

20
201



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**ANALISIS DE LA REGLAMENTACION DE LA
JORNADA SEMANAL DE 40 HORAS**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
HUGO ALFREDO ALVAREZ MANCILLA



CIUDAD UNIVERSITARIA

1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A MIS PADRES, quienes con su apoyo
me impulsaron a llegar hasta aquí.**

A LA U.N.A.M., y en especial a
la Facultad de Derecho.

A MIS MAESTROS, por sus enseñanzas
en estos años académicos.

I N D I C E

INTRODUCCION	I
--------------------	---

C A P I T U L O P R I M E R O

Conceptos Generales

1. Concepto de Trabajo	1
2. Relación de Trabajo	9
3. Sujetos de la Relación Laboral	18
3.1. Trabajador	19
3.2. Clases de Trabajadores	21
3.3. Patrón	26
3.4. Patrón sustituto	30
3.5. El intermediario	32
4. Concepto de Jornada de Trabajo	35
4.1. Clasificación de la Jornada de Trabajo	39
4.1.1. Jornada diurna	40
4.1.2. Jornada nocturna	41
4.1.3. Jornada mixta	41
4.1.4. Jornada de emergencia	42
4.1.5. Jornada extraordinaria	45
4.1.6. Jornada continua y discontinua	49

4.1.7. Jornada reducida	53
-------------------------------	----

C A P I T U L O S E G U N D O

Antecedentes de la Jornada Laboral

1. Referencia Histórica en el mundo	57
1.1. Epoca Antigua	57
1.1.1. Grecia	57
1.1.2. Roma	61
2. Edad Media	65
3. Epoca Moderna	70
4. Epoca Contemporánea	72
5. Referencia Histórica en México	74
5.1. Cultura Azteca	74
5.2. Cultura Maya	78
5.3. Epoca Colonial	83
5.4. México Independiente	88
5.5. Epoca pos revolucionaria	90
6. Ley Federal del Trabajo de 1931	95

C A P I T U L O T E R C E R O

Marco Jurídico

1. Reglamentación Constitucional de la Jornada de Trabajo	98
2. Regulación de la Jornada Laboral en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970	104
3. Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	116

C A P I T U L O C U A R T O

Análisis socio-jurídico de la Jornada de Trabajo de 40 horas

1. La necesidad de reducir la jornada semanal a 40 horas	124
2. Análisis práctico y jurídico de la jornada de 40 horas	131
3. Consecuencias legales y sociales de la implantación de una Jornada de Trabajo de 40 horas	137
CONCLUSIONES	141
ANEXO 1	146
ANEXO 2	149
BIBLIOGRAFIA	155

I N T R O D U C C I O N

Consideramos que el hecho de reducir la jornada semanal de trabajo a cuarenta horas repartiéndolas de lunes a viernes, no solo beneficiaría al patrón en su empresa, sino que observaríamos también un incremento o elevación en la economía a nivel nacional, lo cual indudablemente requiere nuestro país.

Por ello, pensamos que no es aventurado proponer o pugnar por la reducción de la jornada semanal de trabajo, ya que de esta manera el trabajador al contar con dos días de descanso y una jornada laboral menos agotadora, sería más eficiente y productivo en su actividad, y por lo tanto, lógicamente, también el patrón tendría un mayor crecimiento en el rendimiento de su empresa.

El trabajador es el pilar y base fundamental de toda nación, pues con la labor que desempeña se forja una sociedad, y por lo tanto es necesario que se sienta a gusto y conforme con su trabajo, pues solo de esta forma podrá cumplir con una de sus obligaciones más importantes, que es la de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

Por otra parte, y ya entrando de lleno con el desarrollo de nuestro trabajo, en el capítulo primero del mismo se hablará sobre el concepto de trabajo; se explicará también como se origina una relación de trabajo, cuales son sus elementos y cuales son los sujetos que comprenden dicha relación la boral. Asimismo, se hablará acerca del concepto o definición de la jornada de trabajo y se dará la clasificación de los dis tintos tipos de jornada laboral.

En el segundo capítulo, haremos una reseña de las di versas condiciones laborales y sociales en que se encontraban las personas a través de las distintas épocas y de la forma en como se ha ido regulando la jornada laboral, desde la época an tigua hasta la contemporánea. De igual forma hablaremos sobre estos mismos aspectos, pero refiriéndonos a la historia de Mé- xico. Y por último, comentaremos acerca del proceso de elabora- ción de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de la manera en como quedó conformada dicha Ley.

En el capítulo tercero analizaremos la manera como está establecida la jornada de trabajo tanto en las distintas fracciones del Art. 123 apartado A de la Constitución, como

en los diversos artículos relacionados con este tema en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, incluyendo además, algunas ejecutorias de la Suorema Corte de Justicia de la Nación correspondientes a la jornada laboral.

Y por último, en el capítulo cuarto se hablará de la necesidad de reducir la jornada semanal de trabajo a cuarenta horas, repartidas de lunes a viernes, tomando en consideración para ello distintos aspectos o fundamentos que serán estudiados en el desarrollo de dicho capítulo. Examinaremos también, los textos del Convenio número 47 y de la Recomendación número 116 concernientes a la jornada de cuarenta horas y a la reducción de la duración del trabajo, respectivamente. Asimismo, nos referiremos a las cláusulas de algunos contratos colectivos de trabajo de empresas que ya han adoptado la reducción de la jornada semanal, y, finalmente, hablaremos de las consecuencias de implantar una jornada semanal de trabajo de cuarenta horas, tanto en el aspecto legal como en el social.

C A P I T U L O P R I M E R O

Conceptos Generales

En el desarrollo de este capítulo se hablará primeramente del concepto de trabajo, partiendo desde su definición etimológica, y proporcionando también conceptos de algunos autores al respecto, explicando además lo que establece nuestra Ley Federal del Trabajo en relación a este tema.

Posteriormente se explicará como se origina una relación de trabajo, cuales son sus elementos, y cuales son los sujetos que comprenden dicha relación laboral como son, el trabajador y el patrón.

Asimismo, se hablará acerca del concepto o definición de la jornada de trabajo y se dará una clasificación de los distintos tipos de jornada laboral.

1. Concepto de Trabajo.

En cuanto al origen etimológico de la palabra trabajo, encontramos que algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el

trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Existen también, quienes encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que significa laborar; y otros más, que relacionan la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir. (1)

En relación al trabajo, encontramos que tanto el realizado por un hombre, como por una mujer, o por un menor de edad, se encuentra debidamente protegido tanto por el Artículo 123 de nuestra Constitución Política, como por la Ley Federal del Trabajo.

Para recibir dicha protección de la legislación laboral no es indispensable que exista un contrato firmado, en todo caso este documento es un elemento de prueba que el patrón puede esgrimir o utilizar ante los reclamos de un trabajador, directamente o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(1) Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA U.N.A.M. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV. Quinta Edición. Porrúa. México. 1992. p. 3112.

Es importante señalar que la Constitución y la Ley no protegen la voluntad de las partes, sino que protegen el trabajo realizado por la persona humana, es decir, el esfuerzo o la actividad humana, intelectual o material realizada por el individuo.

En materia laboral la voluntad de las partes importa para superar las condiciones de trabajo establecidas en la Constitución, en la Ley, y en los contratos de trabajo, pero ninguna relevancia tiene la manifestación de la voluntad de las partes, si se trata de negar derechos o establecer condiciones inferiores.

El autor Roberto Muñoz Ramón, nos señala que las notas distintivas del concepto de trabajo son: "la actividad humana, material o intelectual, manifestada para alcanzar un beneficio". (2)

En este orden de ideas, se entiende que no se puede considerar como trabajo el realizado por las máquinas o los

(2) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Porrúa. México. 1976. p. 46.

animales, ni la actividad intelectual que no sea manifestada al exterior, como lo puede ser la meditación o la reflexión.

Como ya se mencionó, el trabajo se relaciona con el esfuerzo, esto es, con la actividad física, intelectual y material, pero dicho esfuerzo para que trascienda debe tener repercusión en el ámbito económico, así es que, todo esfuerzo realizado en el desarrollo de una actividad tiene como objetivo primordial el crear satisfactores para las personas que lo realizan, pero de forma diferente, ya que por un lado el patrón, obtiene dichos satisfactores de las fuerzas de producción, y por su parte el trabajador los obtiene de su fuerza de trabajo, pero requiriendo para ello, que exista el medio donde se aplicarán dichos esfuerzos, y por tal razón se ha creado lo que se denomina como empresa, que es el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios, es decir es el establecimiento donde se va a desarrollar la actividad productiva que como consecuencia creará los satisfactores económicos, llámese fábrica, taller, oficina o despacho.

Por su parte, el maestro Néstor De Buen al referirse al trabajo, nos señala lo siguiente: "Todos tenemos una

idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso".(3)

Este autor al mencionar que el esfuerzo realizado por una persona va dirigido a la consecución de un fin valioso, se refiere, como ya lo indicamos, a la obtención de los distintos satisfactores necesarios para el desarrollo de todo individuo y de toda sociedad.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 párrafo segundo, conceptúa el trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo anterior se desprende que además de que todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta, también el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes; a la actividad de éstos relacionada tan solo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo, ya que solamente el hombre es

(3) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Octava Edición. Porrúa, México. 1991. p. 13.

capaz de trabajar, es decir, el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana, es como la extensión o reflejo del hombre.

En la Declaración de ~~Derechos Sociales del Tratado~~ de Versalles del año de 1919 se menciona que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o como un artículo de comercio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 consagra este mismo principio al establecer que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Al hacer un análisis de este artículo se pueden señalar las siguientes reflexiones o comentarios:

a) El trabajo es un derecho y un deber sociales.-
Aquí observamos que, el hombre al encontrarse inmerso en la

sociedad, esta misma le impone deberes y le otorga derechos; es por ésto que la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por ésto el trabajo es un deber; pero al contrario de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, para ser útil y poder vivir dignamente.

b) El trabajo no es un artículo de comercio.- Mencionar que el trabajo es un artículo de comercio, atacaría a la dignidad humana, puesto que se pensaría en el hombre como un instrumento para acumular riqueza; lo lógico es considerar que el hombre con su inteligencia y con su imaginación es mucho más importante que las herramientas y que las máquinas, y por lo tanto éstas deben ponerse a su servicio para que el ser humano pueda crear o producir efectivamente con un adecuado manejo de ellas.

c) El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.- Por lo que se refiere a la libertad, encontramos que el hombre debe elegir libremente el trabajo que más le acomode, esto es, tiene la libertad para selec

cionar el trabajo que más le satisfaga conforme a sus aptitudes, gustos o aspiraciones, siempre que se trate naturalmente de un trabajo lícito; esta libertad se refiere a que el individuo puede escoger el trabajo que más le parezca, pero claro está, debe de cumplir con la obligación que tiene de entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos.

Por cuanto a la dignidad humana, ésta, debe entenderse como el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo, es decir, un trabajador por el solo hecho de ser esencialmente idéntico a los demás hombres, tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el patrón reclame para sí. No es de dudarse que el empresario y el trabajador tienen posiciones distintas en el proceso de la producción, pero por su naturaleza de seres humanos, gozan de los mismos atributos.

d) El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.- Consideramos este principio como el objetivo de más alto nivel para todo hombre, ya que el lograr un nivel económico decoroso, a través del cual pueda reg

lizar todas las necesidades materiales de él y de su familia, es el ideal más anhelado por todo trabajador.

2. Relación de Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva nos da su idea acerca de lo que es una relación laboral, y es así como nos comenta lo siguiente: "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias". (4)

Tenemos que lo anterior, según el mismo autor, es más una descripción del fenómeno que estamos estudiando, que

(4) DE LA GUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décimo Primera Edición. Porrúa. México. 1988. p. 187.

una definición, y de dicha descripción se deducen algunas consecuencias: a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, sobreviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo; en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.

Uno de los aspectos primordiales en todo trabajo, es precisamente la relación laboral, aquel vínculo que existe

entre el patrón y el trabajador. De acuerdo con nuestra Ley, existen diversas maneras para constituir una relación de trabajo, ya que la misma establece en su artículo 20.- "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".

Este vínculo o relación de trabajo que surge entre el patrón y el trabajador, da lugar a distintos derechos y obligaciones entre ambos, como pueden ser el derecho de gestión, el deber de prestar el trabajo, el derecho a una jornada de trabajo limitada, el derecho a descansar, el derecho a percibir un salario, el deber de lealtad recíproca, el derecho a un trato igual o desigual según el caso de que se trate, (por ejemplo en el caso de un trabajo de mayor o menor jerarquía o importancia) el derecho a participar en las utilidades de la empresa, los derivados de la antigüedad, a la habitación y otros.

Surge una discusión en el sentido de que a partir de que se celebra o firma un contrato de trabajo nacen también todos los derechos y obligaciones inherentes a una relación de

trabajo, lo cual es incorrecto, ya que el solo hecho de haber celebrado un contrato de trabajo no es indicativo de que haya iniciado la prestación del servicio, puesto que se requiere que haya un trabajo personal subordinado proporcionado por una persona física con destino a otra, física o moral.

Para entender con más claridad lo anterior, el autor Roberto Muñoz Ramón nos señala lo siguiente: "imaginemos que una persona celebra un contrato de trabajo para iniciar la prestación de sus servicios quince días después de la fecha de su celebración. Transcurrido ese lapso no se presenta a trabajar. Nos encontramos que, en este caso, si hubo contrato de trabajo pero no una relación laboral puesto que sólo se generó la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado, pero no surgieron los derechos y deberes constitutivos de esa relación". (5)

Estamos de acuerdo con el autor citado, pues creemos que sería absurdo pensar que con el solo hecho de firmar un contrato de trabajo se le da origen a una relación laboral, lo cual no es así, puesto que, como ya se dijo, la relación de

(5) MUNOZ RAMON, Roberto. ob. cit. T. II. p. 49.

trabajo comienza en el momento en que una persona física preg
ta sus servicios personales subordinados a otra persona, ya
sea física o moral; y, es en este momento, en donde ahora sí
dan lugar los distintos derechos y obligaciones derivados de
dicha relación de trabajo.

Con lo anterior no queremos decir o propagar que en
la práctica un contrato de trabajo no da origen a una rela-
ción laboral, sino que, lo que nosotros consideramos y quere-
mos expresar es que el hecho de firmar un documento no signi-
fica que ya se está prestando efectivamente el trabajo perso-
nal subordinado; consideramos que un contrato de trabajo sólo
da origen a una relación laboral, cuando el trabajador comien
za a efectuar sus actividades laborales bajo el mandato y la
dirección del patrón, es decir, presta sus servicios persona-
les subordinados a otra persona.

Sin embargo, queremos también aclarar que en caso
de haberse celebrado un contrato de trabajo, ya sea por escri
to o de manera tácita, si posteriormente el patrón por diver-
sos motivos se arrepiente y ya no quiere recibir los servi-
cios del trabajador, ésto no quiere decir que las cosas termi

nan ahí, puesto que se derivan otros derechos y obligaciones establecidas por nuestra Ley, ya que el trabajador en todo caso, tiene el derecho de exigir el cumplimiento del contrato o la indemnización constitucional, pero no a reclamar prestaciones laborales, ya que en realidad no se dió una relación laboral, pero un contrato de trabajo sí.

Por otra parte, en cuanto a los elementos de la relación de trabajo, encontramos que éstos se refieren a los datos que la componen, es decir, son sus partes integrantes, sin las cuales no puede existir una relación de trabajo.

Partiendo de la concepción de Mario de la Cueva, podemos decir que la relación de trabajo se compone de las siguientes partes:

1) Dos personas; una que es el trabajador, que necesariamente tiene que ser una persona física, y otra, el patrón quien puede ser tanto una persona física como una moral. Si no existe este primer elemento, no puede darse la relación laboral, pues sería imposible lograr el vínculo o conexión necesario para la obtención de dicha relación.

2) Una prestación de trabajo; sin este servicio tan poco sería viable que se diera una relación laboral, pues és-ta consiste en la prestación de un trabajo subordinado que realiza una persona para otra.

