



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LOS DERECHOS DE PROTECCION SOCIAL DE LA
MUJER TRABAJADORA EN LA LEY POSITIVA
DEL ESTADO MEXICANO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

ALMA CLEMENCIA RUFINA FERNANDEZ MUÑOZ

MEXICO, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

LA MUJER EN EL TRABAJO

1. Antecedentes
2. La Constitución Mexicana de 1917
3. El Artículo 123 Constitucional
4. Ley Federal del Trabajo

CAPITULO SEGUNDO

LA MUJER TRABAJADORA Y SUS DERECHOS

1. El contrato Colectivo de Trabajo, como generador de un seguro para la mujer
2. El artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo, vigente
3. La jornada laboral para las mujeres
4. Medidas protectoras para la mujer en el trabajo

CAPITULO TERCERO

EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA LEY POSITIVA

1. Derechos reivindicatorios de la mujer
2. Ley del Seguro Social de 1943
3. Ley del Seguro Social vigente
4. Extensión en la aplicabilidad de la fracción VII del Artículo 123 Constitucional

CAPITULO CUARTO

BREVE HISTORIA DE LA JORNADA LABORAL EN MEXICO

1. El virreinato
2. El siglo XIX
3. Epoca porfirista
4. Leyes laborales de 1917 a 1928
5. Federalización de la materia laboral
6. Leyes Federales del trabajo de 1917 y 1970
7. Consideraciones sobre la jornada del trabajo
8. Supresión del trabajo nocturno y extraordinario
9. Semana laboral de 35 horas

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

Considerando, desde luego, que es la previsión social, una obligación de los empresarios ya que se deriva de las relaciones de trabajo, como lo es el salario, del que en última instancia forma parte, se quiera o nó, como una prolongación para el futuro. Pero la previsión social aplicada a otros grupos de personas cae, más bien, dentro de la asistencia pública, obligatoria para el Estado.

Como una consecuencia de lo anterior, la protección especial que el legislador ha establecido para la mujer queda estipulado en el Artículo 165 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, y que textualmente, expresa: "Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad". Es decir, que se considera a la mujer en cuanto ella tiene el más noble de los propósitos, como lo es la maternidad.

Si el Artículo 164 de la misma Ley Laboral, pone en nivel de igualdad a la mujer, es tan sólo que en lo que se refiere al cumplimiento de su deber como ente productor y de los derechos que en general ha logrado la clase trabajadora. Entonces, aún cuando el Derecho Laboral se ha preocupado por proteger el trabajo de las mujeres, en la práctica es un objeto más de explotación por su carácter relativamente débil, en cuanto a que la mujer que tiene que laborar se le ha inculcado una absoluta obediencia.

De tal manera, que la adopción constitucionalista de las garantías sociales ha significado en el desarrollo del derecho mexicano una etapa inicial en el propósito de adecuar los ordenamientos positivos fundamentales a la naturaleza humana, a efecto de preservar una esfera mínima en que la persona como tal y gobernada, o sea, como miembro de una comunidad organizada en Estado y dirigida autoritariamente, puede desenvolver su propia personalidad y conseguir sus fines vitales.

Nuestra Carta Fundamental contiene varios preceptos que tienen por objeto la protección de las mujeres y de los menores de edad. Prohíbe que las mujeres y los menores de dieciséis años se dediquen a labores peligrosos; el trabajo nocturno industrial, el trabajo de los establecimientos comerciales después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche para los menores de dieciséis años.

Hemos de observar, igualmente, el caso en que la Constitución permite, por razones extraordinarias, se aumente la duración de la jornada de trabajo; tratándose de hombres menores de dieciséis años y mujeres, se prohíbe que trabajen en esas circunstancias. Así como también la propia Carta Magna, contempla el caso de que la mujer se encuentra encinta y le concede las siguientes facultades, las cuales quedan debidamente especificadas en las fracciones II, III, V y XI del Artículo 123 Constitucional.

Por otra parte, le interesa al Estado que la población se encuentre sana para que esté en aptitud de explotar los recursos naturales del país, o para que sus integrantes den el mayor rendimiento en la actividad que desarrollen, -

ya sea físicamente o intelectualmente; lo que a fin de cuentas permite incrementar la riqueza nacional por el consiguiente beneficio social. Entonces, tenemos que en nuestro medio, el Estado, a través del Seguro Social proporciona el seguro de enfermedad, incluido en el seguro de maternidad, que en principio se aplica a los trabajadores y sus beneficiarios, pero poco a poco tiende a extender su aplicación a toda la población.

No debemos olvidar, por lo que se refiere a la maternidad, que la mujer es madre y esposa, y en el noble trance de la maternidad es necesario que disponga de todos los medios necesarios que le permitan tener un parto afortunado. Debemos recordar que una de las causas graves de la mortalidad infantil, es el que se realicen los nacimientos en malas condiciones de higiene o sin la adecuada atención de un especialista.

Y son los económicamente débiles, los que más necesitan de esta clase de seguros, porque precisamente la mayoría de las veces, no cuentan con los recursos para allegarse las prestaciones a que se refieren.

No dejemos al margen un hecho evidente, desde luego. Y es que debemos apuntar que las relaciones laborales, hasta principios del presente siglo, habían estado reguladas principalmente por el Derecho Civil; pero la explotación de que era objeto los trabajadores, incluyendo mujeres y niños, que se intensificó con la revolución industrial, en la que los dueños de los medios de producción intentaban a toda costa aumentar la misma, sin la existencia de ningún freno que los detuviera, obligó al Estado a intervenir, a fin de regular esas relaciones laborales, con un sentido principalmente proteccionista en favor de los

desposeídos, naciendo de esta manera, el Derecho del Trabajo, el cual viene a dar la pauta para el origen de la nueva disciplina jurídica, el derecho social, - que tiene como objetivo el amparo de los débiles, económicamente hablando.

De todo ello, pero fundamentalmente, lo concerniente al trabajo de las - mujeres, en sus diversas manifestaciones, hemos de analizar en este estudio, -- los distintos aspectos que entrañan a dicho problema, los lineamientos enmarcados en la legislación laboral mexicana.

CAPITULO PRIMERO

CAPITULO PRIMERO

LA MUJER EN EL TRABAJO

1. Antecedentes
2. La Constitución Mexicana de 1917
3. El Artículo 123 Constitucional
4. Ley Federal del Trabajo

ANTECEDENTES. LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917. EL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Antes de entrar en materia, es necesario señalar que el derecho laboral se ha preocupado siempre de proteger el trabajo de las mujeres. Es por ello, que vamos a observar algunos antecedentes relativos a la situación histórica de la mujer.

Veamos:

Con el transcurso del tiempo, a medida que la industria se va desarrollando, la máquina va supliendo la fuerza física, de los hombres, lo que trae como consecuencia que se haga necesario el empleo de mujeres y niños en la producción; con ello, ya no fué necesario utilizar mano de obra masculina adulta, ya que con la introducción de la maquinaria no siempre se realizaban trabajos pesados como en épocas anteriores, tan sólo una labor de vigilancia sobre las máquinas para que ésta cumpliera su cometido. Tenía como objeto lo anterior, seguir una explotación casi igual, ya que si bien la clase obrera había hecho algunas conquistas en cuanto a reducción de la jornada de trabajo, la burguesía pendiente de todo cambio en el proceso de la producción y celosa de cuidar sus intereses de clase, optó por la utilización de mujeres en las fábricas, y con ello redujo los salarios considerablemente y, por ende, aumentó la plusvalía.

Cuando empezó a utilizar el trabajo de las mujeres, la burguesía cuidó de escoger su personal de mujeres casadas con hijos, ya que de acuerdo con sus cálculos, este tipo de personas son muy celosas de su trabajo y se espera por realizar lo mejor posible, ya que saben que tienen en el hogar a unos hijos que mantener, a los cuales no pueden abandonar a su suerte. Por otro lado, además, la clase dominante para lograr esa explotación no se conformó con sólo utilizar el trabajo femenino en las jornadas diurnas, sino que también utilizó en las nocturnas, porque en ambas rendían una ganancia considerable, toda vez -- que la maquinaria no paraba un instante. Los obreros en general tuvieron que librar grandes luchas por la protección de las mujeres en las fábricas, para lograr algunas conquistas en favor de sus esposas e hijos. Así veremos que en -- Alemania en 1878 por vez primera, se logra que la clase dominante otorgue el descanso de la mujer tres semanas antes del parto, ya que antes ni siquiera para dar alumbramiento se le permitía un descanso razonable, como tampoco se le pagaban atenciones médicas y mucho menos la remuneración correspondiente de esos días de descanso.

Y fué hasta el año de 1891, cuando por primera vez se prohíbe el trabajo nocturno industrial a las mujeres, y con ello la burguesía puso el grito en el cielo contra semejante atrevimiento y que se oponía rotundamente a la reglamentación del trabajo de las mujeres y los niños en ese mismo año. Tras reiteradas protestas de los obreros, la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, convoca en 1905, en la ciudad de Berna, Suiza, a varios países para impedir que el trabajo nocturno de las mujeres excediese de once horas; sin embargo, fué hasta siete años más tarde, cuando tuvo aplicación práctica este acuerdo internacional. Esta fué la pauta para que la clase-

obrero femenina despertase, ya que en Rusia las mujeres, así como también en Inglaterra, emprendían la tarea de crear organizaciones obreras y en 1915, se organizaba una conferencia internacional de mujeres socialistas.

Acosados, como fueron, los países capitalistas por las protestas obreras, no les quedó otro remedio que ceder a algunas pretensiones obreras, como lo hicieron en la Conferencia de Washington, en 1919, en el que apoyaron el acuerdo de Berna y además, lograron que se ampliara el plazo antes y después de parto, a reglamentar los descansos diarios para amamantar a su hijo, y a establecer el cuidado y asistencia médica de la madre por cuenta del capitalista. En 1935, se prohíbe el trabajo subterráneo de las mujeres y en 1952, se amplían a doce semanas los descansos parturientos.

Debido a la tendencia socialista de los Constituyentes de Querétaro, se logró que en la Carta Magna se establecieran muchos derechos que la Constitución de Bismarck y que la Conferencia de Washington de 1919 se consignaron, -- pues no hay que olvidar que nuestra Carta Fundamental de 1917, muchos de esos derechos ya los consignaba.

Ahora bien, constitucionalmente, la jornada de trabajo está protegida -- en el Artículo 123, que en las fracciones II, V y I, se establecen. Desde luego que en estas normas no sólo se ve el aspecto proteccionista, sino que se observa el otro aspecto, el invisible, como lo denomina el Maestro Alberto Trueba Urbina¹, que es el reivindicatorio, ya que se logró, teóricamente claro, que la super explotación se menguara notablemente puesto que la mujer constitucio-

1).- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 2367.

nalmente (no hay que olvidar que la de 1917 plasmó en nuestro país derechos -- que muchas constituciones plasmaron posteriormente) logró para la mujer una ma yor protección en cuanto a su trabajo en la jornada laboral.

La ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, desde luego, re--
glamenta la jornada laboral en general, situación que es ampliamente conocida por nosotros; tan sólo aquí nos ocuparemos del trabajo de las mujeres en cuanto a la jornada laboral, ya que el Artículo 164 determina que: "Las mujeres - - disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hom bres", que desde luego "La justa paridad de sexos en cuanto a los derechos y - obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca -- protección especial para las mujeres, cuyo propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar".²

En relación a lo expuesto con anterioridad, cabe la interrogante ¿cuál - es la protección especial que el legislador ha establecido para la mujer? Nos - da la respuesta el Artículo 165 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional y que expresa a la letra: "Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad", es decir, esa protección especial de que goza la mujer, es porque ella tiene el -- más sublime de los propósitos: la maternidad. Y si bien es cierto que constitucionalmente se pone en un nivel de igualdad a la mujer, es tan sólo al cum plimiento de su deber como ente productor y los derechos que en general ha -- conquistado la clase trabajadora.

2).- Comentario del Maestro Trueba Urbina al citado artículo de la Ley de la materia.

Por su parte, determina el Artículo 166, conforme a la fracción relativa de las mujeres en las labores insalubres y peligrosas, trabajo industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche,³ definiendo el Artículo 167 las labores insalubres, en estos términos: "son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto".

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Existe desde luego una disposición en el Artículo 168 que determina una excepción a la regla, en tanto que: "No rige la prohibición contenida en el Artículo 166, fracción I, para las mujeres que desempeñan cargos directivos o posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a juicio de la autoridad competente". Esto es explicable en tanto que en la primera situación, cuando la mujer realice trabajos de dirección no se encuentra en situación desfavorable (cuando menos presuntivamente); por otro lado, en el caso de una química, su trabajo está expuesto por su misma naturaleza.

Se determina en el Artículo 169, algo que de acuerdo con nosotros, era

3).- Artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo.

bastante bueno, toda vez que se expresaba en estos términos: "Las mujeres - no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación de esta prohibición-- las horas extraordinarias se pagarán en un doscientos por ciento más del sala- rio que corresponda a las horas de la jornada".⁴ Además de que es una mayor protección a la mujer, la prohibición de servicios extraordinarios para las muje- res no es una discriminación para las mismas, sino una protección especial por- lo que representa la mujer en la vida, es decir, el cumplimiento de un impera- tivo biológico y social; de modo que la sanción se justifica y hasta debió ele- varse para hacer efectiva la prohibición.

De conformidad a cuando la mujer se encuentra encinta, el Artículo - - 170 de la Ley Reglamentaria recogió el espíritu de las luchas y siguió dando -- esa protección especial a la mujer, y en la fracción I prohíbe que durante el - embarazo realicen trabajos peligrosos para la salud y la de su hijo, tales como- las que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, ti- rar o empujar grandes pesos, o permanecer de pié durante largo tiempo; esto- complementa con lo dispuesto por el artículo 172, que determina que: "En - - los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón deberá mantener un nú- mero suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras". Además disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas-- posteriores al parto; además durante los períodos de lactancia tendrán dos re- posos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus -- hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; tienen derecho a percibir su salario íntegro o a regresar al puesto que desempeñaban, siempre - que no haya transcurrido más de un año desde la fecha del parto.

4).- Artículo 169 de la Ley Federal del Trabajo. Derogado.

Lo anteriormente expresado es tan sólo una teoría, pero en realidad quisiera saber qué es lo que opinan las trabajadoras llamadas costureras, que además de no tener ninguna prestación, aún encontrándose en situación de embarazo laboran en forma inhumana, ya que su jornada normalmente es de doce horas a catorce días. Por otro lado, en los hoteles, restaurantes (principalmente en éstos lugares), a pesar de estar prohibido el trabajo nocturno para las mujeres en los establecimientos comerciales, en la mayor parte de ellos, que son de capital extranjero, las mujeres laboran hasta diez horas, pero teóricamente deben laborar en turnos nocturnos.

