

299



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

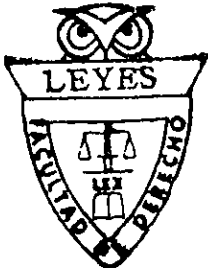
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

"EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE SALVADOR LOZANO LARA



ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

284404

MEXICO, D. F.

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy distinguido señor director:

El alumno LOZANO LARA JOSE SALVADOR, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO.**, bajo la dirección de la Lic. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. DINORAH RAMIREZ DE JESUS, en oficio de 17 de marzo de 2000, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno de referencia.

Atentamente

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria D.F. 09 de mayo de 2000.

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

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

c.c.p. - Seminario.

c.c.p. - Alumno

A JEHOVA DIOS:
Por bendecirnos en todos
los momentos de nuestras
existencias.

A LA FAMILIA:
En especial; a Don Salvador Lozano Pérez
y a Doña Guadalupe Lara Barrios, por su
noble apoyo y paciencia.

A LA U.N.A.M.;
En particular, a la Facultad de
Derecho y al Seminario de Dere-
cho Laboral, por haber alcanza-
do una opción.

A LOS DESTACADOS PROFESIONISTAS:
Licenciados, Abogados Juristas
indistintamente; quienes colabo-
raron en la redacción de la pre-
sente obra y en especial a una
maestra.

**"EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y
LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO"**

INDICE	PAGINA
Introducción.....	I
CAPITULO PRIMERO	
CONCEPTOS GENERALES	
1.1 Trabajador.....	1
1.2 Patrón.....	8
1.3 Empresa.....	13
1.4 Jornada de Trabajo.....	20
1.5 Tratado de Libre Comercio.....	26
CAPITULO SEGUNDO	
ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO	
2.1 Roma.....	32
2.2 Edad Media.....	34
2.3 La Revolución Industrial.....	44
2.4 La Edad Moderna y Contemporánea en México.....	64
CAPITULO TERCERO	
FUNDAMENTO LEGAL DE LA JORNADA DE TRABAJO	
3.1 Legislación Internacional.....	79
3.2 Legislación Mexicana.....	87
CAPITULO CUARTO	
REPERCUSIONES Y PERSPECTIVAS DEL T.L.C. RESPECTO A LA JORNADA LABORAL EN MEXICO	
4.1 El Proceso Legislativo Mexicano y el TLC.....	110
4.2 Repercusiones y Perspectivas en la Jornada de Trabajo.....	116
4.3 Relación entre el Tratado de Libre Comercio y la Jornada de Trabajo en México.....	121
4.4 Propuestas.....	125
Conclusiones.....	130
Bibliografía.....	134

INTRODUCCION

En el presente trabajo de tesis; nos proponemos a analizar la jornada de trabajo en México, ante el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica; de la siguiente forma.

En el capítulo primero; se ocupará de revisar los conceptos principales, respecto al tema de investigación. Con la aportación de distintos autores y nuestras definiciones en una redacción accesible al lector.

En el capítulo segundo; tenemos los antecedentes de la jornada de trabajo, desde el pasado a la actualidad. Su evolución a través de la esclavitud, la libertad y los movimientos obreros; que influyeron en la formación y en la redacción de las primeras leyes laborales como aportación jurídica e histórica.

En el capítulo tercero; ubicaremos a la jornada laboral en las Constituciones y leyes laborales de algunos países, los Organismos Internacionales y en la Legislación Mexicana; para ser de los Estados, que han sobresalido en el mejoramiento de las condiciones del trabajo.

En el capítulo cuarto; al analizar la problemática que ha afectado a la jornada laboral ante el Tratado de Libre Comercio. Con las repercusiones, las perspectivas y nuestras propuestas; con el objetivo de proteger efectiva y realmente a la clase trabajadora; en las empresas establecidas en México.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1 TRABAJADOR.

El trabajo, estamos convencidos de que es la fuente de derechos y obligaciones para el hombre. Los derechos y deben ser respetados, las obligaciones deben ser cumplidas con espíritu de responsabilidad y autoexigencia. Por eso, suponemos que el hombre sin trabajo, se siente marginado por su familia porque no cumple con el papel que la sociedad le ha asignado: el de llevar dinero a casa.

Con el Tratado de Libre Comercio, esperamos que las condiciones para los trabajadores mejoren gradualmente, en la medida que la planta productiva nacional pueda responder a las exigencias del mercado internacional. Y de hecho, observamos que los derechos y condiciones laborales de los trabajadores están señalados y tutelados por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, por lo que el gobierno mexicano esta obligado a exigir que se respeten integralmente.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo primero; nos dice que trabajador es: "La persona física o moral que presta un trabajo personal subordinado".

Nosotros también criticamos y rechazamos el término: "Subordinado", como lo señalan Alberto y Jorge Trueba,

pues dicha palabra es un recuerdo de aquella autoridad burguesa del pasado. Y a la vez, pensamos que el trabajo sí es un derecho y un deber social. Por eso, compartimos el concepto de trabajador que es: "Todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".¹

Trabajador, nos dice José Dávalos: "Es una persona física, que presta un servicio a otra persona física o moral y el servicio ha de ser personal y de manera subordinada".²

Aunque, observamos que el término: "Subordinado", significa que el patrón tiene la facultad o poder jurídico de mando y un deber jurídico de obediencia de parte de quienes prestan el servicio. De este modo, aceptamos que el trabajador que no este bajo las órdenes de un patrón, no será protegido por la Ley Federal del Trabajo. Es esta la difícil situación que vemos en los trabajadores autónomos llamados: Trabajadores por cuenta propia ó domésticos.

Tenemos que Roberto Muñoz, nos reafirma que trabajador es: "La persona física que libremente presta a otra, un

1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima sexta edición. Porrúa. México. 1996. p.27

2. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994. p.249

trabajo personal subordinado, lícito y remunerado.³

La Ley Federal del Trabajo vigente, nos señala va rios tipos de trabajadores, entre ellos tenemos a:

A) Trabajadores Permanentes.

Tenemos que son aquellos que están vinculados den tro de la actividad de la empresa y constituyen la finalidad de la misma.

Además, los podemos distinguir en:

a) Trabajadores de Confianza;

Observamos que son aquellas personas que desempeñan las funciones de administración, de planeación, de organi zación y de dirección de los bienes empresariales. Así, mismo en funciones relacionadas con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento. (Art. 9).

b) Trabajadores Calificados;

Alberto Trueba, nos dice que son aquellos trabajado res que por medio de estudios teóricos, o bien que por medio de una práctica constante y prolongada, o por ambas aptitudes a la vez, han obtenido una especialización en determinado género del trabajo, en cuya ejecución no están en aptitud

3. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones" T.II. Porrúa. México. 1983. p.19

de realizarla cualquier persona.⁴

B) Trabajadores de Planta o de Base.

Tenemos que son aquellos trabajadores quienes realizan una actividad normal, permanente y necesaria que constituye la finalidad de la empresa.

Los distinguimos en:

a) Trabajadores Técnicos;

Nuevamente, acudimos con Alberto Trueba; quién dice que son aquellos trabajadores con conocimientos sistemáticos y completos en un arte o en una ciencia y están capacitados para aplicarlos parcialmente o en su totalidad. siendo requisitos indispensables para la mayor eficacia de su labor.⁵

A nuestro parecer, los trabajadores anteriormente señalados, son quienes abarcan a los funcionarios, profesionistas, ejecutivos y gerentes en las empresas; quienes son una minoría entre la población mexicana. Tenemos que gozan de reducidas jornadas laborales y ganan sueldos bien remunerados, además creemos que tienen más ventajas de sobresalir ante la competencia laboral que implica el Tratado de Libre Comercio.

4. TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición. Botas. México. 1957. p.472

5. Idem.

C) Trabajadores de Temporada;

Notamos que son aquellos trabajadores que realizan un trabajo normal, permanente y necesario que constituye la finalidad de la empresa, pero sólo en una época determinada del año.

D) Trabajadores de Temporal;

También vemos que se les conoce como trabajadores "Substitutos" y son aquellos que derivan de una actividad normal, permanente y necesaria para la empresa, pero lo hacen en substitución de algún trabajador de base o de planta. Es decir, deben reponer a algún trabajador en su puesto vacante. (Art.132,fr.X; L.F.T.)

E) Trabajadores a Prueba;

Son aquellos trabajadores a quienes vemos, están sometidos a una condición suspensiva a voluntad del patrón o en una condición resolutive, cuya obligación consistirá en pasar una prueba para obtener el empleo. (Art.47,fr.I; L.F.T.)

Los Trabajadores a Prueba, para el desempeño de sus labores no requieren de conocimientos especializados en o sobre alguna ciencia o arte y pueden ser ejecutados por cualquier individuo de capacidad normal para trabajar.⁶

6. Ibidem p.471

F) Trabajadores Ocasionales;

Tenemos que son aquellos trabajadores que no están ligados a una actividad permanente dentro de una empresa. Es decir, vemos que no tienen continuidad en su trabajo pues difícilmente podrán repetirlo dentro de dicha empresa.

(Art.40; L.F.T.)

G) Trabajadores Eventuales;

Observamos que tienen funciones similares, puesto que son aquellos trabajadores que realizan una actividad por un corto tiempo o accidental dentro de la empresa y una vez concluido ese trabajo determinado, quedarán bajo la incertidumbre de volver a prestar sus servicios en dicha empresa.

(Art.40; L.F.T.)

H) Trabajadores Transitorios;

Decidimos incluir, también a estos trabajadores quienes no están ligados a la empresa en sus actividades normales y permanentes y por lo tanto, vemos que no constituyen la finalidad de la misma. (Art.40; L.F.T.)

I) Trabajadores Accidentales;

Notamos que estos trabajadores, están muy relacionados con los anteriores; ya que son aquellos que el patrón utiliza con carácter transitorio y mediante contrato verbal..

J) Trabajadores Libres;

Les llamamos trabajadores libres a aquellos que no están al servicio de empresa alguna y laboran a domicilio o ambulantes, prestando sus servicios por su propia cuenta y por lo tanto; vemos que no están subordinados. En consecuencia no serán protegidos por la Ley Federal del Trabajo y suponemos que no es justo, porque es un hecho que toda prestación de servicios da origen a una relación de trabajo. Y se establecerán las obligaciones y derechos que deben cumplirse.

K) Trabajadores Domésticos;

Son aquellos trabajadores que sabemos prestan sus servicios de aseo, asistencia y demás propios o relacionados al hogar de una persona o familia, por una jornada que abarca prácticamente las 24 horas del día. (Art.331; L.F.T.)

En cambio, notamos que la gran mayoría de nuestra población en México abarca de los incisos C) hasta el inciso K) que hemos definido y quienes tienen que laborar largas jornadas de trabajo. Aceptemos, es una dolorosa realidad que en México, los trabajadores no sindicalizados están totalmente desamparados. En el caso de los obreros sindicalizados; puesto que estamos bajo un sistema que se ha convertido en un verdadero círculo vicioso, en donde vemos que los sindicatos son liderados por dirigentes corruptos y el gobierno los apoya y tolera, porque así convienen a sus intereses.

1.2 PATRON.

Tenemos que en el pasado, el empresario alemán Alfredo Krupp; mantuvo la tradición del patronato respecto a los obreros. La superioridad del patrón, era algo sin controversia; notamos que los patrones llamaban tonterías a las teorías socialistas, que pretendían que el obrero debería tener facultades y responsabilidades en la dirección de la empresa, en la que laborasen. Al afirmar que el obrero no era quién realizaba los descubrimientos, no era quién sostenía los gastos y las pérdidas que corrían por cuenta del patrón. Es decir, los experimentos, las instalaciones eran propiedad del patrón; Krupp afirmaba que el obrero no tenía derecho a reivindicar el fruto del trabajo de los demás. Así nos planteaba que lo mismo que otros patrones, él también defendía sus propiedades.

Y agregaba que la iniciativa debería proceder del patrón, pues a él, incumbe fijar las condiciones de sus obreros y nunca al obrero reivindicarlos. Al indicarnos que cualquier petición proletaria debería ser inmediatamente desatendida.⁷

Notamos que dicho empresario se olvidó que el esfuerzo de sus obreros, hizo crecer su poderosa industria.

7. FOHLEN, Claude et al. Historia General del Trabajo. "La Era de las Revoluciones". (1760-1914). V.III. Trad. Joaquín Romero Maura. Grijalbo. España. 1965. p.386

Aunque, para nuestra sorpresa Alfredo Krupp; dió muestras de buena voluntad, para recompensar a sus obreros en la fábrica propiedad de su familia, ubicada en la ciudad de Essen, fue transformada en una ciudad obrera: con servicios escolares, bibliotecas populares, hospitales y cooperativas de consumo. Lo cual vemos fue una benevolencia patronal y seguida por sus sucesores, quienes así de esta forma humanitaria mantuvieron el predominio de la clase patronal e imitada por algunos empresarios europeos.⁸

De acuerdo con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, nos define al patrón como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El empresario o el patrón, notamos es quién organiza a los factores de la producción, para llevar a cabo un proceso productivo; con el fin de satisfacer las necesidades de los consumidores, siendo su principal interés el obtener ganancias. Es decir, recuperar con la venta de sus productos más de lo invertido.

José Dávalos nos dice que el patrón es aquel; que se beneficia directamente del servicio de uno o varios trabajadores a través del poder jurídico de mando y obediencia, el cual es la subordinación.⁹

8. Idem.

9. DAVALOS, José. Ob cit. p.15

Los empresarios a nuestro parecer, deben considerar la formación del capital humano, como una inversión que posibilite el cambio tecnológico y que permita a dichas empresas fortalecer la productividad. En contraste, vemos que los empresarios no suelen tener una buena identificación con sus trabajadores, ni con sus jefes, ni con los objetivos de la compañía. Entonces se ha creado y permanecido un círculo vicioso y de mayor presión sobre la clase trabajadora.

Por otro lado, Pedro Astudillo nos define al patrón o empresario, como: "El eje de la empresa y su función consiste en combinar los factores de la producción con arreglo a un plan que asegure el mayor beneficio, el cual no solamente depende de la habilidad del empresario, sino de riesgos técnicos y económicos que resultan de las oscilaciones en la entidad básica de la economía capitalista".¹⁰

No olvidemos que el empresario, como director de la producción tiene que pagar los costos de la misma y recuperar dichos gastos durante el proceso productivo con recursos propios o solventarlos con créditos obtenidos.

El patrón, vemos debe introducir los sistemas de administración que respalden a las necesidades de las empresas y de nuevas formas de organización del trabajo que asegu-

10. ASTUDILLO URSUA, Pedro. Elementos de Teoría Económica. Porrúa. México. 1988. p.16

ren calidad y productividad y mejores condiciones de trabajo.

Jorge Barrera, nos sugiere que el empresario: "Es la persona que organiza a la empresa y que realiza una actividad económica tendiente a la producción y generalmente a la obtención de utilidades".¹¹

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley General de Sociedades Mercantiles; al patrón o empresario, lo podemos encontrar constituido en Sociedades Mercantiles, entre ellas: la Sociedad Anónima, para efectos de actos de comercio.

Actualmente, de acuerdo a nuestro entender el Tratado de Libre Comercio; su importancia radica en que ha beneficiado a la gran mayoría de los empresarios estadounidenses y canadienses y sólo unos cuantos empresarios mexicanos.

Para nosotros, el concepto de patrón; es la persona que emplea los servicios de una o varias personas de manera subordinada en la jornada legal y remunerada.

Aquí queremos plantear, el término subordinado en el concepto de patrón; pues es él, quién tiene entonces esta facultad de mando y obediencia.

Ante ello, resultamos que la intervención del Estado mexicano es fundamental; para proteger a la clase proletaria.

11. BARRERA GRAF, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil. Porrúa. México. 1957. p.191

taria ya que a través del Tratado de Libre Comercio y con la ubicación de nuevas transnacionales en México, no se de la posible explotación de los trabajadores en referencia al abuso patronal en la jornada laboral, como ha estado ocurriendo en las empresas mexicanas. A pesar de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

En tanto, deseamos reproducir las acertadas palabras del ex presidente guatemalteco Vinicio Cerezo Arévalo, y quién advirtió: "El reto histórico que presenta el mundo actual, más que para los gobiernos, es para los empresarios privados si ellos no toman conciencia clara de que deben compartir los beneficios de la riqueza con sus trabajadores y con las personas que coadyuven a que sean líderes del cambio social, caeríamos nuevamente en el círculo vicioso de la pobreza y de las necesidades que provocan inestabilidad y enfrentamientos sociales".¹²

Situación que vemos, se refleja en las naciones latinoamericanas y del continente africano en lamentables consecuencias para las clases trabajadoras porque la pobreza se ha acrecentado. En beneficio de los grandes y contados empresarios transnacionales.

12. CARREÑO CARLON, José. "Mensaje al Consejo Empresarial Mexicano para Asuntos Internacionales". EL NACIONAL. Año LXII. Tomo VI. Núm. 22,196. México. Jueves 19 de julio de 1990. p.25

1.3 EMPRESA.

Durante el pasado y aún ahora podemos encontrar e imaginarnos el ambiente dentro de las fábricas. Todo es un laberinto de máquinas de bielas, de engranajes, de correas de transmisión, de ruedas dentadas. Al contacto de las máquinas; observamos, que no es posible evitar la suciedad, la grasa. A pesar de sus cualidades, la existencia del proletariado se desarrolla en condiciones física y psicológicamente deprimentes; la tristeza del paisaje o el ambiente industrial, encierran a las masas trabajadoras en una situación de opresión y de ahogo desesperante.

En nuestra opinión el Tratado de Libre Comercio, no debemos usarlo como la solución automática a los rezagos que sufre la infraestructura productiva del país. Es decir, las empresas nacionales. Este convenio, vemos que es un instrumento estratégico que ayudará al desarrollo integral del presente y del futuro, además implicará un enorme esfuerzo para los patrones y trabajadores. El sector industrial mexicano deberá estar al tanto de la competencia en atención a su producción en comparación con las ramas productivas de Canadá y Estados Unidos; esto es, invertir y asociarnos con aquellas empresas para obtener los mejores beneficios posibles. Sin descuidar las condiciones laborales de la clase trabajadora y evitando caer en la explotación.

Pedro Astudillo, nos dice que la empresa es: "El conjunto unitario de bienes y derechos que combinados y organizados por el empresario, con el esfuerzo humano están destinados a producir u ofrecer en el mercado bienes y servicios de manera permanente y con carácter lucrativo".¹³

Como podemos observar, el beneficio de la empresa es incierto; de allí que el éxito puede ser permanente, quizás transitorio y nulo o terminar ser absorbido por distinta empresa más grande.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, nos define a la empresa como: "La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" y vemos que añade al Establecimiento, como: "La unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa".

Vamos a distinguir a la empresa y el establecimiento, pero a la vez notaremos que guardan una estrecha relación o comunión.

La empresa, creemos que es en sí, el origen de un negocio. Es decir, con la iniciativa a cargo de un empresario con fines de comercio y a la vez, se desarrolla una relación de trabajo.

13. ASTUDILLO URSUA, Pedro. Ob cit. p.92

Para ello, vemos que una empresa; necesita de:

A) Establecimientos Industriales;

Vemos que son aquellos que tienen por objeto, la explotación de los recursos naturales y materias primas.

B) Establecimientos Comerciales;

También, vemos que tienen por objeto, el intercambio o distribución de los productos manufacturados o procesados. Es decir, poner los productos en condiciones de ser consumidos o adquiridos por el público.

C) Establecimientos Financieros;

Observamos que son aquellos, que proporcionan los elementos capitales en: créditos o dinero en efectivo; para hacer posible la adquisición de maquinaria, de los recursos naturales y la ocupación de personal remunerado.

D) Establecimientos Extractivos;

Tenemos que son aquellos, que se dedican a obtener los recursos naturales, una vez que hayan sido explotados.

E) Establecimientos Mañufactureros y de Transporte;

Y; por último, son aquellos quienes trasladan las mercancías que hayan sido: transformadas y terminadas.

De allí, que Roberto Mantilla; nos diga que la empresa es: "Una negociación mercantil, porque es el conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente y con un propósito de lucro".¹⁴

En México, es un país en donde tenemos una economía subdesarrollada, las grandes y contadas empresas necesitan de las pequeñas, sin desplazar a las artesanías, al pequeño comercio y aún al ambulante; lo cual ha generado la competencia desleal y de allí, la protección de la empresa como parte de la actividad comercial.