En relación a este punto, el autor Juan Soto Cerbón nos señala que: "la prestación del trabajo personal supone no solamente el acto esforzado de la voluntad del trabajador, sino el beneficio que recibe la empresa y la aceptación explícita o tácita del mismo". (6)

3) La característica de subordinación; el elemento subordinación se refiere a la facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa, y, consiste también, en la obligación jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

En este orden de ideas, Héctor Santos Azuela nos co

(6) SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992. p. 105.

menta lo siguiente: "Dentro de nuestro sistema, la subordinación significa que en todo momento el patrón tiene la posibilidad de mandar, contando el trabajador con la obligación de obedecer. Puede llegar a ocurrir que el patrón no ejerza su poder de mando, ni el trabajador se vea obligado a seguir sus instrucciones, pero la posibilidad de ordenar y el deber de obedecer, configuran la subordinación". (7)

De esta forma, observamos que la característica o elemento de subordinación es un imperativo de toda acción colectiva o de trabajo en conjunto, pues es inimaginable que en el funcionamiento de una fábrica o empresa de toda índole cada una de las personas que participa en el trabajo común pudiera actuar sin que se coordinara su acción con la de los demás o según su leal saber y entender.

Continuando con el estudio del elemento subordinación, nos encontramos que el autor Juan Soto Cerbón nos manifiesta lo siguiente: "La figura de la subordinación, es decir,

(7) SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994. p.p. 215 y 216.

el acto por el cual el trabajador se incorpora a una empresa o a una organización, trasciende en ese sometimiento y en la facultad de la empresa de ordenar al trabajador los actos que son necesarios para el cumplimiento de las obligaciones que se originan de la relación laboral". (8)

Dentro de este orden de ideas, el factor que distingue al trabajo autónomo del realizado por cuenta ajena es precisamente la subordinación, puesto que, por ejemplo, el mecánico que trabaja por su propia cuenta, tiene una situación diferente a la de aquel otro que labora dentro de una empresa, al servicio del patrón, contando con el deber de observar las instrucciones que le ordenan. En el primer caso, el mecánico es responsable directo de su trabajo ante el cliente, y en el segundo, es el dueño de la empresa el que responde; en este último supuesto se advierte la subordinación.

4) El elemento salario; la relación de trabajo nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado, y por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia

(8) SOTO CERBON, Juan. ob. cit. p. 105.

de un trabajador y un patrón, y el inicio de la prestación de un trabajo aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario; de lo anterior se deduce que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece con posterioridad, esto es, como una consecuencia de la prestación del trabajo. Cabe señalar también, que la Ley señala los plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrón, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De esta forma, tenemos que de la relación de trabajo se generan una serie de derechos y obligaciones para ambas partes, los cuales tienen como fin obtener un equilibrio armónico entre los sujetos de la relación para lograr un desarrollo productivo y un respeto entre ambas partes.

3. Sujetos de la Relación Laboral.

Los sujetos de una relación de trabajo, son esencialmente el trabajador y el patrón, pero existen como parte de

ellos o como auxiliares del patrón otras figuras que también se estudiarán en este apartado.

3.1. Trabajador.

Con relación a la figura del trabajador, la doctrina ha manejado diferentes términos para su denominación, así es como se ha hablado de obrero, prestador de trabajo, dependiente. Sin embargo, en la opinión oficial, con un criterio unificador y espíritu democrático, el legislador adoptó el término de trabajador, superando las discriminaciones que suelen considerarse como categorías diferentes de prestadores de servicios a los trabajadores, obreros y empleados.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 3 señalaba: "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". (9)

De esta redacción se quiso deducir que los sindica-

(9) Cit. por. DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. T. I. p. 153.

tos o una asociación podían ser también trabajadores, es decir, la Ley anterior no precisó si solo la persona física o también la moral, podían considerarse como trabajadores. En cambio, la Ley nueva menciona en su artículo 8 que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"; este cambio implica que únicamente la persona física, esto es el hombre, puede ser un trabajador.

De tal forma, si se reflexiona en que el servicio prestado por el trabajador debe ser personal y subordinado al patrón, sólo una persona física podría colocarse en tal supuesto, no siendo factible hacerlo por las personas morales; es decir, el trabajo debe realizarse de manera personal y directa por quien ha contratado sus servicios, salvo que el patrón consintiera lo contrario. La razón también es clara, garantizar el vínculo inmediato del trabajador con el patrón para evitar que se oculten y en ese caso se nieguen las relaciones individuales de trabajo; lo que se quería con esto, era evitar el llamado contrato por equipo, figura legitimada en otros sistemas y en la práctica laboral mexicana en otro tiempo, la cual permitía que una persona o un grupo reducido de

personas comprometieran los servicios de otros, mediante un convenio común de trabajo.

Otro de los motivos por los que se excluye a las personas morales como trabajadores, es el hecho de traer a colación los preceptos respecto a descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene, que por su fundamento fisiológico, sólo son aplicables a las personas físicas, a los humanos, y no a las personas morales.

Desde luego, aún cuando no lo señala expresamente la definición legal, para que la persona física se convierta en trabajador, no solo basta que preste para otra un trabajo personal subordinado, sino que es necesario que lo preste libremente, por su propia voluntad; además, que ese trabajo sea un trabajo lícito, y que sea remunerado, esto es, mediante el pago de un salario.

3.2. Clases de Trabajadores.

En este apartado se hará una breve referencia acerca de los distintos tipos de trabajadores, y es así como hablare-

mos de los llamados empleados de confianza, de los de planta, de los eventuales y de los de temporada.

3.2.1. Trabajador de Confianza.

Son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis o singular, acorde con las labores que realizan. Un trabajador de confianza para efectos legales, es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que les permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.

La actividad de los trabajadores de confianza se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.

3.2.2. Trabajador de Planta.

Otro tipo de prestadores de servicios son los trabajadores de planta, que son aquellos cuyo trabajo constituye la actividad normal o necesaria de toda empresa o establecimiento, aquel cuya falta haría imposible su funcionamiento, es decir, se refiere al trabajo que es indispensable para la obtención de los productos o servicios proyectados, y que por lo tanto, sin su ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación.

El trabajo de planta tiene el carácter de normal o necesario y permanente. Es necesario, porque sin ese trabajo la negociación dejaría de funcionar, y es permanente, en cuanto que el servicio se presta de manera uniforme y en periodos de tiempo fijos.

3.2.3. Trabajador Eventual.

El trabajador eventual es aquel que no reúne las características del trabajador de planta, es decir, es aquel cuyo trabajo no constituye la actividad normal o necesaria de

una empresa, y cuya falta no haría imposible el funcionamiento de la misma.

El trabajo eventual es el que se realiza en situaciones o actividades ocasionales, esporádicas; un ejemplo de éste, es el trabajo de un mecánico que ocupa una empresa o una persona física para resolver un problema determinado, y una vez que se cumple con este objetivo, el trabajador no sabe si volverá a ser ocupado alguna otra vez.

Los llamados trabajos eventuales pasaron a la Ley como relaciones laborales de obra o tiempo determinado, y solamente será considerado un trabajo como eventual cuando así lo exija la labor que se realiza.

3.2.4. Trabajador de Temporada.

El trabajo que se desempeña en determinadas temporadas o ciclos del año, se encuentra comprendido dentro del trabajo de planta, y por lo tanto merece también la protección de la Ley Laboral. Por lo general el trabajo de planta es continuo, esto es, el trabajo que se realiza semana con semana,

mes con mes, por todo el año, y la otra forma en que se da el trabajo de planta es el trabajo de temporada, que se trata de las labores que se repiten una o varias temporadas, año tras año.

Ejemplos de este tipo de trabajos, los encontramos en la pizca del algodón, la cual se hace dos o tres meses anualmente; en los centros turísticos, en donde en las temporadas de vacaciones como las de verano o invierno, los hoteles y restaurantes en estos meses ocupan un número mayor de trabajadores para prestar atención a los vacacionistas; o en los almacenes o tiendas comerciales, en donde en la época de fin de año, se hacen ampliaciones para la venta de regalos y por este motivo ocupan trabajadores adicionales para atender a la clientela en esa temporada.

Generalmente el empleado de temporada no disfruta de los beneficios laborales a los que tiene derecho, ya sea por ignorancia del mismo trabajador o por las maniobras del patrón para evadir las prestaciones que le corresponden a dicho empleado, ya que de manera general, una vez que se terminó la temporada, los patrones y los trabajadores obran como si ya hubie-

ran concluido ahí las obligaciones y los derechos; sin embargo el trabajador, que es un trabajador de planta, tiene derecho a volver en la siguiente temporada a ocupar el mismo puesto en las condiciones asignadas a ese trabajo, con la seguridad de que será admitido nuevamente en el empleo, y, por su parte, el patrón tiene la obligación de recibir y dar la ocupación que le corresponde a aquel trabajador, y en el caso que el patrón se niegue a recibirlo, estará realizando un despido injustificado.

3.3. Patrón.

Al patrón, se le ha denominado también como patrono, empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo, pero en nuestro ordenamiento laboral positivo y en la doctrina y práctica mexicana se ha utilizado el nombre de patrón.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 lo define como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Al respecto, Héctor Santos Azuela nos señala lo si-

guiente: "No es dable hablar de empleador, como lo hace con frecuencia la Organización Internacional del Trabajo, pues no siempre es el patrón quien emplea los servicios de los trabajadores, sino sus representantes". (10)

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios en toda relación laboral; su presencia como persona física es frecuente, pero no es la regla en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales.

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada los trabajadores de la misma, la definición de la Ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En lo que se refiere a la limitante de la subordinación, lo que se pretendió con ello, fué el

(10) SANTOS AZUELA, Héctor. ob. cit. p. 47.

fortalecer el carácter expansivo del derecho del trabajo; y, por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida, es insalvable y por disposición de Ley, irrenunciable.

El concepto o denominación de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concen tran la riqueza, es sin duda el más ideoneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras acepciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio, argucia o simulación de la intermediación desvinculante, la Ley para proteger a los trabajadores establece expresamente en su artículo 11.- "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en su relaciones con los trabajadores".

Por otra parte, en el ámbito de los trabajos especiales, el legislador concuerda la figura del patrón con las peculiaridades del servicio; así, en relación con el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, se consideran patrones a las empresas navieras como aquellas de maniobras; a los armadores y fletadores; a los consignatarios y agentes aduanales, como en general, a las demás personas que ordenen este tipo de servicios.

Respecto al trabajo a domicilio se consideran patrones a las personas que encargan este tipo de labores, independientemente de que suministren o no a los trabajadores los útiles y materiales de trabajo, además de que tendrán la obligación de remunerar el servicio; en este sentido, el legislador fué claro al precisar que la existencia simultánea de varios patrones no priva a los trabajadores de los derechos laborales que les corresponden.

Asimismo, encontramos que la doctrina suele distinguir entre los patrones del sector privado y aquellos del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron substraídas al marco del derecho admi-

nistrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio.

Y por último, si desde otra perspectiva, el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces puede hablarse de patrones industriales, comerciales, artesanales y agrícolas.

3.4. Patrón Substituto.

La figura del patrón sustituto se da cuando se transmite la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, y el adquiriente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Al respecto, el maestro José Dávalos Morales nos comenta: "El cambio de propietario de una empresa no puede afectar a la relación de trabajo, por ser una sustitución jurídica objetiva; es decir, el vínculo se establece entre el traba-

jador y la fuente de trabajo". (11)

La relación laboral es estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador y excepcionalmente del patrón, o bien, por faltas graves de uno de ellos, o por causas ajenas a ambos que hagan imposible la continuación del vínculo laboral. De no ser así, el nuevo patrón desconocería sin ninguna dificultad, las obligaciones contraídas por su antecesor, argumentando que él no las había adquirido, es decir, si el patrón pudiera desligarse de sus compromisos laborales vendiendo la empresa, la estabilidad en el empleo viviría una incertidumbre permanente.

Por su parte, Néstor de Buen señala: "El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones". (12)

Esto es, la subrogación personal se refiere a la substitución de una persona por otra en una relación jurídica,

(11) DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992. p. 32.

(12) DE BUEN LOZANO, Néstor. ob. cit. T. I. p. 485.

de tal manera que la persona substituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la persona substituida.

3.5. El Intermediario.

La intermediación es una figura anterior a la constitución de la relación laboral, ya que consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento, es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, sino que realiza las actividades de un mandatario, gestor o agente de negocios.

Desde el momento en que se empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y también las que se hayan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a las normas legales.

En este sentido, el maestro José Dávalos menciona lo siguiente: "los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan

a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias". (13)

Los intermediarios pueden ser tanto trabajadores al servicio de la empresa como son por ejemplo, los representantes del patrón o los empleados de confianza, o también pueden serlo terceros extraños que no trabajan en la empresa, como por ejemplo, las bolsas de trabajo o las agencias de colocaciones.

Los mismos trabajadores cuando para el desahogo del trabajo que se les ha encargado, requieren del auxilio de otras personas y las contratan a su nombre propio y les pagan su salario, son intermediarios de su propio patrón. Al respecto, el segundo párrafo del artículo 10 de nuestra Ley dispone lo siguiente: "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos"; lo anterior, es el caso frecuente de los maestros de obras que contratan albañiles, carpinteros, plomeros y electricistas entre otros, para que

(13) DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1992. p. 101.

colaboren con él en la construcción de la obra que se les ha encomendado, o el de los repartidores de mercaderías que contratan macheteros para que los ayuden en el reparto.

Asimismo, en el Diccionario Jurídico Mexicano se nos señala que: "el intermediario es el que está entre el patrón y el trabajador, de donde se desprenden dos posibles actitudes: a) Conseguidor. Es el real intermediario: persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón y, b) Falso patrón. No será intermediario, sino patrón la empresa establecida que contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones". (14)

La intermediación, es una actividad legítima, establecida por nuestra Ley, pero puede degradarse cuando el intermediario simula ser el patrón para relevarlo de responsabilidad frente a los trabajadores.

(14) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA U.N.A.M.
Diccionario Jurídico Mexicano. T. III. Quinta Edición.
Porrúa. México. 1992. p. 1790.

4. Concepto de Jornada de Trabajo.

El término o vocablo jornada puede entenderse como: "el tiempo dentro del cual se desarrolla o se realiza un acontecimiento". (15)

Esta definición desde un punto de vista amplio y general, y sin referirse específicamente al trabajo, sólo nos hace alusión a un determinado lapso en el cual se desarrolla algún tipo de evento.

Por otra parte, y ahora sí, haciendo referencia al trabajo, para los autores Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá-Zamora y Castillo, se entiende por jornada de trabajo: "el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible". (16)

(15) Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. XVII. Driskill. Argentina. 1982. p. 29.

(16) CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. T. II. Tercera Edición. Helietta. Argentina. 1976. p.p. 92 y 93.

Uno de los requisitos formales que exige la Ley y que debe aparecer en el contrato laboral, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo, ya que es necesario que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero va a prestar su fuerza de trabajo al segundo, claro está, siempre dentro de los límites legales, pues ésto es un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponda.

En este orden de ideas, los autores Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia nos señalan que se puede definir la jornada de trabajo como: "La base del tiempo señalado como máximo por la Constitución y la Ley, que sirve para determinar el salario en el sentido más generalizado (salario mínimo general y profesional) que debe recibir un trabajador por su trabajo". (17)

Como ya se señaló, el establecimiento de la jornada de trabajo es importante, puesto que de esta forma podrá fijarse el salario que le corresponde al trabajador por prestar sus servicios a un patrón.

(17) RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México. 1986. p. 52.

Por otra parte, encontramos que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 "se consideraba a la jornada del Trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas". (18)

Esta definición originaba situaciones totalmente inaceptables, como la de que el patrón estaba obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que perdiera, sólo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón; si no se comprobaba la culpa del patrón, aún cuando el trabajador no la tuviera, el riesgo recaía sobre el trabajador.