No está por demás, el señalar que las finalidades de las leyes del trabajo en los Estados modernos tienen principalmente fines de tutela, proteccionistas de las clases trabajadoras. Revisten especial interés las leyes de tutela, -- por cuanto a pesar de la igualdad jurídica de los contratantes, en esta materia es evidente la inferioridad del asalariado: esta situación puede moverlo a ejecutar u omitir actos en forma de hacer inefectivas las medidas adoptadas en salvaguardia de sus derechos. De aquí que el legislador del trabajo se interese -- especialmente por la reglamentación del trabajo, fijando la idea mínima de admisión a él, duración máxima de la jornada, condiciones de higiene en los establecimientos, obligación de indemnizar los accidentes; se ha reglamentado los contratos colectivos que tanta importancia tienen, por cuanto no tienen los inconvenientes de la contratación aislada, dándole ingerencia primordial al sindicato.

Y es necesario el dejar anotado que las normas anteriores son de naturaleza obligatoria e impiden, por consiguiente, su renuncia por el asalariado; -

el hacerlo, tutelan, con el fin esencial del Derecho del Trabajo, cual es el de sustraer al trabajador de su inferioridad económica.

En forma paralela a las leyes tutelares del trabajo existen otros dos -- grupos de leyes que tienen gran importancia; ellos son, en primer lugar, el que regula las asociaciones sindicales y en segundo término, el que instituye los seguros sociales.

Después de la Primera Guerra Mundial, el Tratado de Paz de Versalles de 1919, declaró que el trabajo no es una mercancía ni puede ser tratado como artículo de comercio, principio que confirmó la Declaración de Filadelfia del año de 1944. El Derecho Social del Trabajo en México no sólo es protectorista sino reivindicatorio de la clase obrera.

Debemos agregar, además, que nació en la Constitución Política Mexicana de 1917 y en el mundo jurídico el nuevo derecho social en normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del derecho público y del derecho -- privado al ponerse además, en manos de la clase laborante, el porvenir de nuestra patria.

Por último, hemos de considerar de que si el Estado, mediante su sistema de seguridad social tiene el deber de proteger al individuo, cuando por diversas circunstancias no puede éste hacerlo, por otro lado, el individuo tiene -- el derecho y el deber de dedicarse a la profesión u oficio siendo lícitos, para -- contribuir en la medida de sus capacidades a lograrse o a procurarse la satisfacción de sus necesidades y a no ser un elemento siempre pasivo para sí y para --

la sociedad a la que pertenece.

CAPITULO SEGUNDO

CAPITULO SEGUNDO

LA MUJER TRABAJADORA Y SUS DERECHOS

1. El Contrato Colectivo de Trabajo, como generador de un seguro para la mujer.
2. El Artículo 166 de la Ley Federal de Trabajo vigente
3. La Jornada laboral para las mujeres
4. Medidas protectoras para la mujer en el trabajo.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, COMO GENERADOR DE UN SEGURO PARA LA MUJER.

Como presupuesto para la conformación de un sindicato, se requiere de un Contrato Colectivo de Trabajo. Luego entonces, hemos de requerir, aunque brevemente de un análisis sobre el mismo.

Como debemos entender, el hombre es un ser social por naturaleza. O sea, para obtener los satisfactores que requiere, debe vivir en sociedad. Nos dice el Maestro Luis Recasens Siches, lo siguiente: "La existencia humana es esencialmente una existencia social".¹ Y es entonces, que una sociedad depende, antes de otra cosa, de su clase trabajadora. Sin embargo, ésta siempre ha sido explotada y esa explotación ha disminuído un poco gracias a las asociaciones de trabajadores, aún cuando dichas organizaciones por mucho tiempo estuvieron prohibidas.

Al tratar sobre el nacimiento de las asociaciones de trabajadores, el autor García Oviedo, señala: "La idea de coalición de la asociación y de la huelga surgió en la conciencia proletaria coetáneamente a la convicción de su problema. Los obreros necesitaban de unas organizaciones permanentes que les permitiera discutir con el capital en mejores condiciones."²

1).- Luis Recasens Siches. Tratado General de Sociología. Pág. 146.

2).- Carlos García Oviedo. Tratado Elemental de Derecho Social. Pág. 23.

Pues bien, generalmente, el sindicato es la asociación de trabajadores-- que tiene como finalidad la defensa y mejoramiento de sus condiciones de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo, a partir de 1919, se empezó a preocupar por los derechos de los trabajadores, entre los que se encuentra el de sindicalización.

Actualmente el derecho a integrar sindicatos es universal. De esta manera, observamos que la Organización de las Naciones Unidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos,³ en el Artículo 23, se refiere precisamente a ese derecho; por la importancia de dicho precepto, nos vamos a permitir -- reproducirlo, integralmente:

ARTICULO 23

- 1).- Toda persona tiene derecho al trabajo a la libre elección de su -- trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a -- la protección contra el desempleo.
 - 2).- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.
 - 4).- 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 y que será completada -- en caso necesario por cualquiera otras medidas de protección social.
 - 5).- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
- 3).- Citado por Alberto Trueba Urbina Diccionario de Derecho Obrero. Pág. 414.

En nuestra Carta Fundamental, desde el año de 1917, quedó consagrado el derecho para formar sindicatos. El abogado Humberto E. Ricard, ex-profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad de Panamá, al referirse al derecho de asociación de los trabajadores, nos dice: "El constitucionalismo social del Siglo Veinte, inaugurado por la Constitución Mexicana de 1917 con indiscutida prioridad, hace lugar en sus cánones de sindicalización que las Cartas Fundamentales garantizan".⁴

La Ley Federal Laboral vigente, en su Artículo 356, nos define en los términos siguientes al sindicato: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

El sindicato, como podemos apreciar, es el instrumento de lucha de los trabajadores para lograr condiciones de trabajo más justas. Es de trascendental importancia para la clase laborante la formación de sindicatos que persiguen la finalidad anterior, por lo que son pocas las organizaciones de esta clase por parte de los patronos. Al respecto, el Maestro J. Jesús Castorena, nos señala: "Cabe observar que mientras el derecho de asociación profesional ha sido utilizado por los trabajadores en grandes proporciones, los patronos apenas si han hecho uso de él y cuando lo han ejercitado los organismos que crearon tuvieron una vida precaria. En realidad, el derecho de asociación profesional no satisface una necesidad vital de los patronos. El problema de trabajo es uno -

4).- Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

de los muchos problemas a que tienen que enfrentarse y aunque es importante, - su posición ante él es más pasiva que activa".⁵

Por su parte, el Maestro Alberto Trueba Urbina, al referirse al sindicalismo en nuestro país, nos dice lo siguiente: "En nuestro país, los intelectuales y profesores comenzamos a descorrer el telón que cubrió durante más de cincuenta y cinco años, los principios y textos del Artículo 123, cuyas bases constituyen a la luz de nuestra Teoría Integral los mejores instrumentos de lucha para la reivindicación de los derechos del proletariado lográndose así el cambio estructural económico frente a la ignorancia de quienes no entienden esta teoría que en el cambio estructural y en la nueva actividad del poder sindical no deberá olvidarse la lucha de clases y la teoría de la reivindicación de los derechos del proletariado hacia el aseguramiento del porvenir de nuestra patria".⁶

En cuanto al hablar del contrato colectivo de trabajo, en un principio el trabajador al ingresar a una empresa o establecimiento se encontraba con la existencia de reglamentos interiores de trabajo, a los que debería ajustarse, si es que no quería ser despedido; estos reglamentos eran una especie de contrato de adhesión en los que la voluntad del patrón era la determinante. Al contrato colectivo de trabajo se llega debido a la solidaridad de los trabajadores formando organizaciones que al formular peticiones ejercen una mayor presión que si hiciera individualmente.

5).- J. Jesús Castorena Manual de Derecho Obrero. Pág. 243.

6).- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Administrativo de Trabajo. Pág. 1586.

Al referirse a los orígenes del contrato colectivo de trabajo, el autor — Euquerio Guerrero, afirma: "Inicialmente los patrones formulaban el reglamento de fábrica, al que deberían someterse todos los trabajadores que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar a la negociación pro contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre los representantes y se aceptara como ley del grupo a la que todos debían someterse".⁷

Se consignan mayores prestaciones en los contratos colectivos que en las leyes laborales, en favor de los trabajadores. Esto es debido a que dichas leyes siempre establecen derechos mínimos que puedan rebasarse en los contratos individuales de trabajo. pero es más fácil hacerlo en los contratos colectivos.

Se les denomina en algunas partes a los contratos colectivos de trabajo, convención colectiva de trabajo o convenciones colectivas de condiciones de trabajo. De tal manera, el autor Ernesto Krotoschin, en la parte que se relaciona a la convención colectiva de trabajo en una de sus obras, nos señala: "La convención colectiva de trabajo es la manifestación más cabal de la aspiración de los trabajadores y de sus organizaciones de influir directamente en la configuración de las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, es el resultado natural de la evolución que conduce del derecho individual al derecho colectivo laboral. Mientras que el trabajador individual se hallaba sólo frente al patrono, su influencia en esas condiciones era casi nula —excepto los casos de los empleados 7).— Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo.

dirigentes y de algunos técnicos".⁸

El contrato colectivo de trabajo en la actualidad ha adquirido una notable fuerza expansiva, al grado de que podemos decir que en la mayoría de los países las condiciones de trabajo son reguladas por los contratos colectivos. El contrato colectivo de trabajo es una conquista del proletariado frente al capital. Sin embargo, Frederick H. Harbison y John R. Coleman, al respecto, nos dicen lo siguiente: "Desde el punto de vista, el contrato colectivo es un resultado natural de dos desarrollos paralelos: el surgimiento del capitalismo en gran escala, con su consecuente pérdida de relaciones estrechas entre patrones y trabajadores, y la expansión de valores democráticos. Por consiguiente, lejos de constituir una desafortunada intrusión en el sistema de la empresa, el contrato colectivo es un socio íntegro en marcha del capitalismo moderno".⁹

Para el capitalismo la mano de obra no deja de ser un simple factor de producción, por lo que piensa que si mediante el contrato colectivo les otorga mayores prestaciones a sus trabajadores, igualmente va a lograr una mayor producción por lo que piensa que si mediante el contrato colectivo y precisamente lo que persigue es su interés personal. Pero mejor que sea esa la forma de pensar del capitalista, porque así puede seguir avanzando la clase económicamente débil obteniendo sus reivindicaciones, organizándose cada vez mejor, con el objeto de que cuando llegue el momento oportuno se lleve a cabo la socialización de los medios de producción y termine la explotación del hombre por el -

8).- Ernesto Krotoschin. Tratado de Derecho del Trabajo.

Pág. 711.

9).- Frederick H. Harbison y John R. Coleman. Metas y Estrategia en el Contrato Colectivo. Pág. 103.

hombre.

Al referirse a los orígenes del contrato colectivo de trabajo, nos explica - lo siguiente: "El contrato colectivo de trabajo supone la coalición de una comunidad obrera, por lo que era imposible que naciera durante la vigencia de la Ley Chapelier y del Código Penal Francés de 1810. Y a la verdad es que no es suficiente la simple coalición, pues más bien necesita de la asociación profesional, - pero sí requiere que no constituya un hecho ilícito. Por estas razones y al igual que la Trade Union el contrato colectivo de trabajo hizo su aparición en Inglaterra y así lo reconoce la Oficina Internacional del Trabajo. Diversos autores - afirman que el primero de estos pactos se celebró en el año de 1862, para los tejedores de lana de Inglaterra".¹⁰

En torno a los efectos que producen las obligaciones del contrato colectivo de trabajo, el Maestro J. Jesús Castorena, nos dice lo siguiente: "En tres efectos de carácter general se concentra el régimen de las obligaciones del contrato colectivo; obligación de vivir en paz, obligación de no contrariar los mandatos del contrato y obligación de hacer extensivo el contrato a los terceros, - obreros y patrones, con quienes contraten o lleguen a contratar las partes en el contrato".¹¹

Debemos dejar plenamente anotado que el contrato colectivo es el instrumento con que cuenta la clase trabajadora para ir evitando, poco a poco las gran

10).- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 473.

11).- J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pág. 276.

des desigualdades existentes entre el capital y el trabajo, permitiendo que el obrero gradualmente vaya mejorando, sobre todo económicamente. Por lo que a nuestro medio se refiere, Luis Muñoz, en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1931, derogada, nos señala la posición de la Suprema Corte de Justicia, con respecto al contrato colectivo de trabajo: "por lo que hace a las condiciones del contrato, la Suprema Corte estima que los trabajadores tienen derecho a exigir a los patronos, condiciones más ventajosas que las reglas, cuando la situación de éstos lo permitan".¹²

Por su parte, nos define el contrato colectivo de trabajo, el artículo 386 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en los términos siguientes: "Artículo 386. Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Como se ha de observar, es tal la importancia del contrato colectivo, al consignar condiciones de trabajo, superiores a las establecidas en las disposiciones legales de carácter laboral, que viene a constituir una verdadera fuente del derecho. El maestro Mario de la Cueva, al referirse al contrato colectivo de trabajo como fuente formal del Derecho del Trabajo, nos dice: "La opinión más extendida es la de que constituye una fuente formal del derecho del trabajo. Sería la primera fuente autónoma, puesto que las otras que hemos analizado son comunes al derecho civil. Tal es el punto de vista sostenido por los autores españoles, franceses y algunos alemanes. Para la doctrina italiana, según-

12).- Luis Muñoz. Comentarios de la Ley Federal del Trabajo. Pág. 298.

lo que expusimos en otra parte, no cabe duda que es una fuente formal del derecho del trabajo, puesto que se pacta por los respectivos sindicatos para toda una categoría profesional a la que rige independientemente de su voluntad".¹³

Con motivo a las constantes modificaciones de los contratos colectivos de trabajo vienen a constituir la fuente más dinámica del Derecho del Trabajo. Pero no sólo es eso, sino que los contratos colectivos al igual que los contratos — ley al ir consagrando condiciones superiores a las leyes laborales, se convierten en generadores de nuevos derechos.

En consecuencia, primero se obtienen nuevos derechos o condiciones más — favorables de trabajo o se crean nuevos derechos en los contratos colectivos o — en los contratos ley y posteriormente esos nuevos derechos se plasman en leyes — laborales, adquiriendo por tal motivo el carácter general en el que ya pasan a — gozar de dichos derechos todos los trabajadores de un país.

Conforme al artículo primero de la Ley del Seguro Social, es de observancia general en toda la República con todas las modalidades que establece la misma. El Artículo tercero, por su parte, dispone: "La realización de la seguridad social, está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia".

Entonces la Ley del Seguro Social establece las bases sobre la aplicación de la seguridad social en toda la república con modalidades que la misma establece

13).- Mario de la Cueva. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 381.

ce, por lo que los demás ordenamientos legales relativos a la seguridad social de ben ceñirse a las bases consignadas en la citada ley, pudiendo dichos ordenamientos otorgar iguales o mayores prestaciones de seguridad social que la ley de referencia, pero nunca inferiores a la misma, ya que ésta consagra derechos míni- mos.