Lucio Mendieta; nos explica que la empresa es: "La unidad productora básica del mundo moderno, requiere de un desarrollo sostenible, transformador de los medios de producción".¹⁵

La empresa como unidad productora, vemos que será económica y eficiente, si el empresario adopta los avances tecnológicos y los recursos para financiar la reinversión del futuro, similar a la pasada revolución industrial.

Por lo tanto, observamos que aún subsiste la expresión patronal de: "La empresa es mía". Sin tomar en con-

14. MANTILLA MOLINA, Roberto. Derecho Mercantil. Vigésima primera edición. Porrúa. México. 1981. p.122

15. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Porrúa. México. 1980. p.102

sideración el patrón, que al funcionar dicha empresa o establecimiento; se necesita forzosamente de la colaboración y es fuerzos de los trabajadores, recursos materiales y capital.

Es necesario, que nuestras empresas mejoren su ca pacidad de organización y su producción y de que se utilicen todos los recursos al alcance, para afrontar con buenos resul tados la competencia empresarial con Estados Unidos y Canadá; bajo el Tratado de Libre Comercio.

En México, con la entrada en vigencia del T.L.C.; suponemos que ha preocupado a las pequeñas y medianas empres as, notamos que es un hecho que ante la posibilidad de ser absorbidas por las gigantescas industrias estadounidenses. Es decir, para que las empresas mexicanas puedan enfrentar el Tratado de Libre Comercio; nuestro gobierno deberá crear las reservas necesarias para tener la capacidad económica suficiente, que nos permitan sufragar los gastos e inversiones para conquistar los mercados internacionales.

De allí, que Mario de la Cueva; nos defina a la empresa como: "La aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y de los mercados".¹⁶

16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima tercera edición. Porrúa. México. 1993. p.297

Con el Tratado de Libre Comercio, todas las empresas deberán enfrentarse a la libre competencia con sus productos novedosos o similares hechos en Estados Unidos y Canadá. Para esto, las empresas mexicanas deberán ser muy competitivas tanto en calidad, servicio y precio; para ello, la mayoría de nuestras empresas, insistimos deben invertir en la modernización de los equipos de maquinaria, con tecnología actualizada y con los conocimientos y medios que nos permitan acceder con nuestros productos a los mercados de exportación.

Sin embargo, el sector financiero y la banca privada en México, notamos que no otorgan préstamos o créditos a la producción, si la persona o empresario que lo solicitan no pueden otorgar una garantía de hasta el triple de lo requerido. Y para adquirir equipo y maquinaria, vemos que no es suficiente que quede en calidad de prenda, pues además; se exige una propiedad en garantía que tenga como mínimo, el mismo valor y en varias ocasiones se exige un aval por otro tanto.

En México, debemos poner atención en la actualización de la empresa, lo cual es necesario y conveniente. Puesto que no podemos competir con maquinaria obsoleta y con sistemas de producción con tecnología rezagada, pues vemos que todavía operan miles de empresas, que padecen la falta de financiamiento, estrategias equivocadas y el excesivo intermediarismo.

Es necesario, que las empresas establecidas en

mésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

Si bien el artículo 123 Constitucional estatuye, en su fracción I; que la duración de la jornada máxima debe ser de 8 horas diarias, también debe tenerse en cuenta que esta disposición rige el contrato de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, tal como lo establece el referido precepto.

La Ley Federal del Trabajo de 1931; equiparaba la jornada de trabajo a la prestación efectiva del servicio en un determinado número de horas.

Como anteriormente hemos visto, México fue uno de los primeros países en legislar la jornada máxima de trabajo en una Constitución Política y en redactar una Ley Federal del Trabajo. Por lo que ningún convenio internacional podrá contrariar a las leyes mexicanas, aún siendo el Tratado de Libre Comercio o cualquier otro.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente; en el artículo 2, nos dice: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones en-

1.4 JORNADA DE TRABAJO

La lucha de la humanidad por el señalamiento en las leyes de una duración racional de la jornada laboral, ha sido muy larga.

Como veremos más adelante, atrás quedaron las etapas de la esclavitud de los pueblos antiguos, de la servidumbre en la Edad Media y el salvaje colonialismo; durante el siglo XIX. Sólo el recuerdo de aquellas atrocidades han repercutido en los movimientos mundiales en favor de la reducción de la jornada laboral a límites más humanos y tolerables.

Gabriel Ramos, dice que podemos entender la jornada como: "Las horas diarias de trabajo o como la duración de tiempo de trabajo diario o bien, como el tiempo jurídicamente obligatorio en que el trabajador subordinado debe estar a disposición de su patrón".¹⁷

Originalmente, tenemos que la palabra: "Jornada", derivada y traducida del latín como: "Diurnata", y esta a su vez de "Dies" o "Diei"; el día. Es decir, el transcurso del día, precisamente la jornada diurna; y esta es la que transcurre con la luz del sol. Esto, vemos porque antiguamente a falta de otra iluminación física, las actividades generales del hombre comenzaban al ponerse el sol, sin que se niegue que an

17. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México. 1991. p.15

dando el tiempo, muchas de las actividades proseguían hasta la medianoche, Y sin que tampoco se niegue que algunas costumbres de los pueblos, era que debían detenerse las labores al ponerse el sol.¹⁸

Mario de la Cueva; nos dice que la jornada de trabajo es: "El deber único del trabajador y consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado".¹⁹

Notamos que la duración de la jornada a la disposición de horas determinadas, deberá ser siempre y cuando; no sean más allá del límite legal. A excepción del horario extraordinario, que analizaremos más adelante.

Euquerio Guerrero; nos define a la jornada de trabajo como: "El lapso de tiempo, durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual".²⁰

Podemos decir que cualquier trabajo debe ser intelectual. Es decir, aquel trabajo que cualquiera que lo hace; es un esfuerzo que lo tendrá ocupado. Porque, ese lapso de tiempo que requerirá para realizar cualquier actividad, es precisamente la jornada de trabajo.

18. Ibidem p.24

19. DE LA CUEVA, Mario. Ob cit. p.274

20. GUERRERO, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo. Décima sexta edición. Porrúa. México. 1989. p.125

José Dávalos, nos comenta que los patrones siempre han buscado, obtener una mayor producción en el trabajo, dando a cambio una mínima remuneración para el trabajador. Por esto, los trabajadores a su vez, han buscado la reducción de la jornada de trabajo.²¹

Es de sobra conocido; que en las zonas industriales en diversos Estados del país y lugares del área metropolitana, los empresarios en su propósito de obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, les imponen largas jornadas laborales que inclusive llegan a rebasar las 11 horas al día. Es decir, abusando de la demanda y necesidad de la mano de obra barata; en contra de la legislación actual, respecto a la jornada laboral.

El artículo 123, en su apartado "A", fracción I y el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, ambos nos señalan que la duración de la jornada máxima de trabajo; será de 8 horas.

A su vez, el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo; nos define a la jornada de trabajo como: "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Nosotros sugerimos que la jornada de trabajo; es

21. DAVALOS, José. Ob cit. p.53

el lapso de tiempo o porción del día; legalmente establecida, en que el trabajador prestará sus servicios al patrón.

1.4.1 TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.

En México, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo vigente; tenemos que la jornada de trabajo se divide principalmente en tres períodos:

A) La Jornada Diurna; vemos que es aquella, cuya duración es de 8 horas al día y comprenderá de las seis de la mañana a las ocho de la noche. (Art. 60).

B) La Jornada Nocturna; es aquella, la cual vemos que dura 7 horas y abarcará de las ocho de la noche a las seis de la mañana. (Art. 61).

C) La Jornada Mixta; es aquella que observamos, comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, durando: 7 horas y media. (Arts. 60 y 61).

A continuación, podemos ver que se derivan otras clases de jornada; a las que llamaremos secundarias.

a) Jornada Reducida; es aquella, que veremos que estará constituida por un lapso de tiempo menor de lo que comprenden la duración de las jornadas diurna, nocturna y mixta.

b) Jornada Emergente; tenemos que será aquella

jornada, cuyo lapso de tiempo laboral; se exceda por causas justificadas de emergencia o siniestro. (Art. 65).

c) Jornada Especial; vemos que es aquella jornada en que tanto el trabajador y el patrón, bajo común acuerdo podrán repartirse las horas de trabajo, sin rebasar el máximo legal, para permitir el reposo sabatino. (Art. 59).

d) Jornada Continua; es aquella jornada ininterrumpida en la que observamos, siempre se concederá al trabajador un descanso obligatorio de media hora mínimo.

Analizaremos a continuación, la más importante de las jornadas, de las que llamamos secundarias.

e) Jornada Extraordinaria; el tiempo extraordinario, en las jornadas legales establecidas, tenemos que significa un lapso adicional. Es decir, una prolongación de la jornada ordinaria por causas económicas, debidas al aumento de la oferta y la demanda en la producción en las empresas entre otras, las circunstancias extraordinarias. (Art. 66).

f) Jornada Inhumana; para efectos de nuestra investigación, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, no definen la jornada laboral inhumana; pero sí la prohíben. Además dichas leyes; la autorizan bajo circunstancias económicas o extraordinarias, argumentadas en las empresas. En consecuencia, dichas jornadas son manipuladas por los patrones.

En relación a la jornada inhumana, el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo; nos dice: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo; cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen".

En tanto, sostenemos que la jornada inhumana; es aquel lapso de tiempo, que rebasa el límite establecido por la ley laboral o también aquella disposición del trabajador ante el patrón que se prolongue, más allá del tiempo extraordinario permitido legalmente.

Entonces, la jornada laboral que abarque las once horas o más al día, sea por cualquier motivo es una jornada inhumana; como ocurre actualmente en gran parte de las empresas en México, como si existieran siempre esas circunstancias económicas o extraordinarias y de allí, nuestro tema de estudio.

Mientras, tenemos que las empresas estadounidenses, canadienses, las mexicanas y en general; todas las empresas extranjeras bajo el marco del Tratado de Libre Comercio y que se establezcan en México, deberán reajustarse a la legislación mexicana para cumplir con la jornada de las 8 horas.

1.5 TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

El Tratado de Libre Comercio, es un convenio tri-lateral que a nuestro entender, debe reestructurar las relaciones comerciales entre México, Estados Unidos y Canadá. El objetivo fundamental será ampliar el mercado y la industria interna hacia el exterior, asegurar las inversiones; para mejorar el poder adquisitivo salarial y mejorar las condiciones laborales. Entre ellas, la jornada de nuestros trabajadores.

Alberto Athié, nos dice que el Tratado de Libre Comercio, desde el punto de vista ético-cultural; no sólo es un asunto exclusivamente económico. Al relacionarlo entre las opciones culturales, religiosas y sociales; cuestiona que si a mayor riqueza, habrá mayor libertad individual con el fin de justificar el libre mercado y la explotación laboral.²²

Dicho autor, nos dice que la doctrina social-cristiana; sostiene que el hombre debe estar por encima de toda y cualquier estructura social. Es decir, el asunto de conseguir más riqueza, pero no a costa de la deshumanización del hombre, en la jornada de trabajo; como ha estado ocurriendo.

Siempre hemos reflexionado que la desigualdad ya no permite a la mayoría de los trabajadores de los países, de los llamados subdesarrollados; alcanzar las condiciones econó

22. ATHIE GALLO, Alberto. El Tratado de Libre Comercio a la Luz de la Opción Cultural Propuesta por la Doctrina Social de Iglesia. Indosoc. México. 1991. p.20

micas y laborales para vivir con dignidad y aspirar al ejercicio efectivo de sus derechos.

Jaime Serra Puche, nos menciona que el Tratado de Libre Comercio es: "Un instrumento a largo plazo, que rebasa coyunturas y se inscribe en una estrategia mucho más amplia de modernización económica".²³

Por lo tanto, vemos que el Tratado de Libre Comercio, implicará medidas para erradicar en cierta medida el modelo proteccionista que rigió la actividad productiva de nuestro país, durante décadas y reformar posiblemente, algunas legislaciones. Entre ellas, la Ley Federal del Trabajo.

Por ello, comprenderemos la vital importancia en disminuir la migración de trabajadores talentosos y con ganas de laborar en el extranjero. Además porque representará, la exigencia de algunos sectores del país.

Genaro Borrego, nos dice que el Tratado de Libre Comercio es: "Un instrumento contemporáneo para promover la justicia, la soberanía y para integrarse a las nuevas realidades del mundo".²⁴

23. DAVILA AGUILAR, José Antonio. "La Ingeniería Civil ante la Apertura Económica". EL NACIONAL. Año LXIII. Tomo VIII. Núm. 22,596. México. Martes 17 de diciembre de 1991. p.3

24. BAEZ RODRIGUEZ, Francisco. "Conferencia Permanente de Partidos Políticos de América Latina y el Caribe". EL NACIONAL. Año LXIV. Tomo III. Núm. 22,817. México. Sábado 15 de agosto de 1992. p.7

Observamos que el Tratado de Libre Comercio, debe ser una estrategia fundamental, para brindar más oportunidades a una creciente población trabajadora en los niveles de escolaridad más altos, mejores empleos y jornadas razonables de trabajo; por lo menos, la señalada en la Ley Federal del Trabajo y por la Constitución.

De este modo, entendemos que la esperada aspiración para los trabajadores mexicanos, en torno al T.L.C., será favorecer a una distribución de la riqueza más justa y equitativa.

Y de allí que Nicholas Brady; que nos dice que el Tratado de Libre Comercio sea: "El instrumento para alcanzar reglas justas y equitativas, sin cerrarse a otras regiones y áreas económicas del mundo, que contribuyen a fomentar un desarrollo más diversificado del comercio internacional en beneficio de todos los países que tienden a integrarse a los países más desarrollados a través de compromisos que permitan conjugar un crecimiento económico con beneficios compartidos en materia de empleos y el mejoramiento de los niveles de ingresos".²⁵

Con el Tratado de Libre Comercio, debemos estimular la modernización de la planta productiva mexicana y el

25. DAVILA AGUILAR, José Antonio. "T.L.C., Importante para Elevar la Competitividad de E.U.". EL NACIONAL. Año LXIV. Tomo III. Núm. 22,829. México. Lunes 27 de agosto de 1992. p.24

aumento de la producción, del capital y de la fuerza de trabajo, con ello; el aumento de las fuentes de trabajo y generar los recursos económicos para elevar la capacidad de la fuerza laboral a través de una eficiente educación, capacitación y un salario remunerador para mejorar las condiciones de trabajo del proletariado y con ello, la jornada laboral.

El texto aprobado por el Tratado de Libre Comercio no contiene referencias laborales, pero no dudamos que impactará de manera importante en la economía y repercutirá en el sistema de relaciones laborales en México. Aunque, desde hace varios años; se viene afectando la jornada laboral de los trabajadores mexicanos.

Para nosotros, el Tratado de Libre Comercio; es un conjunto de normas que implicarán un fuerte reto a la producción, calidad, eficiencia y competencia laboral. Es decir, un acuerdo comercial que complementará el desarrollo que tanta falta hace en México, en beneficio de la clase trabajadora.

Por eso, con el T.L.C.; es indispensable atraer el capital, por su aportación al desarrollo en todos los aspectos; que ver acrecentar la pobreza en nuestra clase obrera. Esto, sin descuidar los derechos y condiciones laborales establecidos en la legislación mexicana.

Es importante que hayamos analizado, los conceptos fundamentales del presente capítulo; puesto que forman parte y

representan la problemática de nuestro tema de investigación. Además de otros problemas, que en el último capítulo; se abordarán.

Brevemente, diremos que el trabajador es la persona que presta el servicio; del cual se apoya el empresario, para los fines de la empresa a través de su iniciativa, el capital y su facultad de subordinación; en el lapso de tiempo establecido por la legislación, esto es la jornada de trabajo. Ante, el Tratado de Libre Comercio; como un conjunto de reglas no sólo para comerciar, sino para competir laboralmente.

En el siguiente capítulo; analizaremos los antecedentes históricos y jurídicos en relación a la jornada de trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO

A través de las distintas etapas de la humanidad, la guerra y la esclavitud; fueron los medios impuestos por la fuerza a los viejos, adultos y niños. Los cuales, eran obligados a prestar sus servicios y agotadores esfuerzos en las enormes construcciones de las grandes ciudades y templos de la antigüedad. Además en la decoración de los monumentos, los palacios, las artesanías y las joyas que adornaron a la realeza y a la nobleza; se requirieron de largas e inhumanas jornadas de trabajo y la vida de miles de esclavos, quienes laboraban en las canteras y en las oscuras y asfixiantes minas o galerías, improvisados o convertidos en los diversos oficios y especialidades. Así fue aplicado el sistema de trabajo en los griegos, los romanos y de los colonizadores europeos en América y el resto del mundo, que nos relata la historia en la forma más espantosa y conmovedora que ha transformado por siglos, la jornada de trabajo.

En cambio, nos sorprende que en la construcción de las pirámides egipcias; no se utilizaron grandes turbas de esclavos maltratados, móvidos por los látigos de brutales capataces, sino por ordenadas cuadrillas de trabajadores casi profesionales, magníficamente organizados y estimulados adecuadamente con reducidas jornadas de trabajo y con incentivos

económicos y morales. Así vemos que impulsaron una rivalidad de índole deportiva entre las cuadrillas y se fijaban recompensas a quienes mejor y más pronto cumplieran sus metas laborales. Por eso, es probable que esas grandes obras se hayan realizado en plazos mucho más breves de lo que imaginamos en la historia moderna.²⁶

En esta etapa antigua, caracterizada por la esclavitud; no tenemos algún antecedente jurídico exacto de la jornada de trabajo.

Aunque es importante, tomar en cuenta que fue en la tierra de los faraones; donde encontramos los testimonios de las actividades cotidianas, reflejadas en los murales y en las ruinas arqueológicas. Además revelan que los trabajadores tuvieron un trato laboral y humanitario por parte de sus patronos, pues actualmente no se hallado ninguna inscripción referente a algún código laboral. A pesar de ello, podemos afirmar que si hubo una relación favorable, aún en forma verbal respecto a la jornada de trabajo; porque las teorías históricas así lo confirman.

2.1 ROMA.

La jornada romana del trabajo, vemos que fue el día solar, era dividido en doce horas; pues no se conocía la

26. MENDEZ ACOSTA, Mario. "El Verdadero Secreto de los Egipcios". EL NACIONAL. Año LXI. Tomo XI. Núm. 21,971. México. Viernes 16 de marzo de 1990. p.32

fragmentación de la jornada laboral, porque la norma general del trabajo era de sol a sol. En la práctica, notamos que la duración de la jornada de trabajo variaba si se trataba de trabajadores libres; la jornada de los esclavos era conforme a la voluntad del dueño y para los libertos, era con las restricciones en los servicios públicos.

Entonces, los esclavos trabajaban unas 15 horas diarias, que eran repartidas entre el trabajo industrial, las labores agrícolas y el servicio doméstico y aún en verano, se aumentaban 2 horas más.

En cambio, la jornada laboral de los libertos, es decir, aquellos esclavos liberados legalmente; duraba 8 horas al día.

Por lo que se refiere a los hombres libres; se estableció la jornada de trabajo, que no pasaría de 8 horas al día.²⁷

En los servicios públicos; la norma general, fue la jornada de sol a sol, dependiendo de los usos locales, de la situación del mercado y de la mano de obra. Por otra parte sabemos que hubo normas que implicaban modificaciones en la jornada laboral para diversos casos, por ejemplo: se prohibía

27. PETIT, Eugéne. Tratado Elemental de Derecho Romano. Trad. José Ferrández González. Epoca. México. 1977. p.86

el trabajo nocturno en la agricultura y en la minería.²⁸

Durante el apogeo del Imperio romano; fue donde los emperadores, el senado y los cónsules constantemente deliberaban en cuanto a las legislaciones, en las ciudades de sus extensos dominios y de acuerdo a las costumbres de las diversas regiones a cargo del edil pretor y los gobernadores.

Por ello, en la aplicación del Derecho; empezaron a las agobiantes condiciones de trabajo a que estaban sometidos los esclavos. Para dar paso a la semiesclavitud, a la libertad y a la ciudadanía.

Aunque los romanos no tuvieron una legislación laboral; los historiadores nos dicen, como empezó a organizarse el origen de las 8 horas de trabajo. Es por eso, que lo consideramos un antecedente jurídico de la jornada laboral y este sistema legal; influyo en las leyes bárbaras. Es decir, en las razas latinas europeas, entre ellos: los visogodos de la Península Ibérica o los futuros conquistadores españoles de América.