A diferencia de lo anterior, nuestra Ley vigente en su artículo 58 señala que la jornada de trabajo "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Esta definición es producto de una nueva concepción

(18) Cit. por. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. ob. cit. p. 183.

del derecho del trabajo, ya que actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La determinación de a partir de qué momento el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo ha desatado cierta polémica o controversia, ya que por ejemplo el maestro Baltasar Cavazos Flores nos señala que de la definición que da nuestra Ley se tendría que concluir que la jornada se iniciaría a partir del momento en que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo, y en tal caso la jornada se aumentaría o se reduciría dependiendo de la distancia del domicilio del trabajador a su trabajo o dependiendo también del medio de transporte que el trabajador utilice. (19)

En este aspecto, coincidimos con el maestro Baltasar Cavazos, pues sería ilógico estimar ese tiempo de recorrido como de jornada de trabajo, porque en ese tiempo no se dan las

(19) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992. p. 141.

características de subordinación, ni se está efectivamente prestando el servicio en el lugar convenido, como así lo establece la misma Ley, y por lo tanto, salvo pacto en contrario entre las partes, no formará parte de la jornada el tiempo que emplea el trabajador para transportarse de su domicilio al trabajo y viceversa.

Por último, en cuanto a la fijación de la jornada laboral, observamos que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 fracción III de la Ley Laboral, la jornada no debe ser inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que su fijación, de acuerdo con la Ley, será nula y no producirá efecto legal alguno, toda vez que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público y de observancia obligatoria.

4.1. Clasificación de la Jornada de Trabajo.

A continuación, estudiaremos los diferentes tipos de jornada de trabajo, cuya ordenación tiende a una sistematización o clasificación de la misma, es decir, trata de poner de

manifiesto las diversas razones que se toman en cuenta para fi
jar o limitar su duración, así como el alcance práctico de los
derechos y de las obligaciones surgidas de esas jornadas.

4.1.1. Jornada Diurna.

De acuerdo con el artículo 60 de nuestra Ley Federal
del Trabajo "la jornada diurna es la comprendida entre las
seis y las veinte horas".

Esto es, la jornada diurna tendrá una duración máxi-
ma de ocho horas, mismas que podrán ser trabajadas entre las
seis de la mañana y las ocho de la noche. La limitación de la
jornada no debe entenderse como algo general y absoluto, sino
que debe atender a la naturaleza de cada trabajo, y a las cir-
cunstancias de prestación del mismo, ya que es evidente que no
producen igual desgaste ocho horas de trabajo en una mina o en
un muelle, que una jornada semejante dando informes en un módu
lo o en la recepción de un consultorio médico. Es por ésto que
establecer máximos a las diferentes jornadas no significa que
deban ser necesariamente de esas magnitudes, sino que quiere
decir que no podrán exceder de esos límites; y, consecuentemen

te, por vía contractual pueden fijarse jornadas menores.

4.1.2. Jornada Nocturna.

El artículo 60 de la Ley señala "Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas".

En el caso de la jornada nocturna, ésta, tendrá una duración menor que la diurna, ya que solamente comprende un máximo de siete horas diarias.

La hipótesis por la que la jornada nocturna comprenda un menor tiempo, es porque el trabajo nocturno exige mayor tensión y esfuerzo para los trabajadores, lo cual puede provocar entre otras cosas, accidentes de trabajo y disturbios emocionales. Esto es, lo que se pretende con reducir el trabajo nocturno es preservar la salud de los trabajadores, tanto en el aspecto físico como en el emocional.

4.1.3. Jornada Mixta.

En el caso de este tipo de jornada, el párrafo ter-

cero del artículo 60 de la Ley señala: "Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna". En este supuesto, la jornada mixta comprenderá a diferencia de la jornada diurna y de la jornada nocturna, solamente un lapso de siete horas y media.

De la definición que nos proporciona la Ley, podemos señalar de una manera más sencilla y clara que si este tipo de jornada sobrepasa las once y media de la noche, por consiguiente dejará de ser mixta, y automáticamente se convertirá en una jornada nocturna.

4.1.4. Jornada de Emergencia.

La jornada de emergencia se da en el supuesto de una prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros de trabajo o del patrón, o la existencia misma de la empresa; esa prolongación será por el tiempo necesario para evitar tales males.

Este tipo de trabajo de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar la vida de sus compañeros, del patrón y la existencia de la empresa misma, la cual es la fuente de trabajo, esto es, se trata de una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

Al respecto, el autor Miguel Borrell nos comenta lo siguiente: "Estas jornadas de emergencia, tienen un indiscutible sentido de humanidad y solidaridad y el trabajador tiene la obligación jurídica de trabajarlas". (20)

Los trabajos de emergencia pueden requerirse durante las horas normales de la jornada de trabajo, pero también es posible que sea preciso prolongarla por dichos trabajos de emergencia; en el primer caso, estos trabajos emergentes substituyen a las actividades que corresponden a cada trabajador, es decir, sus obligaciones habituales se cambian por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan, y, el segundo supuesto, constituye un trabajo adicional.

(20) BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1992. p. 129.

Lo anterior se refiere a que si los trabajos de emer
gencia se presentan durante las horas normales de la jornada
ordinaria, no se tiene la obligación de pagarle al trabajador
una retribución especial, ya que solamente substituyó sus ac-
tividades normales, por las actividades relacionadas a los tra-
bajos emergentes, pero dentro de las horas de su jornada habi-
tual; en cambio, si se presenta un trabajo de emergencia, y
por tal motivo se prolonga la jornada ordinaria de trabajo, en
tonces en este caso, la Ley sí impone el pago de una retribu-
ción que debe darse al trabajador y que consiste en una canti-
dad igual al monto que corresponda a cada una de las horas de
la jornada ordinaria.

Con respecto a lo anterior, se pensaba que dicha re-
tribución violaba la fracción XI del artículo 123 constitucio-
nal en su apartado A, que dispone que el tiempo extraordinario
se pagará con un ciento por ciento más del salario de las ho-
ras de la jornada; sin embargo, se respondió que los trabajos
emergentes no tenían nada que ver con el trabajo extraordina-
rio mencionado en el texto constitucional, porque no eran una
prolongación de la actividad normal de la empresa, sino una
actividad emergente dirigida a salvar la vida de las personas

en peligro o a la empresa y a los bienes de ella y de los trabajadores, actividad que si bien sirve para evitar una pérdida al empresario, es también la conservación de una fuente de trabajo, esto es, es un deber de humanidad y su resultado un beneficio para todos.

El trabajador está obligado a prestar este tipo de trabajo, pues se trata de una obligación jurídica, y si se niega a ello, puede ser considerada tal negación como una causa análoga e igualmente grave a las consignadas en el artículo 47, que puede producir la rescisión de la relación laboral por causa imputable al trabajador; sin embargo, existe una excepción a lo anterior, pues si el trabajador se encuentra enfermo, y el realizar dicho trabajo de emergencia le ocasiona un detrimento o empeoramiento en su salud, entonces no tiene la obligación de realizar ese trabajo, y por lo tanto en este caso, no se produce la rescisión de la relación laboral.

4.1.5. Jornada Extraordinaria.

El legislador comprendió que el fijar un máximo a la jornada de trabajo no iba a ser un principio absoluto, pues es

te límite iba a ser rebasado por diversas situaciones no pre-
visibles, de índole económica o técnica, y fué por ello que
reguló el trabajo en jornada extraordinaria.

Existen situaciones económicas o técnicas que hacen
necesario que los trabajadores laboren más allá del máximo le-
gal, o de las horas marcadas en su jornada ordinaria; un ejem-
plo puede ser en el primer caso, la producción de algún medica-
mento necesario para evitar el brote de alguna epidemia; y en
el segundo, el supuesto de la elaboración de algún producto
cuyo proceso no pueda interrumpirse, so pena de fracasar en
esa tarea; o como una situación especial, la condición de las
empresas de trabajo continuo, pues la suma de las horas de las
jornadas diurna, nocturna y mixta, dejan un sobrante de una
hora y media que tiene necesariamente que cubrirse.

Continuando con el estudio del tiempo extraordinario
Buquerio Guerrero nos señala lo siguiente: "La cuestión que
estudiamos tiene una inmediata y directa relación con la limi-
tación de la jornada ordinaria de trabajo, o sea, con la jor-
nada máxima, pues para comprender precisamente el carácter del
tiempo extraordinario, es necesario referirse a aquel que exce

da del tiempo norma u ordinario". (21)

Por otra parte, encontramos que el trabajo extraordi
nario puede ser permanente, o temporal: ocurrirá lo primero si
la actividad de la empresa, por necesidades de orden técnico,
no pudiera desarrollarse sin él, como en el caso citado de los
trabajos continuos; y lo segundo derivará de circunstancias
accidentales.

En cuanto a la limitación de la jornada extraordinaria, tenemos que el artículo 123 fracción XI del apartado A de la Constitución, establece: "en ningún caso el trabajo extraordi
nario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas". Por su parte, el artículo 66 de la Ley, dispone que "podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". Como se advierte, la Constitución consigna que no se puede trabajar tiempo extra "más de tres veces consecutivas", esto es hasta quince horas a la semana, y la Ley prescribe que no se puede trabajar ese tiem

(21) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición. Porrúa. México. 1990. p. 129.

po por "más de tres veces en una semana", es decir hasta nueve horas a la semana.

En este supuesto nos encontramos frente a dos normas distintas aplicables al mismo caso, y para resolver cual es la norma que efectivamente debemos aplicar, tenemos que recordar que nuestro ordenamiento laboral positivo consagró, para resolver estos conflictos, el procedimiento de aplicación de la norma más favorable al trabajador; de esta forma, atendiendo que la limitación de la jornada obedece primordialmente a la finalidad de que el trabajador cuente con el tiempo libre para recuperar sus energías, para convivir socialmente con su familia, y para seguirse educando, es evidente que la norma más favorable al trabajador y, por lo tanto la aplicable, es la contenida en la disposición de la Ley Federal del Trabajo, pues es la que ofrece menos posibilidades de quebrantar el tiempo para el descanso.

Y por último, en cuanto a la retribución de la jornada extraordinaria, tenemos que ésta deberá pagarse con un ciento por ciento más del salario fijado para las horas normales, esto es, para las horas de la jornada ordinaria. Además, como

nos comenta el maestro Baltasar Cavazos, "el tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana se debe pagar con un doscientos por ciento más, o sea, se pagará un total del trescientos por ciento". (22)

4.1.6. Jornada Continua y Discontinua.

Se ha considerado que el trabajo continuo durante ocho horas no solamente es perjudicial para la salud del trabajador, sino que el cansancio natural aumenta el peligro de los accidentes de trabajo; esta consideración que concluye en medidas de preservación de la salud y de prevención de riesgos sirve de base al artículo 63 de la Ley que señala: "Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", del que puede decirse que es el descanso mínimo obligatorio durante la jornada.

Al respecto el maestro Néstor de Buen nos indica lo siguiente: "La razón de esta modalidad se encuentra en el hecho de que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de

(22) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera Edición. Trillas. México. 1990. p. 85.

toda la jornada de trabajo. En virtud de ello si el trabajador debe de permanecer en el lugar de trabajo durante todo el tiempo, el patrón deberá permitirle el descanso de media hora". (23)

Dicho descanso queda incluido en las horas de la jornada, puesto que no es un descanso caprichoso sino uno que deriva de las exigencias de la naturaleza humana y además deberá computársele como tiempo efectivo, ya que si no se computara se reduciría en media hora el tiempo libre de los trabajadores, lo que estaría en oposición con la idea nueva de la jornada de trabajo, de la jornada humanitaria.

Siguiendo con el estudio de la jornada continua, el autor Miguel. Bermúdez Cisneros nos comenta: "Se entiende por jornada continua cuando el operario se ve obligado a laborar la jornada de trabajo con una breve y sola interrupción para tomar sus alimentos, en los locales propios de la empresa". (24)

Este tipo de sistema de jornada continua, no es reco

(23) DE BUEN LOZANO, Néstor. ob. cit. T. II. p. 152.

(24) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas. México. 1978. p. 68.

mendable en trabajos sumamente pesados o que requieran el máximo de concentración, porque la prolongación de la jornada en tal forma afectaría notablemente la productividad del trabajador; sin embargo, en los trabajos que no tengan estas características, la jornada continua puede traer como beneficio el que el trabajador pueda disponer del resto del día con mayor facilidad para utilizarlo en actividades familiares, de recreación o culturales; facilita también la capacitación del trabajador, ya que le permite la realización de estudios.

En beneficio del patrón, se puede señalar que este sistema agiliza la labor diaria, al evitar el tiempo perdido, aquel que el trabajador requiere para ir a su domicilio a tomar los alimentos, sobre todo en las grandes ciudades, por lo que si la jornada se divide en dos, con ello se corre el riesgo de lesionar la productividad, puesto que el trabajador tendría que retomar nuevamente el hilo de sus labores, lo cual podría demorar un determinado tiempo.

El autor Francisco Ramírez Fonseca no expresa que: "cuando entre la hora en que se inicia la jornada y concluye transcurren ocho horas, siete horas y media y siete horas, res

pectivamente, para las jornadas diurna, mixta y nocturna, estamos en presencia de una jornada continua; y cuando el tiempo transcurrido es mayor, pero el tiempo efectivo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón no excede los máximos legales, nos encontramos con una jornada discontinua". (25)

El sistema de jornada discontinua se caracteriza por que en ella se labora con una interrupción mas o menos amplia que de acuerdo con algunos textos legales nunca debe ser menor de dos horas y media; en este sentido nuestra legislación nada dice al respecto, pues no fija los límites de amplitud del tiempo de descanso en una jornada discontinua y tan solo se establece en el artículo 74, "cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo", esto es porque se encuentra a disposición del patrón durante su jornada.

El maestro Oscar Ramos Alvarez nos comenta que la

(25) RAMIREZ PONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1985. p. 31.

jornada discontinua dió origen al concepto de media jornada y con ésto también se habla de media falta si el trabajador ya no regresa a su puesto en el complemento de la jornada, además, nos sigue diciendo el autor que también deriva de la práctica y de la jurisprudencia el sumar las medias faltas para juntar las más de tres completas, que provocan el despido justificado. (26)

4.1.7. Jornada Reducida.

No podemos olvidarnos que los menores trabajadores también tienen su jornada de trabajo, pero ésta es reducida, y es así como el artículo 177 de la Ley no señala: "La jornada de trabajo de los menores de dieciseis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos".

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciseis estará vigilado por la Inspección del Trabajo,

(26) Cfr. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México. 1991. p. 24.

que es una autoridad laboral que tiene por objeto vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, tanto las relativas a las mujeres como a los menores trabajadores, a las normas que previenen los accidentes de trabajo y las de seguridad e higiene.

Si dicha Inspección del Trabajo no procede con el debido cuidado y con la colaboración de los padres, organizaciones sindicales y patrones, la protección resultará engañosa o ficticia.

Para poder utilizar los servicios de los mayores de catorce años y menores de dieciseis, éstos deberán obtener un certificado médico que avale su aptitud para el trabajo, además de que tendrán que someterse a exámenes médicos periódicos.

El trabajo de estos menores no podrá utilizarse en horas extraordinarias, en días domingos, ni en días de descanso obligatorio, pero en el caso de que sea violada esta disposición, entonces las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las

horas normales de la jornada de trabajo, y en cuanto al salario de los días domingo y de descanso obligatorio, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda, por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

C A P I T U L O S E G U N D O

Antecedentes de la Jornada Laboral

En este capítulo se hará una reseña de las diversas condiciones laborales y sociales en que se encontraban las personas a través de las distintas épocas, tanto en el mundo en general, como en México en particular.

Así, nos trasladaremos a la época antigua, en donde haremos alusión a dos lugares muy importantes en la historia y que son: Grecia y Roma.

Posteriormente nos referiremos a la Edad Media, y a las épocas Moderna y Contemporánea, en donde se analizará la forma en como se ha ido regulando la jornada laboral.

Después nos remontaremos a la historia en México, donde abarcaremos primeramente a las culturas Azteca y Maya, y posteriormente se hablará acerca de la época Colonial, de la Independiente y de la nos revolucionaria.

Y por último, hablaremos del proceso de elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de la manera en como

quedó conformada dicha Ley.

1. Referencia Histórica en el mundo.

Como ya lo mencionamos anteriormente, en esta referencia histórica se hará una reseña de las diversas condiciones laborales y sociales en que se encontraban las personas, que como ya veremos, van desde condiciones que pueden considerarse como infimas o inhumanas, hasta aquellas que con el paso del tiempo se han ido modificando, favoreciendo y reivindicando afortunadamente, a los derechos de los trabajadores.

1.1. Epoca Antigua.

En este apartado hablaremos de Grecia y de Roma, civilizaciones que han sido muy importantes en la historia, y en donde se observará como era la estructura de sus poblaciones y cuales las condiciones laborales y sociales de las mismas.

