formales, en las que se establecen obligaciones del sujeto pasivo de realizar o hacer conductas tendientes a cumplir u observar las condiciones que someten la conducta autoritaria, -- para que afecte con validez la esfera del gobernado, a este -

grupo pertenecen las garantías de seguridad jurídica.

En cuanto al segundo criterio, se atiende el contenido del derecho subjetivo, dividiendo a las garantías en igualdad de libertad, de propiedad y de seguridad jurídica..."⁴⁵

Por lo que al analizar el artículo 123 constitucional podemos establecer que las garantías sociales consagradas en el mismo pueden clasificarse de acuerdo al criterio señalado por Burgoa, desde el punto de vista formal, que consiste en un deber jurídico para el Estado, es decir de realizar una conducta, al establecer que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo.

Continuando con el análisis del citado artículo 123 y en especial lo relativo a la jornada de trabajo, encontramos que en su apartado A establece lo siguiente:

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

Fracción II.-" La jornada máxima de trabajo nocturno será de seis horas. Quedan prohibidas; las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

Así mismo dentro de su fracción XXVII, prevé lo siguiente:

"Serán condiciones nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo;
- b) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de-

45.- Burgoa Ignacio. Las Garantías individuales. Cfr. Op. Cit. Pág. 191

protección y auxilio de los trabajadores.

Disposiciones contempladas también por el apartado B, - del multicitado artículo 123.

Una vez que hemos transcrito las fracciones que preceden, importantes para nuestro trabajo, podemos observar que - en ellas se consagran un mínimo de garantías sociales en favor de la clase trabajadora.

En relación a ello Nestor de Buen señala "... No está expresado en términos claros este principio (al referirse a las garantías sociales) ni en el artículo 123 ni en la ley -- de 1931. Sin embargo, parece que no ha habido duda de que el derecho del trabajo, como señalamos antes constituye un mínimo de garantías para los trabajadores. Esto significa que las prestaciones señaladas tanto en el artículo 123 como en la -- ley reglamentaria son el punto de partida. Arriba de ellas -- todo, por debajo de esas prestaciones nada..."⁴⁶

Por su parte Mario de la Cueva nos dice "... Las garantías individuales pertenecen al individuo contra el pueblo; - el derecho del trabajo en sus dos propósitos al pueblo contra sus explotadores, contra los que se oponen a su existencia como unidad. Libertad individual es la esencia de las declaraciones de los derechos del hombre, igualdad social es la pretensión del derecho del trabajo, como medio único para obtener la libertad efectiva..."⁴⁷

46.- Buen Lozano Nestor de. Derecho del trabajo. Op. Cit. -- Pág. 62.

47.- Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Op.Cit. Pág. 246.

En tanto que Alberto Trueba Urbina nos dice "... En la ciencia del derecho se ha pretendido definir a las garantías sociales en una connotación restringida. Se dice que las garantías sociales son derechos mínimos que asegura el Estado al factor trabajo en sus relaciones con el capital. Tal parece que las garantías sociales sólo se refieren a los trabajadores, que el establecimiento de las garantías sociales es sólo una consecuencia de la lucha de clases y de la lucha de los obreros para obtener del Estado el reconocimiento de un mínimo de derechos para la protección de sus intereses frente a los empresarios. Esto es cierto pero la definición es incompleta, porque quedarían al margen de las garantías sociales los artesanos y los campesinos y otros grupos débiles.

En consecuencia: Las garantías sociales son derechos establecidos en la Constitución para tutelar y reivindicar a los campesinos, a los trabajadores, y a todo prestador de servicios, como grupos y en sus propias personas, así como a los demás económicamente débiles, en función del bienestar colectivo..."⁴⁸

Hasta lo analizado podemos desprender que los autores antes citados coinciden al decir que los derechos de los trabajadores, consagrados en el artículo 123 constitucional, constituyen un mínimo de garantías sociales en favor de los económicamente débiles y que el Estado a través de sus órganos y leyes del trabajo, debe vigilar el cumplimiento de los mismos.

Por lo que en nuestra opinión si se acepta que la jornada de trabajo sea una garantía constitucional, ya que ---
 48.-Trueba Urbina Alberto. Derecho Social Mexicano. Edit. Porrúa. México. 1978. Pág. 227

dentro del contrato laboral debe de estar presente, el principio de jornada máxima, consagrado en nuestra Carta Magna y en sus leyes reglamentarias, y en caso de que no se observe el mencionado principio el contrato no obligará a las partes, -- por atentar en contra de la jornada máxima y en donde el Estado debe intervenir a través de sus órganos del trabajo para vigilar la constitucionalidad de dichos contratos.

C) La Jornada de Trabajo como un Derecho del Trabajador.

Abordaremos el presente t6pico, sealando lo que debe entenderse por "derecho"; etimol6gicamente la palabra derecho deriva de la voz latina "directum", que significa lo que va conforme a la regla, a la ley o a la norma, pero con ello no se resuelve el problema, pues en la vida diaria por ejemplo utilizamos con frecuencia dicho t6rmino, y lo utilizamos para denominar varias cosas, la raz6n de ello es porque el vocablo "derecho" tiene diversas acepciones siendo 6stas las siguientes:

- a) Derecho como una facultad; v.g. derecho del propietario a usar un bien.
- b) Derecho como ciencia; v.g. ciencia jur6dica.
- c) Derecho como ideal 6tico o moral de justicia; v.g. no hay derecho a que se cometan abusos.
- d) Derecho como norma o sistema de normas; v.g. derecho moderno.

En cuanto a la primera acepci6n, es identificada con el derecho subjetivo, el cual es definido por Garcfa Maynes de la siguiente forma "... Frente al obligado por una norma jur6dica descubrimos siempre a otra persona facultada para exigir el cumplimiento de lo prescrito. La autorizaci6n concebida al pretensor por el precepto es el derecho en sentido subjetivo..."⁴⁹

Cabe advertir que los derechos subjetivos se pueden dividir a su vez en derechos reales y derechos personales atendiendo a que 6ste se ejercite sobre una cosa, v.g. el derecho de propiedad que se tiene sobre un autom6vil, en tanto que el

49.-Garcfa Maynes Eduardo. Introducci6n al Estudio del Derecho. Edit. Porr6a, 3la. ed. M6xico, 1960, P6g. 16.

derecho personal es cuando dicho derecho se ejercita frente a una persona, v.g. la facultad de exigir el pago de una deuda.

Ahora bien volviendo a las acepciones de la palabra derecho, tenemos que en la segunda de las expresadas con antelación, se refiere al derecho objetivo que se puede definir como el conjunto de normas jurídicas. En otras palabras esta --acepción es la que se ocupa para designar a todo un sistema --jurídico, v.g. derecho español, derecho mexicano, etc.

Por lo que hace a la cuarta acepción mencionada, se encuentra comprendida dentro del campo del derecho subjetivo, --ya que entre ambos derechos existe una coordinación exacta en la que el derecho subjetivo se deriva del derecho objetivo, --ya que éste último es la norma que permite o prohíbe y aquellafacultad derivada de la norma.

Cabe señalar en relación al derecho objetivo que éste --se puede dividir en derecho natural y derecho positivo entendiéndose por el primero como; un conjunto de normas que los --hombres deducen de la intimidad de su propia conciencia y que estiman con expresión de justicia en un momento hitórico de--terminado; y al derecho positivo como el sistema de normas emanadas de la autoridad competente y promulgadas de acuerdo --con el procedimiento de creación imperante en una nación de--terminada.

Así mismo el derecho positivo puede dividirse a su vez de acuerdo al punto de vista de su ámbito personal de validez en; Derecho público y Derecho privado, aclarándose que en la actualidad a esta clasificación se le ha integrado al derecho social.

Pasando a otro aspecto podemos encontrar que el Derecho Constitucional y el Derecho del Trabajo, comprendidos dentro del derecho público y social respectivamente, son los encargados de regular el tema de nuestro estudio, la jornada de --

trabajo, sin embargo cabe advertir que en la actualidad se discute, si el derecho del trabajo pertenece al derecho público o si ha salido de él, para integrarse al derecho social, pero para efectos de nuestro estudio consideramos que el derecho del trabajo se encuentra comprendido dentro del derecho social ya que el analizar su naturaleza nos llevaría capítulos enteros, lo cual constituye un tema diferente al nuestro.

Por lo anterior expresado, podemos llegar a la conclusión de que la jornada de trabajo, en virtud de encontrarse regulada por el derecho positivo, tanto en la Constitución como en sus leyes reglamentarias, se le puede considerar como un derecho objetivo, en donde se desprende en favor del trabajador, una facultad para exigir el cumplimiento del derecho objetivo plasmado en los preceptos antes citados, constituyendo ello un derecho subjetivo,

D) La Jornada de Trabajo como una Obligación Contractual.

Primeramente trataremos de establecer un concepto de lo que debe entenderse por "obligación", sin embargo cabe advertir que resulta complejo lo que por dicho concepto se entiende, pues a veces sirve para indicar alguna situación que una determinada persona debe llevar a cabo, así se dice que el feliz está obligado a dar limosna. Sin embargo hablando jurídicamente el término obligación nos sirve para señalar una -- singular clase de situaciones, en las que encontramos el término por el cual un sujeto se encuentra obligado a llevar a cabo una determinada conducta o comportamiento frente a otro sujeto.

Ahora bien es necesario diferenciar cuando estamos en presencia de una obligación, desde el punto de vista jurídico y cuando estamos frente a otra situación diversa, por ello de bemos señalar las características de dicho concepto obligación, para tratar de formular una definición, sin embargo no es fácil hacerlo, en virtud de las divergencias que existen entre los estudiosos del derecho, ya que algunos de ellos le otorgan a la referida figura autonomía propia, en tanto que otros afirman que no es más que una especie de la figura jurídica "deber jurídico".

Así tenemos que el licenciado Ernesto Gutiérrez y González señala al respecto "... La obligación es una especie del género deber jurídico..."⁵⁰

En la misma opinión se encuentra Michele Giorgianni al establecer que "... En virtud de la relación obligatoria, el-

50.- Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Edit. Cajica. 5a ed. México, 1981. Pág. 24

deudor está obligado a un determinado comportamiento, se describen en realidad la substancia de la posición subordinada - de la relación obligatoria, sino algo más genérico y exactamente, el deber jurídico..."⁵¹

Por lo que desprendemos que el deber jurídico, es el deber de llevar a cabo una determinada conducta, o bien de no actuar, de no llevar a cabo dicha conducta.

Por lo que respecta al vocablo deber jurídico, Gutiérrez y González nos dice "... Existe una distinción entre deber jurídico lato sensu y estricto sensu, estipulando que éste último es una subclasificación del primero, entendiendo a la primera, como una necesidad de observar una conducta conforme a una norma de derecho, y a favor de una persona determinada o indeterminada, señalando a la obligación como una especie de clasificación de deber jurídico lato sensu y definiéndola como la necesidad jurídica de cumplir una prestación de carácter patrimonial (pecuniaria o moral), en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir o en favor de un sujeto que ya existe..."⁵²

De lo ya establecido podemos desprender que el deber jurídico está apoyado en una norma jurídica vigente, tal como lo establece Recasens Siches al manifestar "... El deber jurídico propiamente tal, es una situación que se apoya en la norma jurídica y dimana estrictamente de ella..."⁵³

51.-Giorgianni Michele. La Obligación. Tr. Evelio Verderoy -- Truells. Edit. Bosch. España, 1958. Pág. 23

52.- Cfr. Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Op. Cit. Págs. 24-25

53.- Recasens Siches. Tratado de filosofía del Derecho. Edit. Porrúa. 2a ed. México. 1961. Pág. 241.

Mientras que la obligación tiene su fuente de formación en el consentimiento y al someterse el individuo a ésta en -- forma voluntaria, queda obligado a la misma. Cabe advertir -- que dicho consentimiento quedará limitado por lo establecido en la ley, debiendo observar la forma establecida por ésta.

Resumiendo lo anterior podemos desprender que si el género es el deber jurídico y la obligación una especie, entonces toda obligación es un deber, pero no todo deber jurídico es una obligación.

Una vez que hemos analizado los conceptos de obligación y deber jurídico, trataremos de establecer el concepto del vo cable contrato.

Al respecto el licenciado Gutiérrez y González nos dice "... Contrato es un acuerdo de dos o más voluntades para --- crear, transmitir derechos y obligaciones..."⁵⁴

Para Francisco Lozano Noriega "... Los convenios que -- producen o transfieren las obligaciones y los derechos toman -- el nombre de contratos..."⁵⁵

Mientras que Juan Antonio González establece "... El contrato es un acto jurídico en virtud del cual y por acuerdo de dos o más voluntades, se crean, transmiten, modifican o extinguen derechos y obligaciones..."⁵⁶

54.- Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Op. Cit. Pág. 241.

55.- Lozano Noriega Alfonso. Cuarto Curso de Derecho Civil. - Edit. Asociación Nacional del Notariado Mexicano A.C. -- México. 1982. Pág. 11

56.- González Juan Antonio. Elementos de Derecho Civil. Edit. Trillas. 9a ed. México. 1987. Pág. 102.