Ahora bien, refiriéndose a los casos, en que se establezcan los derechos a la mujer trabajadora, al igual que en los casos que en forma general establece la Ley del Seguro Social, el Estado contribuye con el veinte por ciento de las - - cuotas patronales por lo que se refiere al Seguro de Enfermedades y Maternidad, en atención al Artículo 115 de la Ley, y por lo que hace a los seguros de invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, también tiene que cubrir -- el Estado el veinte por ciento, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 178 de la Ley.

Refiriéndose ya específicamente a algunos servicios que se le proporcionan a la mujer trabajadora, puede presentarse el caso, por ejemplo, de un contrato colectivo de trabajo, como normalmente sucede, se establezca que los hijos de - las trabajadoras disfrutarán del servicio de guarderías hasta la edad de seis - --- años. Sin embargo, como sabemos la Ley del Seguro Social señala que se prestará el servicio hasta la edad de cuatro años, inclusive.

Con la finalidad de ilustrar el ejemplo anterior, vamos a transcribir la primera parte de la fracción primera de la Cláusula setenta y seis del Contrato Collectivo de Trabajo de los trabajadores del Instituto, que dispone: "1.- El Instituto se obliga a suministrar a sus trabajadores el servicio de guarderías para sus --

hijos mayores de cuarenta y cinco días hasta los seis años de edad, durante las horas de su jornada laboral".¹⁴

Constituiría otra prestación superior a esta clase de servicio sería, verbi-gracia, el horario. En un contrato colectivo se puede establecer que se proporcionará el mencionado servicio las veinticuatro horas. Luego entonces, en estos casos en que se establezcan prestaciones superiores en los contratos colectivos, en esta clase de servicios, se celebrarán convenios sobre seguros adicionales.

Sin embargo, habrá casos en que el Instituto subrogue estos servicios en el patrón, o de plano proporcionará dicho servicio únicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley, y en este supuesto el patrón estará obligado a proporcionar directamente el excedente que establezca el contrato colectivo en relación con el citado ordenamiento jurídico y como consecuencia, los trabajadores, para el caso de incumplimiento, podrán exigírselo.

De lo expresado con anterioridad, se desprende que por lo que respecta a los contratos colectivos y a la Ley del Seguro Social, se aplicará siempre el que otorgue mayores prestaciones a los trabajadores. Y en vista del dinamismo de los contratos colectivos de trabajo, por lo general serán siempre éstos los que se apliquen.

Por su parte, el Maestro Trueba Urbina, en su Nuevo Derecho del Trabajo, considera al contrato colectivo laboral, de la siguiente manera: "El contrato 14).- Contrato Colectivo de Trabajo. I.M.S.S. Ob. cit. pág. 59.

to colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales".¹⁵

15).- Alberto Trueba Urbina. Ob. cit. Pág. 384.

EL ARTICULO 166 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

Ya se ha expresado, en forma muy superficial, que la Ley Federal, a través del precepto arriba señalado, determina que no se permitirá utilizar su trabajo en las faenas insalubres y peligrosas, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche, etc.

Pues bien, el Artículo 166, preceptúa literalmente, lo siguiente: "Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en los establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Respecto a lo anteriormente señalado, el Maestro Alberto Trueba Urbina, comenta lo siguiente: "Estimamos conveniente que cada día se acentúe más el propósito de igualar ante la Ley a hombres y mujeres, sin más que la igualdad de derechos de unos y otros no presupone identidad de los mismos, como ya lo hemos expresado, por cuyo motivo es pertinente cuidar siempre a la mujer por razones de orden biológico, en determinadas labores peligrosas o insalubres que pueden originarle graves daños en lo personal o en su descendencia, fuera de los estados de gestación y lactancia".¹⁶ El maestro Trueba, como lo observamos,

16).- Comentario al citado Artículo de la Ley. Ley Federal del Trabajo de 1970. Pág. 110.

es claro al afirmar que por las circunstancias propias de la naturaleza de la mujer, es imperativo el conceder estos privilegios, pudiéramos decirlo así, a la mujer que va a ser madre.

Y con la finalidad de su debido cumplimiento, el Artículo 167, especifica cuáles o, para mejor decirlo, esas labores insalubres o peligrosas, en los siguientes términos: "Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas -- del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior".

En consecuencia, podremos apreciar debidamente que lo anterior constituye plenamente uno de los tantos derechos, que por la debida protección se les brinda a la mujer trabajadora, apoyándose, esos citados derechos, en nuestras leyes laborales.

LA JORNADA LABORAL PARA LAS MUJERES

Iniciaremos señalando que en nuestra legislación laboral tomando como -- fuente misma el Artículo 123 Constitucional, se reconoce la igualdad de derechos del hombre y la mujer. De esta manera, atendiendo a los principios constitucionales, la Ley Federal del Trabajo en el Título Quinto, relativo al trabajo de-

las mujeres y de los menores, en el Artículo 164, establece: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

Y por otra parte, la misma ley laboral, en su artículo 58, a la letra dice: "Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Consecuentemente, ello tiende a demostrar que, por un lado, los derechos son los mismos para el trabajador o para la mujer trabajadora y, por el otro lado, en cuanto a la jornada laboral, se constituye como el tiempo legal, en el cual el obrero, sin importar sexo, está subordinado al patrón o empresario, mediante una remuneración que es el salario, por sus esfuerzos desarrollados en ese lapso.

Pues bien, analizaremos brevemente la situación de la mujer trabajadora en lo que concierne a la jornada laboral, a la que, de acuerdo con nuestra Constitución, en su Artículo 123, deberá quedar protegida.

El Artículo 123 Constitucional, en su fracción I, establece que la jornada máxima laboral será de ocho horas. Si bien esta fracción determina la jornada de trabajo, en forma general, debe entenderse que en dicha jornada van incluidas las mujeres. Por su parte, la fracción II del citado precepto constitucional -- prohíbe los trabajos insalubres para las mujeres y las labores peligrosas; así como también establece la prohibición del trabajo industrial nocturno para las mismas. Y de igual manera, prohíbe el trabajo comercial después de las diez de la noche para la mujer trabajadora.

A manera de comentario, hemos de observar que cuando se establecieron -

las citadas fracciones en el Artículo 123 de nuestra Constitución, no existían tantos almacenes, industrias, fábricas, etc., pues en esta época las mujeres trabajadoras laboran hasta las dos, tres de la mañana. Todo lo preceptuado resulta en la realidad tan sólo teoría, toda vez que, verbigracia, las trabajadoras de talleres de costura, que además de no gozar de ninguna prestación, y aún encontrándose en situación de embarazo, laboran en forma infrahumana, ya que su jornada normalmente es de doce a catorce horas diarias. A mayor abundamiento, en los hoteles, restaurantes (más en esta clase de negocios), a pesar de estar prohibido el trabajo nocturno para las mujeres en los establecimientos comerciales, en la mayor parte de ellos, que son transnacionales, las mujeres trabajan hasta las diez horas, además de que, teóricamente no deben laborar en turnos nocturnos.

Y agregaremos, por último, que aún cuando el Derecho del Trabajo se ha preocupado por proteger el trabajo de las mujeres, realmente lo que sucede en la práctica es que se viene a constituir en un objeto más de explotación, en virtud de que la mujer tiene que laborar, se le ha impuesto una obediencia absoluta, por su calidad de madre, que en casi todos los casos, ha sido abandonada por el hombre, viéndose entonces en la necesidad de mantener a sus hijos.

MEDIDAS PROTECTORAS PARA LA MUJER EN EL TRABAJO

Normalmente, la mujer entra a trabajar con la finalidad de ayudarse a cubrir las deficiencias del presupuesto familiar y en muchas ocasiones por la falta de una paternidad responsable. Igualmente se presenta el caso de la mujer casada que se dedica a trabajar con el objeto de ayudar a su marido en los gastos -

de la familia a fin de tener un nivel de vida superior al que tendría si ella no lo hiciera.

En otras palabras, el factor principal, que no es el único, que hace que una mujer se dedique a trabajar es el económico, y más aún, en la actualidad, en virtud del acelerado aumento del costo de la vida. La mujer que trabaja fuera del hogar, ha de tropezar con grandes dificultades para proporcionar a sus hijos los cuidados que requieren, durante su jornada de trabajo.

En consecuencia, volvemos a repetirlo, la protección especialísima que ha establecido para la mujer queda debidamente regulada en nuestra ley laboral, la cual estipula, en su artículo 165, en cuanto se refiere a la protección de la maternidad, pues siendo ésta, el más dignificante y noble de las funciones de la mujer, se justifica plenamente el propósito del legislador, en su dispositivo.

Sin embargo, si la propia Ley Laboral pone en un nivel de igualdad a la mujer, es tan sólo en lo que se refiere al cumplimiento de su deber como empleada productora y de los derechos que, en términos generales, ha sido una conquista de la clase económicamente débil, cual es la clase laborante. Y aún cuando nuestras leyes se han preocupado por proteger el trabajo de las mujeres, en la realidad, por nuestra parte, consideramos que es un objeto más de explotación, en el sentido de que tiene que laborar, en la mayoría de las circunstancias, por su situación precaria.

En lo que se refiere al régimen voluntario del seguro social, consiste en el régimen voluntario en la posibilidad de contratar, individual o colectivamente,

con el instituto, seguros facultativos para otorgar prestaciones en especie que correspondan al seguro de enfermedades y maternidad, a familiares del asegurado o asegurada que, conforme a la ley, no tengan ese derecho, verbigracia, los hermanos, sobrinos, tíos, etc.

Por lo que respecta al régimen obligatorio, encontraremos que abarca los seguros de: I. Riesgos de trabajo; II. Enfermedades y maternidad; III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; IV. Guarderías para hijos de asegurados. Hemos de analizar cada uno de estos seguros a continuación.

El seguro de riesgos de trabajo, en primer término, comprende "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo". En tales casos, el asegurado tiene derecho a recibir asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia y rehabilitación; el cien por ciento de su salario, mientras esté incapacitado para trabajar o hasta que se declare su incapacidad permanente, en cuyo caso percibirá una pensión mensual cuyo monto será proporcional al salario que percibía, y según sea, parcial o total, la incapacidad mencionada.

Si viniera el riesgo de trabajo a ocasionar la muerte del asegurado, se concederá a las personas señaladas por la ley una cantidad en efectivo, como ayuda para gastos de funeral, pensión a la viuda o viudo, en su caso, así como también a los huérfanos, en forma extensiva.

El seguro de enfermedades y maternidad, tanto al asegurado como al pensionado, quienes percibirán asistencia médico, quirúrgica, farmacéutica y hospita

laría que sea necesaria, hasta por un máximo de cincuenta y dos semanas, período que podrá prorrogarse por otro término igual. En caso de que la enfermedad impida trabajar al asegurado, éste tendrá derecho a un subsidio en dinero, que se le pagará a partir del cuarto día de incapacidad y hasta por el término de cincuenta y dos semanas, prorrogables por veintiseis semanas más. Igualmente tendrán derecho a las prestaciones médico-quirúrgicas, farmacéuticas y hospitalarias, la esposa del trabajador, o en su defecto, su concubina; los hijos menores de dieciséis años; el padre y la madre del trabajador, si viven con éste. La mujer trabajadora o la esposa del trabajador, en estado de embarazo, tendrá derecho a la asistencia obstétrica necesaria y ayuda en especie por seis meses para lactancia, y una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe señalará el Consejo Técnico del Instituto.

Proporciona el derecho de invalidez el derecho al asegurado imposibilitado por enfermedad o accidente no profesionales, para obtener, mediante un trabajo, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la habitualmente obtenida por un trabajador sano, de capacidad, categoría y formación profesional semejantes, a recibir del Instituto una pensión, asistencia médica, etc., siempre que el asegurado haya cubierto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales.

Por lo que toca, al seguro de vejez, éste proporciona al asegurado no solamente una pensión, después de haber cumplido sesenta y cinco años de edad y haber cubierto al Seguro Social un mínimo de quinientas cotizaciones semanales, sino que tal beneficio es complementado con asistencia médica, asignaciones familiares, etc. El seguro de cesantía en edad avanzada protege al asegurado -

que, habiendo cumplido sesenta años de edad y pagando al Instituto, al menos quinientas cotizaciones semanales, queda privado de trabajos remunerados, al otorgarle la pensión respectiva con los beneficios de la asistencia médica, asignaciones familiares, etc.

Al fallecer el asegurado, opera el seguro de muerte, siempre que no se deba a un riesgo de trabajo, o al expirar el pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada. Tratándose del asegurado, es requisito que tenga reconocido el pago de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales. Este seguro dispone el otorgamiento, a los deudos, de una pensión de viudez y orfandad; y para los ascendientes, además, de asistencia médica, etc.

Finalmente, en lo concerniente al seguro de guarderías para hijos de las aseguradas, tiene por objeto el proporcionar a tales hijos los cuidados, como el aseo, alimentación, educación y recreación que no puedan dispensarles sus madres, mientras desempeñen sus trabajos. Estos servicios comenzarán a presentarse a partir de la edad de cuarenta y tres días del niño y hasta que cumpla cuatro años.

CAPITULO TERCERO

CAPITULO TERCERO

EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA LEY POSITIVA DEL ESTADO MEXICANO

1. Derechos reivindicatorios de la mujer
2. La Ley del Seguro Social de 1943
3. Ley del Seguro Social vigente
4. Extensión en la aplicabilidad de la fracción VII del Artículo 123 Constitucional

DERECHOS REIVINDICATORIOS DE LA MUJER

El trabajo es una cuestión trascendente en las relaciones humanas, sea entre ciudadanos, o bien entre gobernantes y gobernados. Y es precisamente en ello que nos encontramos con el eje vertical de todo el derecho laboral. Por lo tanto, de la naturaleza y finalidades que se apuntan a la relación laboral, -- depende fundamentalmente la orientación jurídica que se siga o que se tome.

Deberemos señalar, desde luego, que la Ley Laboral que rige actualmente las relaciones obrero-patronales, así como también la Constitución Mexicana, -- son indudablemente, el producto de las necesidades sociales surgidas por el desarrollo de nuestra patria y el derecho mexicano del trabajo es y ha sido siempre un derecho vital, ya que su meta es la protección del hombre, y de la mujer que vive de su trabajo y que, debido a la situación económica del país, que los obliga a trabajar para subsistir; de esta manera, la Ley protege a la clase-trabajadora de la explotación y la norma se vuelve imperativa y social a cada instante, alcanzando cada vez más nuevos grupos de nuestra colectividad.

Ahora bien, hasta principios de este siglo, las relaciones laborales habían estado reguladas principalmente por el Derecho Civil, pero la explotación de que eran objeto los trabajadores, incluyendo a las mujeres y a los niños, la que se intensificó con la revolución industrial, en la que los dueños de los medios de -

producción intentaban a toda costa aumentar la misma sin la existencia de ningún freno que los detuviera, obligó al Estado a intervenir a fin de regular esas relaciones laborales, con un sentido principalmente reivindicatorio en favor de los desposeídos, naciendo de esta manera el Derecho del Trabajo que viene a dar la pauta para el origen de la nueva disciplina jurídica, el Derecho Social, que tiene como objetivo el amparo de los económicamente débiles.