1.1.1. Grecia.

La estructura de la población griega fué idéntica a

la de todos los pueblos de la antigüedad, ya que la esclavitud marcó en ellos una división profunda; y es así, como observamos que el hombre libre, pobre o rico, tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes, es decir, era un sujeto de Derecho, miembro o ciudadano de su Estado. Pero frente a él, se encontraba el esclavo, quien era considerado como un bien patrimonial, y de cuya vida disponía libremente el propietario, pues carecía de personalidad, era simplemente una cosa.

En este sentido, el autor Jesús Castorena nos señala lo siguiente: "Uno de los negocios más practicados en la antigüedad por sus grandes rendimientos, fué la compraventa y el alquiler de esclavos. Los esclavos eran masa indiferenciada, homogénea, como cualquier mercancía". (27)

Por otra parte, encontramos que entre el esclavo y el hombre libre habían clases intermedias, como la de los bárbaros o forasteros, que eran extranjeros que podían dedicarse al comercio, pagar impuestos y prestaban el servicio de las armas: y la clase de los metecos, la cual no tenía derechos

(27) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Fuentes Impresoras. México. 1984. p. 23.

ciudadanos, pero podía adquirir tierras.

El hombre libre, en cambio, con todos los derechos ciudadanos, integró típicas clases sociales determinadas por una diferente ocupación. Las principales fueron, la sacerdotal, constituida no nada más por los sacerdotes, sino también por los funcionarios, físicos, tesoreros y administradores; la de los nobles, que eran las personas que mantenían relaciones más o menos estrechas con la corte, como lo eran los consejeros, cronistas y guardias; la de los trabajadores del campo, de las minas, los artesanos y comerciantes; y la de los propietarios y banqueros.

En lo que se refiere a las condiciones laborales de los trabajadores, encontramos que estas eran sumamente duras, ya que por ejemplo, se daban largas jornadas en las cosechas del campo.

Y no solamente en el campo era difícil la situación, sino que, como nos comenta el autor Alberto Carro Izelmo: "El trabajo en las minas era evidentemente más penoso. Tenemos descripciones de las angostas y sinuosas galerías a gran profun-

idad, en malas condiciones de aireación. Sabemos que permanecían diez horas de trabajo en sus puestos, ya que el aceite de las lámparas estaba dosificado para esta duración". (28)

La población de Grecia satisfizo sus necesidades básicas por regla general, a través de la industria familiar, pero también por medio del trabajo de los esclavos y de los hombres libres para abastecer a la ciudad y llevar sus productos a círculos más amplios.

La práctica de un oficio en Grecia fué vista con desprecio por los hombres libres, sin embargo no fueron escasas las ocasiones en que los hombres libres se dedicaban a la arte sanía, y el artesano era a su vez productor y comerciante, produciendo para sí y para la ciudad.

Los artesanos arriegos se agruparon y constituyeron asociaciones de oficio, pero estas asociaciones de poco sirvieron, ya que no les preocupaban los problemas de trabajo de sus agremiados, ni los de las personas que tenían a su servi-

(28) CARNO IGUELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo. Séptima Edición. Bosch. España. 1986. p.p. 100 y 101.

cio y que fueron por regla general esclavos; por lo que se explica con ello por que razón en Grecia no hubo leyes de trabajo.

1.1.2. Roma.

En Roma, existían dos clases sociales: la de los patricios y la de los plebeyos. Los patricios eran los descendientes de las primeras familias que se establecieron en Roma, mientras que los plebeyos constituyen el resto de la población venida posteriormente. A su vez, la clase de los plebeyos se divide en rústica, integrada por pequeños propietarios del campo y en urbana, que eran los que se dedicaban a las actividades comerciales y artesanales.

Refiriéndose a estas dos clases sociales existentes en Roma, el autor Eugene Petit nos comenta que la clase de los patricios constituía una nobleza de raza, además de que sólo ellos podían participar en el mando o gobierno del Estado, y gozaban de todos los privilegios que se le concedían al ciudadano romano; y que por su parte, la clase de los plebeyos, también llamada la plebe, pasaba a ocupar en la ciudad una cate-

goria o rango inferior, ya que no tenían ninguna participación en el gobierno, se les tenía prohibido su ingreso a las funciones públicas, y además, no podían contraer matrimonio legítimo con los patricios. (29)

Los patricios y los plebeyos constituían o integraban a los ciudadanos, es decir, a los hombres libres y frente a éstos, se encontraban los esclavos, quienes como en todo pueblo antiguo eran utilizados para realizar las labores serviles más bajas; pero a diferencia de los demás pueblos, en Roma se reglamenta o legaliza la esclavitud, es decir, se institucionaliza, lo que trae consigo que las condiciones de vida de estas personas se vean muy afectadas, hasta llegar al punto que el amo podía disponer incluso de sus vidas.

Por lo que respecta a las causas originadoras de la esclavitud, tenemos principalmente las siguientes: a) la guerra, en donde el enemigo no tiene ningún derecho, y el vencedor puede apropiarse tanto de la persona, como de los bienes del vencido; b) los hijos de mujer esclava nacen esclavos; c) la condena por ciertos delitos y penas; d) el matrimonio de

(29) Cfr. PETIT, Eugene. DERECHO ROMANO. Porrúa. México. 1984. p.p. 29 y 30.

una mujer con un esclavo, que asimismo la convierte en esclava.

En cuanto a la extinción de la esclavitud, el autor Alberto Carro Igelmo nos señala que la fórmula general de producirse era por medio de la manumissio, la cual tenía distintas fórmulas, algunas de ellas muy rigurosas y rituales. De esta forma, se encontraba la manumissio vindicta, que consistía en la compra de su libertad por el propio esclavo; la manumissio censu, que se producía cuando el esclavo era inscrito como hombre libre en el censo; la manumissio testamenta, u otorgamiento por el causante de la libertad (mortis causae) y la manumissio ecclesia, que consistía en la libertad del esclavo mediante fórmulas religiosas. (30)

Por otra parte, es precisamente en Roma en donde se encuentran las disposiciones que regulan la prestación del tra bajo por cuenta ajena (subordinado y remunerado) a través de una figura denominada locatio conductio operarum que se trataba de un convenio por el cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios a otro, durante un determinado tiempo y mediante el pago de una remuneración.

(30) Cfr. CARRO IGELMO, Alberto José. ob. cit. p. 111.

Fué diferente de la locatio conductio rei (arrendamiento de cosas, animales o esclavos) y de la locatio conductio operis, que era más bien un contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de un trabajo que ésta realizaba a través del personal a su servicio, bajo su dirección y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada.

Distintas también, a la locatio conductio operarum, fueron las operae liberaris que correspondían más propiamente a los contratos de servicios profesionales (médicos, artistas, abogados, y otros) en los cuales la subordinación no aparecía.

No obstante lo señalado en los últimos párrafos, se puede decir que la reglamentación del arrendamiento de servicios dentro del sistema del derecho civil, no puede estimarse suficiente para afirmar la existencia del derecho del trabajo en Roma, pues se trataba de una institución aislada, reguladora de la relación de trabajo.

No se contaba, en consecuencia, con un cuerpo sistemático de instituciones laborales que justificaran la autono-

ma científica y didáctica del derecho del trabajo.

El carácter servil atribuido por la sociedad romana al trabajo del hombre, además del reconocimiento de la esclavitud, hacen imposible la existencia del derecho del trabajo en esa época.

Y por lo que se refiere a las agrupaciones de oficios y profesiones, éstas no pueden considerarse como un antecedente de los sindicatos, pues más que frentes de resistencia fueron asociaciones mutualistas de inspiración religiosa y carácter asistencial, es decir, organizaciones de defensa interna y de ayuda recíproca entre sus miembros, y su funcionamiento como sindicatos es poco factible, pues sus miembros no tenían conciencia de que eran trabajadores integrantes de una misma clase, y es precisamente la conciencia de clase un factor imprescindible para la existencia del derecho del trabajo y la vida de los sindicatos.

2. Edad Media.

En la Edad Media se da un extraño fenómeno social,

ya que el hombre comienza a dispersarse, se aísla mutuamente, lo que provoca su asentamiento en diversas ciudades. Cada ciudad era un todo, ya que debía de producir lo que necesitaba y tenía que consumir lo que producía, lo que daba como resultado que no se imbusieran largas jornadas de trabajo, pues en realidad era poco lo que se producía. Fue pues, una economía cerrada y de consumo local la que previó en esta época.

En la Edad Media, fueron tres las instituciones que tuvieron una directa e íntima relación con la historia social del trabajo, y son: la Iglesia, el Feudalismo y los Gremios.

Por lo que se refiere a la Iglesia, ésta, ejerció una influencia decisiva con su magisterio sobre todos los órdenes de la vida y naturalmente en el del trabajo. Su doctrina era seguida y obedecida sin discutir, y cuando, en algún momento, alguien quería romper la sumisión, la Iglesia pronto lo hacía volver al orden.

La Iglesia tenía un arma que influyó sobre el poder, y que era la excomunión, la cual desligaba a las personas del vínculo de obediencia y fidelidad; era como un rechazo o un

castigo para aquellos que la desobedecieran.

Precisamente por su participación en el poder y por la enorme influencia que tenía con el mismo, la Iglesia incurrió, en esta época en diversos abusos e inmoralidades que tuvieron que ser corregidos con posterioridad, como es el caso de evitar el matrimonio de los clérigos y la corrupción que se originaba también por el mismo poderío y dominio del que gozaba la Iglesia.

Por su parte, el feudalismo fué el sistema social, económico y político que estructuró a la Edad Media, y los elementos que lo integraban fueron los siguientes: a) donación de tierras hecha por el rey al noble en pago de servicios y como compromiso militar; b) establecimiento de un lazo de fidelidad entre el donatario (vasallo) y el donante (señor); c) irrevocabilidad de la donación, ya que las tierras dadas en el feudo son transmitidas a los herederos; d) reconocimiento en el vasallo de soberanía jurisdiccional, con lo cual se confunde la propiedad y el poder político. Consecuentemente el vasallo se adjudica el poder de señorío sobre los habitantes del feudo; e) conversión de los cargos políticos en privilegio privado y

hereditario, que ni el propio rey puede suprimir; y, f) el vasallo, a su vez, puede enfeudar otros feudos, con lo que se establece toda una jerarquía feudal.

El señor feudal tenía determinados derechos sobre sus vasallos y sus tierras, y por consecuencia la relación laboral existente entre ellos tenía que estar fundada en sentimientos de jerarquía, de sumisión, y sometida a un profundo poder de la autoridad señorial y eclesiástica.

Y por lo que se refiere a los gremios, diremos que éstos, eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agrumiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos.

Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los maestros eran los dueños de los medios de producción, y prácticamente eran los patrones; y por su parte los oficiales y los compañeros, eran los trabajadores.

Los gremios tenían sus propias leyes y reglamentos, y la jornada de trabajo se fijaba por los estatutos de cada gremio. Dichos estatutos regularon además de la jornada de trabajo, los descansos dominicales y religiosos, el despido, la reducción de la jornada en los días sábado, y los salarios.

La duración de la jornada de trabajo variaba según la época o estación del año y según el país, pero por lo general no pasaba de diez horas en verano y de ocho en invierno; y además se daba la prohibición de trabajo nocturno, pero esto, era provocado más por razones técnicas que por protección al trabajador, pues no se contaba con un adecuado alumbrado.

Debido a las contradicciones que surgieron en el seno mismo de los gremios, se fueron dando diferencias de clase, lo que provocó que se fueran extinguiendo con el tiempo; este proceso culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776 que suprimió la agrupación gremial, y con la Ley Chapelier de junio de 1791 que prohibió la asociación de las personas en general, y que fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

3. Época Moderna.

En la época moderna regían los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre y que se fundamentaba en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como consecuencia y derivación de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Esta corriente, esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, según los pensadores de esta corriente, un ser por naturaleza libre; y quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, es decir, el papel de Estado-policía.

Se sostenía que no había la necesidad de que estuviera presente ninguna clase de voluntad colectiva, refiriéndose obviamente al Estado, para organizar el mundo económico, ya que éste último marchaba por su propio impulso, y tampoco era necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería in-

terroonerse en su marcha.

La igualdad ante la Ley y la libertad para contratar son los factores jurídicos que incorporó la Revolución francesa al desaparecer el régimen corporativo, y con ello surgen jornadas de trabajo prolongadas y abusivas.

Estas largas jornadas laborales, fueron provocadas también por el requerimiento de una producción más grande y más intensa, debido a la creación y al crecimiento acelerado de los Estados modernos, y es por ello que se necesitaban más productos y a precios más reducidos para poder conquistar otros mercados; y para abaratar el producto se bajaban los salarios y se prolongaban las jornadas.

En esta época, el Estado, en razón del principio de la libertad para contratar, no intervenía y lo sagrado del comtrato impedía que la Ley limitara esa libertad para pactar, llegándose a fijar las jornadas de acuerdo a las necesidades de la industria, sin tomar en cuenta la situación de la mano de obra. Y es así, que con lo expuesto anteriormente, se puede decir que en esta época es en donde más se permitió abusar del

trabajador, ya que con el llamado principio de la autonomía de la voluntad, se consentía a las partes contratar libremente. lo que provocó que el trabajador, más desprotegido por naturaleza, tuviera que sufrir y soportar las condiciones de trabajo inhumanas y abusivas que se le imponían.

4. Época Contemporánea.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, y sobre todo en la clase trabajadora, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios. Es por ello que en la época contemporánea comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellas que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de los defectos de esa corriente, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto, luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Es así, como se reacciona en contra de esos abusos desencadenados por la libre contratación, los cuales, como ya se dijo, provocaron el trato más inhumano y abusivo en contra

de la clase trabajadora.

De acuerdo con lo que nos señala la Enciclopedia Jurídica OMEBA, encontramos que en esta época: "Decae el principio de la autonomía de la voluntad y comienza a imponerse la legislación que reduce los límites de la jornada, en forma obligatoria". (31)

Esta reducción de la jornada de trabajo comienza por aplicarse en tareas de mujeres y niños y en actividades pesadas y peligrosas, extendiéndose más adelante al trabajo de todo individuo, ya sea en trabajos manuales o intelectuales.

Gran influencia en todo lo anterior, tuvieron los pensadores socialistas que, en Carlos Marx y Federico Engels tienen a sus más valiosos representantes. La corriente de estos dos pensadores logra una gran trascendencia, ya que marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación. De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolu-

(31) Enciclopedia Jurídica OMEBA. ob. cit. p. 31.

ción, culminó con la promulgación de una Constitución en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores.

5. Referencia Histórica en México.

Después de haber analizado como se dieron las condiciones laborales y sociales en el mundo, desde la antigüedad con los griegos y los romanos, pasando posteriormente por la edad media y continuando con las épocas moderna y contemporánea, haremos ahora, un reseña histórica de nuestro País, para observar también como eran las condiciones sociales y de trabajo, primeramente en culturas tan importantes como la azteca y la maya; posteriormente abarcaremos la época colonial, el México independiente y la época pos-revolucionaria; y por último se hablará acerca del proceso de elaboración de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931 y de la manera en como quedó conformada dicha Ley.

5.1. Cultura Azteca.

El pueblo azteca se componía por diversas clases so-

ciales, entre las cuales se encontraban la de los macehuales, quienes constituían el común del pueblo y eran aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir; y la de los nobles y señores, que eran clases sociales privilegiadas que obtenían de la primera los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades. La clase social de los nobles estaba compuesta por los guerreros y los sacerdotes.

Sobre la clase guerrera recaían dos funciones fundamentales, que eran la de gobernar y la de hacer la guerra; el hacer la guerra era una actividad tan importante entre los aztecas, que cuando no la llevaban a cabo por conquista o porque fueran atacados, la decidían para hacer prisioneros y ofrendar víctimas a los dioses.

La clase de los sacerdotes, tan importante como la de los guerreros, tenía a su cargo la práctica de los ritos y ceremonias religiosas, y como se pensaba que era la que se comunicaba con los dioses, resultaba que la clase sacerdotal era la que indirectamente gobernaba a la población azteca.