En tanto que Miguel Anzél Zamora y Valencia nos dice --
 "... Contrato es el acuerdo de dos o más personas para crear o
 transmitir derechos y obligaciones..."⁵⁷

Analizando los precitados conceptos podemos observar que existen elementos que coinciden en todos ellos, al establecer que el contrato es un acuerdo de dos o más voluntades que --- crean o transmiten derechos y obligaciones, a excepción de Juan Antonio González, quien además anexa que a través del contrato también se modifican o extinguen derechos y obligaciones.

Con base en lo anterior podemos desmenunder que los elementos del contrato son:

- 1.-Un acuerdo de dos o más voluntades.
- 2.-se crean o transmiten derechos y obligaciones.

En relación al contrato de trabajo Juan B. Climent Beltran nos dice "... En resumen, la característica esencial del contrato de trabajo reside en el trabajo subordinado, a diferencia del trabajo independiente. Y está norma marca la lineadivisororia entre el campo de la contratación laboral y el de la contratación civil..."⁵⁸

Por su parte Raquel Gutiérrez dice "... Contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón sobre las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo..."⁵⁹

57.-Zamora y Valencia Miguel Anzél. Contratos Civiles. Edit. - Porrúa. 3a ed. México, 1989. Pág. 18

58.-Climent Beltran Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo Edit. Porrúa. 6a ed. México. 1980. Pág. 19.

59.-Gutiérrez Aracón Raquel. Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Edit. Porrúa 4a ed. México. - 1982. Pág. 32

Por lo que al analizar los anteriores conceptos podemos observar que en ellos se establece que el contrato laboral debe contener las condiciones sobre las cuales deba prestarse el servicio, por acuerdo de ambas partes, de donde se desprende que necesariamente debe existir una subordinación por parte del trabajador para con el patrón, así como debe existir el consentimiento de ambos, lo que constituye el elemento básico de todo contrato.

Con base en lo anterior consideramos que el contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador sobre las condiciones bajo las cuales ha de prestarse el trabajo, debiendo observar las modalidades y limitaciones que establece la propia ley.

Por otro lado en relación al contrato individual de trabajo, la Ley Federal del trabajo prevee en su artículo 20 lo siguiente:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

La secretaría del trabajo y la Brevisión Social define al contrato individual del trabajo de la siguiente forma ---
 "... Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a --
 prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el-

nago de un salario..."⁶⁰

En relación a ello Mario de la Cueva nos dice "... Resulta aparentemente contradictoria la redacción del artículo 20, en cuyo párrafo segundo se encuentra la definición del -- contrato de trabajo "cualquiera que sea su denominación, es -- acuél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a -- otra un trabajo personal subordinado." La exposición de motivos explico la razón de esta disposición:

No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los -- actos, en ocasiones indispensables, que puedan dar nacimiento a la relación de trabajo..."⁶¹

Por su parte Euquerio Guerrero nos dice "... Podríamos referirnos a las definiciones que la doctrina ha dado respecto al contrato individual de trabajo, pero consideramos preferible recurrir al texto de la ley, ya que éste, por lo demás, responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuada mente algunas de sus expresiones.

Reproducimos, pues, el contenido del segundo párrafo -- del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que dice "con-- trato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o --

60.- Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 3a ed. México 1982. Pág. 104

61.- Cueva Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit. Tomo I -ág. 193.

o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..."⁶²

En tanto que Baltasar Cavazos Flores nos dice "... Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o de nominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..."⁶³

Analizando las opiniones transcritas con antelación podemos desprender que todos ellos tienen elementos coincidentes al establecer que por virtud del contrato individual de trabajo una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado, a cambio de un salario.

Por ello en nuestra opinión consideramos que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar sus servicios personales y subordinados a otra persona a cambio del pago de un salario,

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo en su artículo 24 establece lo siguiente:

" Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno -

62.- Guerrero Euguerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. --
Cit. Pág. 32

63.- Cavazos Flores Baltasar. El Derecho del Trabajo en la --
Teoría y en la Práctica. Edit. Esfinge. México. 1972. ---
Pág. 192.

en poder de cada parte."

En relación al contrato colectivo de trabajo, la ley en cita lo define en su artículo 386 al establecer que "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo -- en una o más empresas o establecimientos."

Al respecto Trueba Urbina en su comentario al citado -- artículo (24) de la Ley Federal del Trabajo nos dice "... La -- legislación mexicana exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito y su falta se le imputa al -- patrón; de manera que aun cuando no exista un documento en -- que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el ar-- tículo 123 constitucional, la ley del trabajo, la costumbre -- laboral que benefician al trabajador y la jurisprudencia fundamental o la ley reglamentaria. Por ello la propia ley dispo ne que se presume la existencia del contrato o de la relación de trabajo en caso de que exista prestación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origina la prestación..."

Por lo que corresponde a la jornada de trabajo, la multitudada del Federal del Trabajo dispone en su artículo 25 -- que el escrito en que consten las condiciones de trabajo debe rá contener:

Fracción V.- La duración de la jornada.

Así mismo en su artículo 59 establece que " El trabaja da dor y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales."

Al respecto Roberto Muñoz Ramón dice "... Los artículos-25 fracción V y 391 de la ley, prescriben que las constancias- individuales de trabajo y los contratos colectivos de trabajo- deberan contener la duración de la jornada, pero no disponen - nada respecto a los momentos de su inicio y terminación... y -- más adelante establece... Fijados los horarios de trabajo, el- patrón no puede modificarlos unilateralmente, sino hace falta- el consentimiento de los trabajadores..."⁶⁴

Con base en las opiniones expuestas consideramos que la- jornada de trabajo si es una obligación contractual, ya que la ley otorga la facultad a los patrones y trabajadores para que- convengan la jornada laboral, sin que pueda exceder de los má- ximos legales, agregando además la obligación que tienen am--- bas partes de respetar la jornada convenida, sin que pueda ser cambiada unilateralmente, sino que se necesita el consentimien- to de los dos.

64.- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. --
Cit. Págs. 119-120.

CAPITULO IV DISPOSICIONES LEGALES EN EL DERECHO MEXICANO SOBRE
LA JORNADA DE TRABAJO.

- A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- B) Ley Federal del Trabajo.
- C) Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.
- D) Reglamento Interior de la Ley Orgánica de la Procuraduría - General de Justicia del Distrito Federal.

A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Cabe advertir que dentro del presente tónico haremos alusión en forma meramente enunciativa de los antecedentes del artículo 123 constitucional, puesto que ya fueron tratados con detalle en la parte histórica.

Así tenemos que la Constitución de 1917 nació en forma accidental, cuando el Jefe del Ejército Constitucionalista don Venustiano Carranza, pretendía reformar la Constitución de 1857, sin que existiera en un principio la intención de hacer una nueva. Sin embargo posteriormente fue modificada la idea de reformar la Constitución de 1857, por lo que se convocó a un Congreso Constituyente, mismo que se reunió en Querétaro, en donde después de grandes discursos nació la Constitución de 1917 que nos rige hasta la actualidad, en ella se consiguieron verdaderos derechos sociales en favor de la clase trabajadora.

Siempre con los antecedentes de nuestra Carta Magna -- recordaremos como ya ha quedado escrito, que en un principio la Constitución facultaba a las Entidades Federativas a legislar en materia del trabajo al establecer en su artículo 123 lo siguiente.

"El Congreso de la Unión y las legislaciones de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundándolas 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."

Sin embargo a pesar de los derechos que consiguió nuestra Carta Magna en favor de la clase trabajadora, excluyó de los citados derechos a los servidores públicos dejándolo al arbitrio de las Entidades Federativas, por lo que algunas de ellas como son las de Chihuahua, Aguascalientes y Puebla, trataron de enmendar el error estableciendo dentro de su legislación --

capítulos destinados a reglamentar las relaciones laborales - entre el Estado y sus trabajadores.

Más tarde el 26 de julio de 1929, el entonces presidente de la República Portes Gil propuso la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional y la reforma al proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso de la Unión contara con la facultad de expedir leyes en materia del trabajo, - siendo aprobadas dichas reformas el 28 de agosto del mismo -- año.

Fue hasta el 5 de diciembre de 1960, cuando se reformó la Constitución en su artículo 123, creándose el apartado "B" donde se establecieron las bases para legislar en materia del trabajo burocrático.

El texto actual del mencionado artículo 123 constitucional es el siguiente:

Título sexto.

"Del Trabajo y de la Previsión Social."

Artículo 123.- " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

Apartado B

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

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con cien 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;

IV.- Los salarios serán fijados por los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX.- Los trabajadores sólo serán suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fija la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal.

En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley;

X.- Los trabajadores tendrán derecho a asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

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

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción --

que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así mismo tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas o mejorarlas o para pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a las cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII.- Los militares, marinos y los miembros de los cuerpos de seguridad pública así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Armada, las prestaciones a que se refiere el

inciso f) de la fracción XI de este apartado en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y

XIII bis.- Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con los trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados como de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Una vez que hemos transcrito el apartado B del artículo 123 constitucional, referente a las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, podemos estatuir que nuestra legislación eleva a rango constitucional el principio de jornada máxima, estableciendo dentro del mencionado apartado "B" las bases mínimas sobre las que deberá versar la ley reglamentaria.

Ahora bien si por otra parte recordamos los principios que rigen a nuestra Constitución, como es el principio de "su supremacía", por virtud del cual se establece que nuestra Carta Magna tiene primacía sobre cualquier otra ley secundaria que se le contraponga. Así mismo se prevee que tendrá primacía a la aplicación de las mismas.

Por ello podemos desprender en base a los principios -- que rigen nuestra Constitución, que la jornada máxima de trabajo para los servidores públicos, no deberá exceder de ocho horas si es jornada diurna y de siete horas si se trata de la jornada nocturna, pues en caso de contravenir esta disposición, dichas jornadas serán inconstitucionales, por atentar en contra del principio de jornada máxima.

Afortunadamente en nuestro Derecho Laboral mexicano estas disposiciones, han sido reafirmadas por la Ley Federal del Trabajo y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sin embargo a pesar de ello muchas veces no se respetan los derechos consignados en favor de la clase trabajadora, como bien hace notar Trueba Urbina al decir "...Por efecto de crisis o por virtud de la evolución social, se ha reconocido ya la dignidad de la persona humana del burócrata como sujeto de derecho laboral, de manera que dentro de las ficciones de la vida política y social existen estatutos, que aunque sea románticamente proclamen esa dignidad del servidor público y limitan en algo las arbitrariedades de los que detentan el poder, hasta que algún día, tal vez no muy lejano, los estatutos se cumplan en toda su integridad, más es de justicia dejar constancia escrita de que se respetan muchos derechos del burócrata y que el gobierno se preocupa por su seguridad social dentro de las modalidades típicas del Estado mexicano: cuando los titulares quieren cumplen la ley a su modo y cuando no, no hay quien los obligue..."⁶⁵

Por ello podemos concluir estableciendo que nuestra legislación, eleva a rango constitucional el principio de "jornada máxima", estableciendo en su artículo 123 apartado "B" - las garantías sociales mínimas en favor de los servidores públicos, pero como bien apunta Trueba Urbina "los titulares de las dependencias cuando quieren cumplen la ley a su modo y cuando no, no hay quien los obligue."

65.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, 4a ed. México, 1979. Pág. 597.

B) Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo tiene una aplicación meramente supletoria, en las relaciones laborales del Estado y sus empleados, es por ello que haremos un estudio breve de la ley en cita.

Así tenemos que la observancia de la Ley Federal del Trabajo se encuentra plasmada en el artículo primero que a la letra dice:

"La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución."

Por otro lado la Constitución establece en el preámbulo del artículo 123 que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil: al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

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

Apartado A.

"Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo."

Trueba Urbina en su comentario al citado artículo nos dice "...El artículo 123 constitucional, cuyas bases integran el derecho mexicano del trabajo, está dividido en dos apartados correspondientes a diversas relaciones laborales: El apartado A) que rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios y de una manera general, todo contrato de trabajo, es decir es aplicable a todo aquél que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste, y el apartado B) que rige las - - - -"

relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, excepto aquellos que por su propia naturaleza se rigen por leyes especiales como es el caso de las Fuerzas Armadas..."

Analizando lo anterior encontramos que la Ley Federal del Trabajo rige las relaciones laborales entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, por ende los trabajadores al servicio del Estado al no estar contemplados por dicha ley no rigen sus relaciones laborales por la misma, sino por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Sin embargo es conveniente hacer notar que la Ley Federal del Trabajo, si puede ser aplicada en las relaciones laborales del Estado y sus trabajadores, en lo no previsto por la ley reglamentaria. Esto de conformidad a lo establecido por el artículo 11 de la Ley burocrática, cuyo texto es el siguiente:

" En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad."

Al respecto Alberto Trueba Urbina en su comentario al mencionado artículo 11 de la ley burocrática nos dice "...Las fuentes del derecho burocrático, son las que se consignan por su orden, en este artículo. Debe de tenerse en cuenta que la Nueva Ley Federal del Trabajo fuente supletoria del derecho burocrático dispone categóricamente que en la interpretación-

de las leyes laborales se debe perseguir la realización de la justicia social y en caso de duda aplicarse la norma más favorable al trabajador..."