2.2 EDAD MEDIA.

Durante el año 476, tras la caída del Imperio Romano de Occidente; encontramos que la jornada de trabajo en

28. NOUGIER, Louis-Rene et al. Historia General del Trabajo. "Prehistoria y Antigüedad". V.I. Trad. Joaquin Romero Maura. Grijalbo. España. 1965. p.459

la europa bárbara fue ruda, agotadora y prácticamente abarcaría hasta altas horas de la noche en los pequeños reinos establecidos.

Por ello, el emperador Carlomagno; rey de los francos promulga en el año 789, la "Admonición General" en la que se dirigía, como veremos a la clase trabajadora y la cual nos describe una vibrante imagen: "No debe realizarse en domingo ningún trabajo servil, y en día tan señalado los hombres deberán abstenerse de todo trabajo. En el campo no cultivarán el viñedo, no labrarán los campos, no segarán, no se ocuparán de los piensos, no habrán de vallar los campos, no desbrozarán los bosques, ni talarán árboles, ni tallarán pedernales, tampoco edificarán casas, absteniéndose asimismo de laborar en sus jardines, no acudirán a los procesos, ni cazarán tampoco. Solamente se autorizan en domingo tres tipos de acarreamiento: los acarreos para el ejército, los acarreos para el abastecimiento y en caso de que tal ocurra el entierro del amo. Las mujeres se abstendrán igualmente de los trabajos textiles: no cortarán, ni coserán con la aguja, ni escardarán el lino, ni tampoco lavarán la ropa en público".²⁹

Nos interesa saber que el rey Carlomagno; se dio cuenta de los grandes sufrimientos y sacrificios que se causaban entre sus súbditos por la jornada de trabajo en todos los

29. Cfr. WOLFF, Phillippe et al. Historia General del Trabajo "La Epoca del Artesanado". (S. V-XVIII). V.II. Trad. Joaquín Romero Maura. Grijalbo. España. 1965. p.82

días de sol a noche. Estableciendo el descanso dominical a to dos sus dominios territoriales, para casi todas las actividades; salvo excepciones necesarias y así vemos, que fue de las primeras manifestaciones de conciencia laboral; en lo que se refiere a la jornada de trabajo.

Aunque la Admonición General; no era una legislación laboral, la ubicamos como un antecedente jurídico de la jornada de trabajo, porque se permite un día de descanso.

2.2.1 La Jornada de Trabajo en la Europa Cristiana.

Siguiendo nuestro recorrido en la Edad Media; encontramos que durante los siglos XI al XIII, en los Estatutos redactados por los olleros de estaño en París, en que manifes taron al preboste Esteban Boileau; en el artículo 2, lo sigui ente: "Ningún ollero de estaño puede trabajar de noche ni los días de fiesta, salvo durante los días en que se celebre la feria urbana. Quienquiera (Sic.) que lo haga, se estará a 5 sueldos de multa que deberá pagar al rey; porque la claridad de la noche no es bastante para que puedan durante ella hacer un buen trabajo alguno de su oficio bueno y real".³⁰

Notamos que la conciencia laboral de los alfare-
ros franceses a pesar del arduo período de trabajo que impera ban en aquellos reinos, hizo posible suspender el trabajo en

30. Ibidem p.164

la noche; debido a que la oscuridad no permite laborar eficazmente.

Observamos como los olleros parísinos; comprendieron los riesgos del trabajo nocturno, en razón de que perjudicaba la calidad de la producción. Entonces dicha prohibición, empezó a tener el carácter de norma y pronto se encuentra incluida en otros estatutos y en la mayoría de los oficios.

Aún con toda la luz de las antorchas y candiles; no eran suficientes para la ejecución de una obra con precisión, la duración de la jornada laboral estaba limitada a las interrupciones de las comidas. Entonces el trabajo, iniciaba al amanecer hasta que las campanas tocaban la víspera de la noche y variaba con las oscilaciones de las estaciones de cada año. Sin embargo, las costumbres de celebrar los días festivos, eran al menos de 60 días al año y las celebraciones comenzaban desde el mediodía del día anterior al día señalado; como sucede en nuestros tiempos.³¹

Hemos notado que las razones que permiten la reducción de la jornada son: la oscuridad del anochecer y la inclusión de los días de fiesta, entonces los Estatutos; declarados por los artesanos galos no fueron un código laboral, en cambio si fue una reglamentación del trabajo y lo podemos considerar como un antecedente de la jornada laboral.

31. Ibidem p.167

Por lo tanto, bajo el sistema gremial en las antiguas regiones francesas y del resto de Europa, los litigios respecto a las condiciones de trabajo; entre las cuales, los problemas en la jornada laboral que surgían en las relaciones de maestros, oficiales y aprendices estaban reservados a la jurisdicción de los jefes de las corporaciones y a las autoridades urbanas o prebostes quienes empezaron a dirimir y juzgaban dichas controversias y vigilaban el cumplimiento de las ordenanzas en la materia en cuestión. Los historiadores, nos dicen que los tribunales de arbitraje en Estrasburgo; estaban compuestos de 5 maestros, 5 oficiales y presididos por un funcionario con poder municipal o Ammán, quién otorgaba el voto de desempate.³²

2.2.2 El Baillis y sus funciones.

En el siglo XIII, aparecen los Baillis o Bailes; en la antigua región francesa de Senechaux. Los reyes, los elegían y nombraban de entre la pequeña nobleza fiel y segura, desde las zonas más apartadas de sus territorios y por ellos removidos. Las funciones del antiguo inspector laboral o Baile; eran de transmitir las ordenes reales en diversos dialectos, velaba porque fuesen conocidas y cumplidas las ordenanzas de trabajo, hacía de árbitro entre los señores feudales y del Baile, dependía el buen orden público.³³

32. Ibidem p.219

33. Ibidem p.284

Los obreros tenían el derecho de apelar ante el Baile; contra las disposiciones de trabajo adoptadas por los gobernadores de las minas, en razón del abuso patronal en las jornadas laborales. A pesar de ello, el trabajo de los mineros como nos damos cuenta; seguía siendo tan valioso que el gobernador, capataz o dueño de la mina, ponían cierto esmero en cuidar y conservar a sus trabajadores, puesto que a cambio les otorgaban buena alimentación y casas calentadas por chimeneas.³⁴

Al intervenir los Bailes o antiguos inspectores en cuestiones laborales y solucionar las disputas entre los trabajadores y los patronos; la mayoría de estos últimos se concientizaban en mejorar las condiciones de trabajo para con sus obreros.

Aunque, no encontramos una referencia jurídica o alguna ley laboral, si es un antecedente entre las primeras autoridades del trabajo; porque vigilaban y sancionaban los abusos patronales en la jornada de trabajo.

2.2.3 La Civilización Azteca.

Lucio Mendieta y Nuñez; nos describe en relación al Imperio Mexicano: "Nada se sabe respecto de las horas de trabajo entre los obreros y patronos, no obstante debieron establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres pese

34. Idem.

a la existencia de la esclavitud".³⁵

Sin embargo, afirmamos que fue un hecho el establecimiento de algunas leyes laborales en forma verbal; similares a las del antiguo Egipto, puesto que la mayoría de los esclavos entre prisioneros de guerra y delincuentes eran sacrificados en los templos. Entonces, los hombres libres fueron quienes ejercían o se dedicaban a las relaciones del trabajo, como patrones y trabajadores; según los grabados y testimonios que así, reflejaban sus actividades cotidianas.

Un relato que deseamos añadir, es la referencia que hiciera Hernán Cortés, el conquistador de México; en su Segunda Carta de Relación dirigida al Emperador Carlos V, respecto de lo que observa y encuentra en la Gran Tenochtitlán: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quién los alquile por sus jornales".³⁶

Consideramos que dicho testimonio, refleja acertadamente la actividad laboral indígena y fue un hecho la imposición de una jornada máxima de trabajo razonable y convenida entre obreros y patrones, con excepción de aquellos oficios

35. Cfr. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. Porrúa. México. 1937. p.52

36. Cfr. CORTES, Hernán. Cartas de Relación de la Conquista de México. Porrúa. México. 1971. pp.41-91

de necesidad prioritaria, en que la jornada era de sol a sol o hasta el anochecer, pero con muy buenas remuneraciones y la autorización de días de descanso especiales, que les permitían a los obreros el reposo y la diversión.

Sin embargo, nuestros antepasados no dejaron algún código que hubiera acreditado la existencia de leyes laborales y además la imprudencia de los hispanos; quienes destruyeron la abundante y valiosa información sobre la legislación azteca en diversas materias.

Por lo tanto, la escasa aportación en materia laboral; obtenida por los historiadores, nos permiten deducir que la magnífica organización mexicana fue un modelo a seguir entre otras importantes civilizaciones vecinas y que tanto impresionó a los expedicionarios y conquistadores españoles.

2.2.4 Las Leyes de Indias.

Una vez derrotado y conquistado el grandioso imperio azteca, los españoles sometieron a todos nuestros pueblos indígenas a la esclavitud. Es decir, al trabajo brutal y sin contemplaciones, las jornadas laborales fueron tan extenuantes y en condiciones deplorables que dichos informes pronto llegaron a España e influyeron para establecer sus leyes en la Nueva España.

De esta manera se iba a proteger a nuestra pobla-

ción y se impuso el orden legal en la ciudad, cada vez más interesante e importante: México.

Tenemos que la condición laboral del peón mexicano, durante esta época era semejante a la esclavitud. Según las ordenanzas, se imponían las jornadas de trabajo de sol a sol; provocando que la mayoría de aquellos trabajadores malgastarán su escaso ingreso y quedarán en pésimas aptitudes al trabajar, ante los injustos castigos que les aplicaban los hacendados.

Precisamente en las Leyes de Indias; un Código redactado en Madrid en 1593, vemos que fue la recopilación de las disposiciones legales para gobernar a la Nueva España y tuvieron el mérito de señalar la idea de la reducción de la jornada de trabajo en 8 horas al día.³⁷

De allí, la importancia de esta legislación, pues no fue propiamente una ley laboral; pero sí la podemos ubicar como el principal antecedente jurídico de la actual jornada de trabajo.

Por esta época, Alejandro de Humboldt; un viajero alemán infatigable, especialmente por el continente americano también nos ha dejado plasmados en sus escritos el testimonio

37. VAZQUEZ, Genaro. Prólogo a Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. Era. México. 1940. p.10

de sus observaciones al describir el ambiente de los obrajes o talleres en la Nueva España, nos da una imagen conmovedora de la jornada y las condiciones de trabajo de la siguiente manera: "Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece una oscura cárcel: las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir a casa; los que son casados sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irredisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura".³⁸

Al relatarnos estas opresivas condiciones laborales, este explorador prusiano, nos confirma que el trabajo en obrajes; fue una de las condiciones de trabajo, que más preocuparon a las autoridades novohispanas, por el sufrimiento de los obreros, privados con frecuencia de su libertad por medio de la práctica del encierro, sujetos a castigos corporales y a la servidumbre por deudas que el patrón les cargaba con el propósito de asegurar su permanencia en el trabajo.³⁹

38. Cf. DE HUMBOLDT, Alejandro. Ensayo Político Sobre el Reino de la Nueva España. Segunda edición. Porrúa. México. 1973. p.463

39. ZAVALA, Silvio. El Servicio Personal de los Indios en la Nueva España. T.I. El Colegio de México-El Colegio Nacional. México. 1984. p.318

A pesar de la bondad y el contenido de las Leyes de Indias; estas no eran acatadas en las fábricas durante la época de la colonia en México. La situación era de esclavitud y por ello, tras largos años de sufrimiento, se transformaron en ideales de libertad, empezando con los movimientos independentistas en América, Asia y África.

2.3 LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

En los inicios de la Revolución Industrial, notamos que las fábricas europeas se caracterizaron por las extensas jornadas de trabajo a que sometían a sus trabajadores, laboraban mientras la luz del día lo permitía. En Etruria; antigua región italiana, allí las fábricas de Wedwood, comenzaban a trabajar cuando las campanas tocaban a las 5 de la mañana y el trabajo proseguía hasta el anochecer con un mínimo de doce horas diarias, pero algunos patrones liberales como el inglés Arkwright; no permitía que sus obreros trabajaran más de doce horas, cuando la medida laboral era de 14 horas, más por razones humanitarias que económicas.⁴⁰

En realidad, la revolución industrial iniciada en Inglaterra, luego del establecimiento de sus dominios coloniales sobre vastas extensiones del mundo y seguido por otras potencias europeas. Tenemos que provocó, entre otras consecuencias; un capitalismo basado en la explotación de la mano de

40. FOHLEN, Claude et al. Ob cit. p.33

obra del proletariado industrial que cundió por toda Europa y de ahí, se traslado al Continente Americano.

A continuación, narraremos algunos sucesos importantes de la jornada laboral en dicha etapa; al añadirlas por orden cronológico y ubicándolas en el lugar en donde sucedieron.

En los talleres franceses del siglo XVIII; los obreros trabajaban sin pérdida de tiempo, durante diez horas diarias. Entonces, los patronos razonables, les permitían una interrupción en su jornada para los alimentos.⁴¹

Durante las primeras manifestaciones del sindicalismo en los Estados Unidos que aparecieron en el año 1790, en una etapa pre-industrial. Tenemos que se trataban de organizaciones de trabajadores de las ciudades de la costa ubicada al Este, quienes negociaban las horas de trabajo y los salarios para poder dar, la afiliación obligatoria.⁴²

Así vemos, que se trataban de los primeros sindicatos o grupos de trabajadores organizados y comenzaron a buscar su reconocimiento legal por el gobierno estadounidense.⁴²

Otro factor interesante que deseamos añadir es la

41. Idem.

42. PETERSON, Florence. El Sindicalismo en los Estados Unidos. "Historia, estructura y funcionamiento". Depalma. Argentina. 1954. p.21

invención del alumbrado de gas; creación del inglés Willian Murdock en 1792. De allí, notamos que la jornada de trabajo; vuelve a alargarse y al iniciar el siglo XIX, con el uso generalizado del alumbrado artificial en todas las fábricas, estuvieron funcionando durante gran parte de la noche y fue cuando las condiciones de trabajo, caracterizadas por la rudeza y cubiertas las jornadas nocturnas en su mayoría, por los mismos obreros matutinos. Así vemos, reflejada la imagen inicial del segundo período de la revolución industrial.⁴³

Lo que ahora conocemos por tiempo extraordinario todavía no se pensaba, ni pasaba por las mentes de aquellos esforzados trabajadores. En cambio, empezaron a reflexionar sobre la reducción de la jornada a límites más justos.

La conciencia laboral y las graves consecuencias en la salud de los obreros a causa del enorme ritmo de trabajo, empezaron a movilizar a la ciencia médica. Por eso, queremos señalar al médico inglés de apellido: Percival; quién en 1796 formuló un informe de trabajo y salud. Entre sus investigaciones nos menciona que el trabajo nocturno y las prolongadas jornadas de trabajo, tienden a disminuir la cantidad de vida y de actividad del ser humano para su perjuicio. Alterando las fuerzas y destruyendo la energía vital de las futuras generaciones y también las extensas jornadas favorecen a la

43. FOHLEN, Claude et al. Ob cit. p.33

prodigalidad y a la pereza. Además, dicho galeno impulsó iniciativas de ley, para que fuesen aprobadas por el Parlamento británico y de que se estableciera un régimen laboral razonable en todas las fábricas para que contribuyeran a fortalecer el organismo de los trabajadores y hacer capaz al hombre de realizar un trabajo en las condiciones normales y cumplir sus deberes viriles.⁴⁴

Actualmente, vemos que estos estudios médicos continúan siendo motivo de controversia, entre las peticiones de la clase trabajadora y las exigencias patronales.

Tenemos que hasta los mismos patrones conscientes del pasado, optaron por defender las condiciones de trabajo del proletariado. Entre algunas excepciones, estuvo Robert Peel, destacado algodonero inglés, quién propuso un proyecto de ley, ante la Cámara de los Comunes; el 6 de abril de 1802, cual fue aprobado. Entre sus puntos sobresalientes estaban: la limitación de la jornada de trabajo, la cual no debería exceder de doce horas y el nombramiento de inspectores del trabajo, quienes garantizarían el cumplimiento de esta ley. Al sugerir que los jueces de cualquier Condado, deberían estar facultados para elegir y nombrar a los inspectores laborales ó los "Bailífos", similares a los franceses ya mencionados. Los cuales pudieron ser sacerdotes y tuvieron facultades para visi

44. Ibidem p.42

tar y entrar a cualquier fábrica o establecimiento laboral y vigilaban el estricto cumplimiento de las disposiciones legales en vigencia.⁴⁵

La duración de la jornada de trabajo para los artesanos y obreros independientes o domésticos, era semejante o hasta más extensa; pues laboraban de catorce a dieciocho horas al día. Tenemos a los fabricantes de clavos, según el historiador Thomas Attwood; quién nos dice, que los obreros empezaban a laborar a las cuatro de la madrugada y terminaban a las diez de la noche. Ello, ante la gran demanda en la producción y la evidente explotación eran un hecho, el desgaste físico y emocional de aquellos trabajadores; con la única ventaja, que la jornada era pagada a destajo en 1812.⁴⁶

En Inglaterra, notamos que aparecieron las primeras revueltas de obreros inconformes; quienes reclamaban la reducción de las horas de trabajo. Sin embargo, fueron reprimidos cruelmente por la policía y hubo matanzas en las regiones de St. Peters Field en 1819 y en Peterloo en 1820; ambas en la ciudad de Manchester.⁴⁷

Entonces, rápidamente los informes de las rebeliones en las masas obreras; traspasan las fronteras y los idea-

45. Idem.

46. Ibidem p.43

47. Ibidem p.61

les empiezan a influir a toda Europa y hacia América en que el mismo objetivo laboral, comienza a unir a los primeros grupos de trabajadores y la represión violenta del Estado; se convirtió en una forma de truncar las aspiraciones obreras.

2.3.1 La Independencia de México.

Durante la guerra y la consumación de la independencia de México; los principales grupos insurgentes no plasmaron algo respecto a la jornada laboral a pesar de la reivindicación de la libertad del dominio español y la abolición de la esclavitud. Sin embargo, Guadalupe Rivera; nos señala que antes y durante los primeros años del México independiente en 1823, la condición de los trabajadores mexicanos en relación a la jornada de trabajo era de 18 horas diarias.⁴⁸

El ambiente y las condiciones laborales que existieron en las minas; en donde los peones, pepenadores y los achichinques era que apenas ganaban unos cuantos centavos y trabajaban a destajo, con la ventaja de que su ganancia variaba conforme a la cantidad del material extraído, después de la dura y extensa jornada laboral de sol a sol. El sueldo se pagaba en moneda y especie, además el obrero que moría o quedaba inválido en el trabajo; su familia estuvo abandonada a su suerte, sin recibir alguna prestación patronal.

48. RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México. "50 Años de Revolución". Porrúa. México. 1961. p.252

Mientras la vida en las minas, era de una soledad espantosa; tenemos que las velas, fueron las únicas compañías de los trabajadores tanto para alumbrar el trabajo como para medir el tiempo de la jornada diaria.

Lo cual, nos recuerda; el ambiente y las condiciones laborales en las antiguas minas griegas y romanas.

A diferencia, encontramos a los empleados de las empresas; quienes recibían buenos salarios, tenían cómodos horarios de trabajo y diversas prestaciones. Además, los dueños obtenían magníficas utilidades; el personal era extranjero al igual que la propiedad de las minas. Entonces surgía el contraste, puesto que los empleados ingleses en la zona de Pachuca; recibían provisiones y hasta criados, sus casas estaban bien construídas y disponían de servicio médico. Por esto, reflexionamos como los dueños y los administradores de las compañías mineras daban un trato distinto e injusto a los obreros mexicanos en relación a las condiciones de trabajo en comparación a los extranjeros.⁴⁹

Sin tener algún antecedente jurídico importante de la jornada laboral, pues la clase patronal dominaba.