En consecuencia, el desarrollo del país, requiere tanto de la mano de obra masculina como femenina, necesidad que se ha ido acrecentando, conforme se va industrializando. Pero es necesario hacer notar que en gran parte la mujer que tiene hijos se encontraba impedida para trabajar, por no tener en quien confiar a sus vástagos durante la jornada de trabajo. Este impedimento disminuyó en poco en virtud de la obligación del patrón de proporcionar un servicio de guarderías, pero el empresario siempre encontraba la forma de eludir esa responsabilidad. Más tarde, se buscó la solución a esta clase de problemas, y se determinó que el Instituto Mexicano del Seguro Social se constituyera como el organismo idóneo para proporcionar este tipo de servicios a todas las madres-trabajadoras, mediante el pago de una cuota que tienen que enterar todos los patrones o empresarios.

Entonces, fué por ello y debido a un enorme incremento de la mujer en las labores de producción, el que se juzgara indispensable facilitarle los medios idóneos que le permitieran cumplir satisfactoriamente su trabajo, sin que por ello pudiera desatender sus obligaciones maternas. Y consideramos éste, precisamente, el problema que se debe regular con urgente necesidad. Hemos de apuntar, igualmente que la creación de esta clase de servicios viene a configu-

rarse como un derecho reivindicatorio para las mujeres que trabajan.

Otro derecho de la mujer trabajadora en cuanto a la fijación de su jornada de trabajo. Se le ha reivindicado en este sentido, creemos nosotros, en cuanto a que constitucionalmente, y a través de la Ley Reglamentaria de la propia Constitución, se dispuso la prohibición de trabajos insalubres, así como el trabajo nocturno en las industrias. Las luchas obreras, en general, tuvieron como objetivo la conquista de mejores prestaciones, mejores salarios, un trato más humano para el que vive de su trabajo, para las mujeres, esposas que laboran, madres solteras con hijos, en conclusión, para la clase económicamente débil. Estamos ciertos que se ha logrado un buen paso, en torno a la reivindicación de la mujer que labora.

Podríamos extendernos, refiriéndonos a tantos derechos que han sido reivindicados para la clase laborante, para la mujer trabajadora, pero consideramos que ello sería motivo de otro estudio, por lo que nos concretaremos a continuación a tratar el estudio, un breve análisis de la seguridad social en nuestro medio.

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1943

Una vez que en nuestro país surge, a partir del año de 1944, el Instituto Mexicano del Seguro Social, y aún antes, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se resuelve casi integralmente el problema de los riesgos del trabajo, de la previsión social y de la misma seguridad social. Subsidios económicos, clínicas, medicinas, hospitales, etc., han sido

creados con esta finalidad en todo el país, y se obliga a contribuir a los gastos de estas instituciones, tanto a los trabajadores beneficiados como a los patrones a quienes le sirve. El Estado, por su parte, interviene en esta ayuda y proporciona los medios adecuados, tanto desde el punto de vista legal, como de carácter económico y social, para que todos los trabajadores se encuentren protegidos contra las eventualidades que sobrevienen del desempeño de la diaria labor a la que se dedican. Se han extendido estos mismos beneficios a los familiares que dependen económicamente del trabajador, a fin de que no vea mermado su salario por los gastos que pudiera realizar cuando se presenten estas contingencias. De esta manera es completa la previsión y la seguridad sociales que se imparten a través de la legislación de nuestro país.

Aún cuando puede decirse que el seguro social es un servicio público que tiene por finalidad la protección del salario del trabajador frente a las contingencias que lo amenazan, en realidad su misión es mucho más amplia: proteger al trabajador contra la mayoría de los riesgos a que está sujeto durante su vida, alcanzando la protección a su esposa, a sus hijos y a sus padres, en las condiciones marcadas por la propia ley de la materia.

Consecuencia de lo anteriormente expresado es que cuando la ley de la materia señala: "En el desempeño de sus labores, el obrero se halla constantemente amenazado por multitud de riesgos objetivamente creados por el equipo mecánico que maneja o por las condiciones del medio en que actúa; y cuando tales amenazas se realizan, causando accidentes o enfermedades, fatalmente acarrearán la destrucción de la base económica de la familia. Lo mismo ocurre con otros riesgos no considerados como profesionales, tales como las enfermeda-

des generales, la invalidez o la muerte prematura, que si bien a todo ser humano amenazan, es entre los trabajadores en donde mayores estragos causan cuando se realizan, por cuanto que para el hombre que no tiene otro ingreso que la retribución del esfuerzo personal que desarrolla, todo acontecimiento que paralice su actividad aniquila sus posibilidades de adquisición".¹

Es menester el señalar que ya se tenía previsto en nuestra constitución — el establecimiento del seguro social desde el 6 de septiembre de 1929, en que — fué publicada la reforma a la fracción XXIC del Artículo 123, la que quedó re-dactada en los siguientes términos: "Se considera de utilidad pública la expedi-ción de la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de — vida, de cesación voluntaria de trabajo, de enfermedades y de accidentes y — otros, con fines análogos". Todo lo que anteriormente se señala, se llevó a la — práctica el 31 de diciembre de 1942, al expedirse la Ley del Seguro Social, es-tableciéndose como servicio público nacional, de carácter obligatorio. Esta Ley — fué abrogada por la que, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 12- de marzo de 1973, entró en vigor a partir del 19 de abril del mismo año.

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE

La Ley del Seguro Social en vigor, con diversas reformas, desde el mes — de abril del año de 1973, establece en su Artículo segundo: La Seguridad so- — cial tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia — médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales nece- sarios para el bienestar individual y colectivo". Es decir, dicha seguridad com- 1).-

prende todas las actividades relacionadas con las medidas higiénicas y profilácticas que tiendan a evitar las infecciones y los contagios, así como la prestación de atención médica, la protección del salario, la creación de centros vacacionales y una gran variedad de actividades tendientes al mejoramiento de las condiciones de vida de los asegurados y de sus beneficiarios.

Y en su Artículo Sexto, establece la propia Ley del Seguro Social vigente, establece el régimen voluntario y el régimen obligatorio de dicho seguro.

De acuerdo con todo lo anteriormente expresado, es necesario el señalar que, a través de la historia, los riesgos en el trabajo, los casos de maternidad y de enfermedades, los seguros de vejez, de vida, de cesantía en edad avanzada y de muerte, han sido las principales instituciones del derecho laboral, y en atención a ello, el trabajador o la mujer que labora desarrolla con mayor empeño y eficiencia, su trabajo. Es indiscutible que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, que trata de ser comprendido en la Ley del Seguro Social vigente, y esta Ley se remite a la Ley Federal del Trabajo, o a la inversa, como supletoria de la Ley Laboral.

EXTENSION EN LA APLICABILIDAD DE LA FRACCION VII DEL ARTICULO

123 CONSTITUCIONAL

La importancia de las disposiciones sociales, fundamentalmente de trabajo que surgieron de la revolución constitucionalista mexicana y que se concretaron de la manera más objetiva en el Artículo 123 Constitucional, responde, por sobre cualquier consideración científica o culterana de los contemporáneos de tales

acontecimientos, no a la obra de los juriconsultos o de teóricos sino a la rebeldía natural de una población que tenía ya siglos de explotación y que por fin se encontraba en el momento histórico de su explosión revolucionaria que -- cambio la faz social, económica, etc., en su propio país.

Ahora bien, hemos creído necesario el hacer el comentario anterior, con la finalidad de encuadrar nuestro análisis para, de esta manera proyectarnos a -- nuestro objetivo.

En nuestro Artículo 123 Constitucional, Apartado A, encontramos la -- fracción VII, la cual establece: "Para trabajo igual, debe corresponder salario-- igual, sin tener en cuenta el sexo ni la nacionalidad". En efecto, dicha disposi-- ción establece un principio de igualdad entre el hombre y la mujer, que es reco-- nocido internacionalmente.

Nosotros expresaremos que los derechos especialísimos que se le conceden a la mujer que trabaja, nuestras leyes laborales, van a permitir una extensión -- en la aplicabilidad de la fracción VII, del Artículo 123 Constitucional, en su -- Apartado A, transcrita con anterioridad. Entonces, analizaremos.

Si bien es cierto que desde el punto de vista jurídico, la mujer está en un plano de igualdad ante el hombre, y no sólo eso, sino que goza de prerrogativas especiales que sobre todo, atienden a su condición biológica; también es -- cierto que en la vida práctica el patrón prefiere contratar hombres, al menos, -- en mayor número que mujeres, con el objeto de eludir el problema de los privi--

legios especiales a que tienen derecho éstas.

Y como con anterioridad lo hemos dicho, la situación caótica y de desventaja en que se encuentra la mujer trabajadora, lo cual no es sino resultado de la precaria situación de todas las clases desvalidas económicas y socialmente — consideradas, influye de una manera considerable en la consecución de un bien común, de donde es necesario que la autoridad intervenga para remediar esta situación, en primer lugar, en beneficio de quienes se encuentran en la situación arriba señalada, para que cuenten con los medios suficientes para llevar una vida conforme a la dignidad de su naturaleza y en segundo lugar, para que una vez que encuentre solucionada esta cuestión, la sociedad esté en posibilidad de conseguir sus fines.

Por otra parte, encontraremos que en nuestra Carta Fundamental, hay varios preceptos que tienen por objeto la protección de las mujeres y de los menores de edad. Así tenemos, por ejemplo, que prohíbe que las mujeres y los menores de dieciséis años se dediquen a labores peligrosas, como ya se ha destacado en otra parte de nuestro estudio. Ya hemos visto que tratándose de hombres menores de dieciséis años y mujeres, la prohibición de que laboren, por razones extraordinarias, se les aumente la jornada de trabajo, después de las diez de la noche.

Se contempla, igualmente el caso de que la mujer se encuentra encinta y le concede las siguientes facultades: a) Durante los tres meses anteriores al parto no debe desempeñar trabajos físicos que exijan esfuerzos materiales y considerables; b) durante el mes siguiente al parto debe disfrutar de descanso, sin per-

juicio de su salario, de su empleo y de los derechos que hubiere adquirido por su contrato; c) durante el período de lactancia deberá tener dos descansos extraordinarios al día, de media hora cada uno, para amamantar a su hijo.

Agregaremos también, que el patrón no puede despedir al trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber participado en una huelga lícita. En este caso, el patrón está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con tres meses de salario. Y la propia Constitución deja a la Ley Reglamentaria la determinación de los casos en que el patrón puede ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de la indemnización.

El patrón igualmente está obligado a indemnizar al trabajador con tres meses de salario cuando se retire por falta de probidad del patrón, o por recibir de él malos tratos, en su persona o en la de su cónyuge, hijos, padre, o hermanos, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares del patrón que obren con su consentimiento. Estas disposiciones tienen como finalidad asegurar el empleo de los trabajadores y evitar los abusos de los patrones.

Hemos de señalar finalmente que, se fomentaría la ocupación de la mano de obra femenina, lo que a su vez permitiría que se amplíe la aplicación del principio de que a trabajo igual salario igual, sin tener en cuenta el sexo, entonces se aumentaría en forma considerable el número de mujeres trabajadoras y, en consecuencia, mayor número de mujeres gozarán del principio mencionado.

Por otra parte, la forma en que se obliga al empresario o patrón a cubrir el financiamiento del seguro de lugares destinados para los hijos de aseguradas, viene a dar la pauta para evitar la discriminación de la mujer en el trabajo, que el patrón acostumbra a llevar a cabo para eludir los privilegios que debe disfrutar la mujer trabajadora.

No debemos dejar de considerar que si bien la más noble de las funciones de la mujer es la maternidad, ésta debe comprender que no únicamente para esa función viene al mundo, por lo que debe prepararse para intervenir con éxito en las diversas oportunidades que en la actualidad se le presentan en la vida cultural, social, económica y política de nuestro país. La maternidad como función biológica es exclusiva de la mujer, pero ésta no es exclusivamente para la maternidad. Las funciones biológicas no satisfacen todas las necesidades de los seres humanos y a la mujer, como parte de la humanidad, le son inherentes las facultades de aprender, discernir, analizar, crear y por tanto, le es indispensable participar haciendo uso de ellas en la sociedad a la cual pertenece.

**BREVE HISTORIA DE LA JORNADA
LABORAL EN MEXICO**

1. El Virreinato
2. El siglo XIX
3. Epoca Porfirista
4. Leyes laborales de 1917 a 1928
5. Federalización de la materia laboral
6. Leyes Federales de trabajo de 1917 y 1970
7. Consideraciones sobre la jornada del trabajo
8. Supresión del trabajo nocturno y extraordinario
9. Semana laboral de 35 horas

EL VIRREINATO

A lo largo de la época colonial los reyes españoles expedieron leyes protectoras de los indios; estas leyes reflejan una actitud compasiva de los monarcas hacia los indios a quienes quisieran proteger pero nunca lo lograron; entre las varias disposiciones protectoras expedidas en diferentes fechas, se encuentra la jornada de trabajo de ocho horas diarias, para los obreros que trabajaran en fortificaciones y fábricas, expresamente determinada por Felipe II, en 1593. Todas estas normas protectoras no se cumplieron debido a las condiciones económicas, políticas, sociales y culturales en que se encontraba inmersa la sociedad novohispana y que fueron producidas por la unión violenta de dos razas y dos culturas diferentes, con el predominio de una sobre la otra, en un régimen de producción económica determinado por un momento histórico.

EL SIGLO XIX

Durante el movimiento por la Independencia, aparte de luchar por la independencia política de la Nueva España, fueron dictados bandos y decretos por Hidalgo, Morelos y otros caudillos, en los que proclamaban la abolición de la esclavitud, la supresión de la distinción de castas y el mejoramiento económico y social de las clases bajas, es decir, de la clase trabajadora en general.

Al consumarse la independencia de México y durante la época que comprende de 1821 a 1876, no se aplicaron políticas tendientes a mejorar la situación económica, social y cultural de las clases bajas, sino que por el contrario, se afirma que su situación en lugar de mejorar, empeoró, debido a que en esas épocas el país se debatía en luchas internas de las diferentes ideologías que se disputaban la dirección del destino nacional: con la excepción de algunas normas protectoras de los trabajadores que expidió Maximiliano, entre ellas la jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias para tomar alimentos, y la ley expedida por el Gobernador de Tamaulipas en 1870, en la que se reducía la jornada de trabajo, en las haciendas, a las tres cuartas partes de un día hábil, y otras garantías decretadas en otros Estados en la época posterior del Imperio: no obstante lo anterior, estas disposiciones no lograron su objetivo.