La clase de los guerreros y la clase sacerdotal no

ejercitaban más actividad que las indicadas, y económica y laboralmente eran clases ociosas e inactivas.

No obstante lo anterior, en el pueblo azteca, salvo las obligaciones de construir las casas y de cultivar los campos de las clases superiores, la clase trabajadora siempre prestaba sus servicios de común acuerdo con quien los recibía, e incluso percibía una remuneración por dichos servicios.

El pueblo azteca generalmente se dedicaba a la agricultura, pero existían también comerciantes y artesanos.

Los trabajos forzados entre los aztecas estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes.

Por lo que se refiere a la esclavitud, ésta, no tuvo las características de la europea, ya que el esclavo nunca dejó de concebirse como una persona humana ni como una entidad jurídica, y jamás se le consideró como una cosa, además tampoco se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo.

En este mismo orden de ideas, el maestro Rubén Delgado Moya nos comenta lo siguiente: "En Roma, por ejemplo, la fuerza de trabajo se vendía con todo y aquel que la producía. En la antigua Tenochtitlan, sólo se vendía la fuerza de trabajo. Esta diferencia que anotamos es trascendental, pues en el Derecho Romano al hombre se le negaba su calidad humana, en tanto que en el Derecho Azteca, no". (32)

El esclavo podía tener un patrimonio, adquirir bienes y enajenarlos, y si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio; y algo también muy importante, el hijo del esclavo no nacía esclavo.

Las causas de la esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre, para poner en esclavitud al hijo, o del hombre libre a sí mismo.

Por su parte, los siervos o mayesques eran los trabajadores del campo; el siervo, era una especie de esclavo del

(32) DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977. p. 37.

dueño de la tierra.

Y los tamemes, que eran los hombres que ejercían la actividad de cargadores, eran la clase más baja del pueblo azteca, ya que eran un simple medio de transporte y sólo podían ejercitar esa actividad. Para llegar a desempeñar profesionalmente dicho oficio, era necesario prepararse desde niño y atenerse a las normas preestablecidas acerca de las distancias por recorrer y el peso que se debía cargar.

En resumen, se puede decir que las condiciones laborales y sociales imperantes en la cultura azteca fueron un tanto difíciles, pero nunca tan inhumanas y abusivas como las que acontecieron por ejemplo, en Grecia, en Roma o en la época moderna: sin embargo, la carencia de un sistema de normas jurídicas reguladoras de las relaciones de trabajo y la subsistencia de la esclavitud, además de los trabajos forzados, hacen imposible la existencia del derecho del trabajo en el pueblo azteca.

5.2. Cultura Maya.

El pueblo maya en su mayoría se dedicaba a la agri-

cultura, y su principal cultivo fué el maíz, que bastaba para cubrir un alto porcentaje de su alimentación, dieta que se completaba con el chile, el frijol y otros productos de recolección.

Los mayas no formaron un Estado a la manera actual, sino pequeñas ciudades-estados. La organización de todas ellas era, sin embargo, semejante y determinada por la base económica del pueblo, es decir, por la agricultura.

El rey contaba con la autoridad suprema, y a la muerte de este, le sucedía su hijo o su hermano menor, y es así como se formaban verdaderas dinastías.

Cuando las necesidades de la guerra lo exigían, se unían todas las ciudades formando una confederación y sólo entonces se acordaban de su origen común. Pero en tiempos de paz los reyes eran independientes.

Junto a los reyes gobernaban también los nobles y los sacerdotes; los nobles formaban una verdadera clase social, y de ellos salían los jefes de los pueblos y de las aldeas,

nombrados por el rey. El mismo rey nombraba a los jefes militares, que, en caso de guerra, mediante una rápida reclutación, reunían al ejército y lo dirigían.

Asimismo, se les consideraba nobles a los encargados de percibir los tributos, de los cuales vivían estos dirigentes; y de la misma clase, proceden también los encargados de vigilar el orden.

Por su parte, los sacerdotes componían una clase social destacada y respetada, pues eran los intelectuales de la pequeña ciudad-estado; ellos sabían cuando se debía sembrar y cosechar, ya que predecían la llegada de las lluvias. A ellos se recurría en el nacimiento, en el matrimonio, en la enfermedad y en la muerte; todo esto les daba una importancia cada vez mayor, y su influencia, en muchos casos llegaba a superar a la de los nobles y aún a la del propio rey, convirtiendo los pequeños grupos humanos en Estados teocráticos. Los sacerdotes eran, en efecto, los únicos que conocían el calendario, y eran también los que sabían representar por medio de la escritura jeroglífica, los hechos y las fechas. Todo esto les concedía un lugar destacado en la vida pública, y su afán de ostenta-

ción se manifestaba en las ceremonias rituales y en el tamaño de los centros religiosos.

Por otra parte, por debajo de esta clase dirigente religioso-nobiliaria se encontraba, mucho más numerosa, la clase popular, la clase trabajadora.

Las condiciones laborales de los trabajadores mayas eran un tanto difíciles, ya que el pueblo maya, dominado de un modo absoluto por la clase noble y embrutecido por las suerestiones de los sacerdotes, trabajaba intensamente.

El trabajador maya, dedicaba la mitad del año a sus trabajos agrícolas, y sin embargo no era dueño de la totalidad de las cosechas, ya que debía de entregar una parte de ellas, a las clases dirigentes. Sucedió lo mismo con los productos obtenidos de la caza y de la pesca, ya que el cuerpo de recaudadores de tributos se hacía cargo de la parte de estos productos que correspondían al rey, a los nobles y a los sacerdotes.

Durante los seis meses restantes del año en los que no se dedicaban a sus trabajos agrícolas, los trabajadores ma-

yas estaban obligados a una prestación personal al Estado, pues bajo las órdenes de la clase directora, tenían que explotar las minas de piedras preciosas, trabajaban en las canteras, transportaban grandes bloques y construían los templos, es decir, durante esta otra época del año se dedicaban a la realización de obras públicas.

Por otra parte, en la Enciclopedia UTEHA se hace referencia a la condición de los esclavos y se nos señala lo siguiente: "Aún era más dura la condición de los esclavos. Adquiridos por compra o reducidos a esta miserable condición por la rígida Ley de la guerra, el esclavo no tenía derecho a nada. Trabajaba en las más duras faenas sin remuneración y su vida, escasamente considerada, terminaba algunas veces en el ara de los sacrificios". (33)

La vida diaria del trabajador maya estaba sujeta a una práctica inalterable, pues mientras duraban las faenas campesinas, el hombre se levantaba entre las tres y las cuatro de la mañana y tras un ligero desayuno se encaminaba al

(33) Enciclopedia UTEHA. T. III. Segunda Edición. Unión Tipográfica Hispano Americana. México. 1956. p.p. 52 y 53.

campo; al medio día descansaba y aprovechaba para comer, y posteriormente, ya de regreso al hogar, la mujer le tenía preparado un baño caliente tras el cual cenaba, y después, platicaba hasta las ocho de la noche con su familia, hora en la que se iba a acostar.

Como vemos, las condiciones laborales y sociales de los trabajadores mayas fueron muy difíciles, ya que durante todo el año trabajaban primero en las cuestiones agrícolas, y posteriormente en lo relacionado con los trabajos que le encargaba el Estado, y lo peor de esto, era que una parte del fruto y esfuerzo de su trabajo tenían que entregarlo a las clases dirigentes por concepto de recaudación de tributos.

En general el trabajo maya tuvo un carácter místico, pues a través de los centros ceremoniales y edificios religiosos, el pueblo ofrecía a los dioses la obligación del trabajo que por arduo y fatigoso que fuera, se interpretaba como un acto devoto, como una especie de gratitud hacia los dioses.

5.3. Epoca Colonial.

En la época colonial el trabajo estuvo sujeto a dos

régimenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo.

El trabajo de la ciudad se realizaba por regla general bajo sistemas corporativos. En España, como aconteció en toda Europa, prevalecía la forma artesanal de producción, y es por esto que es comprensible que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladaran a México las instituciones que se conocían y se practicaban en la península ibérica; fué así como se implantó en nuestro país el régimen corporativo.

Los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo, ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo; además, las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismos a su conveniencia y luego eran aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el virrey sin mayores cambios.

Por su parte, el taller artesanal se encontraba bajo las inflexibles directrices del sistema gremial, y se regulaba precisamente por las ordenanzas y reglamentos de estos

gremios. En este sentido, el maestro José Dávalos nos comenta lo siguiente: "En los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz. Con una mentalidad feudal, en vez de aprovechar la destreza manual de los indígenas, se restringía la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje y celebración de exámenes para aspirar al grado superior". (34)

El acceder a la categoría de maestro, constituía también un verdadero privilegio para unos cuantos, lo que provocó el surgimiento de una pequeña burguesía industrial representada por los maestros, en su mayoría españoles, quienes monopolizaban la producción de los oficiales, aprendices e indígenas.

Por otra parte, las llamadas Leyes de Indias, integraron un cuerpo muy novedoso de legislación social protector de la dignidad y el trabajo de los indios; estas Leyes, se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el fin de evitar la voraz explotación a la que eran sujetos los indios de las tierras conquistadas.

(34) DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988. p. 29.

Por lo que se refiere a la materia laboral, las Leyes de Indias se refirieron a las siguientes disposiciones:

a) La idea de la reducción de las horas de trabajo; b) La jornada de ocho horas; c) Los descansos semanales; d) El pago del séptimo día; e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes; f) La tendencia a fijar el salario; g) La protección a la mujer durante el embarazo; h) La protección contra labores insalubres y peligrosas; i) El principio de proporcionar casas habitación higiénicas, y, j) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Es indudable la calidad social y humana de las numerosas disposiciones contenidas en estas Leyes, sin embargo, lamentablemente su valor fué histórico más que positivo y práctico, pues no funcionaron en la realidad, ya que las diferencias sociales, económicas y políticas tan pronunciadas entre los conquistadores y los conquistados, hacían imposible la realización o ejecución de sus fines.

En la época colonial también existieron los trabajos forzosos, y es así, como aparece la figura de la encomienda, que consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los cuales debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana. Si bien la encomienda originalmente tuvo fines proteccionistas, posteriormente de generó en un sistema de explotación, el cual, a través de diversos ordenamientos se fué tornando cada vez más injusto.

Paulatinamente la encomienda fué perdiendo eficacia, a cambio de lo cual fueron surgiendo nuevos sistemas de trabajo como el repartimiento, el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo. El servicio que se prestaba por repartimiento era obligatorio para los varones de entre dieciocho y sesenta años de edad, situación que debía ser constatada por un funcionario denominado juez repartidor.

En relación a lo anterior, el maestro José Dávalos nos señala lo siguiente: "El sistema de repartimiento se pres-

tó a un sinnúmero de abusos e injusticias. Una vez que el juez repartidor señalaba a las autoridades de un pueblo el número de indigenas que deberían enviar a los lugares donde se necesitaba su mano de obra, era una obligación para los indigenas hacerlo, pues de lo contrario se hacían merecedores a severas multas". (35)

El trabajo forzoso de los esclavos fué una cruel realidad durante la Colonia, además fueron considerados, como aconteció en Grecia y en Roma, como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que podía disponer el dueño.

5.4. México Independiente.

El decreto dado por Miguel Hidalgo, de 6 de diciembre de 1810 por el cual se abolía la esclavitud, los tributos y las injusticias que pesaban sobre los indios, y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indiscutible que los autores

(35) Ibid. p.p. 26 y 27.

de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país.

Con referencia a lo anterior, el autor Jesús Castorena nos menciona lo siguiente: "Desgraciadamente ese sentido social se perdió. La pérdida obedeció a la forma en que se consumó nuestra Independencia. Había que arrebatarla de las manos insurgentes, para que el movimiento se redujera a una desvinculación de España". (36)

El movimiento independiente no tuvo la finalidad de derogar el régimen corporativo que se había constituido en México, sin embargo, algunas de las ordenanzas de esos gremios entraron en desuso a partir del triunfo de dicho movimiento.

Las que sí tuvieron la finalidad de poner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías, bienes a los que se hizo extensiva la desamortización; de esta forma, al perder las cofradías sus propiedades,

(36) CASTORENA, J. Jesús. ob. cit. p. 42.

las correspondientes corporaciones dejaron de tener la base de sustentación que había prolongado su existencia.

Se tenía la idea de que la Independencia de México iba a dar como resultado un remedio eficaz sobre los problemas sociales del país, sin embargo el régimen de libertad que se instauró con el movimiento independiente no pudo tener esa consecuencia o desenlace, y por lo tanto, persistieron las prácticas del trabajo forzoso y de la esclavitud.

En términos generales, en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento independiente y durante algunos años más, las condiciones laborales y sociales de los trabajadores continuaron muy difíciles y tal vez hasta peor, porque a su ya precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica del movimiento independiente.

5.5. Época pos revolucionaria.

Luego de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, y después de escuchar las opiniones de diversos

diputados relativas a la inclusión de algún capítulo o título sobre el derecho del trabajo en la Constitución, el Presidente Venustiano Carranza procedió a encargar al constituyente José Natividad Macías la redacción del nuevo título sobre el trabajo; y es así como el 23 de enero de 1917 es aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes el artículo 123 constitucional, el cual queda legalizado una vez que se promulga la Constitución el 5 de febrero de 1917.

En los años que le sucedieron a la Revolución, hubieron varias leyes y proyectos legislativos relativos al trabajo, en nuestro país, hasta llegar a la Ley Federal del Trabajo de 1931, situación que a continuación estudiaremos en el presente apartado.

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, sin embargo, hubieron dos consideraciones que determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión, la primera de ellas era la convicción de que contrariaba el sistema, y la segunda, el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas

y requerían una reglamentación diferente; por estas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 se dijo que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberían expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.

Una de las Leyes más importantes en materia laboral, fué la que se expidió en el Estado de Veracruz el 14 de enero de 1918, la cual fué un modelo para las Leyes de las restantes entidades federativas, y más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley de Veracruz, señaló como una de sus finalidades la de remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución.

Entre las disposiciones más importantes de esta Ley, estaban las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, y en el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga, lo cual ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero.

También se dieron distintas legislaciones y proyectos legislativos para el Distrito y territorios federales, y es así como en el año de 1925 se expidió la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas relativos a la figura de la huelga. Un año después, se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Posteriormente, en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

Por lo que se refiere a los proyectos legislativos, tenemos que en el año de 1919, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de Ley, en el que se encontraba la reglamentación del derecho obrero a la participación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro. En el año de 1925 se formuló un segundo proyecto, de cuyos principios destaca la tesis de que el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía.

Por otra parte, la Declaración de Derechos Sociales de 1917 fortaleció a los trabajadores para beneficio del trabajo, ya que el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República creando sindicatos, fe-

deraciones y confederaciones; sin embargo, no obstante los beneficios alcanzados, los trabajadores no se encontraban satisfechos, ya que se les daba a éstos, distintos tratamientos al existir diferentes legislaciones en cada región.

También se dieron algunos conflictos colectivos y huelgas que se extendían a dos o más entidades federativas, y ninguna de las cuales podía intervenir, ya que al tener una legislación diferente sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

La contradicción y carencia de unidad entre las diversas legislaciones locales, provocaron desigualdades y especulación con los trabajadores de una misma zona económica, por lo que el poder revisor de la Constitución se vió en la necesidad de modificar en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración, y propuso como solución que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Y es así como se abrió el camino para la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931 aplicable en to

da la República Mexicana, a la cual analizaremos en el siguiente apartado.

6. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fué el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

Es así, como el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de este propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal a la cual le presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo; este documento, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, e inmediatamente después el Presidente Emilio Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Fe

deral del Trabajo, pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que intervino de manera primordial el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dió el nombre de Código, sino el de Ley. Dicho Proyecto, fué discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión en donde fué ampliamente debatido, y después de algunas modificaciones, fué aprobada y promulgada la Ley Federal del Trabajo el día 18 de agosto de 1931, y publicada en el Diario Oficial de la Federación diez días después, ésto es, el viernes 28 de agosto del mismo año.

El método de compilación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fué el de catalogar en once títulos la materia laboral de la manera siguiente: 1o. Disposiciones generales; 2o. Del contrato de trabajo; 3o. Del contrato de aprendizaje; 4o. De los sindicatos; 5o. De las coaliciones, huelgas y paros; 6o. De los riesgos profesionales; 7o. De las prescripciones; 8o. De las autoridades del trabajo y de su com

potencia; 9o. Del procedimiento ante las Juntas; 10o. De las responsabilidades; y, 11o. De las sanciones.