En tanto a Europa; notamos la rápida evolución en

49. GONZALEZ Y GONZALEZ, Luis. La Vida Social en la Historia Moderna de México. "La República Restaurada". Hermes. México. 1985. pp.419-420

relación a la jornada de trabajo, tenemos que en 1830, las fábricas francesas aplicaban como norma general; la jornada de trabajo de 16 a 18 horas al día.⁵⁰

En Inglaterra, tenemos nuevamente a la vanguardia a este país, cuyos obreros se mantuvieron en constante actividad en sus esfuerzos por conseguir mejores condiciones de trabajo. Porque al publicarse el reglamento: "Factory Act", del año 1833; que disponía la jornada laboral en 16 horas al día para todos los centros de trabajo. De inmediato, los obreros se opusieron y organizaron grandes mítines de protesta en la ciudad de Bradford.⁵¹

Mientras, que un decreto del gobierno francés del año de 1840; reduce la jornada laboral de 10 y 11 horas al día en la capital gala y en sus provincias respectivamente. En la redacción de dicho decreto, notamos que las autoridades dictaron medidas para proteger la salud, cultivar la inteligencia y la dignidad de los obreros. Tenemos que en 1841, cuando la legislación francesa impuso la jornada laboral de entre 8 y 12 horas de trabajo al día y el descanso dominical.⁵²

Entonces vemos que algunos Estados europeos; empezaron a reconocer legalmente, la jornada laboral como parte

50. FOHLEN, Claude et al. Ob cit. p.67

51. Ibidem p.44

52. ESTEVA, Adalberto. Revista Mexicana del Trabajo. "Boletín del Departamento del Trabajo". V.VI. Núm.2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1986. p.511

de las exigencias obreras respecto a las condiciones de trabajo. Esto, debido a la creciente presión de los grupos cada vez más numerosos y organizados de los trabajadores.

También observamos como la Iglesia; tuvo un papel secundario, al intervenir en los asuntos laborales. A pesar de su enorme influencia en la industrialización de muchos países, el Cardenal italiano Peci; reconoció en 1846 que: "Cuántas lamentaciones y cuantos solemnes pesares no hemos oído, incluso en estos países que llevan la fama de ir a la cabeza de la civilización, con relación al número exagerado de horas de trabajo impuesto a los que deben ganar su pan con el sudor de sus frentes".⁵³

En referencia, vemos que este comentario fue dirigido a la clase proletaria explotada por el capitalismo industrial, en sus inicios.

Tenemos que a mediados del siglo XIX; la duración de la jornada de trabajo se había reducido en Francia, puesto que variaban entre 11 y 12 horas diarias, según en las ramas de la producción. En las minas de la región de Loira; Georges Duveau, nos dice que los mineros pasaban doce horas laborando en el fondo de las galerías. En la región de Laigle, las fábricas de alfileres; tenían los obreros jornadas de trabajo de

53. Cfr. DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. T.I. Octava edición. Porrúa. México. 1991. p.191

14 a 15 horas diarias. Mientras tanto, los obreros metalúrgicos y textiles en las fábricas de las regiones de Japy y de Beaucourt; laboraban doce horas al día. En cambio, nuevamente vemos que era notable el contraste con los obreros independientes o por cuenta propia a quienes hallamos laborando de 14 a 15 horas por día y en la región de Beuf; la jornada laboral comenzaba a las siete de la mañana, para terminar a las nueve de la noche, durante el invierno. En la primavera, la jornada empezaba a las cinco de la mañana, para terminar a las siete de la tarde. En tanto, en otoño y verano; el horario laboral, era de seis de la mañana a las ocho de la noche.⁵⁴

Es decir, notamos que la jornada laboral, dependía del cambio de horario en las estaciones del año; esto suponemos era, para aprovechar al máximo la luz del día y en la mayoría de las fábricas; se rebasaban las doce horas de trabajo efectivo y se detenían dos veces al día, para la comida.⁵⁵

Tenemos en 1854, cuando el Parlamento británico; aprobó una ley, para que la jornada de trabajo terminará los sábados al mediodía. Dando origen a lo que conocemos, como la "Semana Inglesa". A partir de ese año, contemplamos que inicia la reducción de la jornada de trabajo, la cual seguirá variando de acuerdo a la importancia de las labores entre las 52 y 64 horas a la semana.⁵⁶

54. FOHLEN, Claude et al. Ob cit. p.33

55. Idem.

56. Ibidem p.34

Durante el régimen conservador en México, Lucas Alamán; mantuvo una posición liberal en favor de los jornaleros, pues sabemos que al verse beneficiado en sus empresas de un pago reducido de impuestos a la producción. Entonces vemos que respondió, creando la primera escuela pública; para los hijos de los trabajadores. Desafortunadamente, no todos los industriales de su época tuvieron esa visión y por el contrario; impusieron jornadas y condiciones laborales cada vez más duras a cambio de la obtención de mayores utilidades en 1856, lo anterior se complicó con la apertura a los inversionistas extranjeros y por eso que dicha situación fuera criticada severamente por el político liberal; Ignacio Ramírez.

Durante 1864 en Lille, Francia; tenemos a las hilanderías de lino: "Descamps-Mahieu", quienes imponían a sus obreros a laborar desde las cinco de la mañana a las siete de la noche. Dicha fábrica fue multada por las autoridades francesas por haber impuesto jornadas agobiantes y notamos, fue de las primeras sanciones a los patrones de aquella época por parte de los inspectores laborales al vigilar los horarios.⁵⁷

Por otro lado, veremos que en los Estatutos de los Estados esclavistas del Sur en los Estados Unidos, quienes establecieron la organización del trabajo, esta condición variaba de una plantación a otra. La jornada laboral; forzada para

57. Ibidem p.33

los esclavos alcanzaron las 16 a 18 horas; sobre todo en la época de las cosechas, siendo rigidamente castigados por cualquier tardanza, vemos que esta situación terminó cuando el presidente Abraham Lincoln; el 22 de septiembre de 1862, decreto la abolición de la esclavitud, que se reafirmara, luego de resultar vencedor en la "Guerra de Secesión", en 1865.

A partir de 1865 en México, Ignacio Ramírez "El Nigromante", expuso el punto de vista del liberalismo social. En uno de sus discursos, advirtió la situación y la condición de los trabajadores, sin una legislación laboral; que los protegieran ante los abusivos contratos de trabajo entre propietarios y jornaleros; era un medio de apoyar la esclavitud y el autorizar las prisiones para los obreros deudores, quienes así quedaban vendidos al patrón, como sucedía en las haciendas.⁵⁸

Este político mexicano; observamos que argumento la libertad para los trabajadores, no debió abstraerse de lo fundamental. Es decir, la inclusión de la protección de los derechos laborales y una jornada de trabajo en la Constitución y que no hubiera patronos que traficarán con la vida y el trabajo de millares de proletarios. En relación a la explotación de la mano de obra en las haciendas y fábricas.

58. COLMENARES, Ismael et al. Del Arbol de la Noche Triste al Cerro de las Campanas. "Lecturas de la Historia de México". T.II. Décima primera edición. Pueblo Nuevo. México. 1985. p.461

Ignacio Ramírez; señaló que la cárcel, la deportación y la leva; como medios para oprimir a los trabajadores inconformes de tan injustas condiciones de trabajo, llegarían al punto de caerse abatidos en su propia miseria, podemos notar que en esos momentos ya se estaba gestando la idea de legislar la jornada de trabajo en la Constitución de la época.⁵⁹

Sin embargo, tenemos que había partidarios de la injusticia, entre quienes destacaba el diputado conservador Juan Morales Ayala; que abogaba por el derecho patronal para explotar en su jornada laboral a los obreros y campesinos sin contemplaciones. A Juan Morales; lo encontramos que pensaba que la libertad sagrada del hombre, era para contratarse como le diera la gana y el derecho del patrón era exigirle el fiel y estricto cumplimiento del contrato de trabajo; sin tomar en cuenta la explotación laboral.

Por todo lo anterior, observamos que Morales Ayala; afirmaba que no se debía atentar contra la libertad de los individuos, pues el que los hombres se comprometieran al trabajo, era preciso obligarlos a cumplir sus compromisos por la fuerza. Una vez comprometido un hombre a trabajar; las leyes deberían aún contra su voluntad, obligarlo a laborar. Es decir, coactivamente; reflejando con ello, la postura de los dueños y patronos. Sin embargo, tenemos que son comprensibles

59. Idem.

algunos de sus argumentos, más no se justificaban los abusos en las condiciones y derechos de los trabajadores estuvieran a la conveniencia patronal.⁶⁰

El acontecimiento, que creemos inició definitivamente el movimiento laboral fue el 1 de mayo de 1866, en la ciudad de Chicago; cuando tiene lugar la primera huelga general de los trabajadores estadounidenses, quienes demandaron la jornada laboral de ocho horas al día. La petición obrera fue rechazada por los patrones y el gobierno; la manifestación, fue disuelta por la policía y sus líderes asesinados.

En tanto, durante la gestión presidencial de Don Benito Juárez en México, notamos que fue admirado por su patriotismo y su obra jurídica. Sin embargo, ésta última a nuestro parecer resulto insuficiente, puesto que afectó los intereses de los trabajadores. Es decir, sin legislar los derechos laborales y reprimió todo intento de mejorar las condiciones de trabajo, entre ellas: la jornada laboral.

En consecuencia, el 8 de agosto de 1868, se produjeron las primeras controversias laborales entre los trabajadores y los patrones de las fábricas: "La Hormiga", "La Magdalena", "La Fama", "San Fernando", "La Colmena" y "Barrón"; localizadas en la Ciudad de México. Los obreros se dirigieron al presidente Juárez; esperando un fallo favorable a sus pro-

60. Ibidem p.462

puestas ante la difícil condición de las abrumadoras jornadas de trabajo y la situación de explotación. Las gestiones no tuvieron éxito y los patronos impusieron sus normas laborales.⁶¹

Gastón García, nos dice que las condiciones del trabajo eran fijadas por los administradores de las fábricas. Al presentarse los obreros a sus labores, desde ese momento; estaba aceptando las condiciones y horarios ya impuestos. Por lo tanto, era obligación de los trabajadores, laborar la semana completa; salvo causas de enfermedad grave. En caso contrario, perderían el importe de lo trabajado. Los operarios al presentarse, también tenían la obligación de velar en la fábrica y trabajar los días festivos; quién se negará era despedido, además perdía el salario de lo que había trabajado.⁶²

La enorme expansión del capital monopolista de Inglaterra, Francia y Estados Unidos a través de sus empresas, buscaban por todos los medios a su alcance; elevar sus beneficios al máximo, dirigiendo la magnitud de sus operaciones hacia los mercados, en donde tuvieran cabida sus crecientes volúmenes de producción. A cambio de materias primas obtenidas a bajos costos. Uno de esos mercados, sabemos que fue América Latina, entre ellos; México, se caracterizó como proveedor de la mano de obra barata a través de las forzadas jornadas laborales inhumanas.

61. GARCÍA CANTU, Gastón. El Socialismo en México, Siglo XIX. Era. México. 1969. p.18

62. Idem.

dico los intereses de la clase trabajadora. Además el artículo 295 del mismo Código; imponía sendos arrestos y multas de hasta 500 pesos de aquella época, cantidad que ningún trabajador no ganaría en toda su vida y estaba prohibida la huelga, puesto que se le consideraba como un delito y cualquier reclamación laboral aún justificada. De esta manera vemos, como se truncaban los medios para los obreros al exigir mejores condiciones de trabajo y quedaban atados al patrón; además que pagaban sus adeudos con largas jornadas laborales.⁶⁴

Sin embargo, una vez fracasada la mediación del presidente Juárez; entonces los líderes de los trabajadores: Francisco González y Pedro M. Porrez; solicitaron al Congreso de la Unión mexicana, una ley laboral que aboliera las veladas, las jornadas de sol a sol que abarcaban 18 horas diarias sin contar el tiempo para los alimentos, el traslado al lugar de la faena y el tiempo para levantar las herramientas y a menudo para terminar a altas horas de la noche. Por lo que entendemos, que los obreros huelgistas; demandaban reglamentar las horas de trabajo. Además exigieron el establecimiento de escuelas y el tiempo para acudir a ellas, con resultados desalentadores y también tenemos que los periódicos: "El Desheredado" y "El Socialista", quienes apoyaron el movimiento y las peticiones obreras, fueron clausurados por las autoridades en el año de 1875. Así hemos visto, como se estaban gestando en

64. Ibidem p.468

México, los primeros movimientos obreros organizados.⁶⁵

Mientras que la ley de Suiza en 1877, encontramos que la duración de la jornada laboral era de once horas y en los domingos y días festivos sería de diez horas. El Consejo Federal de aquella nación helvética; tuvo facultades para disminuir la jornada laboral en las industrias insalubres y prohibir la jornada dominical, excepto en las empresas de vital importancia y estas medidas legislativas, también influyeron en los grupos de trabajadores en el continente americano.⁶⁶

A pesar de la influencia laboral europea; tenemos que la huelga del "Mayorazgo", ocurrida en México en 1877, la cual permitió aparentemente mejorar algunas condiciones de trabajo. Entre las peticiones que esta fábrica de hilados; concedió fueron: la jornada de trabajo era de cinco de la mañana a nueve de la noche y en invierno fue de seis de la madrugada a nueve de la noche, con intermedios de media hora para el desayuno y la comida, pago en efectivo de los salarios, la abolición de multas y castigos arbitrarios, publicación del pacto, admisión de los huelgistas, libertad de los obreros para acudir a los mitines laborales. Notamos que algunas prestaciones como en la jornada de trabajo; era aún insuficiente, pues las 16 horas al día de labor, continuaba siendo un exceso.⁶⁷

65. Ibidem p.469

66. ESTEVA, Adalberto. Ob cit. p.513

67. Historia del Movimiento Obrero. "Los Trabajadores en el México Independiente". T.II. SEP-CTM. México. 1985. p.46

Mientras en Europa; continuaba el mejoramiento de las condiciones laborales. En Rusia, un reglamento; proponía la jornada laboral en ocho horas al día, para que los obreros pudiesen asistir a las escuelas. A pesar de la existencia legal de la servidumbre y la rotunda oposición de la burguesía y algunos sectores del gobierno zarista en 1882.⁶⁸

Durante el año de 1886, se formaba la Unión Nacional del Trabajo en los Estados Unidos, para luchar como un sindicato; por la jornada de trabajo de ocho horas al día.

En Suiza, tenemos que la Segunda Asociación Internacional del Trabajo en 1889, se estableció; la jornada laboral oficial de las ocho horas al día y se reivindicó el 1 de mayo, como el Día Internacional del Trabajo; en honor de los trabajadores caídos en Chicago.

En cambio, encontramos que en el lejano oriente; los trabajadores de las grandes metalúrgicas y astilleros en Japón y China en 1900, laboraban en jornadas colectivas entre 12 horas al día. Es decir, de seis de la mañana a seis de la tarde, una semana de día y otra de noche; este cambio de turnos era para aliviar el intenso y arduo ritmo del trabajo y evitar el desgaste físico como emocional de los obreros.⁶⁹

Tenemos que nuevamente es en Europa; donde princi

68. ESTEVA, Adalberto. Ob cit. p.511

69. FOHLEN, Claude et al. Ob cit. p.401

palmente los movimientos obreros y algunos empresarios impulsaron la reducción de la jornada laboral.

Ernst Abbe, un industrial alemán; emprendió durante el año 1900, un experimento en sus fábricas. Al haber aplicado la jornada laboral de ocho horas al día y pagando a destajo los salarios entre sus obreros, logrando un progreso notable en la producción y la eficiencia en el trabajo.⁷⁰

A principios del siglo XX; tenemos que los mineros británicos y australianos, obtuvieron del Parlamento inglés; la ley de las ocho horas para todos los trabajadores en una reivindicación internacional.⁷¹

Como hemos notado, que a partir de la revolución industrial y las condiciones económicas del capitalismo; hicieron a la clase patronal imponer la explotación de la mano de obra, mediante sus propias leyes; basadas en el abuso de la jornada laboral.

Es precisamente, en estos periodos cuando las manifestaciones de los obreros y trabajadores; quienes reclaman la reducción de la jornada de trabajo, entre otros derechos laborales y a la vez que dichas exigencias fueran reconocidas por las autoridades del Estado y redactadas legalmente.

70. TOURAINÉ, Alain et al. Historia General del Trabajo. "La Civilización Industrial". (1914-1960). V.IV. Trad. Joaquín Romero Maura. Grijalbo. España. 1965. p.128

71. FOHLEN, Claude et al. Ob cit. p.398

A nuestro entender, los sucesos de la lucha obrera; ocurridos en Europa y en Chicago, reprimidos violentamente, no sólo forman parte de los antecedentes históricos de la jornada de trabajo, sino que van a influir en el desarrollo y fundamento de las flamantes legislaciones al incluir las cuestiones laborales.

Hasta estos momentos, los antecedentes jurídicos de la jornada de trabajo; los podemos ubicar con la declaración legal, plasmada por la Asociación Internacional del Trabajo y los decretos tanto ruso e inglés; quienes redactaron la ley de las ocho horas al día.

Sin embargo, aunque no fueron códigos laborales, si eran leyes que dieron origen y más tarde formarían los primeros Códigos del Trabajo. Por esta razón, hemos decidido señalar dichos sucesos como los antecedentes históricos y jurídicos de la actual jornada de trabajo, en virtud de su importante aportación en materia laboral.

2.4 LA EDAD MODERNA Y CONTEMPORANEA EN MEXICO.

Hemos derivado situar en esta etapa a México, ya que en la época porfirista; fue cuando las inversiones extranjeras impulsaron la industria nacional y los acontecimientos laborales en el plano internacional. Sobre todo en Inglaterra y Estados Unidos; pues como tantas veces se ha mencionado, influyeron decisivamente en los grupos de obreros y campesinos

mexicanos en iniciar y exigir mejores condiciones de trabajo a través de protestas, huelgas y la lucha armada masiva.

De allí, comprendemos en que el presidente Porfirio Díaz; decidiera abrir las puertas al capital extranjero, ya que debido a las frecuentes guerras que había sufrido el país y al poco espíritu de inversión de los mexicanos, el capital y los recursos internos eran escasos.

La industria mexicana, estaba destrozada. Ello, creo las condiciones adecuadas para establecer un clima favorable a la inversión privada nacional e internacional en condiciones óptimas de rentabilidad. Ambas políticas permitieron la expansión de las inversiones extranjeras, subordinando el capital nacional y la mano de obra al exterior.

John Kenneth Turner; escritor estadounidense nos relata las condiciones de trabajo de los obreros de México, durante aquella época: "La fábrica es grande, los salarios eran de 75, 50 y 4 centavos al día para adultos, niños y mujeres respectivamente, se hacen largas 13 horas diarias, desde las 6 am. hasta las 8 pm. Cuando se trabaja al aire libre y a la luz del sol, esas mismas 13 horas, entre el estruendo de la maquinaria, en un ambiente de pelusa y respirando el aire envenenado de las salas de tinte...¡que largas deben parecer! El terrible olor de las salas de tinte nos causaban náuseas, y tuvimos que apresurar el paso. Pues tales salas, son antros

de suicidio, para los hombres que allí trabajan. Se dice que éstos logran vivir en promedio, 12 meses; sin embargo, la compañía encuentra a muchos a quienes no les importa suicidarse de ese modo ante la tentación de cobrar 15 centavos más al día sobre el salario ordinario". Y sigue diciendo: "En México no hay leyes de trabajo en vigor que protejan a los trabajadores; no se ha establecido la inspección de las fábricas; no hay reglamentos eficaces contra el trabajo de los menores. El grado de explotación obrero lo determina la empresa, Los seis mil trabajadores de la fábrica de Río Blanco no estaban conformes con pasar 13 horas diarias en compañía de esas máquinas estruendosas y en aquella atmósfera... Tampoco lo estaban con pagar a la empresa, de tan exiguos salarios, \$2 por semana por concepto de renta por los cuchitriles de dos piezas y piso de tierra que llamaban hogares. Todavía estaban inconformes con la moneda en que se les pagaba; esta consistía en vales contra la tienda de la compañía, que era el ápice de la explotación, en ella la empresa recuperaba hasta el último centavo que pagaba en salarios".⁷²

La situación de los trabajadores indígenas en Yucatán; nos comenta Gastón García, que el régimen de trabajo de los campesinos transformados en esclavos en las haciendas henequeras. Empezaban cuando la gran campana sonaba desde muy

72. Cfr. KENNETH TURNER, John. México Bárbaro. Quinto Sol. México. 1985. p.49

temprano para despertarlos y la jornada era de las seis de la mañana para terminar cuando ya no se podía ver en la oscuridad y en el casco de las haciendas proseguían las labores a veces durante la noche.⁷³

Durante 1906, tenemos un cambio importante en la lucha obrera de México; cuando el Partido Liberal Mexicano, dirigido por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón; lanzaron su programa que constituyó la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 de nuestra Constitución. De acuerdo con los acontecimientos en Chicago y sus experiencias en Yucatán, sobre las jornadas y condiciones inhumanas de trabajo. En su programa, establecieron la jornada máxima de trabajo en ocho horas.⁷⁴

2.4.1 La Huelga de Cananea.

Los trabajadores mexicanos, se organizaron bajo la influencia internacional y de los hermanos Flores Magón; en el movimiento obrero de Cananea, Sonora. Los líderes huelgistas Manuel M. Diéguez, Francisco Ibarra y Esteban Baca Calderón; fundaron en 1906, un movimiento que reclamó, por primera vez, la jornada laboral de 8 horas en México.