En base a lo ya expuesto podemos establecer que la Ley Federal del Trabajo si tiene aplicación en las relaciones laborales del Estado y sus servidores, pero sólo en forma supletoria, en lo no previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así mismo tendrá primacía de aplicación en relación al Código de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad, que constituyen también fuente supletoria del derecho burocrático.

C) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dentro del presente tópicó haremos un breve análisis de los preceptos de la ley burocrática que son importantes para nuestro estudio.

Así tenemos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es la ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, la cual va a regir las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

La observancia de la ley en cita se encuentra contemplada en su artículo primero que establece lo siguiente:

" La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de protección a la Infancia, Instituto Nacional Indígenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho", Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos."

Analizando el texto del precepto transcrito con antelación, podemos observar que en el se consigna, que la citada ley es de observancia general y va a regir las relaciones laborales entre los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal. De donde se desprende que los trabajadores de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, deben regirse por la ley burocrática, al ser una dependencia del Departamento del Distrito Federal.

Continuando con el análisis de la ley en cita, en su artículo dos se brevea lo siguiente:

" Para los efectos de esta ley, la relación jurídica se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación."

Al respecto Trueba Urbina y Trueba Barrera en su comentario al artículo en cita nos dicen "... Es necesario advertir que el artículo que se comenta adolece de un defecto técnico en su redacción: los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que en una empresa privada, la relación es entre ésta y sus obreros y no entre éstos y el representante del patrón".

Por lo que corresponde a nosotros diferimos del concepto del distinguido tratadista Trueba Urbina, pues consideramos que la ley al estatuir, que las relaciones jurídicas se entienden establecidas entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas con antelación y los trabajadores de base a su servicio, esta haciendo alusión al órgano estatal como un todo y no únicamente a los titulares de las dependencias, ya que el órgano estatal al ser una persona moral debe actuar a través de sus representantes.

Por otro lado la ley burocrática establece en su artículo 10 que " Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga."

Por su parte Trueba Urbina comenta en relación al precitado artículo lo siguiente:

"... Los derechos que consagra esta ley en favor de los trabajadores al servicio del Estado, son garantías sociales - mínimas, por lo que la voluntad de las partes es ineficaz para modificar o alterar las disposiciones de tal ordenamiento, en perjuicio de los trabajadores; en cambio dicha voluntad sí será operante cuando sea en beneficio del burócrata..."

Si analizamos el texto del precepto transcrito con ante lación, podemos desprender que las partes contratantes tendrán libertad para fijar las condiciones de trabajo, de conformidad a lo previsto también por el artículo 15 de la legis lación burocrática, siempre y cuando no se afecten los dere chos de los trabajadores, pues en caso contrario las condi cion es serán nulas. (Artículo 14).

En lo que corresponde al artículo 14 dice lo siguiente: "Serán condiciones nulas y no obligan a los trabajadores, aun cuando les admitieren expresamente, las que estipulen:

- I. Una jornada mayor de la permitida por esta ley;
- II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para los - menores de dieciséis años;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peli grosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora - embarazada o el producto de la concepción.
- IV. Un salario inferior al mínimo establecido para los traba jadores en general, en el lugar donde se presten los servi --- cios, y
- V. Un plazo mayor de quince días para el pago de los sueldos y demás prestaciones económicas.

En relación a ello, podemos observar que la multicitada ley burocrática prevee en el precepto transcrito con antela --- ción, las condiciones que serán nulas aunque hayan sido ----

aceptadas expresamente por los trabajadores. Dentro de la --
fracción I será nula la condición que estimule una jornada de
trabajo mayor de la permitida por la Ley Federal de los Trabajo
adores al Servicio del Estado.

Por otro lado si analizamos los preceptos relativos a --
la jornada de trabajo, en ellos se establece lo siguiente:

Artículo 21. " Se considera trabajo diurno el comprendido entre
las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre
las veinte y las seis horas."

Artículo 22. " La duración máxima de la jornada diurna de traba
jo será de ocho horas."

Artículo 23. " La duración máxima de trabajo nocturno será de
siete horas."

Artículo 24. " Es jornada mixta la que comprende períodos de
tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el peri
odo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en --
caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La dura---
ción máxima de la jornada mixta será de siete horas y media."

Artículo 25. " Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija,
la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de
horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir que---
branto en su salud."

Artículo 26. "Cuando por circunstancias especiales deban aumen---
tarse las horas de la jornada máxima, este trabajo será consi---
derado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres ho---
ras diarias ni de tres veces consecutivas."

Con base en lo anterior podemos desprender que los trabajadores que se rigen por la ley burocrática deberán de tener como jornada máxima laboral, la de ocho horas tratándose de jornada diurna, de siete horas y media si es jornada mixta y siete horas para la jornada nocturna.

Por otro lado debe tenerse en cuenta que la jornada de trabajo, sólo podrá ser aumentada por circunstancias especiales, pero éste trabajo excedente será considerado como extraordinario, debiéndose pagar con un ciento por ciento más del salario asignado para la jornada ordinaria de conformidad a lo previsto por el artículo 39 de la ley en cita, que a la letra dice "Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria."

En relación al precitado artículo Trueba Urbina en su comentario nos dice "... Tomando en cuenta que la fracción I del apartado B del artículo 123 constitucional, dispone que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, estimamos que las horas excedentes a las autorizadas por la ley, se deberán de cubrir con un doscientos por ciento más al salario que les corresponden a los burócratas por las horas normales de su jornada, aplicando supletoriamente los artículos 66 y 68 de la Nueva Ley Federal del Trabajo en los términos del artículo 11 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado..."

En nuestra opinión aceptamos la observación que hace el tratadista Trueba Urbina en relación al precepto que se comenta, pues si bien es cierto que la ley en cita establece que el trabajo extraordinario deberá de pagarse con un cien por -

ciento más de la jornada ordinaria, y que no deberá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, también es cierto que no prevee sanción alguna en caso de que la jornada extraordinaria exceda de la antes mencionada. Por ello consideramos que se puede recurrir supletoriamente de conformidad a lo establecido por el artículo 11 de la ley burocrática; al artículo 68 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

" 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 jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley."

Continuando nuevamente con el análisis de la ley del trabajo burocrático, en su artículo 27 dice que " Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro."

Sin embargo es necesario advertir que el precepto antes citado ha sido modificado por el acuerdo del presidente Luis Echeverría Álvarez, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de diciembre de 1972.

Entre las consideraciones que tomó en cuenta el Ejecutivo Federal para decretar el 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 rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, encontramos las siguientes que son de vital importancia para nuestro estudio:

" 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 razonable de reposo, que pueda dedicar a actividades recreativas y a las que propicie 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 a las disposiciones legales vigentes en la materia, pueden lograrse con el establecimiento de la 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 su mejor preparación y capacitación."

El acuerdo citado con antelación establece lo siguiente:

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 constitucional. Para tal efecto disfrutarán, 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 entidades 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 trabajado-- res se rija por disposiciones especiales;
- b).- Cuando la jornada de trabajo sea por hora, discontinua,- alternada o por turnos.

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

Tercero.- Los titulares de las entidades a que se refiere es-- te acuerdo, tendrán la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que consideren necesarios no se sus-- penden sin menoscabo de que los trabajadores disfruten de dos días de descanso, procurando que sean continuos.

Cuarto.- De acuerdo con la entidad administrativa correspon-- diente, la Secretaría de Gobernación, tomando en cuenta las -- diversas regiones del país, determinadas épocas o las necesi-- dades del servicio, podrá modificar el horario, los días labo-- rables o establecer jornadas de trabajo discontinuas.

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

Trueba Urbina en su comentario al acuerdo transcrito -- con antelación que modificó la jornada laboral de los burócrata-- s, prevista en el artículo 27 de su ley reglamentaria nos -- dice "... En el se consigna en beneficio de los burócratas -- que por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos días -- de descanso continuo, de preferencia sábado y domingo, con -- goce íntegro de salario. Esto constituye, sin lugar a dudas,-

Una conquista de los trabajadores al servicio del Estado, que redundará en beneficio de lograr una mejor utilización de los recursos humanos, permitiendo, asimismo, una mayor convivencia familiar, al disponer de más tiempo libre para dedicarse a otras actividades de superación..."

Por lo que corresponde a nosotros, consideramos que el multicitado acuerdo, que estableció la semana laboral de cinco días para los burócratas, constituye una conquista de dichos trabajadores, que va a repercutir en una mejor convivencia familiar, como bien lo hace notar Trueba Urbina. Sin embargo la interrogante es ¿porqué dicha reforma no se aplicó a todos los trabajadores al servicio del Estado?, ¿porqué no se extendió ese beneficio a los trabajadores que laboran por horas discontinuas, alternadas o por turnos? porque si en los motivos que llevaron a la reforma se argumentó, que el personal al servicio del Estado necesitaba de un tiempo razonable de reposo por el desgaste físico y nervioso que sufría. Con esto consideramos que el acuerdo del presidente Luis Echeverría, que estableció la semana laboral de cinco días para los burócratas, cometió un error, al excluir de los beneficios -- del citado acuerdo a los trabajadores que laboran por turnos, horas discontinuas o alternadas, un error equiparable al que cometió nuestra Carta Magna en 1917, al excluir de los beneficios del trabajo, a los servidores públicos de aquella época. Volviendo nuevamente al multicitado acuerdo en él sólo se previó que tratándose de estos trabajadores los horarios y días de descanso se señalaron en las condiciones generales de trabajo o en las disposiciones correspondientes. Aunque tal vez de antemano ya se sabía que no operaría en dicha forma y que al dejar al arbitrio de los titulares de las dependencias el

establecimiento de las jornadas de trabajo para los mencionados trabajadores, cometerían muchas injusticias, con sus horarios y días de descanso.

Continuando nuevamente con nuestro análisis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tenemos que en su artículo 29, establece lo siguiente:

"Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y los que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral"

Por otro lado en su artículo 40 dice "En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 27 al 30, los trabajadores recibirán salario íntegro; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional, de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que en los términos del artículo 30 de esta ley disfruten de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos períodos."

Al revisar el texto de los preceptos transcritos con anterioridad, podemos observar que en ellos se consagra, que serán días de descanso obligatorio, los que señale el calendario oficial y los que determinen las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias, para ----

efectuar la jornada electoral, y que en los días de descanso obligatorio, los trabajadores tendrán derecho a recibir su salario íntegro.

Pero la interrogante es ¿que sucede si se cuebranta esta disposición, este derecho al descanso obligatorio, cuando los titulares de las dependencias, Secretarías e instituciones, que se rigen por la ley burocrática obligan a sus trabajadores a laborar en días de descanso obligatorio? .

Al respecto es necesario aclarar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es omisa en ese aspecto, sin embargo de conformidad a lo establecido en el artículo 11 de la ley en cita, consideramos que podemos recurrir supletoriamente a la Ley Federal del Trabajo, ya que en ella sí se prevee esta disposición en sus artículos 73 y 74 - los cuales establecen lo siguiente:

Artículo 73. " Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en días de descanso. Si se cuebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente -- del salario que le corresponda por el descanso un salario doble por el servicio prestado."

En relación a ello Trueba Urbina nos dice en su comentario al precitado artículo "... Se trata de un viejo anhelo de los trabajadores que ahora se consigna expresamente en la ley, pues siempre han querido que en sus días de descanso no trabajen, de manera que si se cuebranta la disposición, el salario que recibirán será doble, además de su salario por el día de descanso..."

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 74 lo siguiente:

"Son días de descanso obligatorio.

- I.- el 1o. de enero;
- II.- el 5 de febrero;
- III. el 21 de marzo;
- IV.- el 1o. de mayo;
- V.- el 16 de septiembre;
- VI.- el 20 de noviembre;
- VII. el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. el 25 de diciembre;
- IX.- el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de las Elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral."

Con base en lo anterior, consideramos que los burócratas al igual que los trabajadores que se rigen por la Ley Federal del Trabajo, deberán percibir un salario doble por el servicio prestado, independiente al sueldo que le corresponda por el --descanso, cuando se les obligue a laborar en días de descanso-obligatorio, pues al realizar dicha conducta, el patrón o el --titular de la dependencia, perjudican a los trabajadores al no permitirles el descanso consagrado por la ley. Por ello debe --pazarseles en la forma antes mencionada, para compensar de alguna manera la injusta obligación de laborar en los días de --descanso obligatorio.

Por último dentro de este mismo inciso comentaremos lo --relativo al pago del 25 %, para los trabajadores que presten --sus servicios el día domingo.