Independientemente de los valores reales de la Ley Federal del Trabajo de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante por parte de la clase trabajadora. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la Ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales.

C A P I T U L O T E R C E R O

Marco Jurídico

En este capítulo hablaremos de la manera en como está establecida la jornada de trabajo tanto en las distintas fracciones del Artículo 123 Apartado A de la Constitución, como en los diversos artículos relacionados a este tema en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

Abarcaremos también comentarios de algunos autores respecto de la jornada laboral, con el fin de conocer diversas opiniones en relación con este tema.

Y por último, incluiremos en este capítulo algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la jornada de trabajo, para complementar de una mejor manera nuestro trabajo.

1. Reglamentación Constitucional de la Jornada de Trabajo.

De acuerdo con el Artículo 123 Apartado A de nuestra Constitución Política, toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil; y para hacer posible lo anterior, se

promoverán la creación de diversos empleos.

El Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, estas leyes también regirán en todo contrato de trabajo.

De tal forma, y ya refiriéndonos a la jornada laboral, encontramos que en la fracción I de este Artículo 123 se establece: "La duración de la jornada máxima será de ocho horas". Esta limitación a la jornada de trabajo se debe a que el legislador busca hacer más humana la prestación del servicio, más acorde a la naturaleza del hombre y a sus propias necesidades, como portador de valores trascendentes.

La restricción de la jornada laboral responde a razones de diversa índole, como son: médicas, psicológicas, económicas y sociales entre otras; por lo tanto, no puede considerarse como un simple capricho de los trabajadores el luchar por su reducción. Lo que se pretende con limitar la jornada laboral es, entre otras cosas, preservar la salud del trabajador,

evitando accidentes de trabajo y disturbios emocionales originados por el cansancio; mantener un elevado nivel de productividad, laborando en plenitud de facultades; permitir al trabajador tener una vida familiar y social; dar al trabajador la posibilidad de divertirse, de distraerse, de seguirse preparando para alcanzar metas más altas.

El establecer un máximo a la jornada, no quiere decir que deba ser necesariamente de esas magnitudes, sino que significa que no podrá exceder de esos límites; consecuentemente, por vía contractual podrán fijarse jornadas menores.

Por otra parte, la fracción II señala: "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años".

El limitar la jornada nocturna responde a la hipótesis de que el trabajo nocturno exige mayor tensión y esfuerzo para los trabajadores, lo cual puede provocar entre otras co-

sas, accidentes de trabajo y disturbios emocionales; es decir, lo que se pretende con reducir el trabajo nocturno es preservar la salud de los trabajadores, tanto en el aspecto físico como en el emocional. Y por otra parte, el prohibir las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y cualquier otro trabajo después de las diez de la noche para los menores de dieciséis años, responde al hecho de que se considera que estos menores todavía no tienen ni la capacidad física ni la emocional para realizar este tipo de trabajos, es decir no son aptos, y por lo tanto podría ocasionárseles un daño irreparable en su salud si se les permitiera laborar en estos trabajos.

Siguiendo con el estudio constitucional de la jornada de trabajo, encontramos que en el Artículo 123 fracción III se estipula: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas".

En este caso, tenemos que además de que la jornada de trabajo de los menores de dieciseis años no podrá exceder

de seis horas diarias, este lapso de tiempo también deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, y entre los distintos periodos de dicha jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Por su parte, la fracción IV del mismo ordenamiento nos señala: "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos".

Esta fracción también contiene un amplio sentido humanitario, pues todo trabajador tiene la necesidad imperante de descansar tanto física como mentalmente de las labores realizadas a lo largo de una semana; y por tal motivo el legislador estableció que el trabajador disfrutará por lo menos de un día de descanso por cada seis días de labores con goce de salario íntegro, es decir, esta fracción abre la posibilidad de que por vía contractual se puede estipular un descanso mayor para los trabajadores.

Asimismo, de acuerdo con la fracción XI "Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un

cien por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajos". Por su parte, el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, hace también mención de la jornada extraordinaria, pero a diferencia de la Constitución en la Ley se señala: "podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". Es decir, la Constitución señala que no se puede trabajar tiempo extra "más de tres veces consecutivas", esto es hasta quince horas a la semana, y la Ley prescribe que no se puede trabajar ese tiempo por "más de tres veces en una semana", es decir hasta nueve horas a la semana.

En este caso, la norma que debe aplicarse, es la que más favorezca al trabajador, y por consiguiente, lógicamente la norma más favorable y, por lo tanto la aplicable, es la contenida en la disposición de la Ley Federal del Trabajo, pues es la que ofrece menos posibilidades de quebrantar el tiempo para el descanso, y por consiguiente el trabajador contará con un mayor tiempo libre para recuperar sus energías, para convi-

vir con su familia y para seguirse educando.

Por último, en la fracción XXVII del Artículo 123 constitucional se estipula: "Serán condiciones nulas y no obligarán 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".

Lo anterior se refiere a que si a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje las condiciones laborales de un trabajador son notoriamente excesivas, y por ende inhumanas, aunque se hayan estipulado expresa o tácitamente en un contrato, por el hecho de contrariar las disposiciones legales, serán nulas de pleno derecho.

2. Regulación de la Jornada Laboral en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970.

En este apartado hablaremos de los artículos relacionados a la jornada laboral contenidos en nuestra Ley Federal del Trabajo, incluyendo además comentarios de algunos autores

al respecto.

Por su parte, el artículo 58 señala: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

En este orden de ideas los autores Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera comentan: "Generalmente se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo anterior desvanece cualquier duda al respecto, pues hasta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore". (37)

Actualmente, si el trabajador se presenta a su trabajo, y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada laboral al mantenerse a disposición del

(37) Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Sexagésima Primera Edición. Porrúa. México. 1989. p. 54.

patrón para prestar su trabajo.

Refiriéndose también a lo anterior, el autor Juan Climent Beltrán nos advierte: "El concepto de tiempo a disposición del patrón, para computar la jornada de trabajo, debe entenderse, tanto durante la prestación de servicios, como cuando el trabajador permanece inactivo en el lugar de trabajo, por no haberle proporcionado las herramientas, materias primas necesarias, o cualquiera otra causa imputable al patrón; esto es, todo el tiempo en que el trabajador se encuentra subordinado al patrón, dentro de la relación laboral". (38)

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

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

(38) Ley Federal del Trabajo. Comentada por Climent Beltrán, Juan B. Esfinge. México. 1970. p. p. 74 y 75.

Como podemos observar, este artículo trata de conciliar o armonizar el principio de la autonomía de la voluntad con el de la jornada humanitaria, para que las partes puedan libremente determinar la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo, para ser realmente humanitaria debe tomar en cuenta dos aspectos: 1) No debe exceder de ocho horas y, 2) Debe fijarse tomando en cuenta la naturaleza del trabajo, con objeto de evitar que sea una jornada notoriamente excesiva o inhumana, dada la índole del trabajo.

Artículo 60. "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

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

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

Analizando este artículo, encontramos que el mismo sólo hace referencia a que la jornada de trabajo de acuerdo con la hora en que ha de prestarse el servicio, y el tiempo que debe durar tal prestación será de tres clases: diurna, nocturna y mixta, cada una de ellas con sus respectivos lapsos de tiempo.

Por su parte el artículo 61 de nuestra Ley señala: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

En relación al artículo anterior el autor Francisco Breña Garduño nos comenta: "Pese a la disposición terminante de este artículo, debe tenerse siempre presente la jornada humanitaria, cuya aplicación puede conducir a que el tiempo legal sea disminuido en atención a que el trabajo a realizar, aún estando dentro del límite señalado por la Ley podría resultar dañino para el trabajador". (39)

(39) Ley Federal del Trabajo. Comentada por Breña Garduño, Francisco. Segunda Edición. Harla. México. 1988. p. 110.

Es decir, la Ley sólo nos señala un límite máximo para la jornada laboral, y por consiguiente si el trabajo a realizarse pudiera ocasionar un perjuicio en la salud física o mental del trabajador, entonces dicho límite podrá ser disminuido de acuerdo con la naturaleza del trabajo a efectuarse, sin que con ello se estuviera contrariando lo establecido por la Ley.

Artículo 62. "Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5 fracción III".

Dicho artículo 5 señala: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Sabemos que la jornada máxima es de ocho horas, pero cuando se trate de labores en extremo peligrosas, inhumanas,

notoriamente excesivas o que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada de trabajo máxima ya no será de ocho horas, sino menor, es decir, la jornada de trabajo deberá de ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo. La determinación de esta jornada corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Continuando con el estudio de la jornada laboral en nuestra Ley Federal del Trabajo, encontramos que el artículo 63 establece: "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos".

En este sentido el maestro Baltasar Cavazos Flores nos comenta lo siguiente: "Durante dicho descanso los trabajadores pueden tomar sus alimentos, si así lo desean. No existe obligación por parte de la empresa de conceder otra media hora para tomar alimentos". (40)

El descanso de media hora que establece el artículo

(40) Ley Federal del Trabajo. Comentada por Cavazos Flores, Baltasar. et. al. Décima Octava Edición. Trillas. México. 1985. p. 147.

63 durante la jornada continua del trabajo, se trata de un descanso mínimo obligatorio, ya que se ha considerado que el trabajo continuo durante ocho horas no solamente es perjudicial para la salud del trabajador, sino que el cansancio natural aumenta el peligro de los accidentes de trabajo.

Cabe señalar que la Ley no especifica el momento en que el trabajador debe descansar, sino que sólo establece que la media hora de reposo la deberá disfrutar dentro de su jornada, por lo que deberá pactarse entre trabajadores y patrones, en el reglamento interior de trabajo, las horas y lugares en que los trabajadores podrán reposar durante su jornada.

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

La anterior disposición obedece a que el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo, no obstante que se encuentra reposando o tomando sus alimentos, ya que al no poder salir del area de trabajo, continúa subor-

dinado al patrón, y por lo tanto es válido que la Ley señale que ese lapso sea considerado como tiempo efectivo laborado.

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

En estos casos de emergencia podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo, ya que este tipo de labores se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar la vida de sus compañeros, del patrón y la existencia de la empresa misma, la cual es la fuente de trabajo, pero esta prolongación será sólo por el tiempo necesario para evitar tales males.

Es evidente que estas jornadas de emergencia, tienen un indiscutible sentido de humanidad y solidaridad y el trabajador tiene la obligación jurídica de trabajarlas, pues si se niega puede producirse la rescisión de la relación laboral por causa imputable al trabajador; sin embargo, existe una excep-

ción a lo anterior, pues si el trabajador se encuentra enfermo, y el realizar dicho trabajo de emergencia le ocasiona un agravio o empeoramiento en su salud, entonces no tiene la obligación de realizar ese trabajo, y por lo tanto en este caso, no se produce la rescisión de la relación laboral.

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

La interpretación que se le puede dar a este artículo es que el patrón tiene la facultad de exigir los servicios extraordinarios del trabajador, ya que este último no puede eludir el trabajo extraordinario cuando existan circunstancias, también extraordinarias que así lo requieran, pues este tipo de labores constituye una necesidad de la producción, a la cual no solamente el patrón debe aportar su capital, sino también el empleado su fuerza de trabajo. Mientras no se rebasen los límites legales, es decir, que no se exija trabajo extraordinario por más de tres horas diarias, ni por más de tres veces en una semana, los patrones tienen justificación legal para requerir a los trabajadores que laboren dicho tiempo ex-

traordinario.

Por su parte, el artículo 67 establece: "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

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

Si analizamos la primera parte de este artículo 67 observamos que hace alusión al artículo 65 en relación a la forma en como debe retribuirse la jornada de emergencia, es decir a aquellos casos que por siniestro o riesgo inminente peligran la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia misma de la empresa, y que por consiguiente tenga que prolongarse la jornada laboral.

Y el segundo párrafo de este artículo 67 se refiere a la retribución que debe pagarse por la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, siem-

pre y cuando dicha prolongación no exceda de nueve horas a la semana.

Y por último, el artículo 68 señala: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

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

El espíritu de esta disposición es impedir al patrón la facultad de exigir al trabajador laborar más allá de los límites permitidos, sin embargo, en el caso de que el trabajador laborara un tiempo extraordinario que excediera de nueve horas a la semana, la Ley obliga al patrón a retribuirle con un doscientos por ciento más, es decir se le pagará un total del trescientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria de trabajo.

3. Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

JORNADA DE TRABAJO, DURACION DE LA.- Cuando un trabajador es contratado sin pactarse expresamente que su jornada será sólo de una fracción de la ordinaria, y que debido a esa circunstancia se le remunerará con menos del salario mínimo, la presunción lógica y jurídica es en el sentido de que fué contratado para desarrollar una jornada regular con derecho por lo menos al salario mínimo, de manera que si dentro de un juicio obrero-patronal alega el empleador que el trabajador sólo desarrolla una fracción de la jornada normal, es aquél a quien corresponde probar esta situación excepcional.

Amparo directo 4058/1955. Carlota Espinoza. 10. de agosto de 1956. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Martínez Adame. Secretario: Lic. Manuel Alcaraz del Río.

Cuarta Sala. Boletín 1956. p. 584.

JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA.- La jornada de trabajo de acuerdo con la Ley Laboral, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, no señalándose mínimo en el desempeño de la misma, sino

sólo máximos, por lo cual, es perfectamente válido establecer entre el patrón y el trabajador una jornada de trabajo de cuatro horas para los días sábados, ya que con la misma no se desbordan los máximos.

Amparo directo 171/77. María Magdalena García. 30 de septiembre de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Villagas Vázquez.

Informe 1977. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.
p. 404.

JORNADA, PROLONGACION DE LA. OBLIGACION DE ACREDITAR SU NECESIDAD.- Para que el patrón obligue a los trabajadores, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa a que se refiere el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, a prolongar su jornada de trabajo, o para que pueda sancionarlos en caso de no acatar la orden según lo establecido por el Reglamento Interior de Trabajo, es necesario que el patrón acredite que efectivamente en la especie concurrieron las circunstancias señaladas a que se refiere el citado artículo.

Amparo directo 5540/78. Compañía Minera de Cananea, S.A. 31 de enero de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Javier Mijangos Navarro.

Cuarta Sala. Informe 1979. SEGUNDA PARTE. Tesis 115.
p. 79.

JORNADA DIARIA. PUEDE EXCEDER DE OCHO HORAS. SIN QUE DE LUGAR AL PAGO DE HORAS EXTRAS.- El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de labores a fin de que se permita a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Por ello, válidamente puede pactarse un horario superior al de ocho horas diarias, que es la jornada legal, sin exceder de 48 horas a la semana, para descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad, sin que esa circunstancia pueda dar lugar a reclamar como horas extraordinarias las que excedan de dicha jornada diaria.

Amparo directo 14/90. Celina Israel Contreras Anzures. 9 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretaria: Esperanza Rocío Gabriel.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No.55.

Julio de 1992. p. 45.

JORNADA SEMANAL, DISTRIBUCION DE LA, EN NUMERO MENOR DE DIAS AL MAXIMO LEGAL. PAGO DE DESCANSOS OBLIGATORIOS.- Si en un contrato colectivo se establece la jornada semanal y se distribuye dentro de un número menor de días de acuerdo con lo establecido por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, los días de descanso obligatorio deberán ser pagados conforme a las horas que les corresponda de acuerdo con la distribución que se haya hecho.

Amparo directo 5212/78. Acermex, S.A. 10 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Cuarta Sala. Informe 1979. SEGUNDA PARTE. Tesis 116. p. 80.

JORNADA DE TRABAJO, AMPLIACION AUTORIZADA DE LA, EN CASOS DE URGENCIA.- Si bien el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor que el permitido por la propia Ley, no menos cierto es que los artículos 65, 66 y

68 del mismo Código Obrero autorizan la prolongación de la jornada ordinaria hasta por tres horas diarias y tres veces por semana, inclusive, hasta por todo el tiempo que sea necesario, en casos urgentes e indispensables.

Amparo directo 2306/1976. Eduardo Nájera Cisneros. 27 de septiembre de 1976. 5 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez.