En respuesta a la petición de los trabajadores,

73. GARCIA CANTU, Gastón. Ob cit. p.25

74. SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. "Los Antecedentes y la Etapa Maderista". Porrúa. México. 1972. p.69

es que fue rotundamente rechazada por los dueños y para colmo, la huelga es reprimida por los paramilitares norteamericanos o "Rangers", quienes cruzaron la frontera para asesinar a los trabajadores mexicanos; con la complicidad del gobernador Rafael Izábal, los sobrevivientes son sometidos a una despiadada cacería.

Nestor de Buen, nos dice que la huelga de Cananea ha constituido un ejemplo que dió a nuestras leyes laborales; un contenido real y no histórico, al consagrar este movimiento: la jornada de ocho horas, como un antecedente jurídico.⁷⁵

Entonces vemos que era injusto el que los extranjeros ocuparán casas decorosas, alcanzaban un buen nivel de vida y dispusieron de fuertes sumas de dinero; que enviaban al país vecino del norte. En tanto el aspecto de la población mexicana y su condición económica ofrecían un contraste evidente; por ello, notamos que los mineros mexicanos de varias categorías se amotinaron a las puertas de la Oversight, gritando: "¡Cinco pesos y ocho horas de trabajo, viva México!"⁷⁶

Tenemos que el programa de los Flores Magón; mejoraban y se ocupaban de las condiciones de trabajo y la jornada laboral. Al decir, que los trabajadores no eran bestias macilentas en las sociedades condenados a trabajar hasta el ago

75. DE BUEN L., Nestor. Ob cit. p.309

76. Cfr, MEYER, Eugenia. La Lucha Obrera en Cananea. INAH. México. 1990. p.65

tamiento sin recompensa alguna, el trabajador que fabrica con sus manos cuanto existe para beneficio de todos, era el productor de todas las riquezas y el obrero debería tener los medios para disrrutar de todo aquello de que los demás utilizaban. Por eso, una labor máxima de ocho horas y un salario remunerador; era lo ideal que pudiera pretender el trabajador para no caer en la miseria, para que la fatiga no lo agotará y para que tuviera el tiempo y humor de alcanzar la educación y la diversión para después del trabajo.

Entonces, observamos que el mencionado programa; exigió al gobierno porfirista, de no permanecer indiferente ante la importante cuestión laboral y afirmaba que el trabajador nada ganaba, desempeñando rudas y prolongadas tareas para obtener, apenas lo estrictamente necesario; para no sucumbir de hambre e insiste en la necesidad de legislar y reducir una jornada de trabajo más justa y equitativa.⁷⁷

Incluso ya existía un Código Sanitario de 1906; el cual disponía que la jornada laboral no debería exceder de 12 horas, incluyendo el tiempo para las comidas.

Este Código a nuestro parecer proponía mejorar la jornada; aunque no era tomado en cuenta porque no tenía carácter de una ley. Por lo tanto, tenemos que no fue respetado en

77. NARANJO, Francisco. Diccionario Biográfico Revolucionario. Cosmos. México. 1935. p.253

las fábricas y haciendas en México e incluso, en los domingos, las jornadas eran de 14 horas. Ante aquella exageración patronal, el gobernador de San Luis Potosí; Don Alberto Fuentes, mediante un decreto estatal y recuado el 15 de septiembre de 1914, cabalmente instituye la jornada máxima de nueve horas al día; entre otros derechos laborales, se determina la irrenunciabilidad de los beneficios para dicho sector en el Estado.⁷⁸

2.4.2 La Huelga de Río Blanco.

Otro suceso importante, en la historia laboral en México; lo tenemos en la huelga de Río Blanco, Veracruz. Fue organizada por Jesús Neira, ya que su preparación como obrero textil y como ideólogo del movimiento obrero mexicano, lo inició en la fábrica de hilados y tejidos: "La Fama", de la población de Tlalpan en la Ciudad de México. En donde padeció junto con sus compañeros el arduo trabajo y de allí se traslado a Veracruz; donde organiza protestas contra el reglamento patronal en las fábricas que incluían cláusulas espeluznantes. Puesto, que el horario laboral era de seis de la mañana a las ocho de la noche, exiguos salarios y las pésimas condiciones de trabajo. Y se une al Gran Círculo de Obreros Libres, quienes convocan a cerca de 50 mil trabajadores de: Veracruz, Puebla y Tlaxcala. Por lo que vemos, que el movimiento fue un éxito a pesar de ser reprimidos violentamente por el ejército.⁷⁹

78. SILVA HERZOG, Jesús. Ob cit. pp.190-193

79. Idem.

Sin embargo, notamos que momentaneamente; los ánimos de los movimientos obreros parecían desmayar. Pero volvieron a resurgir con más fuerza, para convertirse en rebeliones armadas durante la guerra revolucionaria de 1910.

Mientras en Tabasco; tenemos al gobernador Luis F. Domínguez, quién se suma al movimiento obrero al promulgar un decreto el 19 de noviembre de 1914, para consagrar la jornada de ocho horas al día en el ámbito de trabajo estatal.⁸⁰

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz; fue a nuestro parecer, la primera a nivel mundial y la cual impuso la jornada laboral de nueve horas al día, el descanso dominical y los descansos en días festivos. Siendo promulgada por Cándido Aguilar; el 19 de octubre de 1914, en los momentos de que el país se encontraba en el conflicto armado de la revolución y se legisla a nivel estatal en un código exclusivamente en materia de trabajo; dicha jornada laboral.⁸¹

El 26 de diciembre de 1916, La Comisión del Congreso de la Unión; agregó el párrafo final al Proyecto en el que se señalaba: "La jornada de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas, aunque ésta haya sido impuesta por sentencia judicial", en la fracción I del artículo 123 Constitucional; creándose un nuevo marco legal para regular las relacio-

80. DE BUEN L., Nestor. Ob cit. p.330

81. Idem.

nes entre el capital y el trabajo en México. Se asumía la desigualdad entre ambos: el trabajador y el patrón; por lo que se intentaba proteger a los asalariados con una pretensión tutelar y de equidad social. El Congreso Constituyente ofrecía a los trabajadores, los instrumentos legales para asumir su propia defensa. Así como una serie de normas; que hemos observado, consagraban los derechos laborales irrenunciables.⁸²

Los Constituyentes: Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Genaro Cóngora; entre otros quienes presentaron la iniciativa de ley, para limitar la jornada laboral en 8 horas y un día de descanso obligatorio a la semana.

En la Constitución del 5 de febrero de 1917, aún vigente. Es donde observamos; que se estableció definitivamente, la jornada máxima de trabajo y fue la primera legislación del mundo que señaló la jornada laboral de las ocho horas al día a nivel federal en México.

2.4.3 Organización Internacional del Trabajo.

El Tratado de Versalles; dió fin a la Primera Guerra Mundial en 1918. En su artículo 427, se adopta la jornada de 8 horas de trabajo al día y se funda en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en Ginebra, Suiza. Entre sus objetivos: se reafirma la semana laboral de 48 horas

82. Diario de los Debates del Congreso Constituyente. 1916-1917. T.I. México. p.972

a la semana, de promover la justicia social y el mejoramiento de las condiciones de vida y del trabajo en el mundo.⁸³

En España, vemos que se suma a la reglamentación laboral. A través de un decreto del 3 de abril de 1919; fijándose la jornada laboral de ocho horas al día, de esta forma se derogaban las anteriores jornadas de 9 y 10 horas.⁸⁴

Después del triunfo de la revolución bolchevique en 1921; el gobierno soviético de Nicolás Lenin; impuso la jornada laboral de las 8 horas diarias para todos los trabajadores, en la respectiva legislación socialista.

Durante la recesión estadounidense de 1929, causada por la caída de la Bolsa de Valores; afectando a todas las economías del mundo y a la vez, origino una serie de quiebras en las empresas. En consecuencia, tenemos que las fábricas redujeron las jornadas laborales en 50, 40 y 30 horas a la semana, para finalmente despedir a la mayoría o la totalidad de los obreros. Tan sólo en los Estados Unidos; hubo más de veinte millones de desempleados.

En cambio, el notable progreso de la economía y la industria soviética; después de 1929, les permitieron establecer la jornada laboral de cinco días.⁸⁵

83. DE BUEN L., Nestor. Ob cit. p.440

84. BOSCH, José María. Derecho del Trabajo. "Contrato Colectivo". T.II. Grijalbo. España. 1960. p.386

85. TOURAINE, Alain et al. Ob cit. p.314

2.4.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.

A partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las relaciones obrero-patronales en toda la República mexicana se encontraron regidas por este código único en materia del trabajo; cuyas aplicaciones correspondían tanto al gobierno federal como a los locales o estatales. En la aplicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931; notamos que tuvo como efecto inmediato una elevación en el nivel de vida de la clase trabajadora; proporcionó una mejoría constante en las condiciones laborales del asalariado, a través de la jornada máxima de 8 horas al día. Es decir, la semana laboral de 48 horas y de otros beneficios.

Durante 1931, pero en los Estados Unidos, vemos que las medidas impuestas por el presidente Franklin Delano Roosevelt; bajo el "New Deal" o la nueva propuesta para frenar la crisis y reimpulsar la industrialización. Tenemos que obligaba a la clase patronal a pagar el importe de las horas que excedieran de la jornada laboral de 40 horas a los trabajadores; con una tarifa suplementaria del 150 por ciento.⁸⁶

También observamos, que desde 1945, la entonces República Federal Alemana; impuso la jornada de trabajo de 43 a 41 horas a la semana. A pesar de quedar completamente des-

86. Ibidem p.129

truida su economía tras la Segunda Guerra Mundial, alcanzó un vertiginoso desarrollo tanto económico y laboral.⁸⁷

En 1959, en la Unión Soviética; durante el régimen de Nikita Kruschov, la jornada laboral, variaba de 40 a 50 horas a la semana y las horas extraordinarias eran objeto de un acuerdo entre la dirección de las fábricas y el sindicato de los trabajadores. Los conflictos de esta índole laboral y otras prestaciones, eran arbitrados por la célula del Partido Comunista en cada establecimiento.⁸⁸

Durante 1960, algunas industrias estadounidenses laboraban 32 horas a la semana y los obreros aprovechaban el tiempo disponible para aprender o capacitarse y dedicarse a un nuevo oficio. Desde entonces, notamos que para los países altamente industrializados; el progreso técnico reduce la duración de la jornada de trabajo y no la ley. Por eso, los sindicatos de otras industrias; planean generalizar la jornada de las 32 horas de trabajo, para nuestros días.⁸⁹

Mientras tanto, en Cuba; durante sus relaciones con los países del bloque comunista, alcanzaron un desarrollo que les permitió tener la jornada laboral de cinco días, con bajos salarios. A pesar de la falta de estímulos para los trabajadores y el bloque no han quebrado al tenaz pueblo cubano.

87. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Ob cit. p.28

88. TOURAINE, Alain et al. Ob cit. p.315

89. Ibidem. p.129

Y tenemos desde 1970, en México; el entonces Secretario del Trabajo: Salomón González Blanco, impulsó un entusiasta proyecto de reformas a la legislación laboral vigente, para implantar la semana laboral de 40 horas con pago de 56; notamos que esta propuesta aún sigue presente y ha sido motivo de controversias en el ámbito laboral.

Los sucesos históricos, ocurridos en la lucha de la clase obrera; fueron decisivos y fundamentales para dar origen y contribuir en la formación de las leyes protectoras de las condiciones y la jornada de trabajo.

De allí, que dichos acontecimientos estén ubicados como antecedentes jurídicos del tema en cuestión y diremos brevemente que atrás quedaron las etapas de la esclavitud, la servidumbre y el colonialismo; en que la jornada de trabajo fue evolucionando y legislandose hasta los niveles más humanitarios.

Fue en Roma, en donde se inició la reducción de la jornada laboral por horas al día. En la Edad Media, con la prohibición del trabajo nocturno, la incorporación del descanso dominical y la inclusión de los días festivos; también impulsaron la disminución de la jornada de trabajo.

En las Leyes de Indias; encontramos legislada la jornada laboral en 8 horas al día, como parte de una ley general. Durante la Revolución Industrial; con la invención de

las máquinas y el alumbrado artificial, hacen volver las jornadas nocturnas y resurge la esclavitud en el Colonialismo, para imponer la explotación y el trabajo forzado, como jornada laboral, recordando al sistema de trabajo de los antiguos griegos y romanos.

En la ciudad de Chicago; cuando los obreros reclamaron la jornada de las 8 horas, con trágicos resultados pero fue el comienzo del movimiento proletario. En Inglaterra; la clase obrera obtiene la semana de los cinco días y medio. La Asociación Internacional del Trabajo y los reglamentos ruso e inglés; señalaron la jornada laboral de ocho horas al día.

A partir del siglo XX; con el aumento de las huelgas y rebeliones obreras, influyen decisivamente en México; en donde se expiden las primeras leyes estatales del trabajo y la Constitución mexicana que reivindican la jornada laboral en 8 horas.

Además, la Organización Internacional del Trabajo derivada del Tratado de Versalles y la primera Ley Federal del Trabajo en México; forman parte de los antecedentes históricos y jurídicos, porque legislan la jornada de trabajo y otras cuestiones laborales.

Aún en nuestros días, la tendencia en reducir la jornada de trabajo prosigue en los países de Occidente, pues el desarrollo capitalista les permite tal disposición. Al pa-

recer lo fue en algún tiempo en los países socialistas.

Actualmente; el neoliberalismo y la economía de libre mercado, ante el Tratado de Libre Comercio y las posibles repercusiones y perspectivas en relación a la jornada la boral que se analizarán en el último capítulo.

De allí, nuestra investigación de los antecedentes históricos y jurídicos; que tienen el propósito fundamental de reivindicar la jornada máxima laboral, para evitar que los trabajadores sean objeto de abusos y explotación por las empresas mexicanas y la posibilidad de que las empresas inter nacionales, pretendan hacer lo mismo.

En el siguiente capítulo; analizaremos el marco legal vigente de la jornada laboral en México y en otros países.

CAPITULO TERCERO

FUNDAMENTO LEGAL DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Una vez, que hemos analizado los conceptos fundamentales y su enlace histórico de nuestro tema de investigación. A continuación, ubicaremos a la jornada de trabajo en el marco legal vigente; a nivel internacional y nacional.

3.1 LEGISLACION INTERNACIONAL.

Empezaremos reafirmando, que los movimientos obreros y los ideales extranjeros; influyeron decisivamente en la formación de los reglamentos, los estatutos y disposiciones laborales. Por lo tanto, México; fue de los primeros países del mundo en legislar la jornada máxima de trabajo, en una legislación laboral estatal, en una Constitución Política y en poco tiempo después, en una ley laboral federal; señalados en el capítulo anterior como antecedentes históricos y jurídicos del tema en cuestión.

Como un dato de trámite; deseamos enfatizar que algunas leyes laborales del exterior, no sólo han ratificado la duración de la jornada máxima de trabajo; sino que la han reducido. Ello, en razón del desarrollo económico que a diferencia de nuestro país, este retraso ha sido evidente.

Sin embargo, nuestro ideal laboral; ha estado y seguirá influyendo en mejorar las condiciones de trabajo. En-

tre ellas, la jornada de trabajo; para imponer el cumplimiento, de los derechos y obligaciones laborales actuales y evitar que continuen proliferando los abusos patronales.

Como sabemos, una de las primeras decisiones celebradas y adoptadas por el Tratado de Versalles de 1919, fue la política de reducir la jornada laboral; señalada por el artículo 427 y la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), para instituir la jornada de trabajo de ocho horas al día.

Los convenios de Derecho laboral, acordados en la Organización Internacional del Trabajo; con sede en Suiza, entre los Estados miembros y de los cuales México; forma parte, han sido con el propósito de mantener vigentes las condiciones de trabajo y la reducción de la jornada laboral.

A continuación, brevemente mencionaremos algunas legislaciones; que se refieren a la jornada laboral, entre los principales continentes.

A) En el Continente Americano, tenemos:

La Constitución de la Nación Argentina de 1957; señala en el artículo 196, la jornada de trabajo en 8 horas al día y en 48 horas a la semana.

La Constitución de Bolivia de 1967; nos dice en el artículo 157, que la ley del Estado; regulará la jornada

máxima de trabajo en 8 horas diarias, entre otras prestaciones laborales.

La Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988; nos ubica en el artículo 7, en la fracción XIII; que la duración de la jornada será de 8 horas al día y de 44 horas a la semana.

Tenemos que la jornada laboral en Canadá; es de 40 horas a la semana o de las 8 horas al día. En general y es aplicable en las diversas provincias, puesto que las normas laborales en el país de la hoja del maple; son regionales y sin olvidar que tanto en la zona de Quebec, de influencia de las leyes francesas y en la zona inglesa, existen algunas variaciones respecto a la duración de la jornada de trabajo.

La Constitución de la República de Chile de 1980; basa la jornada de trabajo, en las 48 horas a la semana.

La Constitución de Costa Rica de 1949; encontramos en el artículo 58, que la jornada de trabajo es de 8 horas al día y de 48 horas semanales.

La Constitución de Cuba de 1992; nos señala en el artículo 46, que la jornada laboral será de 8 horas diarias.

El Código del Trabajo, de la República Dominicana; establece que la jornada de trabajo; es de 8 horas diarias y de 44 horas a la semana.

La Constitución de la República de El Salvador de 1983; nos indica en el artículo 38, que la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 8 horas al día y la semana laboral será de 44 horas.

En Estados Unidos; la jornada de trabajo, es de 40 horas a la semana. Aunque no lo señala la Constitución estadounidense; en la mayoría de las empresas, establecen la jornada de las 8 horas al día, pero estas varían según las necesidades de cada empresa ya que las normas laborales son locales y no federales. Tenemos que son similares al de Canadá; y ambos forman parte del Derecho Consuetudinario o del Common Law inglés.

La Constitución de Guatemala de 1931; nos señala en el artículo 102, que la jornada laboral es de 8 horas diarias y de 44 horas a la semana.

La Constitución de Honduras; en vigor, nos establece en el artículo 128, que la jornada ordinaria del trabajo, será de 8 horas y de 44 horas a la semana.

La Constitución de Nicaragua; en vigencia, ubica en el artículo 82, que la jornada de trabajo es de 8 horas al día y de 48 horas a la semana.

El artículo 66, de la Constitución de Panamá de 1972; nos dice que la jornada máxima de trabajo será de 8 ho-

ras al día y la semana laboral de 48 horas.

La Constitución Nacional del Paraguay de 1992; en el artículo 91, establece la jornada de trabajo en 8 horas al día.

La Constitución Política del Perú de 1993; en el artículo 25, nos dice que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas a la semana.

En Puerto Rico; la legislación vigente, dispone que la duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias.

La Constitución de la República Oriental del Uruguay; en el artículo 54, dice que la jornada de trabajo, será limitada. Entonces suponemos que se adhiere a la jornada de las 8 horas al día.

La Constitución de la República de Venezuela; en el artículo 86, limita la jornada de trabajo en 8 horas al día y de 42 horas a la semana.

B) En Europa.

Tenemos que en la mayoría de los países de este continente; la semana laboral es de 40 horas. A excepción de Alemania y Francia; quienes debido a su gran desarrollo industrial y laboral, tienen la jornada de trabajo de las 35 horas

a la semana.

C) En Africa.

La explotación a través del Colonialismo Europeo en el continente africano y las huellas del esclavismo parecen haber quedado atrás. La mayoría de los países Africanos, después de alcanzar su independencia, se han visto forzados a aceptar sistemas industriales y laborales de tipo subcolonialismo. Aunque debemos aclarar que en los actuales protectorados franceses y la Comunidad Británica de Naciones; que la integran algunos Estados africanos y asiáticos y aún aquellos que no están adheridos; han adoptado y ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), relativos a la jornada máxima de trabajo de las 8 horas al día y la semana de las 48 horas.

Sin embargo, debemos tomar en cuenta que todavía algunos países africanos; conservan fuertes tradiciones de sus antiguas costumbres tribales y monárquicas en relación a las condiciones del trabajo. Lo anterior, aunado al subdesarrollo económico, la extrema pobreza y la influencia islámica han hecho difícil establecer y conocer sus legislaciones laborales.