Al respecto José Dávalos nos dice "... Los trabajadores que laboren en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, sobre el salario de los días

ordinarios de trabajo. Y más adelante continua diciendo. La justificación de esta disposición es por ser el día en que -- por costumbre las personas se reúnen para convivir en familia realizan diversas actividades, descansan y si se les priva de ello, merecen una compensación que es la citada prima dominical del 25 % ..."⁶⁵

En tanto que Nestor de Buen al referirse a la prima dominical nos dice "... La razón de ser de esta prestación, es evidente. Si como ya dijimos, el domingo es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de los preceptos religiosos y para la práctica del deporte, resulta obvio el fondo de injusticia que encierra el que, por necesidades del servicio algunos trabajadores tengan que descansar en un día distinto, menos propicio para cumplir con los fines señalados. En compensación por esa evidente desventaja se ha establecido el pago adicional del veinticinco por ciento que se calculará sobre el salario de los días ordinarios de trabajo..."⁶⁷

En relación a ello Roberto Muñoz establece "... Nuestra ley tuvo presente la necesidad de trabajar en algunos casos - los días domingos, tampoco se olvido que el trabajador al --- prestar sus servicios el día domingo, que es el día de descanso escolar, pierde la oportunidad de convivir con sus hijos, lo cual afecta sus relaciones familiares. Para compensar esta afectación la nueva ley establece, por primera vez una prima-

66.- Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 195 -

67.- Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Op. Cit. --- Págs. 161-162.

dominical..."⁶⁸

Si analizamos las opiniones transcritas con antelación, podemos observar que todas ellas coinciden al establecer que el día domingo, es el día más propicio para el descanso, para dedicarlo a la familia, a la diversión o al culto religioso.- Por ello si algún trabajador por necesidades del servicio debe laborar el día domingo deberá percibir una prima adicional del 25 % sobre su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

Por lo que en nuestro concepto nos adherimos a las --- ideas establecidas anteriormente, ya que si algún trabajador por necesidades del servicio, debe laborar el día domingo y con ello se le priva de la convivencia familiar, que tradicionalmente se ha implantado los días domingo, justo es que deba pagárseles una prima adicional del 25 % sobre su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

D) Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del --
Distrito Federal.

Antes de entrar al análisis de la Ley Orgánica vigente de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, haremos alusión en forma breve, de la Ley Orgánica de 1977 de la mencionada institución.

Así tenemos que la ley de 1977, al igual que la vigente, es omisa en lo referente al horario o jornada de trabajo, pues la primera de ellas sólo se concretó a establecer en su capítulo tercero lo siguiente:

"Vacaciones y Licencias."

Artículo 12.- " Los funcionarios y empleados de la Procuraduría disfrutarán anualmente de dos períodos de vacaciones de quince días cada uno, con goce de sueldo, siempre que tengan más de seis meses de servicio, de acuerdo con el calendario y necesidades del servicio."

Artículo 13.- " Las vacaciones de los funcionarios y empleados de la Procuraduría se concederán por el procurador, en forma tal que no se perjudique la regular tramitación de los asuntos."

Artículo 14.- " El procurador podrá conceder licencias a los funcionarios y empleados de la Procuraduría.

I.- Hasta un mes con goce de sueldo, si, en su concepto existe causa justificada para ello.

II.- Sin goce de sueldo hasta por seis meses, a juicio del procurador.

III.- Hasta por seis meses por causa de enfermedad, siendo los dos primeros con goce de sueldo íntegro, los dos segundos con medio sueldo y los restantes sin goce de sueldo y salvo lo que sobre el particular determinen las leyes especiales ==

aplicables a la materia; y

IV.- Por tiempo indefinido, mientras subsistan las causas que lo motivo.

A pesar de esto la ley de 1977, no consiémó lo relativo a la jornada u horario de trabajo, y si lo hubiera llegado a contemplar en la actualidad ya no sería vigente, pues dicha ley quedó abroada, al entrar en vigor la nueva ley de 1982, que estableció en su artículo 2 transitorio lo siguiente:

" Se abroa la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, de lo. de diciembre de --- 1977, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 - del mismo mes y año. Se mantienen en vigor las disposiciones extendidas con base en la ley que se abroa, que no se opongan a la presente.

Una vez que Memos comentado en forma breve la Ley Orgánica de 1977, pasaremos al análisis de la nueva ley de 1982.-

Sin embargo cabe advertir que es poco lo que contempla la ley de 1982 de la mencionada institución, como norma reguladora de las relaciones laborales y menos aún de la jornada-laboral, que es el objeto de estudio primordial de nuestro - trabajo.

Si analizamos la ley orgánica vigente de la multicitada Procuraduría, podemos observar que consta de 31 artículos, re-
partidos en tres capítulos. El primero de ellos denominado --
Atribuciones; el segundo, bases de la organización y el terce-
ro, disposiciones generales.

Dentro del primer capítulo se hace alusión a las atribu-
ciones de la institución del Ministerio Público, de las cua--
les citaremos a continuación algunas de las más importantes, -
ya que el análisis de las citadas atribuciones constituyen un

tema diferente al nuestro.

Así tenemos que son atribuciones del Ministerio Público:

I.- Perseguir los delitos del orden común cometidos en el Distrito Federal.

II.- Recibir denuncias, acusaciones o querellas sobre acciones u omisiones que puedan constituir delito.

III.- Investigar los delitos del orden común con el auxilio de la Policía Judicial, de los servicios periciales y de la policía preventiva.

IV.- La integración de la Averiguación Previa.

V.- Ejercitar acción penal ante los juzgados competentes por los delitos del orden común.

VI.- El no ejercicio de la acción penal, en los casos previstos en la propia ley.

Por otro lado en el segundo capítulo denominado bases de la organización se establece que:

I.- La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, estará presidida por el procurador, jefe de la institución del Ministerio Público y de los órganos auxiliares.

II.- Son auxiliares del Ministerio Público del Distrito Federal:

a).- La Policía Judicial.

b).- Los Servicios Periciales de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; y

c).- La Policía Preventiva.

Así mismo dentro de éste capítulo se establecen los requisitos para ser procurador, la facultad que tiene el presidente de la República, para nombrar y remover libremente al procurador, así como también se establecen los requisitos para ser Agente del Ministerio Público.

Por último dentro del mismo capítulo se prevé la facultad del procurador para expedir los acuerdos, circulares y manuales de organización y procedimiento conducentes al buen despacho de las funciones de la citada institución.

En relación al tercer capítulo denominado "disposiciones generales", se especifica que todos los servidores públicos incluyendo al procurador deberán rendir protesta constitucional, para el desempeño de su cargo.

Hece alusión también a que los Agentes del Ministerio Público no son excusables, pero que deberán hacerlo, cuando exista causa que lo justifique, similar a la excusa que hacen los jueces del orden común, contempladas en el Código de Procedimientos Penales. Además se establece que los Agentes del Ministerio Público y sus secretarios no podrán dedicarse a cargos oficiales, ni ejercer la abogacía, sino en causa propia, de su cónyuge o concubina, de sus ascendientes de sus descendientes: de sus hermanos, adoptante o adoptado, ni desempeñar funciones de depositario o apoderado judicial, tutor, curator, albacea judicial a no ser que tenga el carácter de heredero o legatario.

Con base en lo anterior podemos concluir diciendo, que la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, no establece nada acerca de la jornada u horario de trabajo, por ello se entiende que los trabajadores de la mencionada Procuraduría, al ser una dependencia del Distrito Federal, se rigen por lo previsto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual ya analizamos en el tóxico anterior.

E) Reglamento Interior de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

El reglamento interior vigente de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1989, no contempla nada acerca de la jornada laboral de la mencionada Procuraduría.

Si revisamos el texto del reglamento antes mencionado podemos observar que consta de 34 artículos, repartidos en 17 capítulos y cuatro títulos, así como cinco artículos transitorios de los cuales analizaremos brevemente a continuación.

Así tenemos que en el título primero, capítulo único denominado " de la competencia y organización de la Procuraduría, se establece que:

" La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, tiene a su cargo el ejercicio de las atribuciones conferidas a la institución del Ministerio Público del Distrito Federal y el despacho de los asuntos en términos de las disposiciones legales vigentes y que para ello contará con los siguientes servidores públicos y unidades administrativas.

- 1.- Procurador General de Justicia del Distrito Federal.
- 2.- Subprocurador de Averiguaciones Previas.
- 3.- Subprocurador de Control de Procesos.
- 4.- Oficial mayor.
- 5.- Contraloría Interna.
- 6.- Dirección de Asuntos Jurídicos.
- 7.- Dirección General de Administración y Recursos Humanos.
- 8.- Dirección General de Averiguaciones Previas.
- 9.- Dirección General de Control de Procesos.
- 10.- Dirección General de Coordinación de Delegaciones.
- 11.- Dirección General del Ministerio Público en lo Familiar y lo Civil.
- 12.- Dirección General de la Policía Judicial.

- 13.- Dirección General de Servicios a la Comunidad.
- 14.- Dirección General de Servicios Periciales.
- 15.- Unidad de comunicación Social.
- 16.- Organos desconcentrados por Territorio.

Continuando con el análisis del reglamento mencionado -- con antelación, en el título segundo, denominado, de las atribuciones del procurador, se estatuyen las facultades que tiene el mismo, de las cuales citaremos algunas de ellas.

Así tenemos que son atribuciones del procurador:

- a).- fijar, dirigir y controlar la política de la Procuraduría, así como planear, coordinar, vigilar y evaluar la operación de las unidades administrativas que la integran.
- b).- Someter al acuerdo del presidente de la República los asuntos encomendados a la Procuraduría e informarle sobre el estado de los mismos;
- c).- Desempeñar las comisiones y funciones específicas que el presidente de la República le confiera para su ejercicio personal e informarle sobre el desarrollo de los mismos.
- d).- Proponer al presidente de la República, acciones y mecanismos de coordinación que coadyuven a la integración y consolidación del sistema de justicia y seguridad pública en el Distrito Federal.
- e).- Aprobar el proyecto de presupuesto de egresos de la Procuraduría y en su caso sus modificaciones y presentarlo a las autoridades competentes.
- f).- Celebrar convenios de coordinación operativa y de cooperación técnica-científica con las Procuradurías Generales de Justicia de las Entidades Federativas y con la Procuraduría General de la República y las demás dependencias y entidades o personas y los sectores social y privado que estimen convenientes.

g).- Acordar las bases para los nombramientos, movimientos de personal y terminación de los efectos del nombramiento de los servidores públicos de la Procuraduría y ordenar al Oficial Mayor su instrumentación.

h).- Dar al personal de la institución, las instrucciones generales o especiales para el cumplimiento de sus atribuciones y funciones para lograr la unidad de acción del Ministerio Público, mediante la expedición de los acuerdos y circulares correspondientes.

Una vez que hemos citado algunas de las atribuciones -- del Procurador y siguiendo nuevamente con el análisis del reglamento citado, tenemos que en los capítulos subsecuentes, -- denominados: De las atribuciones de los subprocuradores, de las atribuciones del oficial mayor, de la centraloria interna, de las direcciones generales, de la Dirección General de Administración y Recursos Humanos, de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, de la Dirección General de Averiguaciones-Previas, de la Dirección General de Control de Procesos, de la Dirección General de Coordinación de Delegaciones, de la Dirección General del Ministerio Público en lo Familiar y en lo Civil, de la Dirección General de la Policía Judicial, de la Dirección General de los Servicios a la Comunidad, de la Dirección General de Servicios Periciales, de la Unidad de comunicación Social, de la Desconcentración por territorio, de las Comisiones y comites, de la suplencia de los funcionarios de la Procuraduría.

En todos ellos se establece de una manera general que -- tienen como atribuciones, la de investigar los delitos del orden común, practicando las diligencias necesarias para la debida integración de la Averiguación Previa, así mismo deberán

de desempeñar las funciones y comisiones que el procurador les encomienda e informarle sobre el desarrollo de los mismos.

De lo ya analizado con antelación podemos desprender que el Reglamento Interior vigente de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, al igual que la propia Ley Orgánica de la mencionada institución no establecen nada acerca de la jornada u horario de trabajo, con ello se viene a confirmar nuestro criterio señalado con anterioridad, que al no prever nada el reglamento ni la ley Orgánica - antes citados en materia de jornada de trabajo, los servidores públicos de la mencionada Procuraduría, deben regirse por lo previsto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado - B.

CAPITULO V VIOLACION A LA FRACCION I APARTADO B DEL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL.

A) Jornada Especial de Trabajo.

B) La Jornada en la Procuraduría General de Justicia del Dis-
trito Federal.

C) Inconstitucionalidad de la Jornada de Trabajo en la Procu-
raduría General de Justicia del Distrito Federal.

A) Jornada Especial de Trabajo.

Abordaremos el presente inciso tratando de establecer un concepto de jornada de trabajo y de jornada especial de trabajo, en relación al primer término lo entendemos como "el lapso de tiempo convenido por las partes, durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar sus servicios ya sea intelectuales o materiales." Ello de conformidad al concepto que ya habíamos establecido en el capítulo número dos.

En lo que corresponde al segundo término es necesario advertir que nuestra legislación no habla de jornada especial de trabajo, sin embargo consideramos que de la naturaleza propia del trabajo que se desarrolla, deriva una jornada laboral distinta al principio de jornada máxima de trabajo, constituyéndose así desde nuestro punto de vista una jornada especial de trabajo.

Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 177 dice " La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora cuando menos."