Los principios del liberalismo económico y filosófico que rigieron la vida del país durante gran parte del siglo XIX y hasta el fin de la época porfirista, -- los cuales quedaron consagrados en la Constitución de 1857; libertad de profesión, libertad de industria, libertad de trabajo e individualismo, no permitieron la expedición y cumplimiento de normas protectoras de los trabajadores, porque se creía que esto coartaría la libertad del individuo, de dedicarse a lo que más le conviniera y , por otra parte, a las condiciones económicas, políticas, sociales y culturales que habían sido heredadas de la época colonial y en las cuales se enconaba el país.

EPOCA PORFIRISTA

Durante la época porfirista se explotó intensamente a los trabajadores campesinos

y urbanos; la duración de la jornada de trabajo fluctuó entre las doce y quince-- horas, y en muchos lugares fue de dieciocho horas: los trabajadores urbanos lu-- charon porque se les concediera mejores condiciones de trabajo, pero no obtuvie-- ron nada positivo, de vez en cuando un pequeño aumento de salario: los que más lucharon pacíficamente fueron los trabajadores urbanos, sin embargo, llegado el-- momento decisivo, fueron los campesinos los que ofrecieron sus vidas en busca -- de la emancipación.

Al encontrarse desamparados frente a sus explotadores, los trabajadores - recurrieron a diversos medios de defensa: las huelgas, sociedades mutualistas, so-- ciedades cooperativas, cajas de ahorro, sindicatos, círculos, ligas, uniones y la-- adopción de ideologías socialistas, pero ninguno de estos medios de defensa apor-- taron grandes resultados porque la situación de los obreros siguió siendo la mis-- ma.

LEYES LABORALES DE 1917 A 1928

Durante los años de 1917 a 1928 se legisló en materia de trabajo en ca-- si todos los Estados de la República. Estas Leyes fueron reglamentarias del Ar-- tículo 123 de la Constitución General, y la mayor parte de ellas reglamentó la-- jornada de trabajo, que hasta entonces en muy pocos Estados se había reglamen-- tado esta condición fundamental de todo trabajo subordinado.

En el Congreso Constituyente y en diciembre de 1916, se expuso la nec-- sidad de otorgar facultades constitucionales a los Estados de la República y al -- Congreso de la Unión por lo que respecta al Distrito Federal y a los Territorios--

Federales, para que legislaran en materia de trabajo, y así se estableció en el preámbulo del artículo 123 original, debido a que se consideró más conveniente que las Legislaturas de los Estados expidieran leyes sobre el trabajo, ya que las diversas necesidades de cada entidad federativa exigían una adecuada reglamentación y, además no se violaría la soberanía de los Estados: porque en cada Estado se presentaban diferentes condiciones económicas y los gobiernos de las entidades conocían mejor las necesidades reales de cada región.

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

Esta tesis fue sustentada por los diputados Héctor Victoria y Gerzaín Ugarte, en contraposición a la tesis expuesta en el Proyecto de Constitución — presentado por Venustiano Carranza, en el cual se facultaba únicamente al Congreso de la Unión para que dictara leyes en materia de trabajo para toda la República, según se disponía en la fracción X del Artículo 73 del Proyecto.

"La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos razones hicieron a los constituyentes cambiar de opinión, la creencia de que contrariaba el sistema federal y la circunstancia de que las necesidades de las distintas entidades federativas eran diversas y exigían una diferente reglamentación. Ambas consideraciones decidieron al Constituyente a otorgar facultades --

legislativas tanto al Congreso como a las legislaturas de los Estados y a decir, - en el párrafo introductorio del artículo 123, que la reglamentación de las bases - constitucionales debían hacerse tomando en cuenta las necesidades de cada re- - gión.

"La solución dada por el Constituyente fue benéfica. Basta recordar que en tanto las Legislaturas de los Estados expidieron en los años posteriores a 1918 las leyes correspondientes, el Congreso de la Unión no pudo legislar para el Distrito Federal y no porque hubieran faltado intentos ni proyectos, sino más bien, - porque siempre intervinieron consideraciones de orde político. Por otra parte, - en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condicio- nes de la República. Era, pues, más sencillo y práctico encomendar a los Esta- dos la expedición de las leyes ya que era más facil conocer las necesidades rea- les de cada región que las de todo el país".¹

Esta tarea legislativa se inició con la ley de 14 de enero de 1918 para-- el Estado de Veracruz, promulgada por el general Cándido Aguilar, gobernador - del Estado.

Según Mario de la Cueva, las leyes más importantes de esta legislación- fueron la Ley del Trabajo de Veracruz, mencionada anteriormente, y las Leyes - de Yucatán de 16 de diciembre de 1918, promulgada por Felipe Carrillo Puerto; y el Código del Trabajo del Estado de Yucatán de 9 de marzo de 1926, promul- gado por Alvaro Torres Días. La Ley del Trabajo de Veracruz fue el modelo -- de las demás leyes del trabajo que se expidieron posteriormente.

1).- Mario de la Cueva de la. Derecho Mexicano del Trabajo, 2 tomos.
Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A.: México 1970. Tomo I. P.19.

Estas leyes estuvieron en vigencia hasta el 27 de agosto de 1931, las cuales se encuentran en la compilación denominada "Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos", editada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en 1928.

b).- DEFINICION.

Muchas de estas leyes definieron la jornada de trabajo igual que la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918: "Se entiende por -- jornada, para los efectos de esta ley, el tiempo durante el cual, en un día de -- veinticuatro horas, el trabajador está obligado a prestar efectivamente el trabajo-convenido".²

c).- CLASIFICACION.

Todas estas leyes clasificaron la jornada de trabajo para los efectos legales de las mismas, en ordinaria y extraordinaria. La jornada ordinaria se dividió en diurna y parte del tiempo nocturno. Otras leyes mencionan la jornada humana que por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo, será causa de nulidad del contrato de trabajo, si lo hubiere.

d).- FIJACION DE LA DURACION DE LA JORNADA MAXIMA.

Todas estas leyes fijaron para sus efectos legales la duración de la jornada máxima en la forma siguiente: la jornada máxima de trabajo diurno en ocho

2).- SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO. Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1928. Pág. 936.

horas, la jornada máxima de trabajo nocturno en siete horas, y otra sin nombre que comprende parte del tiempo diurno y parte del tiempo nocturno en siete horas y media.

Para la jornada extraordinaria fijaron tres horas pero no más de tres veces consecutivas. Fijan para los jóvenes menores de dieciséis años y mayores de doce una jornada de seis horas, y algunas leyes fijaron para las mujeres una jornada máxima de siete horas. Establecen que la jornada empezará a contarse desde el momento en que el trabajador se presente en el lugar convenido, y prohíben a los jóvenes menores de dieciséis años y a las mujeres de cualquiera edad el trabajo extraordinario y el trabajo nocturno.

e).- FIJACION DEL TIEMPO DIURNO Y NOCTURNO

Para los efectos legales la mayoría de estas leyes fijaron la jornada diurna entre las seis de la mañana y las dieciocho horas, y la jornada nocturna entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del día siguiente, con excepción de la Ley Sobre la Jornada Máxima y Descanso Obligatorio del Estado de Nuevo León y la Ley Sobre la Jornada Máxima y Descanso Obligatorio del Estado de San Luis Potosí, que fijaron la jornada diurna entre las seis de la mañana y las veinte horas y la jornada nocturna entre las veinte horas de un día y las seis de la mañana del día siguiente. Todas estas leyes fijaron interrupciones de por lo menos una hora dentro de la jornada para descanso de los trabajadores o para que tomaran sus alimentos; algunas leyes dispusieron que el tiempo dedicado a estos descansos se incluyera en la duración de la jornada y otras ordenaron que no debían sumarse a la duración de la jornada.

J).- CODIGO DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN

De todas estas leyes la que mejor dispuso la jornada de trabajo fue el -- Código del Estado de Yucatán, de 16 de diciembre de 1918, promulgado por Felipe Carrillo Puerto, gobernador del Estado; consideramos que fue esta ley la -- que mejor reglamentó la jornada de trabajo, dándole un avanzado sentido humanista a su reglamentación, al disponer una jornada máxima de ocho horas y una ordinaria de seis horas y la semana inglesa que comprendía desde el lunes hasta el sábado a las diez de la mañana, para trabajadores industriales y de campo, - dando derecho a los trabajadores asociados para gestionar menor número de horas de trabajo con el mismo salario; dispone un descanso de por lo menos dos horas dentro de la jornada. Fijó una jornada máxima de seis horas y una ordinaria de cuatro para jóvenes de quince a dieciocho años. Prohibió el trabajo los domingos y días festivos, con excepción de los trabajadores públicos a quienes - se les pagaría doble jornal.

REFORMAS A LA FRACCION X DEL ARTICULO 73 CONSTITUCIONAL PARA FEDERALIZAR LA MATERIA LABORAL.

En el año de 1929 se reformó la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123 Constitucionales para federalizar las leyes del trabajo. El 6 de septiembre de 1929 se publicó esta reforma constitucional en el Diario Oficial de la Federación. Se federalizó la Ley del Trabajo porque muchos problemas no podían resolverse por las autoridades locales debido a la existencia de -- empresas de transporte, minería, hidrocarburos, trabajos ejecutados en el mar - y en zonas marítimas, y que fueron señaladas en la fracción X del artículo 73.

La aplicación de esta ley correspondió casi en su totalidad a las autoridades de los Estados con excepción de las materias que se indicaron en la mencionada --- fracción X, las cuales quedaron bajo la competencia de las autoridades federales.

La fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del artículo 123 constitucionales quedaron en la forma siguiente:

"Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

.....

"X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transportes amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

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

Después de esta reforma la fracción X fue modificada siete veces más;

la última fue publicada el 29 de diciembre de 1947 en el Diario Oficial de la --
Federación.

b).- EL PROYECTO PORTES GIL

En el año de 1929 se formó una comisión que formuló un Proyecto de --
Código Federal del Trabajo, conocido como Proyecto Portes Gil en honor al titu-
lar del Poder Ejecutivo en turno.

Este proyecto fue el antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Respecto a la jornada de trabajo, en la exposición de motivos de este --
proyecto se trató de justificar la disposición del tiempo para las jornadas diurnas
que se realizarían entre las seis y las veintidos horas, y para las jornadas noctur-
nas de las veintidos a las seis horas.

"Sólo merece especial mención la disposición que establece la jornada --
diurna de las seis a las veintidos, y la nocturna de las veintidos a las seis, que-
sí contaría lo establecido en algunos contratos de trabajo o colectivos, en la que
adoptan la mayoría de los códigos de trabajo del mundo, inclusive el ruso".³

En el Capítulo X y de los artículos 96 al 105 se fijaron las jornadas de --
trabajo. Se estableció la duración de la jornada máxima de trabajo diurno en --

3).- SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO. Proyecto de Cód-
igo Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos.

Edición Oficial. Talleres Gráficos de la Nación; México, 1929 p. XXVII.

en ocho horas, comprendida entre las seis y las veintidos horas; la jornada máxima de trabajo nocturno en siete horas comprendida entre las veintidos y las seis horas; y la jornada mixta en siete horas y media; no dispuso descansos intermedios en las jornadas nocturna y mixta.

La jornada empieza a computarse desde el momento en que se exige al trabajador estar presente en la empresa y termina cuando concluye su faena y -- salga del lugar de trabajo. Fija la jornada extraordinaria en tres horas y no -- más de tres veces consecutivas. Prohíbe para las mujeres y menores de dieciseis años la jornada extraordinaria y el trabajo nocturno en industrias y en establecimientos comerciales. Cuando el trabajador no sale del lugar de trabajo en los-- descansos y comidas, este tiempo se contará en la duración de la jornada. Fija un día de descanso a la semana.

Daba al Estado la calidad de "Estado patrono"; el Estado (La Nación, -- los Estados y los Municipios) cuando tuvieran el carácter de patrón quedaban sujetos a las disposiciones del Código. Establecía el contrato de equipo, que es el celebrado por un sindicato de trabajadores a través de sus asociados; este contrato fue rechazado por las organizaciones de trabajadores porque les era perjudicial. Reconocía las asociaciones mayoritarias y no reconocía a las minorita-- rias y las consideraba, además, como fuente de disturbios entre los obreros.

Este proyecto encontró oposición por parte de las organizaciones de trabajadores y patronos, y fue criticado por el Congreso debido a esto no fue aprobado.

"El proyecto Portes Gil fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patronos hizo que fuera retirado. Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil y formular uno nuevo.....
...".⁴

c).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Después de varios proyectos para crear una Ley Federal del Trabajo, se elaboró la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fue promulgada por el Presidente de la República, ingeniero Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, -- publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año, la cual entró en vigor el día de su publicación; el proyecto de esta ley lo hizo la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Esta ley es reglamentaria del artículo 123 constitucional y trata de otorgar un mínimo de derechos a los trabajadores en su relación de trabajo: pero al mismo tiempo reconoce la existencia -- necesaria del capital y le reconoce derechos, tratando de equilibrar las fuerzas -- del trabajo con los del capital, para dar asimismo un equilibrio a la producción y en esta forma lograr un aumento cada vez mayor de la misma. En la exposición de motivos de esta ley se habla, también, de que no sólo está en juego el interés de los trabajadores, sino también lo está el de la producción, sin la cual no habría bienestar de los trabajadores: de esta manera se trata de armonizar y conciliar los intereses de los trabajadores con los del capital, y cuyo interés armónico le corresponde guardar al poder público. Se dijo que la legislación del-
4).- Mario de la Cueva. Ob. Cit. p. 142

trabajo con propósitos radicalmente proteccionistas era una necesidad del espíritu de la época y, por tanto, reconocía el valor de los derechos humanos del trabajador. En esta forma, y en términos generales, se expusieron en la exposición de motivos de esta ley, los principios jurídicos de la misma, se señaló su objetivo, el porqué de su existencia y su ámbito de aplicación.

"Una Ley del Trabajo que no buscara asegurar preferentemente estos derechos, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio.

"El proyecto de ley elaborada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se ajusta a los preceptos del artículo 123, e interpretando su espíritu, respeta las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otras.

"Sin embargo, debe tenerse presente que el interés del trabajador, por preponderante que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación del trabajo. También lo está el interés social que abarca otras energías no menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de atención. Preciso es conceder su debida importancia a los intereses de la producción, tan íntimamente vinculados a la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

"En el proyecto se ha procurado el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.

"La reglamentación legal del trabajo garantiza en sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear -- otros derechos, o ampliar los reconocidos en la ley. De más está decir, por lo tanto, que mientras la promulgación de la Ley del Trabajo automáticamente derogará todas las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables para los trabajadores, que las consignadas en la propia ley, en cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más favorable".⁵

Alberto Trueba Urbina, al comentar esta ley, nos dice lo siguiente:

"Sus textos constituyen la unificación de las leyes laborales en la República, como expresión del poder capitalista con el reconocimiento de derechos -- obreros. Dicha ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970".⁶

La jornada de trabajo esta reglamentada en los artículos 68 al 78, y su duración es igual a la que establecieron las leyes de los Estados, con la excepción de que el tiempo durante el cual se realizan las jornadas diurnas y nocturnas, es de las seis de la mañana a las veinte horas y de las veinte horas a las seis de la mañana, respectivamente, art. 68. En cambio, las leyes de los Estados fijaron dicho tiempo, de las seis de la mañana a las dieciocho horas y de las dieciocho horas a las seis de la mañana del día siguiente. Los artículos 69, 70 y 71, establecen la jornada máxima diurna, nocturna y mixta en ocho, siete y siete horas y media respectivamente.