Y decimos que la explotación, pareció haber quedado atrás porque aún en Mauritania; hasta mediados de 1980, existía la esclavitud legal, la cual fue abolida hace unos

cuantos años.

D) En Asia.

En China, tenemos que la jornada de trabajo; es de 8 horas al día, con un día de descanso a la semana.

Para el Partido Comunista Chino; la jornada de trabajo, sabemos que es estrictamente protegida y vigilada en su cumplimiento desde Mao Tse Tung, hasta el día de hoy. La costumbre obligatoria, es suspender de inmediato las labores al cumplirse el horario de las ocho horas diarias; sin importar que los trabajos queden en fases incompletas o no se terminaron, salvo en casos de vital importancia. Cualquier demora o tardanza y abusos patronales, respecto a la jornada laboral entre otras condiciones de trabajo, son severamente castigados por las autoridades chinas.

La Constitución de la República de Corea del Norte de 1975; leemos en el artículo 28, el cual establece la jornada laboral de las ocho horas al día.

Y también, observamos la Ley del Trabajo de 1975; para los obreros y los empleados de Corea del Norte, en el artículo 1, establece la jornada laboral en 8 horas al día.

En Corea del Norte, como hemos notado, es uno de los pocos bastiones del sistema socialista y de allí su ideología por la protección de la jornada de trabajo, establecida

bajo la dictadura del proletariado.

El Código del Trabajo de la República de Filipinas de 1979; señala que la jornada de trabajo, es de 8 horas al día.

El Código Laboral del Japón de 1987; establece la jornada de trabajo en 8 horas al día y de 40 horas semanales.

Resulta que todos los trabajadores japoneses; laboran jornadas que rebasan el máximo legal. A cambio, están bien remunerados y gozan de las mejores prestaciones laborales, modelo que de aplicarse en México, seríamos más competitivos.

Y tenemos a los "Tigres del Pacífico": Singapur, Malasia, Taiwán, Corea del Sur y Hong Kong; en donde los trabajadores laboran de 10 a 12 horas al día, puesto que en dichos países no existe la jornada máxima de trabajo legal. En relación a este último e importante puerto industrial y empresarial, actualmente paso a formar parte de la República Popular de China y en consecuencia adoptará la ley laboral de las 8 horas al día.

E) En Oceanía.

En Australia y Nueva Zelanda; tienen la jornada laboral de las 40 horas a la semana. Como hemos sabido, estos países; también forman parte del sistema jurídico inglés del Common Law; puesto que imperan las leyes británicas.

3.2 LEGISLACION MEXICANA.

En nuestro país, la vigencia de los convenios celebrados y aprobados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.); han requerido la aprobación del Senado de la República, siendo un requisito esencial el que estén de acuerdo con la Constitución Mexicana, lo que significa que el Derecho Internacional del Trabajo, no podrá estar en contra del artículo 123 Constitucional, ni del artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo y con relación al artículo 133 de la misma Constitución para beneficio de la clase trabajadora.

Actualmente, tenemos que existe inquietud sobre las posibles repercusiones que en el campo laboral traerá consigo el Tratado de Libre Comercio (T.L.C.), de América del Norte; una vez que entró en vigor hace más de cuatro años. El texto aprobado del T.L.C., no contiene referencias laborales, pero no dudamos que impactará de manera importante en nuestra economía y repercutirá en el sistema de relaciones laborales. Aunque en la jornada de trabajo, desde años atrás ya se viene afectando en este aspecto a los trabajadores mexicanos.

Si recordamos, el miércoles 12 de agosto de 1992, se firmó en la Ciudad de Washington, D.C., el Tratado de Libre Comercio; entre los representantes de Canadá, Estados Unidos y México. Dicho acuerdo ya había sido revisado por los Congresos respectivos y finalmente aprobado por los Jefes de

Estado de los tres países en cuestión; para entrar en vigencia el 1 de enero de 1994.

Aunque sabemos que existen notables desigualdades entre las legislaciones laborales de Canadá, Estados Unidos y México. Las leyes del trabajo de las provincias y regiones canadienses y de los Estados de la Unión Americana; hacen más compleja la superioridad normativa federal de México.

De allí, que los trabajadores estadounidenses y del Canadá; desconocen los beneficios laborales que se establecen en los contratos colectivos y en la legislación del trabajo de nuestro país.

Mientras que el artículo 133 de nuestra Carta Magna, señala: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que están de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Nación. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados". Es decir el T.L.C., se ajustará a lo señalado en el artículo 133 Constitucional, cuyo contenido; como notamos, establece los marcos legales para firmar tratados comerciales e intercambios con otras naciones.

A su vez, el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en que leemos: "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo con todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia."

También tenemos el artículo 17 de la referida Ley laboral; en que expresa: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

La Constitución Mexicana en su artículo 123, la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia, la Doctrina y la Costumbre; han fundamentado y enmarcado los derechos de los trabajadores nacionales. Entre otros, la jornada de trabajo; tema de nuestra investigación, mientras que en Estados Unidos y Canadá, los principales reglamentos laborales; están contenidos en sus diversos estatutos a nivel regional y estatal.

Pensamos que el contenido del artículo 123 de la Constitución Mexicana es, todavía hoy el conjunto de derechos

que al cumplirse aseguran al trabajador un trato digno en su cotidiano quehacer y el acceso a una vida decorosa y con algunas reformas en su favor; que proponemos, serán más beneficiosos, cuestión que se abordará en el cuarto y último capítulo.

A pesar de todo lo anterior, notamos que al único grupo que el Tratado de Libre Comercio, ha beneficiado, han sido las empresas estadounidenses y canadienses; quienes han obtenido grandes recompensas de los bajos costos laborales en México y aún antes de la firma del T.L.C., las compañías de la Unión Americana ya habían trasladado sus industrias a nuestro país para tomar ventaja de las condiciones laborales. De allí, la constante preocupación en el medio laboral de proteger los derechos de los trabajadores mexicanos, establecidos en la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970; para prevenir y evitar el abuso patronal en cuanto a la jornada máxima de trabajo en las empresas en general y en particular las que están, bajo el rubro del tratado norteamericano en mención.

Entonces, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, Apartado "A", fracción I; nos dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, do-

México, sean sólidas, porque notamos que los capitales inciertos que emigran repentinamente; sólo dejan las huellas de la incertidumbre y la desconfianza.

Entonces, hemos visto que el Tratado de Libre Comercio ha beneficiado a la mayoría de las empresas extranjeras. Ello implica que debemos reivindicar la jornada máxima en nuestra clase trabajadora para impedir y prevenir que su explotación con largas jornadas sea motivo para compensar las desventajas, como sucede en las empresas mexicanas.

En Estados Unidos y Canadá, en cambio; contemplamos que sus bancos les otorgan préstamos a sus empresas en función de los bienes acumulados. Es decir, de lo que se va a ganar en función del crédito recibido a una tasa de interés competitiva internacionalmente. Es allí, en donde encontramos el obstáculo en el sistema bancario mexicano, pues a nuestras empresas, vemos como se les niegan y truncan las posibilidades de conseguir créditos en condiciones competitivas, en su propio país. Al margen de esta situación, están los intereses reales; los cuales son cobrados de dos a tres veces superiores en México, en comparación a las redituables tasas de intereses reales de Estados Unidos y Canadá.

Por lo tanto, se ha dificultado la competencia en relación a las empresas extranjeras, a pesar de que nuestra mano de obra sea barata y la abusiva jornada laboral.

tre trabajadores y patrones."

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo en vigor; establece: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

El artículo 61, del mismo ordenamiento laboral; nos dice: "La duración máxima de la jornada será; ocho horas la diurna..."

En ello, implican a otros artículos de la Ley laboral; que deseamos añadir.

En el artículo 59, leemos: "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".

Sólo se justificará la prolongación de la jornada máxima de trabajo por circunstancias de fuerza mayor o por el horario extraordinario en que serán remunerados conforme a la ley laboral, como lo señalan los siguientes artículos.

El artículo 65, nos dice: "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que pelagra 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 males."

Y las excepciones en la jornada laboral; también podrán ser:

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."

En el párrafo primero del artículo 68, de la Ley laboral vigente; leemos: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor que el permitido en este Capítulo."

Los contratos que establezcan una jornada laboral inhumana, que rebase los límites legales establecidos; deben ser nulos, aún cuando haya sido expresado libremente por el trabajador, es notorio que es contrario a la Constitución y la legislación laboral.

A este respecto, tenemos en la fracción XXVII; de el artículo 123, Apartado "A", Constitucional, que dice: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato."

Al dar énfasis a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo en el sentido de aplicar la jornada máxima la

boral de las 8 horas, que tanto hemos señalado y debe imponerse, de acuerdo a los estatutos laborales que podrían establecerse en el Tratado de Libre Comercio; para regir las relaciones y condiciones de trabajo entre los obreros y patronos en las empresas nacionales y extranjeras en México.

Por lo tanto, tenemos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación; constantemente ha ratificado y mejorado las tesis y criterios, derivados de los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral, respecto a la jornada de trabajo, para beneficio de la clase trabajadora y son de utilidad para reforzar el marco legal de nuestro tema de investigación, como lo establecen las siguientes tesis:

LA JORNADA DE TRABAJO. COMO DEBE COMPUTARSE.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo previenen que la jornada máxima será de ocho horas al día, por lo que el término que exceda de este tiempo se computará como extraordinario, independientemente de que la suma total de tiempo trabajado durante una semana arroje un total de 48 horas, pues de acuerdo con la fracción I del artículo 123 Constitucional y en el 69 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada se cuenta por día y no por semana, nota el artículo 69 corresponde al artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo de fecha 1 de mayo de 1970 y sus reformas de 1980.

Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXII. Página: 155.

Tomo LXII. Carbajal María. Pág. 155. 3 De Octubre De 1939. 3 Votos.

Esta tesis, reafirma los ideales de la legislación extranjera y mexicana, en cuanto a la jornada laboral, es decir, el tiempo que exceda de las 8 horas de trabajo; será

jornada extraordinaria.

JORNADA MAXIMA DE TRABAJO Y RENUNCIAS ILEGALES DE LOS TRABAJADORES.

El artículo 123 de la Constitución Federal, en sus fracciones I y XXVII, establece: que la duración de la jornada máxima, será de 8 horas, y que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato, las que fijen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, y todas las que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Ahora bien, si se celebra un contrato de trabajo, en el cual se estipula una jornada de 12 horas, es indudable que tal estipulación viola la disposición constitucional contenida en la fracción I del artículo 123; por lo que, la resolución de una autoridad, que estime válida dicha estipulación, no puede menos de ser violatoria de la citada disposición, y, por ende, de las garantías que otorgan los artículos 14 y 16 constitucionales.

Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XXXVII. Página: 1148.

Tomo: XXXVII, Pág. 1148.- Martínez Píoquinto.- 25 de febrero de 1933.

Aquí tenemos, la jornada de trabajo inhumana, la cual es violatoria de las condiciones y derechos laborales; como hemos visto, no sólo de la legislación laboral sino de la Constitución. Por lo tanto, la misma jurisprudencia avala la protección de la clase trabajadora ante cualquier empresa nacional o extranjera en México; bajo el rubro del Tratado de Libre Comercio y será nulo cualquier contrato que estipule la jornada laboral inhumana.

PRUEBA TESTIMONIAL. CASO EN QUE ES IDONEA PARA DEMOSTRAR LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La declaración de testigos resulta conducente para probar la duración de la jornada de trabajo, cuando de su información

se obtiene que trabajan para el patrón demandado, lo que permite establecer que estuvieron en condiciones de percatarse de los hechos sobre los que declararon.

Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V. Parte TCC. Tesis: 864. Página: 598.

Es importante esta tesis, porque tenemos que el informe testimonial que aporten los compañeros del trabajador respecto a una controversia en la jornada laboral; podrán ser indispensables para el cumplimiento de los derechos laborales en las empresas y consolidar los sindicatos, lo cual beneficiará a la clase trabajadora en México.

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 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.

Séptima Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 91-96 Quinta Parte. Página: 33.

Amparo directo 2306/76. Eduardo Nájera Cisneros. 27 de septiembre de 1976. 5 votos. ponente: Jorge Saracho Alvarez.

La legislación laboral vigente, ha prohibido la jornada inhumana; pero si la autoriza en casos de emergencia en las empresas o por circunstancias extraordinarias en la demanda y producción de las mismas. Situación que notamos, ha sido utilizada de argumento o excusa; para que los patrones

abusen en la prolongación de la jornada de trabajo de sus obreros, al no cubrirles íntegramente las horas laboradas conforme a la ley; realidad encubierta bajo un irrisorio y obsoleto aumento salarial. Lo anterior, pone de relieve la explotación a que son sometidos los trabajadores al cumplir dicha jornada urgente o extra; sin recibir la remuneración correspondiente, lo que perjudica a la clase proletaria en general.

JORNADA DE TRABAJO. TIEMPO EFECTIVO.

Por trabajo efectivo debe entenderse el tiempo en que el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrón, y no el tiempo en que desarrolla el trabajo.

Sexta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VI, Quinta Parte. Página: 24.

Amparo directo 19/57. Cia. Minera Nacional, S.A. Unidad Plomo gas. 4 de diciembre de 1957. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

El simple hecho de estar a disposición del patrón, el trabajador estará cumpliendo las indicaciones recibidas y su jornada laboral. Ante el Tratado de Libre Comercio; deberá continuar y aplicarse esta tesis, en cuanto a la jornada de trabajo de las 8 horas vigente; a favor de la clase trabajadora en cualquiera de las industrias establecidas en México.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE MALA FE CUANDO LA JORNADA EXCEDE DE LOS MAXIMOS LEGALES.

Si el actor señaló en su demanda que laboraba de 9:00 a 19:00 horas, de lunes a sábado, y ese hecho no fue controvertido por la Ley Federal del Trabajo, ello basta para considerar de mala fe el ofrecimiento de trabajo, toda vez que se ofreció con una jornada ilegal.

Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV-Septiembre. Tesis: I.6o. T.600 L. Página: 376.

Amparo directo 4756/94. Nova Grupo Editorial, S.A. de C.V. 20 de junio de 1994. Mayoría de votos de las Magistradas María del Rosario Nola Cienfuegos y Carolina Pichardo Blake en contra del voto del Magistrado J. Refugio Gallegos Baeza. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Ramírez Cerrillo.

Se desprende que las empresas nacionales y extranjeras, bajo el rubro del Tratado de Libre Comercio y de cualquier nacionalidad, que se establezcan en México; adquieren el carácter de patrones y al ofrecer empleo, deberán cumplir con la jornada máxima legal de las 48 horas a la semana. Con motivo de algún conflicto laboral, por una jornada con duración mayor a la anterior, resulta ilegal y ninguna relación de trabajo puede pactarse en otras condiciones; ya que los derechos del trabajador son irrenunciables de conformidad en lo previsto por el artículo 123 Constitucional; que nos menciona: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:" y en el Apartado "A", fracción XXVII; dice: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:" y en sus incisos, señalan que:

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

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

A mayor abundamiento, tenemos al artículo 5; de la Ley Federal del Trabajo, que indica: "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:" y añade en sus fracciones:

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

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

Y notamos, que nuevamente el artículo 123 Constitucional; pero ahora en su Apartado "B", dice: "Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:" remarca la duración de la jornada laboral, en su siguiente fracción:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente..."

Se debe continuar fortaleciendo los pilares en la protección laboral, contenidas en dicha legislación; que establecen un conjunto de derechos mínimos, irrenunciables y progresivamente crecientes para todo aquel que trabaje a cambio de un salario. Además, el promover la acción colectiva como forma de agilizar el cumplimiento de los derechos laborales y conservar el papel tutelar del Estado mexicano; comprometido

con los más débiles. Es decir, los trabajadores para poder compartir la riqueza y equilibrar sus fuerzas con el sector patronal, pues el salario en México; es nueve veces menor al que se paga en Estados Unidos y Canadá.

**JORNADA DE TRABAJO, LA PRUEBA TESTIMONIAL ES EFICAZ PARA ACRE-
DITAR LA DURACION DE LA.**

Cuando en un juicio laboral no existe controversia entre las partes contendientes en relación a la inexistencia de un sistema documental de control de asistencias, la prueba testimonial es idónea para acreditar la duración de la jornada de trabajo correspondiente; en razón de que el artículo 804, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo sólo obliga al patrón a presentar en el juicio los controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo.

Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V, Parte TCC. Tesis: 771.

Amparo directo 13483/92. Agustín Sánchez Lara y otro. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos.

NOTA: Tesis I.9o.T.J/3, Gaceta número 76, pág. 39; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIII-Abril, pág. 273.

La declaración de los testigos o compañeros de trabajo; debe ser conducente para probar la mayor duración de la jornada laboral, alegada por el actor. Siempre y cuando sus informes coincidan verazmente que trabajan también para el patrón demandado; lo que presume establecer que estuvieron al tanto de los hechos para acreditar su dicho y refuerzan la credibilidad sustentada en un juicio laboral. En tanto, el texto del artículo 804; de la Ley Federal del Trabajo y en su respectiva fracción, exigen: "El patrón tiene la obligación

de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;"

JORNADA DE TRABAJO. LOS RECIBOS DE PAGO DE SALARIO SON APTOS PARA JUSTIFICAR LA, CUANDO EN ELLOS SE CONTIENE EL HORARIO DE LABORES.

De conformidad con lo establecido por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, por lo que si es ofrecido por una de las partes como medio probatorio, los recibos de pago de salario, mismos que contienen inserto el horario de labores y éstos se encuentran reconocidos y signados por las partes, es inconcuso que dichos recibos son aptos para acreditar la jornada de labores.

Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V, Parte TCC. Tesis: 772.

Amparo directo 104/92. Pedro Rodríguez Méndez. 25 de marzo de 1992. Unanimidad de votos.

NOTA: Tesis IV.3o.J/41, Gaceta número 86-2, Pág. 47; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XV-II Febrero, pág. 131.

A continuación, tenemos que los recibos de pago; forman parte de la prueba documental. Tal y como lo señala el artículo 776; y su respectiva fracción, en la Ley Federal del Trabajo: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:"

II. Documental;"

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. IMPLICA MALA FE CUANDO NO SE ACREDITA LA JORNADA LABORAL.

Si el trabajador argumentó que su jornada laboral era superior a la legal y la empresa demandada impugna la jornada referida, y con las pruebas allegadas al juicio no acreditó la jornada laboral que señaló al contestar la demanda y con la cual hizo el ofrecimiento a la reinstalación, por lo tanto, al no comprobar dicha jornada como era su obligación, dada la carga procesal que se le impuso, es de comprenderse que es cierto el horario de trabajo señalado por la parte actora, lo que se traduce en que el ofrecimiento de trabajo fue hecho de mala fe, pues se pretende que el trabajador regrese con una jornada de trabajo ilegal.

Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V, Parte TCC. Tesis: 811.

Amparo directo 500/90. Viajes Carlos, S.A. de C.V. 15 de mayo de 1991. Unanimidad de votos.

NOTA: Tesis IV.3o.J/36, Gaceta número 77, pág. 62; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Mayo, pág. 307.

En México, si un propietario de una obra, nacional o extranjero; conviene formalmente con los servicios de una empresa de cualquier nacionalidad, quién a su vez, obtendrá los elementos de trabajo y contrata el personal. Es decir, ofrece empleos; la misma empresa establecida en territorio mexicano, tendrá el carácter de patrón y asumirá la responsabilidad en relación a los conflictos laborales que surgieran respecto al incumplimiento de la jornada máxima de trabajo.

Además, la carga de la prueba; siempre le corresponderá al patrón o empresario demandado, para desvirtuar la ilegal jornada laboral que le ha sido reclamada y fundada por el actor como abusiva. Ante ello, deberá demostrar o acreditar lo que a su derecho convenga; durante el juicio laboral.

JORNADA, REPARTO DE LAS HORAS DE TRABAJO DE UNA, ENTRE LAS RESTANTES DE LA SEMANA, QUE NO CONSTITUYE TRABAJO EXTRAORDINARIO.

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la duración máxima de la jornada diurna para cada obrero no podrá excederse de ocho horas y que, previo acuerdo entre patrón y trabajadores, podrán repartirse las horas de trabajo en la semana sin que exceda de cuarenta y ocho horas, para conseguir el reposo del trabajador el sábado en la tarde, o cualquiera otra modalidad equivalente. Ahora bien, si es un caso un obrero trabaja nueve horas de lunes a viernes de cada semana, formando un total de cuarenta y cinco semanarias; esto es, que el número de horas es menor que la de la jornada máxima de trabajo, no puede considerarse que existan labores extraordinarias en los términos del artículo 24 de la Ley en cita.

Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: CXXXII. Página: 476.

Amparo directo 3298/56. Enrique Jiménez García. 26 de junio de 1957. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Luis Díaz Infante.

A la vez que se laboran 11 horas, de lunes a viernes y se dejará el sábado libre; el tiempo trabajado por esa semana, arroja un total de 55 horas de trabajo, rebasando las 48 horas semanales que exige la jornada máxima. Por lo tanto, las restantes 7 horas laboradas; deben ser cubiertas en horario extraordinario y en el caso de que se labore el sábado 5 horas como mínimo, para permitir el descanso por la tarde y aquel lapso de tiempo del mediodía laborado, igualmente debe ser cubierto íntegramente como horas extras de conformidad a las modalidades que señala el artículo 68; de la Ley Federal del Trabajo, que en obvia repetición, nos dice: "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."

Y por si a caso se laborase en domingo; con mayor razón el obrero, debe recibir el pago respectivo de las horas extras trabajadas, más una auténtica prima dominical. Esto, repetimos; siempre y cuando se rebase la jornada máxima de las 48 horas a la semana. Pues quién trabaja más, debe recibir un salario remunerador.

Por eso, en la actualidad; la mayoría de los trabajadores, laboran jornadas ilegales y pagadas bajo un aparente y paupérrimo aumento salarial. Es decir, realmente se laboran horas extras, sin recibir el pago correspondiente de Ley.

De allí que esta tésis, la criticamos de parcial e insuficiente, pues al variar el reparto de horas de trabajo a la semana, ello puede constituir el horario extraordinario al exceder el máximo legal.

JORNADA DE TRABAJO, PRUEBA DE LA DURACION DE LA. EL CONTRATO DE TRABAJO NO ES EL MEDIO IDONEO.

Es violatorio de garantías individuales el laudo que tiene por acreditada la duración de la jornada laboral con el con-

trato temporal de trabajo celebrado entre trabajador y patrón . . . pues ese documento lo único que pone de relieve es que se convino determinada jornada de labores, pero no que sea la realmente desempeñada, misma que el patrón estuvo en aptitud de comprobar mediante las tarjetas de control de asistencia, donde se consigna tanto las entradas como las salidas diarias del trabajador al centro de trabajo, o bien con cualquier otro medio de prueba idónea.

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V, Parte TCC. Tesis: 774.
Página: 530.

Amparo directo 239/89. Juan Cuéllar Ruíz. 12 de junio de 1989.
Unanimidad de votos.

NOTA: Tesis IV.2o.J/19, Gaceta número 66, pág. 37; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI-Ju-
nio, pág. 162.

En la actual competencia neoliberal que implica el Tratado de Libre Comercio, se han descuidado algunos detalles en materia laboral, en particular a la jornada máxima de trabajo. Pues los inversionistas buscan el abaratamiento de la mano de obra para aumentar sus ganancias, lo que significa explotación. En esto, rebajan los costos de producción lo que perjudica a los obreros latinoamericanos, a los contratos de trabajo se les dan la vuelta por diversas maniobras aparentemente legales. Entonces, a los obreros en México; que laboran más, están mal pagados, se crea el desempleo, porque las fábricas se trasladan de un lugar a otro. Además, se impide el acceso de los trabajadores de países pobres a las naciones ricas; creándose los problemas de la migración ilegal, la inflación, la pobreza, el analfabetismo, etc.

Por eso, criticamos esta tesis; porque un contra-

to de trabajo, redactado y apegado a Derecho; que estipule exactamente los datos que aporten las tarjetas de asistencia y los recibos de pago, como documentales y que forman parte de los medios de pruebas. Los cuales, deben ser decisivos en acreditar la probable jornada ilegal de trabajo; durante los conflictos laborales en juicio.

Es útil, tomar en cuenta la actividad de los trabajadores estadounidenses de la empresa transnacional: "Ford", quienes se han unido a sus colegas de México y Canadá; para solidarizarse, pues la política y el poder económico que representa el Tratado de Libre Comercio; intentan rebasar las leyes y los derechos laborales, como la jornada de trabajo. A tal grado, que la desigualdad social no permite a los obreros latinoamericanos alcanzar las prestaciones necesarias, establecidas legalmente para vivir con dignidad y obtener el efectivo ejercicio de sus derechos.

De acuerdo, al Plan Nacional de Desarrollo, para el período 1996-2000; encontramos que la parte fundamental: fija una estrategia para el crecimiento y el fortalecimiento de la clase trabajadora, como condición para acceder a una etapa de estabilidad. Para ello; los planes industriales del comercio exterior, el desarrollo económico y tecnológico deben ampliar las posibilidades de capacitación en los obreros. Además de extender, las empresas mexicanas a los mercados internacionales; para la exportación y crear una industria para

producir y abastecer el mercado interno.

Por lo tanto, notamos que la política neoliberal aplicada en México; con el fin de propiciar el crecimiento y el desarrollo económico y atraer la inversión privada, no han dudado en hacer a un lado las leyes que protegen a los obreros. Ello, en relación a las propuestas de reformar o derogar la Ley Federal del Trabajo; en beneficio a sus intereses.

Mientras, en el Capítulo Quinto del Plan Nacional de Desarrollo; publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de mayo de 1995. En que señala: "Iniciar en toda apertura, un análisis profundo de los factores que afecten la absorción productiva de la mano de obra, entre la cual destaca la protección de la jornada laboral y señalando que para alcanzar un crecimiento económico que eleve el nivel de vida de la clase trabajadora y generar los empleos productivos, necesarios para promover las condiciones que alienten la máxima demanda de la fuerza de trabajo para la operación eficiente del aparato productivo y coadyuvar a la elevación sostenida de la productividad laboral..."

Sin embargo, a finales de este siglo; derivamos situaciones de explotaciones de la mano de obra barata, en las naciones subdesarrolladas. Incluyendo en México; donde los derechos laborales, continuamente son pasados por alto. Es decir, con jornadas ilegales de trabajo y mal pagadas.

Muchas de las veces; estos abusos patronales son consecuencia del temor de los obreros, ante las posibles represalias en quedar desempleados y la apremiante necesidad de trabajar en condiciones desfavorables, aumentando el asentamiento de la pobreza en la clase trabajadora y de allí, el interés que aborda nuestro tema de investigación.

En breve, ubicamos a la jornada de trabajo; en la legislación internacional, abarcando el Tratado de Versalles y la Organización Internacional del Trabajo.

También, en la legislación mexicana; a través de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia y el Plan Nacional de Desarrollo; los cuales reafirman la protección de las condiciones y derechos del trabajador.

En el siguiente y último capítulo; analizaremos la problemática social y laboral, que ha venido afectando a la clase trabajadora en relación a la jornada de trabajo. Es decir, las repercusiones y perspectivas ante el Tratado de Libre Comercio; propuestas y conclusiones.

CAPITULO CUARTO

REPERCUSIONES Y PERSPECTIVAS DEL T.L.C.
RESPECTO A LA JORNADA LABORAL EN MEXICO

Después de fundamentar legalmente la jornada de trabajo a nivel nacional e internacional, analicemos el panorama jurídico que ha integrado el Tratado de Libre Comercio.

Un Tratado se perfecciona, al agotarse las etapas integra y complejas de la negociación, firma y ratificación; establecidas en la "Convención de Viena, sobre el Derecho de los Tratados." del 23 de mayo de 1979.

En México; un Tratado, como sabemos tiene que pasar por las mismas formalidades de la negociación, firma y ratificación que se encuentran señaladas por la Constitución en el Artículo 89, en su fracción X: en donde se resaltan las facultades y obligaciones del Presidente de la República, al manifestar que dirigirá la política exterior y celebrar tratados internacionales sometiéndolos a la aprobación del Senado; se tendrá como una función primordial.

La política mexicana, siempre se sujetará en relación a los Tratados; en los siguientes principios: la autodeterminación de los pueblos, la no intervención, la solución

pacífica de las controversias, la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales, la igualdad jurídica de los Estados, la cooperación internacional para el desarrollo y la lucha por la paz y la seguridad internacional; tal y como lo establece el mismo Artículo y fracción de la Carta Magna en referencia.

4.1 EL PROCESO LEGISLATIVO MEXICANO Y EL TLC.

El Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio; y conocido por las siglas en inglés: "GATT" (General Agreement on Tariffs on Trade), fue firmado el 30 de octubre de 1947 en Ginebra, Suiza; y entró en vigor el 1 de enero de 1948 e intgrado por 123 países.

México, ingreso al GATT en 1986 y por ello, consideramos al TLC, como el sucesor del GATT; aunque no se esta-blecieron medidas laborales específicas, pues su función fue estrictamente mercantil. Es decir, un instrumento jurídico de regulación del comercio internacional y como un marco para la cooperación comercial entre los países del mundo. En los ini-cios del GATT; el ambiente industrial, tecnológico y de la pro-ducción mexicana eran insuficientes, para competir con los paí-ses desarrollados, pero el ingreso a dicho acuerdo; fue parte de la apertura de libre mercado, que permitieron los cambios económicos.

En 1989, el Presidente Carlos Salinas; inicia las negociaciones mercantiles con otros países para tener acceso a la globalización, ya que el periodo hiperinflacionario era alarmante. Los Pactos de Solidaridad Económicos; eran con el objetivo de reducir la inflación fueron insuficientes. Por esto, México necesitaba internacionalizarse a través de abrirse a la comunidad mundial. Es decir, con la venta de empresas paraestatales a la iniciativa privada y las concesiones a los inversionistas nacionales y extranjeros que generarían divisas que controlarán la inflación, mantuvieran un crecimiento económico y un superávit fiscal aceptable para emprender las gestiones pertinentes con Estados Unidos y Canadá.

El Tratado de Libre Comercio, de acuerdo con la Convención de Viena de 1969; sigue el mismo procedimiento de celebración. El Ejecutivo de la República Mexicana, celebró el TLC, de América del Norte; con base en lo dispuesto por el Artículo 89 fracción I Constitucional; que le concede la facultad de dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, siempre que los someta a la aprobación del Senado y el Artículo 76 fracción I de la Carta Magna; resalta que estará investido de la competencia necesaria para aprobar o rechazar los tratados que celebre el Presidente y el Marco del TLC, se adecua a los preceptos constitucionales que protegen los intereses de la Nación y de los Estados, ante el reto que implica la competitividad.

El TLC, se ajusto al principio de legalidad; que establece el Artículo 16 Constitucional y el Artículo 25 del mismo ordenamiento; que otorgan al Estado, la rectoría del desarrollo económico en forma íntegra y fomentar el crecimiento, el empleo y la justa distribución de la riqueza de conformidad con los Artículos 27, 28 y 32 de nuestra Constitución.

En la República Mexicana, el Tratado de Libre Comercio es una ley federal; puesto que durante nuestro proceso legislativo, se dan validez a las leyes federales y por lo tanto, se siguieron las mismas formalidades que señala la Convención de Viena, sobre el Derecho de los Tratados de 1969 y la vigente Ley sobre la Celebración de los Tratados.

A) En la Iniciativa del Tratado de Libre Comercio; fue enviada por el Presidente Carlos Salinas, ante ambas Cámaras: de Diputados y Senadores, el 11 de junio de 1990.

B) En la Discusión; ocurrida el 5 de febrero de 1991, se celebraron las conversaciones formales, encaminadas a establecer el texto del TLC, entre los representantes comerciales de los tres países en cuestión.

Se incluyó un Preámbulo; en donde se señala a las partes: México, Estados Unidos y Canadá; además en la Exposición de Motivos, se puntualizaron los propósitos en el texto

de dicho tratado mercantil. En tanto, que los respectivos Senadores; deliberaban las ventajas y desventajas en diversas materias.

C) La Aprobación; en México, el Congreso de la Unión analizó y aprobó el proyecto de ley del Tratado de Libre Comercio, el 22 de noviembre de 1991. También se añadieron varios anexos, entre ellos: los Acuerdos Paralelos en materia la boral; celebrados el 17 de marzo de 1993.

D) En la Sanción; después de ser aceptado por los respectivos Congresos, el texto final del TLC; es firmado por firmado por los Presidentes: Carlos Salinas, George Bush y Brian Mulroney; con la rúbrica "Ad referendum" de los representantes de México, Estados Unidos y Canadá, para quedar: "Establecido como definitivo y auténtico" el 17 de diciembre de 1992. Por lo anterior, quedo manifestada la ratificación; en que se expresó el consentimiento de los respectivos Estados, en obligarse por un Tratado y se dejó una cláusula de Adhesión; que permitirá el ingreso de otros países.

E) La Publicación; una vez aprobado y sancionado el TLC, como Ley; se da a conocer a quiénes deben cumplirlo y en México, se hizo publicar en el Diario Oficial de la Federación ; además en los Diarios de mayor circulación en el país, el 8 de diciembre de 1992.

F) Iniciación de la Vigencia; dicha iniciativa del Tratado de Libre Comercio, es una Ley Federal. Por lo tanto, debió entrar en vigor al tercer día de su publicación y un día por cada cuarenta kilómetros o fracción que exceda de la mitad en lugares distintos, tal y como lo señalan los Artículos 3 y 4 del Código Civil y 71 Constitucional. De allí; que por tratarse de un acuerdo comercial de gran envergadura, que debería ajustarse por obvias circunstancias, entró en vigencia el 1 de enero de 1994.

En la parte que nos interesa del TLC, se celebró el importante Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte; entre México, Estados Unidos y Canadá. Tenemos que se elaboró a raíz de que se promovió el mutuo apoyo y la transparencia en la aplicación de las leyes laborales, en los tres países. El texto del Acuerdo, tiene plena vinculación con el marco legal de la Organización Internacional del Trabajo; porque México ha ratificado más convenios laborales que Estados Unidos y Canadá; razón que ha demostrado un profundo interés por mejorar las relaciones obreras, tanto en el ámbito jurídico nacional como en el exterior.

Los Acuerdos sobre la Cooperación Laboral; implica que las partes, deben ampliar la difusión de sus leyes y reglamentos. Además, de sus procedimientos y otras disposiciones de carácter administrativo. Por lo tanto, ningún laudo laboral,

será objeto de revisión o de apelación; en base a dicho trato y además, tenemos que se creará una Comisión Laboral; que estará compuesta por un Consejo Ministerial, un Secretariado Coordinador y tres oficinas nacionales administrativas con el objetivo de recabar información, estudiar y analizar los temas laborales interés trascendental y en caso de un posible incumplimiento de la legislación nacional por parte de algunas empresas, la parte afectada podrá solicitar al Consejo de Ministros; la formación del Comité de Expertos, quienes se encargarán específicamente de proteger las condiciones de trabajo de la clase obrera, dentro del territorio de cada una de las partes, con las limitaciones que señalan los Artículos 133 y 72 Constitucionales; referentes a que cualquier Tratado, celebrado por el Ejecutivo y aprobado por el Senado. En este caso,, el TLC; se ajustará a la Carta Magna.

Sin embargo, el informe presentado por el Comité de Expertos no solucione la controversia, entonces se podrá solicitar la intervención y establecer un Panel Arbitral; integrado por magistrados en materia laboral de cada uno de los países del TLC, la competencia de estos organismos abarcarán la protección de la jornada de trabajo laborada y su efectiva remuneración salarial, entre otras condiciones. De acuerdo al procedimiento y los mecanismos de ejecución en las desiciones arbitrales, tendrán un término de 60 días para acordar un plan de acción o llegar a un convenio. En consecuencia, dicho mecanismo no podrá demandar al gobierno mexicano, tal y como

lo dispone el Artículo 27 Constitucional, en su fracción I; que señala que todo extranjero que adquiriera bienes en territorio de la República Mexicana, no podrá invocar la protección de su respectivo gobierno, bajo pena de perder en beneficio de nuestro país; lo adquirido si faltará al convenio a que se suscribió.

Por lo tanto, para la solución de controversias en materia laboral, en base a los Acuerdos Paralelos del TLC; tenemos que han quedado definidos los mecanismos, que a la vez, se transformarán en Paneles o Comisiones de Arbitraje; sustentados en sus diversas etapas procesales, ampliamente reconocidas e incluso aceptadas por el Derecho Internacional Público y Privado. También se respetará la competencia de los tribunales mexicanos, de acuerdo a lo establecido Constitucionalmente por el Artículo 104.

4.2 REPERCUSIONES Y PERSPECTIVAS EN LA JORNADA DE TRABAJO.

A decir, de los expertos laboristas; entre los evidentes problemas que enfrentan las naciones integrantes en el Tratado de Libre Comercio, es la falta de una moderna legislación del trabajo en lo individual; misma que defienda y proteja los intereses de sus obreros en cualquier país. Ante estas circunstancias, los Acuerdos Paralelos celebrados en 1993; pretenden alcanzar o en el menor de casos, aspirar los siguientes objetivos:

A) En promover la aplicación efectiva de las leyes laborales en los tres países integrantes del TLC; lo que notamos ha enfrentado diversas dificultades, pues la superioridad normativa de la Ley Federal del Trabajo de México, en relación a los códigos laborales norteamericanos, ha sido manifiesta;

B) En mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida de los trabajadores en general. Es importante señalar, que no se deberán aplicar leyes extraterritoriales, en tanto no sean normas imperativas de carácter internacional y cada Estado aplicará su derecho;

C) En reafirmar las condiciones y principios del Derecho del Trabajo; plasmados en el marco legal mexicano en relación a la jornada laboral. Ante un conflicto entre los Acuerdos Paralelos y el Derecho interno de los países firmantes del Tratado de Libre Comercio, no será pretexto para aplicar lo ratificado. En las controversias laborales; las prestaciones otorgadas deben ser acorde al Derecho de cada Estado, según el domicilio en que este ubicada la empresa. De conformidad con los Artículos 12, 13, 14 y 15 del Código Civil de nuestro país. También se tendrán cuenta los Convenios vigentes de la Organización Internacional del Trabajo y de ser necesario, se avocará a la Comisión de Expertos y Arbitraje. Es decir, los Acuerdos Paralelos del TLC, en materia laboral sin injerencia en los asuntos internos de los países que lo compo

nen, como lo señala el Artículo 89, en su fracción X; Constitucional.

Por lo tanto; el Tratado de Libre Comercio, no solamente implicará aspectos comerciales, sino que regulará la inversión en los múltiples ámbitos en materia económica, además incorpora los mecanismos de protección y mejoramiento de las condiciones laborales que nos interesan, puesto que los Acuerdos Paralelos en el aspecto laboral; incluyendo a los derechos humanos, que forman parte del tema de investigación y se integran al Derecho del Trabajo, aunado a la participación organizada de los grupos de presión tanto nacionales e internacionales a través de la intervención de los sindicatos.

Así tenemos, al sector laboral canadiense; se oponía a que su gobierno les impusiera a sus trabajadores enfrentarse a la doble competencia que representan los aspectos salarial y de jornadas que provienen de sus colegas mexicanos y estadounidenses. Aunque terminaron aceptando el reto con buenos resultados, pues todos los obreros norteamericanos han salido beneficiados del TLC, hasta ahora, a excepción de los nuestros.

En México; si bien persiste un ambiente de incertidumbre y de opinión crítica, notamos que los sindicatos en general están interesados por las posibles consecuencias que el TLC, genere a diferencia de Canadá y Estados Unidos. A su vez, el sindicalismo oficial mexicano; representado por la Con-

federación de Trabajadores de México (CTM); aunque era contrario al acuerdo libre cambista, esta en rotundo desacuerdo con los argumentos asumidos por la Federación Americana del Trabajo-Congreso Internacional Organizado (AFL-CIO) y el Congreso Laboral Canadiense (CLC); quienes han manifestado que los desleales incentivos que ofrece el gobierno mexicano, originan el cierre de empresas o la relocalización en un sistema de seguridad débil y un nivel de jornadas laborales y salarios que representan desventajas para sus agremiados.

Sin embargo, tenemos que el sindicalismo mexicano representado por la CTM; resalta las características y consecuencias del Tratado de Libre Comercio, muy distintas a las de sus homologos norteamericanos en relación al progreso científico y tecnológico que se traducirán en oportunidades calificadas y óptimas condiciones laborales para nuestros trabajadores. A través de la industrialización que significa el TLC, la Confederación de Trabajadores de México ha otorgado su respaldo a dicho acuerdo; como respuesta al Ejecutivo nacional, con el propósito de obtener mayores prestaciones en las jornadas y salarios de la clase trabajadora local, aún analizando las probables pérdidas que el libre comercio propicie para alcanzar y cimentar el desarrollo tan indispensable.