Esta disposición también se encuentra regulada en la fracción III del apartado A del artículo 123 constitucional.

Al respecto Mario de la Cueva nos dice "... La fracción III del artículo 123 constitucional prevee que la jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias, disposición que tiene como finalidad, según ya lo dijimos al mismo tiempo que protege el desarrollo físico del menor le permite asistir a las escuelas..."⁶⁹

69.- Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. --- Cit. Pág. 551

Por lo que en nuestro concepto consideramos que la jornada laboral de los mayores de catorce y menores de dieciséis años, constituye una jornada especial de trabajo, ya que tratándose de estas personas tendrán como jornada máxima la de seis horas diarias, las cuales deberán de dividirse en períodos de tres horas, no siendo posible la utilización de estos menores en trabajos nocturnos, ni en trabajo extraordinario, de conformidad a lo establecido en los artículos 175 y 178 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que hemos revisado la jornada de trabajo anterior, pasaremos al análisis de la jornada laboral para las mujeres durante la lactancia, que constituye para nosotros otra de las jornadas especiales.

Así tenemos que la ley burocrática prevee en su artículo 28 lo siguiente:

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

Si estudiamos el texto del artículo transcrito con anterioridad, podemos ver que en él se consigna el derecho que tienen las mujeres durante la lactancia, el cual consiste en dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos, por virtud de dichos descansos se constituye una jornada distinta a la prevista de manera general.

Revisadas las jornadas de trabajo que anteceden, estudiaremos la jornada laboral de algunos de los trabajos, a los que la Ley Federal del Trabajo ha denominado " Trabajos Especiales."

Pero antes de hacerlo es necesario comentar en forma -

breve las disposiciones generales que rigen a los llamados -- trabajos especiales, las cuales se encuentran contempladas en el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

" Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las -- contraríen."

Al respecto Trueba Urbina en su comentario al precitado artículo nos dice "... El objeto de reglamentar determinados trabajos en particular es proteger efectivamente a los trabajadores que prestan dichas labores dada la naturaleza peculiar de los servicios, por lo que las normas consignadas en este título respecto a los trabajos especiales son el mínimo de beneficios que deben de disfrutar los trabajadores de estos trabajos especiales; en la inteligencia de que en lo general les son aplicables las normas de esta ley siempre y cuando no contraríen las disposiciones de este título. En caso de duda, deberá prevalecer la interpretación más favorable al -- trabajador..."

Por lo que corresponde a nosotros, tomando la posición del distinguido maestro Trueba Urbina, consideramos que los -- llamados trabajos especiales, previstos por la Ley Federal -- del Trabajo, si deben estar contemplados por disposiciones -- especiales, tales como la jornada de trabajo, que analizaremos con detalle más adelante, ello por la naturaleza propia -- del trabajo, con el objeto de proteger al trabajador que presta dichos servicios, pues en lo general le son aplicables los demás preceptos de la Ley Federal del Trabajo, en la medida -- en que no las contraríen.

Ahora bien para el estudio de las jornadas de los trabajos especiales, analizaremos en primer término la jornada de las tripulaciones de aeronaves, misma que se encuentra prevista en los siguientes preceptos de la ley en cita.

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

Artículo 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."

Artículo 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 la ruta y el de los servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales."

Artículo 224. " El tiempo efectivo 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."

Artículo 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 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 extraordinario."

Artículo 226. " Las jornadas de los tripulantes se ajustaran a las necesidades del servicio y podrán principiarse a cualquier hora del día o de la noche."

Artículo 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."

Una vez transcritos los artículos que anteceden pasaremos a su estudio, al respecto al maestro Trueba Urbina en su comentario nos dice "... Dentro del tiempo total de servicios queda incluido el tiempo de espera en tierra donde se hagan escalas internacionales o en los aeródromos de origen o destino, por efecto de la supresión del párrafo segundo del artículo 136 bis de la antigua ley..."

De lo anterior podemos desprender que los tripulantes de las aeronaves deben regirse por los principios generales de la jornada máxima de trabajo, es decir que su jornada no podrá exceder de ocho horas en la diurna, de siete en la nocturna y de siete horas y media si es jornada mixta, salvo que se les conceda un tiempo de descanso horizontal igual al volado, antes de cumplir o al cumplir la jornada laboral.

Ahora bien por otro lado se prevee que el tiempo total de servicios de los tripulantes de las aeronaves no podrá exceder de ciento ochenta horas al mes, que el tiempo efectivo de vuelo no podrá ser mayor de noventa horas mensuales y

que la jornada de trabajo se ajustará a las necesidades del servicio, por lo mismo podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche, con ello se constituye otra jornada especial de trabajo.

Otra de las jornadas de trabajo que estudiaremos dentro de éste inciso, lo constituye la de los ferrocarrileros.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo prevee en su artículo 252 lo siguiente:

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

Por su parte José Dávalos al referirse a los ferrocarrileros nos dice "... Se establece que la jornada de trabajo se habrá de ajustar a las necesidades del servicio pudiendo requerirse, iniciar en cualquier hora del día o de la noche..."⁷⁰

En relación a ello Miguel Bermudes Cisneros dice "...En lo que respecta a las jornadas de esta clase de trabajo, la ley establece, que se ajustarán a las necesidades del servicio y que por lo mismo podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche..."⁷¹

Si analizamos el texto del artículo citado con antelación, así como las opiniones de los tratadistas, podemos ---

70.- Dávalos José. Derecho del Trabajo I Op. Cit. Pág. 339.

71.- Bermudes Cisneros Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del trabajo. Op. Cit. Pág. 142

desprender que todos ellos coinciden al establecer que la jornada laboral de los ferrocarrileros se ajustará a las necesidades del servicio, por lo que podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche.

Por otro lado podemos decir que si bien es cierto que el título relativo a los ferrocarrileros no establece en forma expresa una jornada especial de trabajo, como lo hace la anterior ley en otros casos, y por ello los ferrocarrileros deben regirse por las normas generales de la jornada máxima de trabajo, también es cierto que su jornada se ajustará a las necesidades del servicio, pudiéndose requerirse se inicie en cualquier hora del día o de la noche, con ello desde nuestro particular punto de vista se constituye otra jornada especial de trabajo, que siempre estará sujeta a las necesidades del servicio.

Por último analizaremos dentro de éste mismo inciso la jornada laboral de los empleados domésticos, la cual se encuentra prevista en el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo y cuyo texto es el siguiente:

" Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche."

Al respecto Alberto Briceño Ruiz nos dice "... El artículo 333 dispone que disfrutarán de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche. Implícitamente esta reconocida la imposibilidad de fijar un horario y que éste responda a las reglas normales de las jornadas máximas de trabajo..."⁷²

72.- Briceño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. -- Edit. Harla, Colección textos jurídicos universitarios. -- México, 1985. Pág. 511

Por su parte José Dávalos nos dice "... El texto vigente de la ley no limita la duración de la jornada de los trabajadores domésticos, sólo les garantiza el disfrute de reposos suficientes para tomar alimentos y descansar durante la noche.

Era intención de la Comisión redactora del proyecto de la ley de 1970, garantizar a los trabajadores domésticos un descanso ininterrumpido durante la noche, de 10 horas; "pero los legisladores presionados por sus esposas, amistades, etc. buscaron una norma que estableciese un reposo suficiente, conientes de que esto no opera en realidad y de que al doméstico se le obliga a levantar a cualquier hora de la madrugada para atender necesidades personales del patrón o se le obliga a laborar hasta muy altas horas de la noche sin pago de horas extras, atendiendo al patrón o a sus invitados cuando tienen alguna reunión o fiesta en su casa..."⁷³

En tanto que Miguel Bermudes Cisneros al referirse a -- los trabajadores domésticos dice "... En relación con la jornada, ya habíamos señalado que la misma no podía fijarse en éste tipo de actividades. Dice el maestro de la Cueva que "la jornada de trabajo se ha instituido para los trabajadores que requieren una atención continua, lo que no ocurre con el servicio doméstico." Idea con la que disentimos del distinguido maestro, porque en estricto derecho después de lo mencionado en la parte relativa a la jornada de trabajo decíamos que la misma se caracteriza por la disponibilidad del trabajador entre el patrón y en el presente caso, creemos que si existe es to durante la mayor parte del día y en algunos casos de la noche.

Por lo que debemos considerar otros argumentos del mismo maestro tan distinguido citado en la obra Derecho Mexicano del Trabajo tomo I, página 852 que dicen "Por otra parte las reglamentaciones especiales deben estimarse adaptaciones de las reglas generales según lo expresa el artículo 41, en la medida en que no contraríen la adaptación especial; por ello sería equivocada la doctrina que sostuviera que no son aplicables las normas generales de la ley y que los trabajos comprendidos en el artículo 41 se rigen únicamente por instituciones especiales."

De donde concluimos que si la jornada es norma general, su aplicación se extendería también a los trabajadores domésticos y para ser realistas este ha sido el motivo por el que algunas legislaciones laborales de otros países, se han negado a admitir el trabajo doméstico como parte reguladora por el Derecho del Trabajo y por lo tanto debe de concluirse que si el legislador admitió que se regulase en contrato de trabajo la prestación de dicho servicio, aún sin establecer jornada de trabajo lo hizo tratando de beneficiar con esta regulación a trabajadores totalmente desprotegidos..."⁷⁴

De las anteriores opiniones podemos desprender que los autores citados coinciden al decir que la Ley Federal del Trabajo, no ha establecido un límite de la jornada laboral para los trabajadores domésticos y sólo se preocupó por garantizarles el tiempo suficiente para tomar sus alimentos y tener descansos por la noche. Sin embargo consideramos pertinente manifestar como bien lo hacen notar en tan brillantes exposiciones los tratadistas José Dévalos y Miguel Bermudes, que en --

74.- Bermudes Cisneros Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 135

realidad los beneficios consagrados en favor de los empleados domésticos previstos en el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo no son respetados, ya que en muchas ocasiones se les obliga a trabajar a altas horas de la noche o bien a levantarse en la madrugada para atender a las necesidades de los patrones, sin el pago de horas extras.

Con base en lo anterior consideramos que el artículo -- 333 de la ley en cita al no establecer un límite de la jornada para los trabajadores domésticos, esta atentando en contra de los principios de la jornada máxima de trabajo previstos por nuestra Carta Magna y por la multicitada Ley Federal del Trabajo, por lo que tendríamos que discutir la constitucionalidad del precitado artículo, sin embargo ello no constituye tema de nuestro estudio, por lo cual nos limitaremos a externar nuestro común acuerdo con el tratadista Miguel Bermudes, pues consideramos que los principios de jornada máxima de trabajo deben operar aún con los empleados domésticos, pues si bien es cierto como lo hace notar el maestro Mario de la Cueva, que la jornada máxima se caracteriza por la disponibilidad del trabajador para con el patrón, y en el presente caso creemos que si ocurre dicha disponibilidad la mayor parte del día y aún en la noche, prueba de ello lo constituye el hecho de que al doméstico se le obliga a levantarse a cualquier hora de la madrugada para atender necesidades personales del patrón, sin pago adicional alguno.

Por lo que podemos concluir el presente inciso estableciendo que algunas actividades, atendiendo a la naturaleza -- del trabajo, el sexo o edad de la persona que desempeña el -- trabajo, tienen una jornada especial de trabajo, distinta a -- la establecida de manera general. Sin embargo debe advertirse

que lo son aplicables los demás preceptos de la ley Federal - del Trabajo en la medida en que no contraríen a la disposi- ción especial.

B) La Jornada en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

Antes de establecer la Jornada de trabajo de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, es necesario mencionar las unidades administrativas y organismos que integran la citada institución, ello con la finalidad de facilitar su estudio.

Así tenemos que el artículo 2 del Reglamento interior de la ley Orgánica de la citada institución, establece lo siguiente:

"Para el ejercicio de las atribuciones, funciones y despacho de los asuntos de su competencia, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, contará con los siguientes servidores públicos y unidades administrativas:

- 1.- Procurador General de Justicia del Distrito Federal.
- 2.- Subprocurador de Averiguaciones Previas.
- 3.- Subprocurador de Control de Procesos.
- 4.- Oficial Mayor.
- 5.- Contraloría Interna.
- 6.- Dirección General de Administración y Recursos Humanos.
- 7.- Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- 8.- Dirección General de Averiguaciones Previas.
- 9.- Dirección General de Control de Procesos.
- 10.- Dirección General de Coordinación de Delegaciones.
- 11.- Dirección General del Ministerio Público en lo Familiar y lo Civil.
- 12.- Dirección General de la Policía Judicial.
- 13.- Dirección General de Servicios a la Comunidad.
- 14.- Dirección General de Servicios Periciales.
- 15.- Unidad de Comunicación Social.
- 16.- Organos Desconcentrados por Territorio.
- 17.- Comisiones y Comites.

Las Subdirecciones Generales, Direcciones y Subdirecciones de Área, Jefaturas de Departamento, Jefatura de Oficina, de Sección, de Mesa y servidores públicos que señale este reglamento y las oficinas administrativas, que se requieran y establezcan por acuerdo del titular de la Procuraduría, deberán contenerse y especificarse en el manual de organización.