La jornada mixta debe abarcar menos de tres horas y media del período noctur-

5).- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pp. 170-172

6).- Idem.

no, si abarca tres horas y media o más, se reportará jornada nocturna. El artículo 72 fija una jornada máxima de seis horas para mayores de doce años y menores de dieciseis. El artículo 73 dispone que en las horas de descanso y comidas, si el trabajador no puede salir del lugar donde efectúa el trabajo, ese tiempo le será contado en la duración de la jornada. Para la jornada extraordinaria, el artículo 74 fija un tiempo máximo de tres horas y no más de tres veces por semana. El artículo 75 obliga a los trabajadores a trabajar tiempo extraordinario, sin recibir doble salario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de los trabajadores, de los patrones o la existencia misma -- de la empresa. Los artículos 76 y 77 eximen a las mujeres y a los menores de dieciseis años y mayores de doce de la jornada extraordinaria. del trabajo nocturno industrial y de las labores insalubres o peligrosas. El artículo 78 fija un día de descanso por cada seis días de trabajo. El artículo 69 fijaba que la jornada máxima de ocho horas no era aplicable a los trabajadores domésticos de -- casas habitación; daba a entender que la jornada de trabajo de éstos trabajadores era de mayor duración. El mismo artículo 69 permitió que, por previo acuerdo entre trabajadores y patrones, podían repartirse las cuarenta y ocho horas de -- trabajo semanal entre los días de la semana, con el fin de que los trabajadores descansaran el sábado en la tarde y otro fin análogo.

Consideramos que estas tres disposiciones no eran correctas, tanto del -- artículo 68 como la segunda y tercera del artículo 69. La primera porque fijó -- el tiempo para el trabajo diurno de las seis de la mañana a las veinte horas, y para el trabajo nocturno de las veinte a las seis horas. Consideramos que ambos períodos de tiempo debían ser iguales, porque en realidad son iguales los perío-- dos naturales del día y de la noche: en cambio, si estamos de acuerdo con la -

disposición que a este respecto fijaron la mayoría de las leyes del trabajo de los Estados, al establecer el trabajo diurno entre las seis de la mañana y las dieciocho horas y el trabajo nocturno entre las dieciocho y las seis horas. La segunda disposición del artículo 69, contenida en el primer párrafo, en la cual se excluyó a los trabajadores domésticos de casas habitación de la jornada máxima de ocho horas, dando margen a que estos trabajadores fueran explotados con jornadas superiores a ocho horas, a pesar de ser mencionados en el preámbulo del artículo 123: esta disposición contradice al artículo 123, el cual establece que:

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

Esto es, que todo trabajo doméstico debe estar regido por la jornada máxima de ocho horas, que es el principal derecho de todo trabajador asalariado. La tercera disposición del artículo 69 contenida en el segundo párrafo, contraviene la disposición de la fracción primera del artículo 123, que establece la duración de la jornada máxima de ocho horas, al permitir que por acuerdo entre trabajadores y patrones se reparten las cuarenta y ocho horas en los días de la semana, con el fin de que los trabajadores descansen el sábado en la tarde, prolongando la -- jornada máxima y, de esta manera, exponiendo a los trabajadores a sufrir accidentes debido al cansancio producido por la prolongación de la jornada, hecho -- que también resultaría perjudicial para el patrón porque tendría que pagar indemnización.

d).- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 fue publicada en el Diario Oficial --

de la Federación el 1º de abril de 1970, y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

En la exposición de motivos de esta Ley se expuso las causas de su expedición, en la que se dijo que el desarrollo industrial, la amplitud de las relaciones comerciales nacionales e internacionales, originaron nuevos problemas que exigían una nueva ley que igual a la de 1931 coadyuvara al progreso de la nación y asegurara a los trabajadores una participación justa en los beneficios de la producción.

La situación de desigualdad entre los trabajadores de la gran industria y los de mediana y pequeña industria, los contratos colectivos de aquéllos habían logrado beneficios y prestaciones muy superiores a los segundos. Los trabajadores de la mediana y pequeña industria que representaban un porcentaje mayoritario en la República, estaban en una situación de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Al redactarse el proyecto se otorgó a los trabajadores de la mediana y pequeña industria los beneficios y prestaciones más apremiantes, como aguinaldo anual, los fondos de ahorro, prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Se consideró que los beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores de algunos contratos colectivos, se otorgan tomando en cuenta el alto nivel de prosperidad de la empresa y de mejores utilidades, por tanto, estos beneficios y prestaciones no podrían darse en otras empresas o ramas de menor prosperidad y menor rendimiento de utilidades, así, el proyecto dejó en libertad a los trabajadores para que en la medida del progreso de las empresas o ramas de la industria pudieran obtener beneficios superiores a los fijados en la ley.

Se afirma, también que la legislación del trabajo es un derecho dinámico que procura mejorar las condiciones de vida de los trabajadores urbanos y campesinos, que cada vez irán mejorando su nivel de vida y obteniendo nuevos beneficios en la medida que el desarrollo y progreso de la industria lo permita, y únicamente de esta manera se realizarán los ideales de justicia social de la Revolución Mexicana consignados en la Constitución. De esta manera, la realización de los principios de justicia social de la Revolución Mexicana quedan supeditados al progreso de la industria.

"La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, -- la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora y -- su propósito fue, y así quedó consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a -- los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. Constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, y ésta es la norma de conducta que rige la administración actual, que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, -- también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede -- beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser, -- según se dijo en líneas anteriores, un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución".⁷

7).- Ibidem. pp. 192-193.

Por lo que respecta a la jornada de trabajo, sólo se reafirmaron principios y conceptos que ya aparecían en la ley anterior, sin exceder los límites constitucionales.

"Es igualmente cierto, dentro de otro orden de ideas, que el Proyecto - precisó el alcance de los mandamientos constitucionales, en lo que se refiere a la determinación de las jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario, - pero ninguna de estas disposiciones es susceptible de dificultar las actividades - de las empresas ni siquiera de las que requieren de un trabajo continuo, pues, - por una parte, sólo se precisaron principios y conceptos que ya están en la legislación vigente, por otra, no se exceden de los límites constitucionales y, finalmente, las empresas quedan en libertad para organizar sus turnos de manera --- que no sea necesario prolongar las jornadas de trabajo más allá de los límites -- constitucionales y humanos. Además, para redactar estas disposiciones se tuvieron en cuenta muchas de las observaciones que fueron presentadas por el sector patronal y aún se modificaron varias de las que estaban incluidas en el Anteproyecto".⁸

Al comparar esta ley con la anterior, Alberto Trueba Urbina, nos dice-- lo siguiente:

"La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece -- prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos -- sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna - 8).- Ibidem. pp. 193-194

de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos".⁹

La actual ley difiere, en algunos aspectos, con la ley anterior en cuanto a la reglamentación de la jornada y ubica dicha reglamentación en su capítulo III, artículos 58 al 68:

El artículo 58 define la jornada de trabajo "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

El artículo 59 dispone que el trabajador y el patrón fijen la duración de la jornada, sin exceder los máximos legales.

El artículo 60 fija el tiempo dentro del cual se realizan las jornadas diurnas y nocturnas. De las seis a las veinte horas para las jornadas diurnas y de las veinte a las seis horas para las jornadas nocturnas y la jornada mixta que en su mayor parte comprende tiempo diurno.

El artículo 61 establece la duración de las jornadas máximas: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

El artículo 62 dispone que para fijar la jornada de trabajo se observará--

9).- Idem.

lo dispuesto en el artículo 5º, fracción III, el cual dice: "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:

"III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo".

El artículo 63 fija un descanso de media hora durante la jornada continua. El artículo 64 dispone que le será computado en su jornada el tiempo de reposo o comidas si el trabajador no sale del establecimiento. El artículo 65 — permite la prolongación de la jornada en caso de "siniestro o riesgo inminente" — en que peligre la vida del trabajador, del patrón o la existencia de la empresa. El artículo 66 establece el trabajo extraordinario, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana. El artículo 67 ordena que la prolongación de la jornada por "siniestro o riesgo inminente" debe ser pagada con salario igual a las horas de jornada, y que el trabajo extraordinario se pague ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El artículo 68 prohíbe el trabajo por un tiempo mayor al permitido y que el tiempo extraordinario que exceda de las nueve horas a la semana será pagado con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. El artículo 69 fija un día de descanso con goce de salario íntegro por cada seis días de trabajo.

El hecho de que el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Traba

jo fijen una jornada máxima diurna de ocho horas, una nocturna de siete y una mixta de siete y media horas, no quiere decir esto que el trabajador forzosamente debe trabajar ese número de horas, sino lo que disponen es que ningún trabajador debe de trabajar más tiempo del establecido para esas jornadas con pago de salario mínimo y a las órdenes del mismo patrón: pero si es correcto que el patrón y el trabajador pacten jornadas inferiores a las jornadas máximas, con pago de salario mínimo o con pago de salario superior al mínimo.

Quedó excluido de este Capítulo el trabajo de las mujeres, el de los menores de dieciséis años y mayores de catorce y el de los trabajadores domésticos de casas habitación.

Todas las demás disposiciones relativas a la jornada de trabajo son iguales a las de la ley anterior.

Por lo que respecta a la fijación del tiempo para el trabajo diurno y nocturno que hace el artículo 60, consideramos que no es correcta, porque fija dicho tiempo para la jornada diurna entre las seis de la mañana y las veinte horas; opinamos que estos dos períodos de tiempo deben ser iguales porque iguales son los períodos naturales de tiempo diurno y nocturno, y no es lógico ni justo que se dé mayor tiempo al período diurno; en cambio, sí estamos de acuerdo con la disposición que a este respecto fijaron la mayoría de las leyes del trabajo de los Estados, al establecer el período de tiempo para el trabajo diurno de las seis de la mañana a las dieciocho horas, y para el trabajo nocturno, de las dieciocho horas a las seis de la mañana del día siguiente.

Por lo que respecta a los trabajadores domésticos, opinamos que la Ley Federal del Trabajo debe reglamentar su jornada de trabajo, porque al no incluirlos en este Capítulo que reglamenta la jornada de trabajo, los deja expuestos a que los exploten con jornadas superiores a ocho horas, y al mismo tiempo, contradice radicalmente al artículo 123, el cual establece que: "El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

"A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo". Es decir, todo trabajo doméstico debe estar regido por la jornada máxima de ocho horas, que es el principal derecho de todo trabajador asalariado.

Respecto al segundo párrafo del artículo 59, que dice: "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". Consideramos que esta disposición es inconstitucional, porque contradice a la fracción I, del artículo 123, la cual dispone que: "La duración de la jornada máxima será de ocho horas". Y esta disposición al permitir la prolongación de la jornada máxima, además de contravenir a dicho mandato, expone a los trabajadores a sufrir accidentes debido al cansancio producido por la prolongación de la jornada, aunque exista descanso intermedio, hecho que también resultaría perjudicial para el patrón porque tendría que pagar indemnización: esta disposición no reporta ningún beneficio a los trabajadores, en este caso, si se hubiera querido beneficiarlos con descanso el sábado, se les hubiera implantado la semana laboral de cuarenta horas con pago de cincuenta y seis.

Por otra parte, también contradice al primer párrafo del mismo artículo 59, el cual dice: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales".

Uno de los principales compromisos que contrajo el Estado con la clase trabajadora al promulgarse la Constitución de 1917, fue el de cumplir y hacer cumplir estrictamente las disposiciones del artículo 123 constitucional y las que derivaran de él, estando en primer lugar las que rigen las jornadas y salarios de los trabajadores, con el fin de proteger a esta clase social; compromiso que se ha cumplido en parte, porque se ha dejado en libertad a patrones y trabajadores pactar sobre las relaciones de trabajo. es decir, en la mayor parte de la contratación laboral se ha dejado que la ley económica de la oferta y la demanda rijan dichas relaciones sin acatamiento de las normas laborales; y, por otra parte, como no se ha reducido el alto índice de desempleo, todo esto hace que un alto porcentaje de los trabajadores del país laboren jornadas superiores a ocho horas y ganen salarios inferiores al mínimo y aunque ganen el salario mínimo, éste no les alcanza para satisfacer sus necesidades más urgentes; por este motivo muchos trabajadores, la mayor parte campesinos, emigran a los Estados Unidos de Norteamérica en busca de trabajo, en calidad de ilegales, poniendo en peligro sus vidas o su integridad física, exponiéndose a diversas vejaciones y dejando abandonadas a sus familias.

e).- JURISPRUDENCIA SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO

La palabra jurisprudencia deriva del latín jurisprudencia, formada por los vocablos juris (Derecho) y prudencia (sabiduría, conocimiento, ciencia) que signi-

fica ciencia del Derecho; esta primera acepción se usa para denominar en forma amplia y general a la ciencia del Derecho. En la antigua Roma, Ulpiano y Justiniano coincidieron en su definición. "Justiniano la definió: Divinarum atque humanarum rerum notitia, Justi injustique scientia, el conocimiento de las cosas divinas y humanas, la ciencia de lo justo y de lo injusto".¹⁰

Eduardo García Maynez define la jurisprudencia en la forma siguiente: "La palabra jurisprudencia posee dos acepciones distintas. En una de ellas equivale a ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo. En la otra, sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales".¹¹

Una vez dados estos conceptos que nos definen la jurisprudencia como -- ciencia del Derecho en general y como el conjunto de principios y doctrinas dictadas por los tribunales en sus resoluciones, diremos que este último concepto -- se refiere a la jurisprudencia que crea la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados de Circuito, al dictar sus sentencias o ejecutorias en los juicios de amparo o constitucionales sobre las distintas materias de derecho.

Para que se forme la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y -- de los Tribunales Colegiados de Circuito, es necesario que se cumpla lo siguiente:

- 10).- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVII. Editorial Driskill, S.A. Buenos Aires, 1982. p. 621, y, ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Tomo II. Segunda Edición Cárdenas Editor y Distribuidor; México, 1985 p. 1131.
- 11).- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigésima -- cuarta Edición. Editorial Porrúa, S.A.; México, 1975, p. 68.

"Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas". (Párrafo Segundo del Art. 192 de la Ley de Amparo).

"Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito, constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias, no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integren cada tribunal colegiado". (párrafo segundo del art. 193 de la Ley de Amparo).

La jurisprudencia establecida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia es de aplicación obligatoria para las Salas que la integran, y la jurisprudencia que dicten el Pleno y las Salas es de aplicación obligatoria para los siguientes Tribunales: Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares, Tribunales Judiciales del Orden Común de los Estados y del Distrito Federal, Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales.