Cuarta Sala. Informe 1976. SEGUNDA PARTE. Tesis 34. p. 22.

JORNADA SEMANAL, DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE LA, POR CONVENIO. SANCION IMPROCEDENTE.- Si bien es cierto que los artículos 59, párrafo primero, y 61 de la Ley Federal del Trabajo establecen que: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales" y que "la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta", respectivamente, y aún cuando en autos se encuentre acreditado que los trabajadores al servicio de una empresa laboran ocho horas con treinta minutos los días de lunes a viernes de cada semana, lo que significa que, en principio, podría

establecerse que la jornada excede al máximo legal, no es menos cierto que si existe la manifestación de la empresa, no contradice en forma alguna, en el sentido de que de común acuerdo empresa y trabajadores convinieren en establecer un horario de trabajo que permitiera a los trabajadores descansar, además del séptimo día, los sábados por la tarde, como el antes citado artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo segundo, establece un caso de excepción a la duración de la jornada de trabajo, al expresar que:

"Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente", de cuyo texto se concluye, ya que de otra manera no tendría razón de que el legislador así lo hubiera concebido, que a efecto de que los trabajadores estén en aptitud de descansar, dedicar mayor atención a sus familias, etc., no laboraran los sábados por la tarde aumentándose con ello el descanso del séptimo día y distribuyéndose las horas de trabajo de la semana de 48 horas, sin más limitaciones, debe entenderse, que la distribución que las partes acordaren no constituye una jornada inhumana, por excesiva. Luego entonces, si se encuentra acreditado que

la empresa y sus trabajadores convinieron en repartir las horas de trabajo en la semana a efecto de que éstos no trabajaran los sábados por la tarde, estableciendo una jornada diurna de ocho horas con treinta minutos, que si bien excede en treinta minutos la jornada legal, no puede estimarse por ello que sea excesiva porque rebase el límite legal, ya que la Ley establece la posibilidad de repartir la jornada de trabajo, en beneficio de los trabajadores, para que éstos puedan disfrutar de un mayor descanso, resulta innegable que al ajustarse la empresa a lo establecido por la Ley de la materia, no puede ser acreedora a sanción alguna. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 684/72. Cia. Industrial de Cilindros, S.A. 7 de febrero de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús Ortega Calderón.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca.
Volumen 50. SEXTA PARTE. p. 39.

C A P I T U L O C U A R T O

Análisis socio-jurídico de la Jornada de Trabajo de 40 horas

En este capítulo hablaremos entre otras cosas, de la necesidad de reducir la jornada semanal a cuarenta horas, tomando en consideración para ello distintos aspectos o fundamentos de índole social, cultural, económicos y otros más.

Incluiremos además los textos del Convenio número 47 y de la Recomendación número 116 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refieren a la jornada de 40 horas y a la reducción de la duración del trabajo, respectivamente, examinando el contenido de cada uno de ellos.

Nos referiremos también a las cláusulas de algunos contratos colectivos de trabajo de empresas que ya han adoptado la reducción de la jornada semanal.

Y por último, hablaremos de las consecuencias de implantar una jornada semanal de trabajo de 40 horas, tanto en el aspecto legal como en el social.

1. La necesidad de reducir la jornada semanal a 40 horas.

Pundamentos similares a los que promovieron la campaña mundial en pro de la jornada máxima de ocho horas o la semanal de cuarenta y ocho, suscitaron, desde la cuarta década del siglo XX, un movimiento obrero, apoyado especialmente en los avances técnicos, para adoptar la semana de cuarenta horas, con distribuciones distintas, aunque predominan dos fórmulas: trabajar ocho horas de lunes a viernes o trabajar esos días siete horas y completar las cinco faltantes en la mañana del sábado. Lo primero cuenta con el apoyo de la clase trabajadora, para disfrutar de una larga tregua semanal en sus tareas; mientras que el otro criterio se sustenta por sectores empresariales, basándose en que el rendimiento es mayor fijando el tope diario en siete horas que en ocho.

Tanto el sector empresarial como el obrero-laboral han sostenido en los últimos tiempos la discusión en relación a la implantación de la jornada semanal de cuarenta horas comprendidas de lunes a viernes.

La reducción de la jornada laboral y la implanta-

ción de un salario más justo para los trabajadores, parecen ser los problemas más inquietantes tanto para la clase trabajadora como para el sector empresarial.

Por una parte, los empresarios mencionan que reducir la jornada semanal de trabajo sería una medida inflacionaria, y que por el momento no tiene cabida en la economía del país, la cual necesita de mayor productividad.

Por otro lado, los representantes obreros argumentan que dicha medida representa un beneficio común, y que además constituiría una reivindicación histórica de los trabajadores, repercutiendo favorablemente en la economía nacional ya que se crea un mayor número de fuentes de trabajo, combatiéndose en esa forma el problema del desempleo en que vive nuestro país.

Generalmente, los patrones buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, por esto los trabajadores siempre han buscado la reducción de la jornada de trabajo.

El reducir la jornada laboral no constituye un capricho de los trabajadores, sino que atiende a diversos aspectos o fundamentos de distinta índole, como son: eficacia, sociales, culturales, económicos, psicológicos y familiares.

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada disminuye la capacidad del trabajador, produciendo cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón, ya que además de no contar con los servicios del trabajador por estar convaleciente afectando con esto la productividad de la empresa, tiene también en los casos de incapacidad temporal, la obligación de pagar íntegramente el salario al trabajador mientras subsista la imposibilidad de trabajar.

El social. Un aspecto o interés de orden social conduce a justificar el acortamiento de la jornada. El hecho de gozar de un mayor número de horas para el descanso, conduce a que el individuo se incorpore a la vida ciudadana, se desenvuelva y conviva con el medio social que lo rodea, lo cual es

de indudable valor para su actuación útil a la colectividad.

En cuanto al aspecto cultural podemos señalar que al reducirse la jornada laboral, se le permitiría al individuo una mayor y mejor formación educativa.

Sabemos bien que una buena parte de los trabajadores del país son individuos con muy bajos niveles de educación, lo cual no beneficia en lo absoluto a nuestro país, ya que el mismo requiere de gente mejor preparada, pues sólo de esta forma podremos tener trabajadores mejor capacitados y por ende más productivos.

Económicamente hablando, el reducir la jornada de trabajo repercutiría notablemente en el aumento de la productividad, pues al contar el trabajador con un mayor número de horas para el descanso, lógicamente prestaría sus servicios en plenitud de facultades, y por lo tanto la empresa y por ende el patrón, se verían beneficiados en gran medida.

Además, los mismos trabajadores podrían trabajar las

restantes ocho horas pero remunerándoselas como tiempo extraordinario, lo cual encontraría un beneficio en la economía de sus hogares.

Otra de las formas en que podría aprovecharse ese lapso de tiempo, es que fuera laborado por otros trabajadores, creando así nuevas fuentes de empleo.

Por otra parte, en torno al aspecto psicológico, es evidente que una jornada de trabajo prolongada acumula fatigas que pueden, a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad, además, laborar en constante presión sin el suficiente descanso provoca que el trabajador se desconcentre, situación que puede provocar un accidente de trabajo.

En lo que se refiere a lo familiar, podemos mencionar que si un trabajador cuenta con un mayor tiempo para convivir con su familia y para desarrollar vínculos de amistad, permitirá a dicho empleado romper con la tensión a que está sujeto en virtud del trabajo, logrando con esto que pueda recuperar parte de las energías perdidas a lo largo de la faena

semanal, y por lo tanto reintegrarse al empleo con mayores bríos, con más ánimo, o por lo menos con la disposición debida.

Por otra parte, encontramos que la Organización Internacional del Trabajo ha creado distintos instrumentos con el fin de proteger al máximo a los trabajadores. En este sentido, el autor José Barroso Figueroa nos señala: "La labor normativa de la O.I.T. constituye la fuente más importante del Derecho Internacional del Trabajo. Ello se debe al carácter universal de la Organización y al cuidado y sapiencia con que son elaborados los instrumentos que adopta este organismo". (41)

Entre dichos instrumentos encontramos al Convenio número 47 sobre las cuarenta horas de trabajo semanales, del año de 1935, el cual establece el principio de la semana de cuarenta horas aplicado en forma tal que no signifique una disminución del nivel de vida de los trabajadores, para lo cual es indispensable realizar o efectuar un esfuerzo continuo a fin de reducir las horas de trabajo en los empleos de todas

(41) BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987. p. 23.

clases, considerando entre otras cosas la conveniencia de facilitar, en todo lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico, cuyo rápido desarrollo caracteriza a la industria moderna. (Vease Anexo 1)

Como podemos observar, desde hace ya mucho tiempo se venía pensando en la necesidad de reducir la jornada semanal de trabajo a cuarenta horas, con el fin no sólo de beneficiar en todos los sentidos a los trabajadores, sino de favorecer de igual manera a las sociedades en general.

Otro de los documentos de la Organización Internacional del Trabajo es la Recomendación número 116 sobre la reducción de la duración del trabajo del año de 1962, la cual señala la necesidad de tomar determinadas medidas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo.

Para dichas medidas deberá tenerse en cuenta, entre otros factores, el grado de desarrollo económico alcanzado por el país interesado en proceder a la reducción de la duración del trabajo; los progresos logrados y los que puedan obtenerse al aumentar la productividad gracias a la aplicación

de la tecnología moderna; y la necesidad, en el caso de los países aún en vías de desarrollo, de elevar el nivel de vida de su población. (Véase Anexo 2)

Desafortunadamente México no ha tomado en consideración estos documentos, y en consecuencia es otro de los países que no ha ratificado dichos instrumentos, y por lo tanto son materia casi totalmente olvidada, lo que ha provocado que no se haya tratado con mayor profundidad sobre este tema.

2. Análisis práctico y jurídico de la jornada de 40 horas.

Lo que nosotros proponemos y pensamos que sería una medida adecuada, es el implantar una jornada semanal de cuarenta horas repartidas de lunes a viernes y si así lo desearan los mismos trabajadores, laborar las restantes ocho horas pero ya retribuyéndoselas como jornada extraordinaria, lo cual beneficiaría en gran medida a su economía; o también otra opción favorable sería que el patrón contratara a otros trabajadores para laborar esas ocho horas los días sábado, y así crear nuevas fuentes de trabajo, combatiendo en cierta medida el nivel de desempleo en que vive nuestro país, pues de es

ta forma se permitiría que las empresas siguieran laborando con otros trabajadores especialmente contratados para reponer las ya mencionadas ocho horas, para que de esta manera no se viera afectada la productividad de la empresa.

Por otra parte, encontramos que en la práctica, es decir en la vida cotidiana de nuestro país existen ya algunas empresas que han adoptado la jornada semanal de cuarenta horas, mitigando con esto de alguna manera, el esfuerzo habitual realizado por los trabajadores.

Entre las empresas que han acogido la jornada semanal de cuarenta horas se encuentra la de Petróleos Mexicanos, y es así como observamos que en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre dicha empresa y el sindicato de trabajadores petroleros de la República Mexicana, la cláusula 45 señala: "a) La jornada semanal de trabajo para el personal sindicalizado será de 40 -cuarenta- horas.

b) Todos los trabajadores que no sean de turno laborarán 8 -ocho- horas diarias, durante cinco días consecutivos de lunes a viernes y descansarán sábado y domingo.

c) Los trabajadores que desempeñen labores de turno, sin perjuicio de las prácticas establecidas en cada centro de trabajo, prestarán sus servicios en jornadas de 8 -ocho- horas diarias durante cinco días consecutivos". (42)

En la actualidad en la rama petroquímica y en la industria hulera la semana de cuarenta horas ha sido casi totalmente aceptada.

Por su parte, también la Compañía de Luz ha adoptado la jornada semanal de cuarenta horas, pues en la cláusula 47 del contrato colectivo de trabajo celebrado entre dicha empresa y su sindicato se señala la duración de la jornada diaria de trabajo, dependiendo del tipo de jornada, es decir si es diurna, nocturna o mixta. Después de cada cinco días de labores, los trabajadores disfrutarán de cincuenta y seis horas de descanso, esto es, un poco más de dos días. (43)

-
- (42) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México. 1993. p. 47.
- (43) Cfr. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas. México. 1994-1996. p. 197.

Cabe señalar que se hace la clasificación de tres tipos de trabajadores, los de la clase A, los de la B y los de la C, dependiendo del tipo de labor que desempeñen, sin embargo, todos ellos tienen una jornada semanal de cuarenta horas laboradas en un periodo comprendido en cinco días, con su respectivo descanso de dos días.

A diferencia del contrato colectivo de trabajo de Petróleos Mexicanos en que se señalan días fijos de trabajo y de descanso, es decir, de lunes a viernes y sábados y domingos respectivamente, en el contrato colectivo de trabajo de la Compañía de Luz sólo se hace referencia a que los trabajadores gozarán de cincuenta y seis horas de descanso después de haber laborado cinco días, esto es, no se mencionan días determinados tanto para efectuar el trabajo como para disfrutar del descanso.

Hemos estudiado la cláusulas que comprenden la jornada laboral establecidas en dos contratos colectivos de trabajo celebrados por empresas pertenecientes al Estado con sus respectivos sindicatos. Ahora hablaremos sobre el mismo tema pero refiriéndonos a un contrato colectivo de trabajo celebra

do entre una empresa particular y su sindicato.

La cláusula 19 del contrato colectivo de trabajo celebrado por la empresa Ford Motor Company y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company-C.T.M. señala: "La labor semanal de los trabajadores será de cuarenta horas, treinta y siete horas y media y treinta y cinco horas efectivas respectivamente, distribuidas generalmente de lunes a viernes, para las jornadas diurna, mixta y nocturna. Consecuentemente, la jornada diaria de trabajo efectiva será de ocho horas, siete horas y media y siete horas respectivamente para la diurna, mixta y nocturna.

La empresa está obligada a cubrir por las jornadas antes mencionadas, el equivalente de un salario de cincuenta y seis horas, quedando entendido y convenido expresamente que en el pago de dicho salario se encuentra incluido el correspondiente a los descansos semanales". (44)

Como podemos observar en este caso en particular,

(44) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ford Motor Company y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company-C.T.M. México. 1995-1997. p. 11.

la empresa Ford no sólo ha adoptado la jornada semanal de cuarenta horas, sino que además le ha brindado a sus trabajadores un salario equivalente a cincuenta y seis horas.

Pensamos que con el esfuerzo y cooperación de todos, podría beneficiarse de igual forma a toda clase de trabajadores a nivel nacional, y no sólo a una minoría como está aconteciendo en la actualidad.

Por otra parte, en el aspecto jurídico o legal puede reducirse la jornada de trabajo por vía contractual, como ya ha venido ocurriendo con algunas empresas del país.

Lo anterior es totalmente válido, pues sabemos que puede pactarse no solamente de la manera prevista en la Ley, sino también de la forma como más se beneficie a los trabajadores.

Jurídicamente hablando, la duración de la jornada constituye uno de los elementos más importantes que integran el contrato de trabajo y como consecuencia debe ser motivo de total atención, fundándose o tomando en consideración el

principio superior de justicia social y de conservación del elemento humano, el cual está a cargo del Estado quien tiene la obligación de cuidar los intereses de la clase trabajadora.

3. Consecuencias legales y sociales de la implantación de una jornada de trabajo de 40 horas.

Legalmente hablando, podemos apreciar que ya aparece como parte integrante de los contratos colectivos de trabajo de algunas empresas la jornada semanal de cuarenta horas, como son los casos de Petróleos Mexicanos, de la Compañía de Luz y Fuerza y de la empresa Ford Motor Company, aspecto que ya fue estudiado anteriormente.

Encontramos que existen algunos autores que señalan que en la actualidad no es factible el establecimiento de la jornada semanal de cuarenta horas por encontrarse nuestro país en época de crisis; sin embargo, nosotros creemos que sí es conveniente implantar dicha jornada de cuarenta horas semanales, ya que si bien es cierto que actualmente vivimos en crisis económica, también es cierto que dicho problema lo

ha venido padeciendo nuestro país desde hace ya varias décadas, por lo tanto consideramos que no hace falta esperar más tiempo, sino que es conveniente un cambio en beneficio del trabajador, pues como se ha analizado en el desarrollo de este trabajo, el hecho de estimular al trabajador con la reducción de la jornada laboral traería como consecuencia no sólo favorecer en todos los aspectos al mismo trabajador, sino que al ejecutarse el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, lógicamente se vería también incrementada la productividad de nuestro país.