Serán Agentes del Ministerio Público para todos los efectos legales que corresponda, los subprocuradores y directores generales de Asuntos Jurídicos, de Averiguaciones Previas de Control de Procesos, de Coordinación de Delegaciones y del Ministerio Público en lo Familiar y lo Civil, así como los Directores de área, Subdirectores y Jefes de Departamento que les estén adscritos."

De la lectura del precepto transcrito con antelación podemos desprender que la citada Procuraduría, cuenta con 13 unidades administrativas para el desempeño de sus funciones.

Ahora bien si revisamos la jornada laboral de las unidades con que cuenta la institución en cita, nos percataremos que los empleados administrativos laboran de acuerdo a lo previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que para ellos existen dos horarios de trabajo, el matutino y vespertino de 08:00 a 14:00 y de 15:00 a 21:00 horas respectivamente de lunes a viernes, sin trabajar los días de descanso obligatorio señalados por el calendario oficial.

El problema se presenta en las Direcciones de Averiguaciones Previas y de la Policía Judicial, a quienes tradicionalmente se les ha obligado a trabajar mediante el sistema de "guardias", las cuales se han impuesto a los trabajadores a pesar de que no existe fundamento legal alguno para ello.

Una vez hecho el comentario anterior, pasaremos al estudio de las jornadas de trabajo en la Dirección de Averiguaciones Previas de la multicitada Procuraduría.

Así tenemos que para el inicio, prosecución y perfeccionamiento legal de las Averiguaciones Previas; se han implementado dos formas de trabajo que son:

- a) Agencias Investigadoras del Ministerio Público.
- b) Mesas Investigadoras del Ministerio Público.

a) Las Agencias Investigadoras del Ministerio Público a su vez pueden ser especializadas como son: Agencia de delitos sexuales; Agencias especializadas en asuntos de menores; Agencia especializada en Policía Judicial; Agencia central de detenidos con sede en Delegación Regional de Averiguaciones Previas; Agencia especializada para asuntos relacionados con turistas; Agencia especial para asuntos de la central de abastos, y Agencias Investigadoras generales, que conocen de los asuntos que no son competencia de las Agencias investigadoras especiales.

Por otro lado, dichas Agencias investigadoras están a cargo de un Agente del Ministerio Público, un oficial secretario por lo menos y los oficiales mecanógrafos, que son necesarios para el cumplimiento de su labor.

Ahora bien, en cuanto al horario de labores es importante señalar que en virtud de que son las Agencias del Ministerio Público quienes reciben las denuncias y querrelas de la ciudadanía por los delitos que se cometen en sus agravios, y que debido a la inseguridad imperante en nuestra sociedad, lo que ha propiciado un alto índice de delincuencia que no respeta edad, sexo, posición social, se hace necesario que las Agencias del Ministerio Público laboren durante las 24 horas -

del día de todo el año, por ello la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal brinda tal servicio durante las 24 horas de todos los días del año, de lo que resulta preguntar ¿Cómo es la jornada de trabajo que la Procuraduría a implementado para cumplir con tal encargo?, al respecto la institución en cita ha creado 3 turnos de trabajo para las Agencias Investigadoras del Ministerio Público, cada uno de ellos labora 24 horas continuas por 48 de descanso; durante todo el año, sin importar si el día que le toque laborar a un trabajador sea sábado, domingo o día de descanso obligatorio que señala el calendario oficial, teniendo únicamente 30 días de descanso al año, dividido en dos periodos de 15 días cada seis meses, sin que exista algún otro día de descanso o la posibilidad de los llamados "días económicos" o bien que por ello reciban alguna cantidad adicional a su sueldo correspondiente a los días ordinarios de trabajo.

De lo que desprendemos que cada 30 días los referidos servidores públicos tienen que cubrir 10 guardias de 24 horas lo que resulta un promedio de 240 horas de trabajo al mes, y si tomamos en cuenta que por cada 30 días se forman 4 semanas y si dividimos las 240 horas de trabajo de los referidos servidores públicos entre 4 que son las semanas que forman los 30 días, tendremos como resultado que por cada semana trabajen 60 horas, de lo que observamos que dicha jornada de trabajo excede de sobremanera, de la permitida por la ley (48 horas máximas)

b) Mesas Investigadoras del Ministerio Público, por lo que respecta a estas, existen Mesas investigadoras generales, especiales y del sector central, con horarios matutino y vespertino, el primero de ellos comprende de las 08:00 a las 14:00-

horas y el segundo de las 15:00 a las 21:00 horas de lunes a - viernes y los sábados de 08:00 a 13:00 horas, con descanso del día domingo y días de descanso obligatorio que señala el calendario oficial, de lo que inferimos que tales servidores públicos trabajan 35 horas semanales, lo cual es aceptable; estando nosotros en desacuerdo con tal jornada únicamente en la situación de que los trabajadores mencionados tienen que trabajar - los días sábados, ya que bien podría aumentarse las horas de - labores de ese día a los días ordinarios de trabajo, lo anterior de conformidad a lo previsto por el acuerdo presidencial de 1972 vigente hasta nuestros días, mismo que ya fue tratado con detalle en el capítulo anterior.

Es importante señalar que con respecto a las mesas investigadoras del sector central, los Agentes del Ministerio Público titulares de las mismas, tienen a su cargo 2 mesas una matutina y otra vespertina, con horario de 08:00 a 14:00 horas y - de 15:00 a 21:00 horas respectivamente, haciendo un total de - 12 horas de trabajo diario que sumados a las horas de labor -- del día sábado da como resultado 65 horas semanales de trabajo para los citados Agentes del Ministerio Público.

Dirección General de la Policía Judicial.

Al respecto la Dirección General de la Policía Judicial del Distrito Federal, ha instaurado dos formas de trabajo, en base a como ya sabemos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 21, que la persecución de los delitos estará a cargo del Ministerio Público, - con el auxilio de la Policía Judicial, la cual estará bajo el mando inmediato de aquel,

De lo que se desprende que la Policía Judicial es un órgano auxiliar del Ministerio Público y por lo tanto tiene una-

jornada de trabajo similar a la de los Agentes del Ministerio Público, por lo cual existen también dos formas de trabajo y que son las siguientes:

- a).- Agentes judiciales adscritos a las Agencias Investigadoras del Ministerio Público en turno.
- b).- Agentes judiciales adscritos a las Mesas Investigadoras del Ministerio Público.

Respecto a la primera forma de trabajo, encontramos que los agentes judiciales de acuerdo a las necesidades del servicio son adscritos a un determinado turno, que como ya habíamos dicho, es de 24 horas de labor continua, que se inicia a las 07:00 horas de un día para concluir a las 08:00 horas del día siguiente, refiriéndose a descansar para presentarse a las 08:00 del otro día en calidad de personal de apoyo o como --- ellos lo denominan de "imaginaria", esta vez con un horario de doce horas que terminará a las ocho de la noche del mismo día, para volverse a presentar nuevamente a las 08:00 horas del día siguiente a realizar su guardia de 24 horas, así sucesivamente durante todo el año, no importando que sea sábado, domingo o día de descanso obligatorio que señala el calendario oficial y sin que se les pague alguna compensación extra a su sueldo de los días ordinarios de trabajo.

De lo que se desprende que los servidores públicos mencionados en 30 días han cubierto 10 guardias de 24 horas que da como resultado 240 horas de trabajo, y si a esto le agregamos que además en esos 30 días han cubierto diez guardias de apoyo o de imaginaria, de doce horas cada una, tenemos que resultan 120 horas al mes de guardias de apoyo más 240 horas -- de guardias de 24 horas nos da como resultado un total de --

360 horas de trabajo en treinta días.

Por otro lado si tomamos en cuenta que cada 30 días forman cuatro semanas, y dividimos 360 entre cuatro, tenemos que un agente judicial adscrito a turno en Agencia Investigadora del Ministerio Público, labora semanalmente un promedio de 90 horas, una jornada de trabajo que resulta inaudita e infrahumana para nuestros días y que sin embargo en realidad se lleva a cabo.

En relación a los agentes de la policía judicial, adscritos a las Mesas Investigadoras del Ministerio Público, tienen un horario de 09:00 a 21:00 horas de lunes a viernes y el día sábado de 09:00 a 14:00 horas con descanso del día domingo y algunos días de descanso obligatorio que señala el calendario oficial.

De lo que se desprende que los servidores públicos antes citados trabajan un total de 65 horas a la semana, jornada que excede de la permitida por la ley.

Dirección General de Servicios Periciales.

Por último dentro de este mismo inciso analizaremos la jornada laboral de la Dirección General de los Servicios Periciales de la multicitada Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

Los servicios periciales al ser auxiliar de la institución del Ministerio Público, requiere que su labor sea continua, durante las 24 horas del día de todo el año.

Por ello dentro de esta Dirección existen cuatro turnos que laboran 24 horas continuas, cubriendo dos guardias -- por semana los turnos que laboran los días ordinarios de trabajo de la siguiente manera:

Primer turno con guardia los días lunes y jueves;

segundo turno con guardia los días martes y viernes; y

tercer turno con guardia los días miércoles y sábado.

Todos ellos con descanso del día domingo y los días de --
descanso obligatorio que señala el calendario oficial, así --
mismo el cuarto turno cubre los días domingo y los días de --
descanso obligatorio, para los otros 3 turnos que laboran en --
los días ordinarios.

De lo que desprendemos que los servidores públicos de --
la Dirección de Servicios Periciales laboran semanalmente un --
total de 48 horas, estando nosotros de acuerdo con ello, ya --
que es una jornada de trabajo permitida por la ley.

C) Inconstitucionalidad de las Jornadas de Trabajo en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

Antes de entrar al estudio de las jornadas de trabajo de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, es necesario recordar los principios consignados por las disposiciones legales de nuestro Derecho Laboral Mexicano, relativos a la jornada de trabajo de los servidores públicos.

Así tenemos que nuestra Carta Magna establece en su artículo 123 apartado B fracción I lo siguiente:

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

En tanto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevee lo siguiente:

Artículo 21. " Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas."

Artículo 22. " La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas."

Artículo 23. " La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas."

Artículo 24. " Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en -

caso contrario se renutará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media."

Artículo 25. " Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud."

Artículo 26. " Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas."

Artículo 29 . "Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y los que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral."

Artículo 39. " Las horas extraordinarias de trabajo se remunerarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria."

Artículo 40. " En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 27 al 30, los trabajadores recibirán salario íntegro; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que en los términos del artículo 30 de esta ley disfruten de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre su sueldo o salario que les corresponda durante dichos períodos."

Ahora bien volviendo al estudio de la jornada de trabajo de la citada Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, ya habíamos establecido con antelación que tratándose de los trabajadores administrativos no tienen problema alguno con su jornada laboral, ya que esta se apega a lo previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como al acuerdo presidencial de Luis Echeverría, -- pues para ellos existen dos horarios, el matutino y el vespertino de 08:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 21:00 horas respectivamente de lunes a viernes, así como horarios mixtos en términos de la citada ley burocrática.

Respecto a las Mesas Investigadoras como ya se dijo, -- son matutinas y vespertinas, con horarios de 08:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 21:00 horas, respectivamente, de lunes a sábado.

Cabe hacer notar que hasta antes de marzo de 1990, estos servidores públicos laboraban únicamente de lunes a viernes, sin embargo de conformidad al oficio número 210.099/90 -- firmado por el director general de Averiguaciones Previas, cuya copia se anexa al presente estudio, se les obligó a laborar el sexto día, no obstante que desde 1973 existe el acuerdo presidencial, por el cual se estableció 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 -- rigen por la Ley burocrática.



PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA
DEL DISTRITO FEDERAL

DIRECCION GENERAL DE COORDINACION
DE DELEGACIONES.

SECRETARIA PARTICULAR.

OFICIO NUMERO: 210.099/90

CC. DELEGADOS REGIONALES.
P R E S E N T E

Atendiendo instrucciones superiores y con fundamento en lo dispuesto por el Art. 10, Fracción VIII del reglamento de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, me permito hacer de su conocimiento que a partir del próximo día 24 de Febrero de 1990, las mesas de trámite laborarán todos los días sábado, en horario de 8:00 a 13:00 horas.

Disposición que harán del inmediato conocimiento del personal operativo adscrito a las diversas Delegaciones Regionales, para su estricto cumplimiento.

A T E N T A M E N T E
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
México .D.F a 22 de Febrero de 1990.
EL DIRECTOR GENERAL.

LIC. TOMAS FLORES ALLENDE.

Aunado a ello, encontramos que dicho oficio está mal -- fundamentado, ya que su apoyo legal radica en el reglamento interior de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y cuya competencia no es la reglamentación de la jornada de trabajo, pues el citado reglamento es omiso en relación a ello. Pretendiéndose además motivarse en la situación de que en las mesas investigadoras existen -- cargas de trabajo.

Lo anterior en nuestro concepto no justifica un aumento de un día más de labores (sábado) sino que debe buscarse una mayor distribución de los recursos humanos, una creación mayor de personal.