En la aplicación del derecho mexicano del trabajo crean jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno, su Cuarta Sala y los Tribunales Colegiados de Circuito al dictar sus resoluciones en los juicios de amparo o constitucionales.

Las tesis contenidas en las ejecutorias son interpretaciones que hacen los

Tribunales de los preceptos legales y adquieren la categoría de normas, las cuales se aplican en las resoluciones de los juicios de amparo o constitucionales promovidos contra laudos que se consideren contrarios a la ley, dictados por los tribunales inferiores.

De esta manera existen tesis de jurisprudencia aplicables a la resolución de juicios de amparo, promovidos contra laudos que se consideren contrarios a las disposiciones legales de fondo o de procedimiento relativas a la jornada de trabajo.

Tesis sustentada en seis ejecutorias por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, que resuelve a favor de los trabajadores la exigencia del pago de la media hora, cuando en una jornada continua éstos no salen del centro de trabajo durante la media hora de descanso como lo dispone el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo de 1970:

"JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA.- De acuerdo con lo previsto por el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", por lo que si en un juicio laboral el patrón no acredita como le corresponde que los trabajadores salgan de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada al pago de la media hora reclamada, puesto que la misma debe computarse como tiempo a disponibilidad del patrón".¹²

12).- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1981. Segunda Edición. Talleres Gráficos de la Nación; México, 1986, p. 79.

Tesis aplicada en cinco ejecutorias por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, en la que se exige al patrón la carga de la prueba de no haber laborado horas extraordinarias el trabajador, y en caso de no acreditar dicha prueba, se le condena a pagar el tiempo extraordinario reclamado por el trabajador:

"HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS.- La -- Tesis jurisprudencial número 116, publicada en la página 121 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, que, en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas procesales de 1980. Pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria; pero no surte efecto alguno -- tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya -- vigencia data del 1º de mayo del citado año, pues su artículo 784, establece -- que "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal -- efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador", y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre...Fracción VIII. "La duración de la jornada de trabajo", y por ende, si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame".¹³

13).- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1984. Primera Edición. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1986, p. 23.

Precedentes que no constituyen jurisprudencia:

Tesis sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia en dos ejecutorias, que justifica la negativa procedente del trabajador a laborar horas extras cuando el patrón no acredita su necesidad:

"HORAS EXTRAS, NEGATIVA PROCEDENTE DEL TRABAJADOR A LABORAR DURANTE LAS, CUANDO EL PATRON NO ACREDITA SU NECESIDAD.- Si el patrón no acredita en forma alguna la necesidad de que el trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de trabajo contratada y en los días de su descanso semanal, tal negativa del trabajador a acatar las órdenes del patrón, no puede considerarse como un motivo que constituye a una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón".¹⁴

Tesis sustentada en una ejecutoria por el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, que impone la obligación al patrón de acreditar las circunstancias que concurrieron para la prolongación de la jornada extraordinaria:

"JORNADA, PROLONGACION POR CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS DE LA. OBLIGACION DE ACREDITARLAS. Si bien es verdad que de conformidad con el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo puede prolongarse cuando existen causas extraordinarias, sin que excedan nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, no es menos cierto que para poder concluir que procede la prolongación de la jornada, el patrón debe acreditar que efectivamente concurrieron las circunstancias en que se
14).- Ibíd. p. 47

haya fundado para ello".¹⁵

Tesis aplicada en una ejecutoria por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, que fija la obligación al patrón de acreditar la necesidad de prolongar la jornada en caso de siniestro o riesgo inminente:

"JORNADA, PROLONGACION DE LA OBLIGACION DE ACREDITAR SU NECESIDAD.- Para que el patrón obligue a los trabajadores, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa que se refiere el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, a prolongar su jornada de trabajo, o para que pueda sancionarlos en caso de no acatar la orden según lo establecido por el Reglamento Interior de Trabajo, es necesario que el patrón acredite que efectivamente en la especie concurrieron las circunstancias señaladas a que se refiere el citado artículo".¹⁶

Tesis sostenida en una ejecutoria por el Tribunal Colegiado del Sexto - - Circuito, en la que se expone la falta de horario fijo para la jornada de los - - trabajadores domésticos y la obligación del patrón de proporcionarles tiempo suficiente para que tomen sus alimentos y descanso durante la noche:

- 15).- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1982. Segunda Edición. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1986. p. 167.
- 16).- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1979. Segunda Edición. Talleres Gráficos de la Nación, México, 1986, p. 67

"JORNADA LEGAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.- Los trabajadores domésticos están sujetos al Capítulo XIII del Título Segundo de la Ley - Federal del Trabajo, o sea que para ellos no rige lo establecido en los artículos del 58 al 68 , que se refieren a los trabajadores en general, por cuanto, dada la naturaleza de sus funciones, aquéllos no tienen un horario fijo, pues éste está condicionado a las necesidades de la casa habitación donde prestan sus servicios, aún cuando el patrón tiene la obligación según el artículo 333 del citado ordenamiento legal de proporcionarles reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche".

Todo patrón debe apegarse al estricto cumplimiento de los mandatos legales y no debe obligar al trabajador a trabajar fuera de su tiempo laborable o en sus días de descanso, vacaciones y demás días de descanso, vacaciones y demás días que no le corresponde trabajar, y esto por ningún motivo debe permitirlo la ley ni las autoridades laborales. La Ley debe ser recta, clara y precisa en sus determinaciones y evitar todo tipo de contradicciones para no hacer - enredosos y confusos los procedimientos y, por tanto, las resoluciones que de ella dimanen, y en esta forma hacer más rápidos los procesos y menos costosos tanto para las partes en conflictos como para las instituciones encargadas de dictar resoluciones.

I).- LIMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Carlos Marx, parte del supuesto de que la fuerza de trabajo se compra y se vende por su valor. Este valor, como el de cualquier mercancía se determina por el tiempo de trabajo necesario para su producción. Si el obrero consu-

me diariamente un valor de producción de seis horas de trabajo, le llama tiempo de trabajo necesario; pero como todo capitalista o patrón al comprar la fuerza de trabajo del obrero, tiene derecho a hacerlo trabajar durante doce horas, a esas seis horas de trabajo que exceden a las del trabajo necesario, le llama tiempo de trabajo excedente; estos dos tiempos de trabajo forman la jornada de trabajo del obrero. Al tiempo del trabajo excedente también le llama sobretabajo y al producto de este trabajo excedente le llama "plusvalía", que es ganancia para el capitalista.¹⁷

El tiempo de trabajo excedente representa una magnitud variable. Tomo como ejemplo una jornada de trabajo de doce horas, y gráficamente la representa en la forma siguiente:

Jornada de trabajo I: a - - - - - b - c
 Jornada de trabajo II: a - - - - - b - - - c
 Jornada de trabajo III. a - - - - - b - - - - - c

Los tres esquemas anteriores representan tres distintas jornadas de trabajo: de siete, de nueve y de doce horas respectivamente. La línea a c representa una jornada de trabajo, la línea ab representa el tiempo de trabajo necesario, y la línea bc representa el tiempo de trabajo excedente o sobretabajo.

Pero la jornada de trabajo no representa una magnitud constante sin variable, porque se encuentra sujeta a determinados límites. Su límite mínimo es

17).- Carlos Marx. El Capital. 3 Tomos. Segunda Edición, décimo cuarta reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México, 1979, Tomo I. pp.177-201.

indeterminable, sin embargo, el trabajo necesario que es un límite mínimo, o sea, el tiempo que el obrero tiene que trabajar para vivir, forma siempre parte de la jornada de trabajo y nunca se reduce hasta este límite la jornada dentro de un régimen capitalista de producción.

Existen también un límite máximo determinado por las necesidades físicas y sociales que el obrero debe satisfacer durante un día de veinticuatro horas.

Los límites físicos se deben a la necesidad que tiene el trabajador de -- descansar, de dormir, de comer, de bañarse, etc.

Los límites sociales están determinados por el tiempo que requiere el -- obrero para satisfacer sus necesidades espirituales y sociales.

Todo capitalista o comprador de la fuerza de trabajo, igual que un co-- merciante, procura obtener de la mercancía comprada el mayor provecho posi-- ble, cuyo objetivo es aumentar su capital, sin importarle la vida del trabaja-- dor.

El obrero tan solo quiere trabajar lo necesario para satisfacer sus necesidades físicas, sociales y espirituales.

El capitalista procura obtener el máximo rendimiento de la compra de la fuerza de trabajo, prolongando la jornada; el obrero por el contrario, quiere -- que se reduzca su jornada de trabajo, de manera que la duración de ésta no da -- ñe su salud; ante esta situación, la reducción de la jornada de trabajo por me--

dio de una reglamentación constituye, en la historia de la producción capitalista, una lucha de clases; Clase capitalista contra clase obrera.

En esta forma, la duración máxima que debe tener la jornada de trabajo del obrero, es la parte de un día de veinticuatro horas que el obrero tiene forzosamente que trabajar para vivir, o sea, el tiempo de trabajo necesario que forma sólo una parte de la jornada del obrero. Pero dentro de un régimen capitalista es imposible que la jornada de trabajo se reduzca hasta ese límite de tiempo.

Por lo que respecta al tiempo máximo de trabajo diario de un trabajador, en un régimen capitalista de producción, el capital puede explotar la fuerza de trabajo de un obrero hasta donde le es posible, es decir, hasta donde den las fuerzas físicas del obrero. Ante esta angustiosa situación, el capital dicta su mandato incontestable; la jornada de trabajo de un obrero comprende veinticuatro horas completas, en las que se incluyen el tiempo de trabajo necesario, el tiempo de trabajo excedente y el tiempo de dedicado a satisfacer las necesidades físicas, sociales y espirituales del obrero, sin las cuales éste no podría volver a realizar su trabajo al día siguiente.

"Pero, aún no siendo una magnitud fija sino variable, es lo cierto que la jornada de trabajo sólo puede oscilar dentro de ciertos límites. Nos encontramos, sin embargo, con que su límite mínimo es indeterminable. Claro está que reduciendo a cero la línea de prolongación bc, o sea el trabajo excedente, obtenemos un límite mínimo, a saber: la parte del día que el obrero tiene forzosamente que trabajar para vivir. Pero dentro del régimen capitalista de producción, el trabajo necesario forma siempre, quierase o no, una parte de la jornada

da de trabajo, que jamás se reduce ni puede reducirse a este minimum. En cambio, la jornada de trabajo tropieza con un límite máximo, del cual no puede pasar. Este límite máximo se determina de un doble modo. De una parte, -- por la limitación física de la fuerza de trabajo. Durante un día natural de veinticuatro horas, el hombre sólo puede desplegar una determinada cantidad de fuerzas. Un caballo, por ejemplo, sólo puede trabajar un día con otro, ocho horas. Durante una parte del día, las energías necesitan descansar, dormir; -- otra parte del día la dedica el hombre forzosamente a satisfacer otras necesidades físicas, alimentarse, a lavarse, a vestirse, etc. Aparte de este límite puramente físico, la prolongación de la jornada de trabajo tropieza con ciertas fronteras de carácter moral. El obrero necesita una parte del tiempo para satisfacer necesidades espirituales y sociales cuyo número y extensión dependen del nivel general de cultura. Como vemos, las oscilaciones de la jornada de trabajo se contienen los límites físicos y sociales. Pero, unos y otros tienen un carácter muy elástico y dejan el más amplio margen. Así se explica que nos encontramos con jornadas de trabajo de 8, 10, 12, 14, 16 y 18 horas, es decir, de más variada duración". 18

Esto es, considerando que la jornada de trabajo forma una parte de la vida del obrero, constituye una parte inseparable de su existencia, podríamos -- decir que es la más importante de su vida, porque de ella depende su existencia y la de los que dependen de él; debido a esto no puede liberarse de dicha jornada de trabajo sea cual sea su duración, es por esto, que sus necesidades físicas y sociales forman parte de su jornada, puesto que el trabajador necesita -- necesariamente descansar, dormir, comer, etc., y satisfacer sus necesidades sociales y espirituales, de lo contrario no estaría en condiciones de volver al día 18).- Carlos Marx. Ob. Cit. p. 178.

siguiente al trabajo.

En el siglo pasado no existieron leyes reguladoras del trabajo en México; pero ahora existen leyes que regulan las relaciones obrer-patronales, y en algo se ha favorecido a la clase trabajadora con esa política de no prolongar más allá de ocho horas la jornada de trabajo del obrero, pero este beneficio no se ha dado en una forma general a todo trabajo subordinado sino que sólo ha existido en los centros de trabajo más importantes, pues dicho beneficio lo ha otorgado el mismo capital, porque así le ha convenido, y la aplicación y no aplicación de las leyes del trabajo obedece a márgenes que el mismo capital otorga o deja de otorgar, pues es el sistema capitalista el que va dictando estos márgenes de los proletarios o de barreras insalvables para esta clase social.

Deduciendo lo que nos dice Marx, podemos decir que apreciamos dos tipos de jornada de trabajo, de diferente magnitud, implícita una en la otra; una jornada de magnitud reducida y otra de magnitud completa o natural; la primera comprende únicamente la parte del día durante la cual el obrero ejecuta el trabajo y es la que toma en cuenta el patrón, pero esta jornada constituye tan sólo una parte de la jornada completa, y la segunda comprende las veinticuatro horas de un día natural, y esta es la jornada normal de todo trabajador jornalero.

Considerando únicamente la parte del día durante la cual el obrero ejecuta el trabajo: la jornada de trabajo es la suma del tiempo durante el cual el trabajador produce el equivalente de su fuerza de trabajo o realiza el trabajo necesario, más el tiempo de trabajo excedente o sobretrabajo con el cual produ-

ce la plusvalía o ganancia para el capital.

Tomando en cuenta el tiempo durante el cual el obrero realiza el trabajo, más el tiempo dedicado a la satisfacción de sus necesidades físicas, sociales y espirituales, sin las cuales no podría volver al día siguiente al trabajo: la jornada de trabajo natural es la suma del tiempo del trabajo necesario, más el tiempo del trabajo excedente, más el tiempo dedicado a la satisfacción de sus necesidades físicas, sociales y espirituales, igual a veinticuatro horas de un día natural.

En conclusión consideramos que la jornada máxima de ocho horas de trabajo actual establecida en las leyes del trabajo, tanto nacionales como extranjeras, al encontrarse dentro del sistema capitalista de producción, presenta las mismas características en sus limitaciones y proporciones correspondientes al tiempo de terminado, aunque su magnitud no sea de doce horas, de cualquier manera se encuentra ubicada en el mismo régimen económico dentro del cual observó Marx la jornada de trabajo del obrero, ejemplificándola en doce horas; esta reducción tan solo benefició al trabajador con más horas de descanso, pero dado el avance técnico en la producción capitalista y las horas de descanso otorgadas al obrero, cuando no lo hacen trabajar horas extraordinarias, repercute en un más alto nivel de producción, en comparación con la producción del obrero que trabajaba doce horas en el siglo pasado. Esto nos hace suponer que la magnitud del tiempo del trabajo necesario, en la jornada de trabajo, se ha reducido a una proporción menor al cincuenta por ciento y se ha prolongado la magnitud del tiempo del trabajo excedente a una proporción mayor al cincuenta por ciento; la jornada de ocho horas de trabajo del obrero ha acrecentado la plusvalía -

obtenida por el capital.

g).- VIOLACIONES A LA JORNADA DE TRABAJO EN LA PRAXIS.