Por ello pensamos que es necesario que se reforme o modifique la disposición contenida en nuestra Ley relativa a la jornada de cuarenta y ocho horas semanales, y que se establezca la jornada semanal de cuarenta horas comprendidas de lunes a viernes; señalándose además, que si los mismos trabajadores así lo desearan podrían laborar las restantes ocho horas pero ya retribuyéndoselas como jornada extraordinaria; indicando también la posibilidad de que los patrones cuenten con la opción de contratar a otros trabajadores para laborar esas ocho horas los días sábado y así no afectar la marcha y productividad de la empresa.

En lo relativo al aspecto social, por las razones que ya hemos venido manifestando, la adopción de la jornada de cuarenta horas aumentaría la producción de las empresas, se contribuiría a crear más fuentes de trabajo combatiéndose en cierta medida el desempleo y se beneficiaría la economía a ni vel nacional.

El trabajador es la base fundamental de toda nación, con la labor que desempeña se forja una sociedad, por eso es necesario que no se encuentre a disgusto o inconforme con el trabajo que realiza, pues esto lógicamente repercutiría en su rendimiento, y por el contrario, si se encuentra a gusto y conforme con su trabajo se observaría un incremento en su pro ductividad.

Por lo anteriormente expuesto en el desarrollo de este trabajo, consideramos que no es aventurado el proponer o pugnar por la reducción semanal de trabajo a cuarenta horas, ya que de esta forma el trabajador al contar con un ma yor tiempo para el descanso tendría la posibilidad no sólo de convivir más con su familia, sino también la oportunidad de aprovechar ese tiempo para prepararse intelectualmente de una

mejor manera; además con una jornada de labores menos agotadora, sería más eficiente y productivo en su actividad, ayudando de esta manera tanto a la economía de su hogar, como a la economía de nuestro país.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- En las etapas antiguas de la humanidad, las condiciones laborales y sociales de los trabajadores eran deplorables, pues además de que las jornadas de trabajo eran muy largas y agotadoras, en esa época predominó la esclavitud, lo cual empeoraba aún más la ya precaria situación de muchos individuos.

SEGUNDA.- Nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo vigente, protegen el trabajo ejecutado por toda persona, es decir, el esfuerzo o la actividad humana, intelectual o material realizada por un individuo, pero limitándose, solamente, a la regulación de la jornada diaria, por lo que consideramos sería conveniente que se observara un mayor interés en relación a la inclusión de la jornada semanal de cuarenta horas en dichos ordenamientos, lo cual implicaría un beneficio no sólo para el trabajador y su familia, sino también para las empresas al incrementar su productividad.

TERCERA.- Se propone la modificación del art. 59 de nuestra Ley Federal del Trabajo, para que en lugar de permitir al trabajador y al patrón repartir las horas de trabajo para

que los primeros reposen el sábado por la tarde, se establezca la jornada semanal de cuarenta horas con el pago de cuarenta y ocho, repartidas de lunes a viernes, a fin de permitir el descanso íntegro para los trabajadores en los días sábado y domingo.

CUARTA.- El deseo de reducir la jornada semanal de trabajo no constituye un capricho de los trabajadores, sino que atiende a diversos aspectos o fundamentos de distinta índole, como son: médicos, sociales, culturales, económicos, psicológicos y familiares.

QUINTA.- A través de las conquistas sindicales, algunas empresas en México han adoptado en sus contratos colectivos de trabajo la jornada semanal de cuarenta horas, con el pago de cuarenta y ocho, tales como Petróleos Mexicanos y la Compañía de Luz y Fuerza, las cuales han observado grandes beneficios en su productividad, tan es así que son base en la economía de nuestro país. De igual forma, la jornada semanal de cuarenta horas ha originado también un beneficio en el aspecto familiar, pues los trabajadores que gozan de dicha jor

nada, tienen la posibilidad de dedicar un mayor tiempo a la convivencia con sus hijos, lo cual es de suma importancia, ya que la desintegración familiar provoca en muchas ocasiones, vicios y delincuencia que es necesario combatir.

SEXTA.- El establecimiento de la jornada semanal de cuarenta horas distribuidas de lunes a viernes, permitiría a los trabajadores que así lo desearan, laborar las restantes ocho horas de esa jornada semanal pero ya remunerándolas como tiempo extraordinario, favoreciendo con esto a la economía de sus hogares; o se podría contar también con la posibilidad de contratar a otros trabajadores para laborar esas ocho horas los días sábado, y así no afectar la marcha y productividad de la empresa, creando además nuevas fuentes de empleo.

SEPTIMA.- Si bien es cierto que México se encuentra actualmente en crisis económica, y no obstante que las organizaciones patronales han manifestado su inconformidad con la implantación de la jornada semanal de cuarenta horas, aduciendo que no es el momento oportuno para hacerlo, consideramos

que sí lo es, pues también es cierto que dicha crisis económica la hemos venido padeciendo desde hace ya varias décadas, y en consecuencia estimamos que es conveniente un cambio en los aspectos que rigen las condiciones laborales del país, y en este caso en particular en lo relativo a la reducción de la jornada semanal de trabajo.

OCTAVA.- El hecho de gozar de un mayor número de horas para el descanso, conduce a que el individuo conviva más con su familia, con el medio que lo rodea y a que se incorpore a la vida ciudadana; además permite la posibilidad de que aproveche ese tiempo para prepararse intelectualmente de una mejor manera, lo cual es de indudable valor para su actuación útil a la colectividad.

NOVENA.- Para que el trabajador verdaderamente cumpla con la obligación de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, es necesaria la reducción de la jornada semanal, para que la misma sea menos agotadora y desgastante, pues debemos crear conciencia de que el trabajador es la base fundamental de nuestra sociedad,

además, de esta manera también se disminuiría el riesgo de su
frir algún accidente de trabajo.

TITULO

C47 Convenio sobre las cuarenta horas, 1935

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Congregada en Ginebra el 4 junio 1935 en su decimonovena reunión;

Considerando que la reducción de las horas de trabajo constituye el sexto punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados;

Considerando que sería conveniente que se facilitara, en todo lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico, cuyo rápido desarrollo caracteriza a la industria moderna, y

Considerando que, para dar efecto a las resoluciones adoptadas por las reuniones decimoctava y decimonovena de la Conferencia Internacional del Trabajo, es indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases,

adapta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos treinta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935:

TEXTO

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor:

a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;

b) de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 2

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 3

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 4

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 5

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 7

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 8

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

TITULO
R116 Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo
1962

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete los instrumentos internacionales existentes sobre la duración del trabajo y facilite su aplicación:

indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo;

indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrán ser aplicadas, e

indicando la norma de la semana de cuarenta horas, cuyo principio se establece en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935, como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria) 1919,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962:

TEXTO

I. Principios Generales

1. Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4.

2. Cada Miembro debería fomentar y, dentro de los límites en que sea compatible con las condiciones y costumbres nacionales, asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, empleando medios apropiados a los métodos vigentes o que pudieran establecerse para reglamentar la duración del trabajo.

3. Podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo por vía legislativa o reglamentaria por contratos colectivos o laudos arbitrales, por una combinación de estos diversos medios o de cualquier otra manera concorde con la práctica nacional, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.

4. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

5. Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

6. Cuando la semana normal de trabajo sea ya de cuarenta y ocho horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.

7. En dichas medidas deberían tenerse en cuenta:

a) el grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país interesado de proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligran la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque una presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores;

b) los progresos logrados y los que pueden obtenerse al aumentar la productividad gracias a la aplicación de la tecnología moderna, de la automatización y de las técnicas de dirección;

c) la necesidad, en el caso de los países aún en vías de desarrollo, de elevar el nivel de vida de su población; y

d) las preferencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las diversas ramas de actividad interesadas en cuanto a los medios por los cuales podría realizarse la reducción de la duración del trabajo.

8.

1) El principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, según queda enunciado en el párrafo 4, podrá aplicarse por etapas, sin que éstas tengan que ser determinadas en el ámbito internacional.

2) Dichas etapas podrán adoptar alguna de las formas siguientes:

a) etapas espaciadas en el tiempo;

b) etapas que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional;

c) una combinación de las dos fórmulas precedentes; o
d) cualquier otra fórmula que resulte ser la más apropiada a las condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica.

9. Al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente por mujeres y jóvenes.

10. Cada Miembro debería comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos apropiados, informaciones sobre los resultados obtenidos en la aplicación de las disposiciones de esta Recomendación, con todas las precisiones que solicite el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

II. Modalidades de Aplicación

A. Definición

11. A los efectos de la presente Recomendación, se entenderá por duración normal del trabajo el número de horas fijado en cada país por la legislación, por contrato colectivo, por laudo o en virtud de cualquiera de estos medios, o, cuando la duración normal no esté así fijada, el número de horas en exceso del cual todo trabajo efectuado se remunere con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias o constituya una excepción a las reglas o usos admitidos en la empresa o para los trabajos de que se trate.

B. Determinación de la duración del trabajo

12.

1) Debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule a base de un período más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen.

2) La autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar la duración máxima del período con arreglo al cual podrá así calcularse la duración del trabajo.

13.

1) Podrán preverse disposiciones especiales para las labores que en razón de su propia naturaleza, se efectúen en forma continua y por turnos.

2) Dichas disposiciones especiales deberían formularse de tal manera que el promedio de la duración normal del trabajo en las labores necesariamente continuas no exceda en ningún caso de la duración normal del trabajo establecida para la respectiva actividad económica.

C. Excepciones

14. La autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo:

- a) en forma permanente:
 - i) para los trabajos esencialmente discontinuos;
 - ii) en ciertos casos excepcionales, por razones de interés público;
 - iii) para los trabajos que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo;
- b) en forma temporal:
 - i) en caso de accidente o grave peligro de accidente;
 - ii) en caso de que deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o talleres;
 - iii) en caso de fuerza mayor;
 - iv) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo;
 - v) para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por averías del material, interrupciones de la fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de materiales o de medios de transporte y siniestros;
 - vi) en caso de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional;
- c) en forma periódica:
 - i) para la preparación de inventarios y balances anuales;
 - ii) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas.

15. En los casos en que la duración normal del trabajo exceda de cuarenta y ocho horas por semana, la autoridad o el organismo competente, antes de autorizar excepciones para los casos previstos en los incisos i) y iii) del apartado a), en los incisos iv) y v) del apartado b) y en los incisos i) y ii) del apartado c) del párrafo 14, debería examinar con la mayor atención si esas excepciones son verdaderamente necesarias.

D. Horas extraordinarias

16. Todas las horas de trabajo efectuadas que excedan de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas extraordinarias, salvo si fuere uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario.

17. Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o el organismo competente.

18. Cuando se trabajen horas extraordinarias deberían tenerse debidamente en cuenta las condiciones especiales de los menores que no hayan cumplido dieciocho años, de las mujeres embarazadas, de las madres lactantes y de las personas con capacidad disminuida.

- 19.
- 1) Las horas extraordinarias deberían ser remuneradas a una tasa o tasas superiores a la de las horas normales de trabajo.
 - 2) La tasa o tasas de remuneración de las horas extraordinarias deberían ser determinada en cada país por la autoridad u organismo

competente, pero en ningún caso la tasa debería ser inferior a la tasa prevista en el párrafo 2 del artículo 6 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

E. Consultas a los empleadores y a los trabajadores

20.

1) La autoridad competente debería consultar siempre a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las disposiciones relacionadas con la aplicación de la presente Recomendación.

2) Tales consultas deberían efectuarse especialmente con respecto a las cuestiones siguientes, siempre que su reglamentación esté a cargo de dicha autoridad en cada país:

- a) las medidas que se adopten conforme al párrafo 8;
- b) la duración máxima del período con arreglo al cual podrá calcularse el promedio de la duración del trabajo tal como se dispone en el párrafo 12;
- c) las disposiciones que puedan preverse conforme al párrafo 13 para las labores que se efectúen en forma continua por turnos;
- d) las excepciones previstas en el párrafo 14;
- e) la limitación y la remuneración de las horas extraordinarias previstas en los párrafos 17 y 19.

F. Medidas de control

21. Para la eficaz aplicación de las medidas destinadas a reducir progresivamente la duración del trabajo de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5:

- a) deberían adoptarse las medidas apropiadas para hacer cumplir debidamente las reglas o disposiciones relativas a la duración del trabajo, mediante una inspección adecuada o de otra forma;
- b) debería obligarse a los empleadores a dar a conocer a los trabajadores interesados, por medio de avisos fijados en el establecimiento o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente:

- i) las horas en que comience y termine el trabajo;
 - ii) si el trabajo se efectúa por turnos, las horas en que comience y termine cada turno;
 - iii) los períodos de descanso que no estén comprendidos en las horas normales de trabajo;
 - iv) los días de trabajo de la semana;
- c) debería obligarse a los empleadores a inscribir en un registro en forma que pueda ser aceptada por la autoridad competente, las horas de trabajo, los salarios y las horas extraordinarias por trabajador, y a presentar a la inspección dicho registro siempre que se le solicite;
 - d) deberían adoptarse medidas para prever las sanciones que puedan ser adecuadas a la forma en que se dé efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

G. Disposiciones generales

22. La presente Recomendación no menoscabará cualesquier ley reglamento, laudo arbitral, costumbre o acuerdo ni el desenvolvimiento de cualquier negociación entre los empleadores y

los trabajadores interesados, que aseguren o tiendan a asegurar a los trabajadores condiciones más favorables.

23. Esta Recomendación no se aplica a la agricultura, a los transportes marítimos ni a la pesca marítima. Para estas ramas de actividad deberían preverse disposiciones especiales.

XREF

CONVENIOS:C47: Convenio sobre las cuarenta horas, 1935

CONVENIOS:C1: Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919

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

- 1.- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1987.
- 2.- BERRAÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978.
- 3.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista. México. 1992.
- 4.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. T. II. Tercera edición. Ed. Heliasta. Argentina. 1976.
- 5.- CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo. Séptima edición. Ed. Bosch. España. 1986.
- 6.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Ed. Fuentes Impresoras. México. 1984.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Ed. Trillas. México. 1992.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Ed. Trillas. Mé-

xico. 1990.

- 9.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Ed. Porrúa. México. 1992.
- 10.- DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Ed. Porrúa. México. 1992.
- 11.- DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1988.
- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición. Ed. Porrúa. México. 1991.
- 13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Séptima edición. Ed. Porrúa. México. 1987.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Decimoprimer edición. Ed. Porrúa. México. 1988.
- 15.- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Ed. Porrúa. México. 1977.
- 16.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimosexta edición. Ed. Porrúa. México. 1990.
- 17.- MUÑOZ SALON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Ed. Porrúa. México. 1976.

- 18.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa. México. 1983.
- 19.- PETIT, Eugene. Derecho Romano. Ed. Porrúa. México. 1984.
- 20.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición. Ed. Pac. México. 1985.
- 21.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Ed. Trillas. México. 1991.
- 22.- RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed. Pac. México. 1986.
- 23.- SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1994.
- 24.- SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Ed. Trillas. México. 1992.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. México. 1985.

- 2.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. et. al. Decimoctava edición. Ed. Trillas. México. 1985.
- 3.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Breña Garduño. Segunda edición. Ed. Harla. México. 1988.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésimaprimer edición. Ed. Porrúa. México. 1989.
- 5.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Ed. Esfinge. México. 1970.

O T R A S P U E N T E S

- 1.- Enciclopedia Jurídica OMESA. T. XVII. Ed. Driskill. Argentina. 1982.
- 2.- Diccionario Jurídico Mexicano. T. III. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Quinta edición. Ed. Porrúa. México. 1992.
- 3.- Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Quinta edición. Ed. Porrúa. México. 1992.

- 4.- Enciclopedia UTEHA. T. III. Segunda edición. Ed. Unión Tipográfica Hispano Americana. México. 1956.
- 5.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México. 1993.
- 6.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas. México. 1994-1996.
- 7.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Ford Motor Company y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company-C.T.M. México. 1995-1997.

V-B
NW
X-11-96