Por otro lado dicho oficio fue girado por el Director General de Averiguaciones Previas, siendo que ni en la Ley Orgánica de la institución en cita ni en su reglamento se facultaba al mencionado servidor para establecer las jornadas u horarios de trabajo de sus subordinados, de lo que concluimos que el mencionado oficio no debió aumentar a seis días la semana laboral de los servidores públicos que laboran en Mesas Investigadoras del Ministerio Público, ya que atenta en contra de lo previsto por el acuerdo presidencial ya antes citado, cuya motivación social que lo constituyó fue la de proporcionar al trabajador un día más de descanso, para que lo aprovechara en la convivencia familiar y se librara de tensiones ocasionadas por la rutina de trabajo y que repercutiera a la postre en un mejor servicio para la ciudadanía.

Es importante señalar que si bien es cierto que los servidores que trabajan en Mesas Investigadoras tienen una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima que la ley establece, ya que aún contando el día sábado, sólo laboran 35 horas a la semana, también es cierto que una solución al anterior --

dilema podría ser distribuyendo las horas de trabajo del día-sábado entre los días de la semana (lunes a viernes) y de esa forma no se transgrediría el citado acuerdo presidencial de 1973.

Por otro lado dentro de la misma Dirección de Averiguaciones Previas, existen las Agencias del Ministerio Público -- los que como ya se dijo, trabajan 24 horas continuas por 48 -- de descanso que a la semana dan un promedio de 60 horas de -- trabajo, según lo pudimos apreciar mediante las operaciones -- aritméticas que realizamos al abordar el presente capítulo.

Ahora bien si atendemos a lo previsto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en ambas -- disposiciones legales se establece como jornada máxima la de 8 horas, siete horas y siete horas y media diarias, tratándose de jornadas diurna, nocturna y mixta, respectivamente.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo en su artículo -- 59 párrafo segundo consigna lo siguiente:

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

Aunque habría que discutir la constitucionalidad de este precepto, en virtud de los principios que rigen nuestra -- Carta Magna, como son el principio de "supremacía constitucional"; en el que se establece que la Constitución tendrá prevalencia sobre cualquier ley secundaria que se le contraponga, -- así mismo tendrá primacía de aplicación. Pero pensemos que -- existe la constitucionalidad del precepto citado con antelación y si lo aplicamos supletoriamente a las jornadas de trabajo de la Dirección de Averiguaciones Previas de la multicitada Procuraduría, veremos que los servidores públicos que --

prestan sus servicios en Agencias Investigadoras del Ministerio Público laboran un promedio de 60 horas a la semana, que excede de cobrematana de la jornada legal permitida por la Ley Federal del Trabajo, que es la de 48 horas como máximo y aún en el supuesto de que se considerara que dicha jornada se encuentra complementada con horas extraordinarias, que máximo pueden ser 9, nos daría como resultado una jornada laboral de 57 horas y aún así la jornada en las Agencias del Ministerio Público en turno excedería con 3 horas semanales.

Por otro lado al prestar sus servicios en jornada extraordinaria, el trabajador tendría derecho a que se le pague el servicio extraordinario con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas ordinarias de trabajo.

Cabe hacer notar también que cuando le tocara trabajar el servidor público en día domingo, tendría que percibir una prima adicional del 25 % sobre su sueldo de los días ordinarios de trabajo.

Siendo la situación que en el caso concreto de los servidores públicos que prestan servicios en turno de las Agencias Investigadoras del Ministerio Público, no reciben ninguna compensación aparte de su sueldo, por las horas excedentes de trabajo, por laborar en día domingo o de descanso obligatorio, ya que percibe el mismo salario el servidor que se encuentra adscrito a Control de Procesos, Mesas Investigadoras o Agencias del Ministerio Público en turno, teniendo en cada uno de los casos el mismo nombramiento (Agente del Ministerio Público, Oficial Secretario u Oficial Mecanógrafo.)

De lo que concluimos que los multicitados trabajadores de las Agencias del Ministerio Público en turno, están prestando sus servicios por una jornada mayor de la permitida por nuestra legislación laboral, la que consideramos que es --

inconstitucional, ya que viola los derechos consignados por la fracción I del apartado B del artículo 123 constitucional.

Al ser una jornada de trabajo infrahumana, que va contra los principios elementales de la seguridad social, los cuales prevén que la jornada de trabajo no debe atentar contra la salud ni el bienestar del trabajador, y en el presente caso se denota que al obligar al servidor público a laborar 24 horas continuas en un empleo que por su particularidad implica un desgaste intelectual tremendo y un stress máximo, al tratar con problemas que en ocasiones ponen en peligro la cordura y el temple, estar en contacto con gente histérica, agresiva, prepotente, influyente, con agentes de la Policía Judicial; integrar Averiguaciones Previas, interrogar a presuntos responsables, todo ello durante 24 horas, sin tomar en cuenta que en la existencia de asuntos relevantes que requieren la presencia absoluta del personal se tengan que sacrificar el horario de los alimentos, por la debida integración de las Averiguaciones Previas, ya que cualquier falla en la misma, puede ocasionar una responsabilidad para el servidor que conllevaría desde una sanción administrativa hasta una responsabilidad penal que en casos graves implicaría la privación de la libertad y la instauración de un proceso penal, de conformidad a lo previsto por el Código Penal vigente para el Distrito Federal, en el capítulo denominado "Delitos contra la Administración de Justicia."

Lo anterior trae como consecuencia que a la larga el servidor público se vea minado en su salud y lleve a padecer problemas de presión sanguínea, males cardiacos, problemas gastrointestinales como son, gastritis e infecciones intestinales. Aunado a ello que psíquicamente sufre problemas de conducta que llegan a desarrollar cierta agresividad y neurosis -

que conducen a un trato descortés, teniendo problemas con las personas que le rodean sobre todo con su familia al convivir poco tiempo con ella, ya que cuando no están trabajando, tratan de descansar para reponer el desgaste físico y psíquico que le ocasiona la guardia. Es por todos los razonamientos invocados por lo que consideramos que tal jornada de trabajo resulta excesiva e inconstitucional.

Por otro lado es trascendente establecer como ya se dijo al principio del presente inciso, es inobjetable que la -- Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal tiene que prestar servicio de 24 horas durante todos los días del año por los razonamientos que ya se invocaron, creándose un conflicto de intereses, en el que por un lado está el servidor público y su bienestar y por el otro lado la ciudadanía. Por ello se han tratado de buscar diversas soluciones, para todos aquellos trabajos que por su naturaleza propia deben de laborar durante las 24 horas del día de todos los años ininterrumpidamente.

En relación a los citados trabajos que deben ser continuos Euquerio Guerrero nos dice "...Nuestra ley no ha previsto dos casos que existen de hecho y que se han resuelto desentendiéndose un tanto de lo estipulado por ella. Nos referimos al trabajo que por su naturaleza debe ser continuo y el conocido como de mera presencia. Existen labores como el desagüe de las minas o la generación de energía eléctrica en que es indispensable en que se labore las veinticuatro horas del día. Si se pusieran tres turnos de empujados quedaría sin cubrir una hora y media cada día, pues la jornada nocturna es de siete horas y la mixta es de siete horas y media. Se han --

intentado diversas soluciones: una de ellas consiste en cubrir esa hora y media con tiempo extraordinario, sin limitación de días a la semana, sino constantemente. Esta práctica contraría el texto de la fracción XI del artículo 123 constitucional y el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, como más adelante veremos, pues estos preceptos no permiten que diariamente, y sin interrupción se trabaje en tiempo extraordinario, aunque el patrón cubra salario doble al obrero durante esos lapsos de tiempo. Se despierta además, en los trabajadores la ambición por laborar ese tiempo extra para ganar más dinero y entonces se establece a petición de ellos mismos, una rotación de turnos para que, a cada uno, corresponda media hora de tiempo extraordinario.

Otra solución consiste en establecer cuatro turnos de seis horas cada uno, siendo el salario en proporción al tiempo trabajado, por lo que los trabajadores podrían solicitar laborar dos turnos..."⁷⁵

En nuestro concepto consideramos que la proposición de Euquerio Guerrero al aplicarlo a las jornadas de trabajo del personal del Ministerio Público en turno, no resultaría muy dinámico, pues el hecho de recibir la guardia, abrir actuaciones informarse sobre el estado de guardan los expedientes y el cerrar las indagatorias y volver a entregar la guardia, prácticamente se llevaría la tercera parte de la jornada laboral, con ello los expedientes tardarían más tiempo para su debida integración y los presuntos responsables estarían más de veinticuatro horas en la sala de espera de las Agencias del Ministerio Público.

75.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Págs. 122-123.

Sin embargo como ya se había establecido en el capítulo II, es un hecho comprobado que las jornadas excesivas de trabajo disminuyen la capacidad del trabajador, por lo que la Ley debería regular esta clase de trabajos, o en última instancia el titular de la dependencia debería convenir la jornada con los servidores públicos a su servicio.

En base a todo lo anterior consideramos que la solución más favorable para ambas partes y para la regular tramitación de los asuntos, es la siguiente:

Deberán existir cuatro turnos con horarios de 24 horas, ello como ya se mencionó con antelación por la naturaleza propia del trabajo y el mejor despacho de los asuntos de su competencia.

Los turnos laborarían de la siguiente forma:

- a).- El primer turno con guardia del día lunes y jueves.
- b).- El segundo turno con guardia el día martes y viernes.
- c).- El tercer turno con guardia los días miércoles y sábado,
- d).- El cuarto turno que actuará en forma suplente, laborando el día domingo, los días de descanso obligatorio para los otros turnos que laboran en los días ordinarios de trabajo, -- así como los días festivos convenidos por las partes.

Con ello los trabajadores que laboren los días ordinarios de trabajo, podrán disfrutar de un tiempo mayor de reposo, del descanso del día domingo, de los días de descanso obligatorio que señala el calendario oficial y los convenidos por las partes, que hasta ahora jamás se han respetado, por último cabe mencionar que su jornada de trabajo nunca excederá de las 48 horas semanales.

Por otro lado consideramos que lo anterior debería consignarse dentro de un capítulo de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, así como en-

su reglamento, destinado a establecer la jornada u horarios - de trabajo y días de descanso para los servidores públicos de la mencionada institución, ello en virtud de que la ley burocrática es omisa en relación a los trabajos que por su propia naturaleza deben laborar ininterrumpidamente durante las 24 - horas del día de todo el año.

Ahora bien volviendo al estudio de las jornadas de trabajo de la multicitada Procuraduría General de Justicia del - Distrito Federal, ya habíamos establecido con antelación, que respecto a los Agentes de la Policía Judicial, adscritos a Mesas Investigadoras del Ministerio Público, laboran de 09:00 a 21:00 horas de lunes a viernes y el día sábado de 09:00 a --- 14:00 horas, un promedio de 65 horas a la semana, jornada que excede de la permitida por nuestra legislación laboral (48 horas como máximo) y aún en el supuesto de que se tratara de -- complementar la jornada normal con horas extras, que máximo - pueden ser 9 a la semana, que daría un total de 57 horas, a-- demás de pagar las horas excedentes con ciento por ciento más del salario asignado a las horas ordinarias de trabajo, y en el presente caso la jornada semanal esta excediendo con tres horas, además de que los citados Agentes de la policía Judicial no reciben compensación adicional alguna a su sueldo.

Por otro lado se encuentran los Agentes de la Policía - Judicial, adscritas al turno en las Agencias Investigadoras - del Ministerio Público, como ya lo habíamos establecido con - las operaciones aritméticas que realizamos, los citados Agentes laboran un promedio de 90 horas a la semana, una jornada de trabajo que resulta inhumana por lo notoriamente excesiva. Aunado a ello tenemos que tanto los Agentes de la policía judicial, adscritos a Mesas Investigadoras del Ministerio Público, como en Agencias, no reciben cantidad alguna adicional

a su sueldo por las horas de trabajo excedentes, por laborar en día domingo o de descanso obligatorio, además de que el citado servidor público a la larga tienen problemas en su conducta al tratar con gente histérica, prepotente, influyente - así como interrogar delincuentes, lo que implica que en muchas ocasiones sea agresivo, descortés, principalmente con su familia al convivir poco tiempo con ella, es por estos razonamientos que consideramos que las jornadas antes citadas son anticonstitucionales.

Por otro lado consideramos que una de las solicitudes -- más favorables para la policía judicial, al ser un auxiliar del Ministerio Público y que necesariamente tiene que estar continuamente en contacto con éste, es la siguiente:

En relación a los agentes de la policía judicial adscritos a mesa investigadora, deberán de quedar en un determinado turno ya sea matutino o vespertino de lunes a viernes.

En tanto que los agentes de la policía judicial, adscritos al turno en Agencia del Ministerio Público, deberán laborar en turnos de 24 horas, en virtud de la naturaleza del trabajo ya que podría darse el caso de que laborarán ocho horas diarias, sin embargo el hecho de dar cumplimiento a una orden de presentación y trasladarse dentro del Distrito Federal, -- prácticamente se llevarían la jornada completa. Para ello deberán existir 4 turnos de 24 horas cada uno, que actuarán en forma similar a la que establecimos para el personal del Ministerio Público, es decir.