Ante la presencia de las empresas transnacionales en México; quienes se han fusionado, han adquirido a otras o se han relocalizado en forma acelerada. Mientras que las rela

ciones de trabajo entre los sectores obrero y empresarial tienden como era de suponerse, de que al continuar una dinámica nivel internacional, originarán conflictos de leyes laborales en los países amparados en el rubro del TLC.

Además, el sector privado y empresarial han señalado que ante el Tratado de Libre Comercio, se debe continuar reforzando la tendencia generada por la gestión del sexenio pasado; en el sentido de reformar la Ley Federal del Trabajo, para transformar las relaciones obrero-patronales, en relaciones político-laborales de poder más amplias para la iniciativa privada, sin la protección tutelar estatal; cuestión que no compartimos, porque si bien el Estado, debe seguir conservando la capacidad de arbitraje y conciliación entre los conflictos de trabajo. Es necesario, que se continuen estableciendo intercambios de información en asuntos laborales entre los respectivos representantes y autoridades, para consolidar una Comisión en materia de Trabajo, que aunada a los Paneles de Expertos y Arbitraje en los Acuerdos Paralelos del TLC; tener un contexto adecuado entre los ámbitos empresarial-obrero para analizar las reformas a la legislación laboral y sus posibles efectos.

Por lo tanto, ningún laudo emitido, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; tanto Locales como Federales en México, no serán modificados por las Comisiones de Expertos y de Arbitraje del TLC, en materia laboral debido a la ra

conocida capacidad resolutive en cuestiones de trabajo.

4.3 RELACION ENTRE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO.

Es menester, señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1970; continua siendo el modelo de legislación en materia laboral hasta nuestros días, pero debido a la creciente competencia internacional parece quedar rezagada. Sin embargo, no es necesaria una nueva ley del trabajo; como algunos sugieren, porque ello, creemos significaría un retroceso, atentaría al esfuerzo jurídico de aquellos legisladores que en ella plasmaron los ideales de la justicia del movimiento obrero.

Aunque, es indudable que consideremos algunas reformas a la ley laboral; mismas que se adecuen a los cambios, pues se debe reafirmar el equilibrio social, legal y económico entre los asalariados y el sector empresarial o patronal al estar los cimientos que serán de utilidad en el futuro.

Y si a esto, le agregamos que el Derecho del Trabajo deberá continuar coordinando los factores de la productividad; pues el trabajo sin capital es estéril y el capital sin trabajo es improductivo, ambos se complementan. Además seguirá siendo un derecho típicamente protector de la clase trabajadora, ya que esta es su finalidad y la razón de su existencia.

En México, necesitamos la inversión y la tecnolo-

gía para desarrollar las diversas áreas de la industria nacional y el Tratado de Libre Comercio; nos ofrece alternativas y al relacionar las consecuencias de reducir la jornada laboral es indispensable analizar la Ley Federal del Trabajo, la planta productiva y la Constitución; cuestión interesante pero es asunto de otro tema.

En tanto, las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo; que vamos a proponer, están encaminadas para adecuarlas a los tiempos actuales y siendo necesario reivindicar las conquistas laborales alcanzadas. Esto, implicará que todo el sector empresarial; deberá reajustar sus sistemas productivos para tener mayor productividad, lo cual deberá redundar en beneficios efectivos para los obreros en sus jornadas de trabajo.

Tenemos, que la agenda laboral del fin de siglo en el proceso de la integración económica; tiene que incluir temas como la protección y vigilancia de la jornada laboral. Entre otras prestaciones, que impliquen reformas a las leyes del trabajo que actualicen y fundamenten un pacto social que reconozca el importante elemento de la fuerza humana ante la inversión. Por lo anterior, las iniciativas tendrán que estar acorde a la institucionalidad obrera; a través de comisiones supranacionales representativas de los trabajadores para supervisar la normatividad del trabajo y crear las instituciones que reflejen las nuevas realidades que representarán los

desafíos del futuro.

4.3.1 Problemática Laboral en México.

La Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia, la Doctrina y la Costumbre; han protegido y reglamentado la jornada máxima de trabajo, anteriormente señalada. Sin embargo, analizaremos la problemática social para establecer que de alguna forma ha influido en el deterioro en la jornada legal, en las condiciones laborales y de vida en la clase trabajadora.

Desde que se inició el libre mercado, en los países en vías de desarrollo; ha dado lugar a que se descuiden algunos aspectos en materia laboral, en particular a la jornada de trabajo. Pues los inversionistas buscan la mano de obra barata para incrementar sus ganancias; lo que llamaríamos esclavitud moderna o explotación, para ello rebajan los costos de producción, lo que perjudica a los obreros. A los contratos de trabajo, se les invalidan por diversas maniobras aparentemente legales. En consecuencia, el trabajador que labora más, está mal pagado; además se impide el acceso de los trabajadores de países débiles a las naciones industrializadas para aumentar los problemas de la migración ilegal, la inflación, la pobreza, el corporativismo sindical, etc.

En la actual competencia neoliberal que implica el TLC, es oportuno mencionar que estos factores se han agrava-

vado, que dan como resultado el estancamiento del nivel de vida en la clase trabajadora. Por ello, relacionaremos como han influido los mencionados aspectos en la jornada de trabajo ante el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica.

Brevemente diremos, que la problemática social; esta estrechamente ligada a la cuestión laboral. Es decir, la existencia de jornadas ilegales de trabajo en México, han originado una deficiente educación, la mala capacitación, los altos índices inflacionarios, el aumento de la pobreza, crecen las dificultades salariales, un corporativismo sindical y la masiva migración ilegal. Son algunos de los problemas que habrán de enfrentar los asalariados del siglo XXI, y será la lucha entre la modernización y el rezago. Es cierto, que todos obreros deberán adaptarse a las nuevas tecnologías; aunque el nivel de cualificación entre los trabajadores es bajo, como para competir con los norteamericanos representan desventajas y por otra parte, las novedosas técnicas industriales desplazarán pronto a la mano de obra o se continuarán imponiendo la jornada ilegal y barata ante el Tratado de Libre Comercio por lo que las condiciones laborales conquistadas, podrían quedar al arbitrio de la iniciativa privada nacional o exterior.

4.4 PROPUESTAS.

En base al análisis realizado, consideramos necesario plantear las siguientes propuestas:

PRIMERA. En reformar el Artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo; respecto a las funciones esenciales de Inspectores del Trabajo y reafirmar el cumplimiento de vigilar la jornada máxima de trabajo.

A) Modificación del Artículo 540, en su fracción V

Actualmente dice así:

La Inspección del Trabajo.

ARTICULO 540. La Inspección del Trabajo tiene las siguientes funciones:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V. Las demás que le confieren las leyes.

Los Inspectores del Trabajo; deben reasumir la vigilancia en todos los lugares de trabajo. Es decir, en las empresas y establecimientos para la efectiva observación de las disposiciones y condiciones de trabajo. También observarán que se cumplan la ley y los reglamentos en materia laboral. Además de que se hagan valer los derechos y obligaciones

de los trabajadores y patronos para el efecto de que sean aplicadas las sanciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo y garantizar las buenas relaciones entre los patronos y obreros, respecto a la jornada de trabajo.

De acuerdo a nuestra propuesta, modificaremos dicho artículo al agregar otra fracción; para quedar así:

La Inspección del Trabajo.

ARTICULO 540. La Inspección del Trabajo tiene las siguientes funciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos;
- V. Exigir y ordenar al patrón, la efectiva remuneración por el horario extraordinario laborado y acreditado por el trabajador; y
- VI. Las demás que le confieren las leyes.

SEGUNDA. En proponer una Iniciativa o Proyecto de Ley, para la creación de una Comisión Nacional de Vigilancia del Horario de Trabajo; en función como Autoridad de Trabajo.

Para los efectos de nuestro tema de investigación, el Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo; actualmente dice así:

Autoridades del Trabajo.

ARTICULO 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

De conformidad con el Artículo 123 Apartado "A" fracción I; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo quienes fundamentan la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias. Por las razones que expusimos durante el tema de investigación y estamos en una condición de incertidumbre a causa

de las dificultades que enfrentan los trabajadores, ante el efecto que ha significado el neoliberalismo y el Tratado de Libre Comercio.

Por ello, sugerimos la creación de una Comisión de Vigilancia del Horario de Trabajo; la ubicaremos como Autoridad del Trabajo, en el Artículo 523, en la fracción IX; de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente forma:

Autoridades del Trabajo.

ARTICULO 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas;
- IX. A la Comisión Nacional de Vigilancia del Horario de Trabajo;
- X. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- XI. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XII. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XIII. Al Jurado de Responsabilidades.

Ante la creación de la Comisión Nacional de Vigilancia del Horario de Trabajo; que proponemos para el cumplimiento de la jornada laboral y su efectiva remuneración por el tiempo laborado, en todas empresas y establecimientos en México ante la vigencia del Tratado de Libre Comercio.

Brevemente, diremos que en teoría y jurídicamente la esclavitud está abolida. Los gobiernos han firmado numerosos tratados que la convierten en una practica ilegal. Aunque en 1998, la Organización Británica "Anti-Slavery Society" (Sociedad Anti-esclavista), pionera mundial en la defensa de los derechos humanos; afirma que actualmente hay más esclavos que nunca antes.

La esclavitud moderna; viola los derechos humanos en diversas formas. Estamos de acuerdo con dicho análisis pues tanto adultos como niños en los países subdesarrollados; son sometidos a trabajos forzados en fábricas, plantaciones, telares, imprentas, etc. con jornadas de doce horas y recibiendo un salario mínimo o menor.

El Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; nos dice: "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana".

Desafortunadamente; como dice el Comite de Abogados en favor de los Derechos Humanos en Nueva York, E.U.: "Al acabar la temporada tras semanas o meses de trabajo agotador, no tienen nada en el bolsillo. No han ahorrado nada, y apenas han sobrevivido a la temporada". Por ello, creemos lo anterior para impedir la explotación o esclavitud moderna; mediante jornadas ilegales y mal pagadas.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Jornada de Trabajo en México; debe cumplirse tal y como lo establecen: la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia, la Costumbre, la Doctrina y los Principios Generales del Derecho y la Justicia y Equidad.

SEGUNDA. Ante la vigencia del Tratado de Libre Comercio; las empresas nacionales y extranjeras no deben aprovecharse de la mano de obra barata del trabajador y la gran demanda de empleo para explotar con mayores e ilegales jornadas de trabajo, mal pagadas y con ello, contrario a la Legislación Mexicana.

TERCERA. Las excesivas jornadas de trabajo; afectan al trabajador, pues provocan el bajo rendimiento en el ambiente laboral, fomentan la incompetencia y lo predisponen a los accidentes.

CUARTA. Una educación exigente y de calidad; permitirá a los trabajadores mexicanos, laborar jornadas legales más justas y equitativas, como lo señala la legislación vigente.

QUINTA. La capacitación, entre la clase obrera; es indispensable para la economía productiva del país, para que estén en condiciones óptimas de producir. A través de la

OCTAVA. El salario mínimo; desde que se fijo, ha servido como punto de partida para que nuestros trabajadores, continuen luchando por un sueldo remunerador, porque el salario mínimo justo o injusto de algo sirve. Aunque en realidad, cada vez se ha deteriorado. Por eso, es injusto que los trabajadores que laboran jornadas de más de ocho horas al día; reciban dicho salario pauperrimo y obsoleto.

NOVENA. Necesitamos una renovación general del sindicalismo, pero debe ser de acuerdo con la modernización del país y con el Tratado de Libre Comercio; por ello, es útil una auténtica representación de los trabajadores, sin corporativismos para tener una autoridad moral y jurídica para la protección de los derechos y prestaciones laborales de la clase obrera; en lo relacionado a la jornada laboral y su debida remuneración de ley.

DECIMA. En rechazar todos los sistemas que intenten utilizar el trabajo como una función social y lo supediten a la idea de un servicio; que sea exigido por un desarrollo técnico y planteado por la producción capitalista, porque deshumanizan y desalientan el esfuerzo del trabajador a través de excesivas e ilegales jornadas de trabajo, sin recibir la remuneración correspondiente. Lo anterior para evitar estas condiciones, ante el Tratado de Libre Comercio; en las empresas establecidas en México.

DECIMA PRIMERA. En reafirmar, la función específica del Inspector del Trabajo; quién deberá vigilar en el estricto cumplimiento la jornada máxima laboral, en todas las empresas de México. Además de imponer multas a los patrones, apego a Derecho e indemnizaciones para los trabajadores que hayan laborado jornadas ilegales, sin haber recibido la justa y debida remuneración. Es decir, quién trabaja más, debe ganar más y de allí, la modificación que proponemos de la fracción V; del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEGUNDA. En plantear, la iniciativa de Ley; para la creación de una Comisión Nacional de Vigilancia del Horario de Trabajo, como Autoridad del Trabajo; en la efectiva protección de la jornada laboral, en las empresas establecidas en México ante el Tratado de Libre Comercio. La modificación que proponemos, en la fracción IX; del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo vigente, aunque existe el riesgo de caer en el burocratismo, se busca como objetivo una auténtica remuneración por la jornada del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

- ASTUDILLO URSUA, Pedro. Elementos de Teoría Económica. Porrúa. México. 1988.
- ATHIE GALLO, Alberto. El Tratado de Libre Comercio a la Luz de la Opción Cultural, Propuesta por la Doctrina Social de la Iglesia. Indosoc. México. 1991.
- BARRERA GRAF, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil. Porrúa. México. 1957.
- BOSCH, José María. Derecho del Trabajo. "Contrato Colectivo". T. II. Grijalbo. España. 1960.
- COLMENARES, Ismael et al. Del Arbol de la Noche Triste al Cerro de las Campanas. "Lecturas de la Historia de México". T. II. Décima primera edición. Pueblo Nuevo. México. 1985.
- CORTES, Hernán. Cartas de Relación de la Conquista de México. Porrúa. México. 1971.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994.
- DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. T. I. Novena edición. Porrúa. México. 1994.
- DE HUMBOLDT, Alejandro. Ensayo Político sobre el Reino de la Nueva España. Segunda edición. Porrúa. México. 1973.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
T. I. Décima tercera edición. Porrúa. México. 1993.

ESTEVA, Adalberto. Revista Mexicana del Trabajo. "Boletín del
Departamento del Trabajo". V. VI. Núm. 2. Secretaría del
Trabajo y Previsión Social. México. 1986.

FHOLEN, Claude et al. Historia General del Trabajo. "La Era
de las Revoluciones". (1760-1914). V. III. Trad. Joaquin
Romero Maura. Grijalbo. España. 1965.

GARCIA CANTU, Gastón. El Socialismo en México. Siglo XIX.
México. 1969.

GONZALEZ Y GONZALEZ, Luis. La Vida Social en la Historia
Moderna de México. "La República Restaurada". Hermes.
México-Argentina. 1985.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo.
Décima sexta edición. Porrúa. México. 1989.

KENNETH TURNER, John. México Bárbaro. Quinto Sol. México.
1985.

MANTILLA MOLINA, Roberto. Derecho Mercantil.
Vigésima primera edición. Porrúa. México. 1981.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Porrúa. México.
1980.

- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. Porrúa. México. 1937.
- MEYER, Eugenia. La Lucha Obrera en Cananea. INAH. México. 1990.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones". T. II. Porrúa. México. 1983.
- NARANJO, Francisco. Diccionario Biográfico Revolucionario. Cosmos. México. 1935.
- NOUGIER, Louis-Rene et al. Historia General del Trabajo. "Prehistoria y Antigüedad". V. I. Trad. Joaquin Romero Maura. Grijalbo. España. 1965.
- PETERSON, Florence. El Sindicalismo en los Estados Unidos. "Historia, Estructura y Funcionamiento". Depalma. Argentina. 1954.
- PETIT, Eugène. Tratado Elemental de Derecho Romano. Trad. José Ferrández Gonzaléz. Epoca. México. 1977.
- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México. 1991.
- RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México. "50 Años de Revolución". Porrúa. México. 1961.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. "Los Antecedentes y la Etapa Maderista". Porrúa. México. 1972.

TOURAINÉ, Alain et al. Historia General del Trabajo. "La Civilización Industrial". (1914-1960). V. IV. Trad. Joaquín Romero Maura. Grijalbo. España. 1965.

TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición. Botas. México. 1957.

VAZQUEZ, Genaro. Prólogo a Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. Era. México. 1940.

WOLFF, Phillippe et al. Historia General del Trabajo. "La Época del Artesanado". (S. V-XVIII). V. II. Trad. Joaquín Romero Maura. Grijalbo. España. 1965.

ZAVALA, Silvio. El Servicio Personal de los Indios en la Nueva España. T. I. El Colegio de México-El Colegio Nacional. México. 1984.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Revisada por BORRELL NAVARRO, Miguel. Quinta edición. Sista. México. 1997.

LAS CONSTITUCIONES LATINOAMERICANAS. "Sección de Obras de Política y Derecho". UNAM-Fondo de Cultura Económica. México. 1994.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima séptima edición. Porrúa. México. 1997.

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Trigésima quinta edición. Porrúa. México. 1997.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. 1995-2000. Publicado en el Diario Oficial de la Federación. México. Viernes 31 de Mayo de 1995.

JURISPRUDENCIA

LA JORNADA DE TRABAJO. COMO DEBE COMPUTARSE. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Tomo: LXII. Página: 155.

JORNADA MAXIMA DE TRABAJO Y RENUNCIAS ILEGALES DE LOS TRABAJADORES. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Tomo: XXXVII. Página: 1148.

PRUEBA TESTIMONIAL. CASO EN QUE ES IDONEA PARA DEMOSTRAR LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V. Tesis: 864. Página: 598.

JORNADA DE TRABAJO, AMPLIACION AUTORIZADA DE LA, EN CASOS DE URGENCIA. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Tomo: 91-96 Quinta Parte. Página: 33.

JORNADA DE TRABAJO. TIEMPO EFECTIVO. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Tomo: VI, Quinta Parte. Página: 24.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE MALA FE CUANDO LA JORNADA EXCEDE DE LOS MAXIMOS LEGALES. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo: XIV-Septiembre. Tesis: I.6o. T.600 L. Página: 376.

JORNADA DE TRABAJO, LA PRUEBA TESTIMONIAL ES EFICAZ PARA ACREDITAR LA DURACION DE LA. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V. Tesis: 771. Página: 528.

JORNADA DE TRABAJO. LOS RECIBOS DE PAGO DE SALARIO SON APTOS PARA JUSTIFICAR LA, CUANDO EN ELLOS SE CONTIENE EL HORARIO DE LABORES. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V. Tesis: 772.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. IMPLICA MALA FE CUANDO NO SE ACREDITA LA JORNADA LABORAL. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V. Tesis: 311. Página: 320.

JORNADA, REPARTO DE LAS HORAS DE TRABAJO DE UNA, ENTRE LAS RESTANTES DE LA SEMANA, QUE NO CONSTITUYEN TRABAJO EXTRAORDINARIO. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Tomo: CXXXII. Página; 476.

JORNADA DE TRABAJO, PRUEBA DE LA DURACION DE LA. EL CONTRATO DE TRABAJO NO ES EL MEDIO IDONEO. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V. Tesis: 774. Página: 530.

HEMEROGRAFIA

MENDEZ ACOSTA, Mario. "El Verdadero Secreto de los Egipcios". EL NACIONAL. Año LXI. Tomo XI. Núm. 21, 971. México, D.F. Viernes 16 de Marzo de 1990. p.32.

CARREÑO CARLON, José. "Mensaje al Consejo Empresarial Mexicano para Asuntos Internacionales". EL NACIONAL. Año LXII. Tomo VI. Núm. 22, 196. México, D.F. Jueves 19 de Julio de 1990. p.25.

DAVILA AGUILAR, José Antonio. "La Ingeniería Civil ante la Apertura Económica". EL NACIONAL. Año LXIII. Tomo VIII. Núm. 22, 596. México, D.F. Martes 17 de Diciembre de 1991. p.3

BAEZ RODRIGUEZ, Francisco. "Conferencia Permanente de Partidos Políticos de América Latina y el Caribe". EL NACIONAL. Año LXIV. Tomo III. Núm. 22, 817. México, D.F. Sábado 15 de Agosto de 1992. p.7

V. B.