- a).- El primer turno con guardia los días lunes y jueves.
- b).- El segundo turno con guardia los días martes y viernes.
- c).- El tercer turno con guardia los días miércoles y sábado.
- d).- El cuarto turno que actuará en forma suplente los días domingo y días de descanso obligatorio para los demás turnos.

que laboran los días ordinarios.

Con ello los agentes de la policía judicial que trabajen los días ordinarios, podrán disfrutar de un tiempo mayor de reposo que va a repercutir en última instancia en un servicio -- mejor para la ciudadanía.

Para terminar el presente estudio, una vez que hemos analizado las jornadas de trabajo de la multicitada Procuraduría y que en el caso del personal de las Agencias del Ministerio Público y de Policía Judicial, consideramos que es anticonstitucional la jornada que se les ha implantado, podríamos preguntarnos, porque si existe el Sindicato Unico de los Trabajadores de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, éste no ha pugnado por el respeto de los derechos de los servidores públicos, por el reconocimiento a su dignidad humana.

Sin embargo cabe aclarar que tratándose de los Agentes -- del Ministerio Público y de la Policía Judicial, no pueden formar parte del sindicato al ser considerados como personal de confianza, de conformidad al artículo 5 de la ley burocrática que establece lo siguiente:

"Son trabajadores de confianza."

Fracción K) Los Agentes del Ministerio Público Federal y los -- del Distrito Federal.

Fracción I).-- Los Agentes de las Policías Judiciales y los --- miembros de las policías preventivas.

Sin embargo los secretarios y mecanógrafos del Ministerio Público si pueden formar parte del sindicato, de conformidad al artículo 6 de la ley en cita, cuyo texto es el siguiente:

"Son trabajadores de base."

"Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello - serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles - sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable - en su expediente."

Ahora bien volviendo al Sindicato de la institución en - cita, y a la pregunta que nos formulamos, la respuesta es muy - fácil, ya que se trata de un sindicato de nueva creación, que - logró su reconocimiento en marzo de 1989 y cuyos estatutos aún - se encuentran en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitra - je, para su estudio y aprobación.

CONCLUSIONES.

I.- El antecedente de la jornada máxima de trabajo, lo encontramos por primera vez en las Leyes Indias, en la Ley VI del título VI del libro III, que en 1593 ordenó que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convencionalmente.

II.- A través de la historia de nuestro país podemos encontrar, que es en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en donde se establecieron por primera vez en forma verdaderos derechos para la clase trabajadora, - al crearse el artículo 123, donde se consignó el principio de jornada máxima.

III.- Nuestra Carta Magna de 1917, cometió un error al excluir de los beneficios del trabajo a los empleados públicos, que se agravó aún más con la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que esta última consideró que las relaciones laborales del Estado con sus servidores públicos debían regirse por las Leyes del Servicio Civil.

IV.- El primer antecedente de la Ley burocrática, lo encontramos en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, que consignó el derecho sustancial y procesal para los empleados públicos.

V.- Fue hasta diciembre de 1960, como resultado de un constante devenir histórico de nuestro país, cuando nació el apartado "B" del artículo 123 constitucional, que estableció las bases mínimas sobre las cuales deben versar las relaciones laborales del Estado con sus servidores públicos.

VI.- Jornada de trabajo, "es el lapso de tiempo, convenido -- por las partes, durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón para el desempeño de su trabajo ya sea intelectual o material. Sin exceder de los máximos legales -- previstos por la propia ley.

VII.- La justificación de la jornada máxima de trabajo se encuentra plasmada en principios médicos, psicológicos, sociales y económicos, con la finalidad de mantener la salud, la vida, las relaciones sociales y el bienestar del trabajador, -- así como de mantener en un mayor grado la producción.

VIII.- En cuanto a la clasificación de la jornada de trabajo -- podemos establecer que existe un problema de índole doctrinario de ahí que cada tratadista pretende dar su clasificación -- desde su particular punto de vista. Sin embargo nuestra legislación laboral consigna tres clases de jornada que son: la -- diurna, nocturna y mixta.

IX.- La jornada de trabajo es una garantía social de índole -- formal ya que existe un deber jurídico para el Estado, consistente en llevar a cabo una conducta, una actividad positiva -- que se traduce en vigilar a través de sus órganos del trabajo el cumplimiento de los derechos consignados por el artículo -- 123 constitucional.

X.- La jornada de trabajo en virtud de encontrarse regulada -- tanto en la Constitución como en sus leyes reglamentarias --- constituye un derecho objetivo, en donde se desprende en favor del trabajador una facultad para exigir el cumplimiento -- de dicho derecho, constituyendo un derecho subjetivo.

XI.- Se entiende por seguridad social. "La medida de prevención contra riesgos de la vida para lograr el bienestar colectivo, garantizando las necesidades primordiales de una colectividad".

XII.- La limitación de la jornada de trabajo es una consecuencia lógica de algunos ideales que integran la seguridad social con la finalidad de que el trabajador tenga derecho a un nivel de vida suficiente que asegure su salud, su bienestar y el de su familia.

XIII.- La obligación es una especie del género del deber jurídico, éste se define como la necesidad de observar una conducta conforme a una norma de derecho y la segunda como la necesidad jurídica de cumplir con una prestación.

Se distingue la obligación del deber jurídico en que éste último nace directamente de la ley y es ésta quien lo impone en tanto que la obligación nace del consentimiento que es sometido a lo prescrito por la norma.

XIV.- La jornada de trabajo es una obligación contractual que dinamiza del contrato de trabajo, por ello puede ser convenida por las partes, limitándose esa concertación por lo previsto en la propia ley, y una vez establecida no puede ser modificada unilateralmente, pues es necesario el consentimiento de ambas partes.

XV.-El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador; sobre las condiciones bajo las cuales ha de prestarse el trabajo, debiendo observar la forma y modalidades que establece la ley.

XVI.- Contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

XVII.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece una jornada máxima diaria de 8 horas tratándose de jornada diurna, y 7 horas si es jornada nocturna para los servidores públicos, así mismo establece que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso cuando menos.

XVIII.- La Ley Federal del Trabajo si tiene aplicación en las relaciones laborales del Estado con sus servidores, pero sólo en forma supletoria, en lo no previsto por la ley reglamentaria.

XIX.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevee 3 clases de jornada que son: la diurna, nocturna y mixta.

XX.- La Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, no establece precepto alguno relativo a la jornada de trabajo, de lo que se desprende que se regirá en virtud del consentimiento del trabajador y el titular de la dependencia, todo de común acuerdo a los máximos legales establecidos en nuestra Carta Magna y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

XXI.- El Reglamento Interior de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, no establece disposición alguna respecto a las jornadas de trabajo, para los servidores públicos de la mencionada institución.

XXII.- Algunas actividades atendiendo a la naturaleza propia del trabajo, al sexo o a la edad de la persona que desempeña la labor, tienen una jornada de trabajo distinta a la establecida de manera general, la ley establece concretamente cuales son las modalidades que debe observar esa jornada especial de trabajo, lo anterior como medida de control para evitar abusos con la imposición de las jornadas laborales que afecten al trabajador y contravengan las disposiciones legales que regulan la misma.

XXIII.- La institución del Ministerio Público, al tener a su cargo la persecución de los delitos, con el auxilio de la Policía judicial, se hace necesario que labore ininterrumpidamente durante las 24 horas del día de todo el año.

XXIV.- El personal del Ministerio Público de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, adscritos a Mesas Investigadoras, laboran cinco horas diarias de lunes a sábado desde marzo de 1990, no obstante que desde el año de 1973 entró en vigor el acuerdo presidencial, por el que se estableció la semana laboral de cinco días para los burócratas.

XXV.- El personal del Ministerio Público adscrito a turno, labora un promedio de 60 horas semanales, lo que excede de sobre manera de la jornada máxima permitida por nuestra legislación laboral, sin que por ello se les pague cantidad adicional alguna a su sueldo, además de no respetarseles el - - -

descanso del día domingo ni días de descanso obligatorio.

XXVI.- Los Agentes de la Policía judicial, adscritos a Mesa Investigadora, laboran un promedio de 65 horas a la semana, jornada que excede de la permitida por la ley.

XXVII.- Los Agentes de la Policía Judicial, adscritos a las -- Agencias Investigadoras del Ministerio Público, trabajan 90 horas semanalmente, una jornada de trabajo que resulta infrahumana, por lo notoriamente excesiva.

XXVIII.- Es anticonstitucional la jornada de trabajo establecida para los servidores públicos del Ministerio Público y de la Policía judicial de la Procuraduría General de Justicia del -- Distrito Federal.

XXIX.- Los servidores públicos adscritos a Mesa Investigadora deberán de trabajar de lunes a viernes, en un determinado turno ya sea matutino o vespertino con horario de 8:00 a 14:00 y de 15:00 a 21:00 horas respectivamente, evitando con ello --- transgredir el acuerdo presidencial de 1973.

XXX.- El personal del Ministerio Público de Agencias Investigadoras deberá laborar en turnos de 24 horas, ello por la naturaleza propia del trabajo, existiendo cuatro turnos, los tres -- primeros con dos guardias por semana, con descanso del día domingo, días de descanso obligatorio y días festivos convenidos por las partes, los cuales serán cubiertos por el cuarto turno que actuará en forma suplente, esta misma forma deberá ser observada para los Agentes de la Policía Judicial adscritos a -- las Agencias Investigadoras.

XXXI.- Los Agentes de la Policía Judicial de Masas Investigadoras del Ministerio Público, deberán ser adscritos a un determinado turno ya sea matutino o vespertino, para evitar transgredir el acuerdo presidencial de 1973, que estableció la semana laboral de cinco días para los burócratas.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Barajas Santiago. Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, - México, 1968.
- 2.- Bermudes Cisneros Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Edit. Cárdenas editor y distribuidor, México, 1978.
- 3.- Briceño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo.- Edit. Harla, Colección Textos Jurídicos Universitarios México, 1985.
- 4.- Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, tomo 1 y 11, México, 1979.
- 5.- Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. Edit. Porrúa, 18a ed. México, 1984.
- 6.- Cavazos Flores Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Edit. Esfinge, México, 1972.
- 7.- Climent Beltrán Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, 6a. ed. México, 1980.
- 8.- Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, Tomo I, México, 1938.
- 9.- Cueva Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, 8a. ed. Tomo I, México, 1982.
- 10.- Dávalos José. Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, México, 1985.

- 11.- Díaz Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, Edit. UNAM, México, 1973.
- 12.- García Cantú Gastón. El Socialismo en México Siglo -- XIX, Edit. Era, 3a. ed. México, 1972.
- 13.- García Maynes Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Edit. Porrúa, 3la. ed. México, 1980.
- 14.- Giorgianni Michele. La Obligación, Tr. Evelio Verde--roy Tuell, Edit. Bosch, España.
- 15.- González Juan Antonio. Elementos de Derecho Civil. -- Edit. Trillas, 9a. ed. México, 1987.
- 16.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. --- Edit. Porrúa, 1la. ed. México, 1980.
- 17.- Gutiérrez Aragón Raquel. Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Edit. Porrúa, 4a. - ed. México, 1982.
- 18.- Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de las Obligaciones, Edit. Cajica, 5a. ed. México, 1981.
- 19.- Kennet Turner John. México Bárbaro, Edit. B Costa A--mic, México, 1974.
- 20.- León Portilla Miguel. México su Evolución Cultural, - Edit. UNAM- Instituto de Investigaciones Históricas,- México, 1981.

- 21.- Lozano Noriega Alfonso. Cuarto Curso de Derecho Civil. Edit. Asociación Nacional del Notariado A.C. México, 1982.
- 22.- Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. ed. México, 1982.
- 23.- Mendieta y Nuñez Lucio. El Derecho Precolonial. Edit. Porrúa, 5a. ed. México, 1985.
- 24.- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, Tomo I y II, México, 1973.
- 25.- Noriega Alfonso. La Naturaleza de las Garantías Individuales en la Constitución de 1917. Edit. UNAM-Coordinación de Humanidades, México, 1967.
- 26.- Ortiz Serafín. Derecho Constitucional Mexicano. -- Edit. Cárdenas editor y distribuidor, México, 1974.
- 27.- Recasens Siches. Tratado de Filosofía del Derecho. -- Edit. Porrúa, 2a. ed. México, 1961.
- 28.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. -- Edit. Porrúa, 2a. ed. México, 1972.
- 29.- Trueba Urbina Alberto. Derecho Social Mexicano. --- Edit. Porrúa, México, 1978.
- 30.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, 4a. ed. México, 1979.

- 31.- V. Castro Juventino. Garantías y Amparo. Edit. Porrúa, 4a. ed. México, 1985.
- 32.- Zamora y Valencia Miguel Angel. Contratos Civiles. - Edit. Porrúa, 3a. ed. México, 1989.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos. Edit. Quintosol, México 1989.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Edit. Porrúa, 59a. ed. México, - 1989.
- 3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. - Edit. Porrúa, 26a. ed. México, 1989.
- 4.- Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del - Distrito Federal, México, 1982.
- 5.- Reglamento Interior de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, México. 1989.