A 72 años de haberse establecido el Derecho del Trabajo en la Constitución de la República, se siguen dando innumerables violaciones a la jornada de trabajo. Durante toda esta época que comprende de 1917 a nuestros días, se ha explotado a la mayoría de los trabajadores a pesar de que existe una excelente legislación en la materia e instituciones competentes para aplicar estas leyes y proteger a la clase trabajadora. Es cierto que algunas empresas sí cumplen con algunas de las principales disposiciones de la legislación del trabajo, por ejemplo: jornada máxima de ocho horas, salario mínimo, seguro social, descanso semanal y vacaciones, pero estas empresas son pocas en comparación con la inmensa mayoría donde se violan las disposiciones del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo; por otra parte, existen en todo el país una cantidad enorme de pequeñas fábricas, industrias, talleres, comercios, etc., con registro o clandestinos que se dedican exclusivamente a lucrarse con el trabajo de las personas económicamente débiles, ya sean niños o adultos, hombres o mujeres, -- pues cada día crece el número de trabajadores desprotegidos, debido de que todo aquél que se coloque en calidad de patrón trata de obtener la mayor ganancia posible, alargando las jornadas y exigiendo la máxima producción al trabajador a cambio de un bajo salario y sin otorgarle ninguna prestación.

Antes de comprobar lo antes dicho, veamos el siguiente texto:

"La jornada de ocho horas y las normas relativas al trabajo de los niños

menores de doce años, se cumplen en las grandes industrias; más no siempre en las pequeñas, en el comercio, en los diversos servicios y sobre todo, en el campo.

"La industria a domicilio continúa siendo explotación inhumana, especialmente de las mujeres costureras, por individuos voraces y sin escrúpulos, lo mismo extranjeros que mexicanos.

"En fin, el hecho incontrovertible es que a la distancia de cincuenta y cuatro años de haberse establecido por los constituyentes de 1917 las bases de la legislación del trabajo, no podemos ufanarnos de su pleno acatamiento. Es cierto que las dificultades han sido y son considerables; que muchas veces la realidad se opone a la consecución de los mejores propósitos; pero es cierto también, por una parte, que ha faltado decisión, desinterés, energía, honradez e ímpetu creador de los gobernantes; y por la otra, cabe señalar en cuanto a los industriales, comerciantes y hombres de negocios de toda laya, la incomprensión de sus verdaderos intereses, su fiebre de lucro y su táctica absurda de creer que lo mejor para ellos es esquilmar sin medida a sus empleados y obreros".¹⁹

A continuación presentamos algunos fragmentos de reportajes periodísticos que nos dan una imagen de la situación laboral actual y de años anteriores. Así, en 1970 y 1972 se publicaron tres reportajes que nos describen la inhumana explotación de menores en el Distrito Federal y Estado de México:

19).- Jesús Silva Herzog. *Breve Historia de la Revolución Mexicana*. 2 tomos. Segunda Edición, Quinta reimpresión. Fondo de Cultura Económica, S.A. de C.V.; México, 1985. Tomo I, pp. 99-102

"Más de cinco mil niños y jovencitos están siendo explotados por los propietarios y administradores de las cincuenta tiendas de autoservicio y supermercados que operan en el Distrito Federal y en la zona de Ciudad Satélite.

"Los llamados "cerillos", pertenecientes a las clases humildes de México, trabajan jornadas que están fuera de lo establecido por la Ley, carecen de salario alguno y realizan maniobras en desacuerdo con su edad.

"Además de lo anterior, los encargados de las tiendas Aurrerá, Gigante, Mercados Nacionales, Cemerca, Sumesa, Comercial Mexicana, El Parían y Centro Comercial Satélite, ordenan a los "cerillos" que efectúen labores de limpieza dentro de los establecimientos, con objeto de que se 'ganen el derecho de poder trabajar en esos almacenes'.

"Los pequeños se conforman, debido al desconocimiento de sus padres o tutores de la Ley, con las propinas, que en la mayoría de las veces no llegan a diez mil pesos diarios, por siete y ocho horas de trabajo.

"No conformes con lo antes señalado, los explotadores de menores obligan a éstos, en el caso de los centros comerciales ubicados en el Estado de México, ha trabajar durante toda la noche, con lo que también están infringiendo la Ley Federal del Trabajo.

"Igual situación prevalece con los 'cerillos' que trabajan en las tiendas del ISSSTE, Secretaría de Hacienda y Departamento del Distrito Federal".²⁰

20).- Javier Alvarez R. "EXPLOTAN A NIÑOS EN MERCADOS "SUPERS" y TIENDAS". Segunda Edición de Ovaciones. N° 3545. México, D.F., a 16 de diciembre de 1970, pp. 1-2.

Según un estudio realizado por las autoridades laborales sobre la explotación de menores en la capital de la República, en 1972. se obtuvo el siguiente resultado:

"...Se puso de manifiesto que son más de 50,000 los pequeños a quienes no se les paga conforme a la Ley, ni disfrutan de prestaciones.

"Los centros neurólogos de explotación de menores se localizan en talleres, factorías y negociaciones de pequeña monta; centros comerciales como la Merced y algunos almacenes en grande".²¹

Y este caso no quedó incluido en el estudio anterior:

"Dos mil niños cuyas edades fluctúan entre los 5 y los 8 años, son explotados por el líder de los tiraderos de basura de Santa Cruz Meyehualco, con sueldo de 2 y 3 pesos por jornadas agotadoras de 10 a 12 horas diarias, según dato revelado en pública entrevista por funcionarios de la Oficina de Limpia y un grupo de pepenadores.

"El cabo de trabajadores de Limpia, Manuel Ballesteros, dijo lo anterior y expresó que un grupo privilegiado de pesadores, choferes y capataces encabezados por el líder Rafael Gutiérrez Moreno, de la llamada Unión de Pepenadores, A.C., son quienes obtienen una ganancia aproximada de 40 mil pesos diarios, producto de 500 toneladas de basura industrializable, a base de explotar a

21).- EL SOL DE MEXICO EDICION DEL MEDIODIA. "Sólo Planes para acabar con la Explotación de Menores". El Sol de México Edición del Medio Día Nº. 2186. México, D.F., 7 de julio de 1972. p. 1A.

3,600 pepenadores, de los cuales --como ya se dijo-- dos mil son niños".²²

El caso de las costureras publicado en septiembre y octubre de 1985, a consecuencia del temblor del 19 de Septiembre de ese año, es una muestra de las más inhumanas condiciones laborales que vive actualmente cierto número de trabajadores. A continuación citamos algunos párrafos de reportajes que nos hablan sobre este caso:

"Como informamos oportunamente, decenas de esas mujeres no estaban-- ni aseguradas, ni tenía sueldo mínimo, ni trabajaban en condiciones de higiene -- y seguridad y se les sobreexplotaba con horarios de más de 12 horas corridas, -- sin vacaciones, aguinaldos ni ninguna otra prestación social o económica".²³

Según declaraciones de algunas costureras a los reporteros que publicaron este caso, después de trabajar diez horas al día, eran obligadas a trabajar tiempo extra el cual tardaban en pagarles sólo una parte y en ocasiones no se los pagaban; trabajaban sábados y domingos y por las noches, y debido al sismo a la gran mayoría no les fue pagado su salario porque los patrones pretextaban haber perdido todo y se negaban a pagar las indemnizaciones de ley, quienes, por otra parte, prefirieron rescatar su maquinaria y mercancía de entre los derrumbes -- que la liberación de los cuerpos de sus trabajadoras.

22).- EL SOL DE MEXICO EDICION DEL MEDIODIA. "Acusan al Líder de los Pepenadores de Hacerlos Trabajar, 12 horas diarias". El Sol de México -- Edición del Mediodía. N° 2194. México, D.F. 17 de julio de 1972. p. 1A.

23).- Augusto Cabrera M., "Infrahumana Explotación". La Prensa. N° 20949. México, D.F., 3 de octubre de 1985. p.2.

Según declaraciones del Presidente de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, dijo que eran 20 mil las trabajadoras afectadas, pero el abogado patronal anteriormente había dicho que eran 40 mil.

En realidad, las jornadas que laboran estas trabajadoras eran de diez a más de doce horas diarias.

"Las trabajadoras, horrorosas, señalan que sus compañeras entraban a laborar desde las 7:00 de la mañana y salían a las 5:00 de la tarde. La mayoría—eran obligadas a laborar tiempos extras, sin ser escuchadas si querían hacerlo o no".²⁴

"Lejos de renovar su planta productiva, los fabricantes del vestido de la ciudad de México han recurrido a la sobreexplotación de las costureras. Pocos son los casos en que éstas personas laboraban menos de doce horas diarias', aseguró ayer el doctor José Antonio Alonso, profesor de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la principal Casa de Estudios".²⁵

"La confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), que dirige Alberto Juárez Blancas, se pronunció ayer porque sean cancelados los registros de las organizaciones sindicales que permitieron y apoyaron la explotación—

24).- Jaime Contreras Salcedo, "Trampa Patronal Contra las Obreras de Fábricas de Ropa: Manuel Fuentes". Excelsior, N° 29,969. México, D.F., 7 de octubre de 1985, pp. 4-A-30A.

25).- Adalberto Jorge Luna. "Sobreexplotadas y sin prestaciones esas trabajadoras". La Prensa. N° 20,964. México, D. F., 18 de octubre de 1985. pp. 2-15.

de las costureras. Asimismo, la aplicación de todo el peso de la ley, incluyendo cárcel para los líderes venales, empresarios y funcionarios coludidos 'en este vergonzante caso de explotación'.²⁶

Por lo que respecta a la implantación de la semana laboral de 40 horas - con pago de 56, el senador por Nayarit y líder de la C.T.M. en dicho Estado, Rigoberto Ochoa Zaragoza, dijo lo siguiente en octubre de 1985:

"Este es el momento de instaurar la semana de 40 horas con pago de 56, para ampliar las posibilidades de empleo a quienes perdieron sus fuentes de trabajo por los sismos y eliminar a la actual generación de empresarios 'que son más voraces y explotadores que los del porfiriato', declaró el senador Rigoberto Ochoa Zaragoza... dijo que 'con dos días de descanso para los obreros aumentaría la productividad y se facilitaría incorporar al empleo a quienes carecen de ocupación, además de que se fortalecería la integración familiar y capacitación de la fuerza productiva'.²⁷

Pero ¿porqué esperar hasta que suceda una tragedia como ésta para tratar de dar protección a la clase trabajadora?. Las autoridades competentes en la materia deben de actuar enérgicamente y haber implantado desde hace mucho tiempo dicha semana laboral de 40 horas con pago de 56.

También en el año de 1985 se publicaron otros casos de explotación que a continuación señalaremos:

26).- Augusto M. Cabrera "Fin de Sindicatos Venales". La Prensa, N° 20,966. México, D.F., 20 de octubre de 1985. p.2.

27).- Aurelio Ramos. "Oportuno, Ahora, Implantar la Semana de 40 horas; Senador Ochoa." Segunda Edición de Últimas Noticias de Excelsior, N°15,525. México, D.F., 16 de octubre de 1985. p.5.

Se publica otro caso de explotación de costureras en varios municipios del Estado de México, que trabajan jornadas de catorce horas, con salarios inferiores al mínimo y no cuentan con ninguna prestación o beneficio otorgado por la Ley -- Federal del Trabajo:

"CIUDAD NEZAHUALCOYOTL.- (OEM).- Se comienza a gestar un fuerte movimiento sindical entre las 200 mil costureras que laboran en el Valle de -- Cuautitlán- Texcoco para poner fin a la explotación de que son objeto y denunciar ante las autoridades municipales y estatales a los patrones que violan la Ley Federal del Trabajo.

"En muchas ocasiones, indican las jóvenes madres que acudieron a solicitar orientación al Palacio Municipal, que aparte de que no cobran el salario mínimo, los dueños exigen que trabajen hasta 14 horas sin levantarse de la máquina de coser. Ello se vive en los municipios de Ecatepec, Coacalco, Tlalnepantla, Naucalpan, Cuautitlán Izcalli, Atizapán y Texcoco, lugares donde existen talleres clandestinos, pequeñas fábricas y en las casas particulares."²⁸

Ahora los trabajadores de la industria del pan del Distrito Federal:

"Sin aguinaldo, vacaciones e Infonavit, unos 38 mil trabajadores de la industria del pan laboran en condiciones similares a las de las costureras, ya que se les paga a destajo. Sólo 8 mil de ellos, a lo sumo, están inscritos en el Seguro Social, mientras que en algunos casos tienen que laborar hasta doce horas--

28).- Benito Olivares. "Desean poner fin a la Explotación. Se unirán las Costureras". El Sol de México Mediodía. N° 6286. México, D.F., 14 de octubre de 1985. p.1.

diarias para ganar un poco más del salario mínimo".²⁹

Y las meseras no podían quedar exentas de la explotación capitalista de la época actual; trabajan jornadas de diez horas; ganan salarios inferiores al mínimo; no cuentan con ningún beneficio otorgado por la ley y muchas de ellas trabajan a cambio de la propina que les dan los clientes:

"TLALNEPANTA (OEM). No sólo las costureras y los panaderos viven -- en pleno siglo XX una mísera explotación por parte de los patrones, sino que al grupo de marginados se suman las meseras y cocineras de un sinnúmero de negocios -- grandes, medianos y pequeños, todo ello dentro de los 17 municipios conurbados del Valle Cuautitlán Texcoco.

"Según cifras extraoficiales de las centrales obreras que controlan el grueso de los trabajadores sindicalizados, un número aproximado de 10 mil mujeres -- de todas edades viven sumidas en la ignominia sin contar con un contrato colectivo, ni salario mínimo, ni las prestaciones social que la ley ordena.

" Los municipios donde se refleja la explotación son Naucalpan, Tlalnepantla, Atizapán, Cuautitlán Izcalli, de Romero Rubio, Coacalco, Ecatepec de Morelos y de Ciudad Nezahualcóyotl, en donde la mesera y la cocinera trabajan hasta 10 horas sin tener una remuneración económica positiva.

"Ante las constantes denuncias hechas por las costureras y por los panaderos, las meseras y cocineras lanzaron un angustioso llamado a las autoridades para

29).- Arnolfo Piñon, "ESCLAVISAN TAMBIEN A PANADEROS". El Sol de México mediodía. N° 6296. México, D.F., 25 de octubre de 1985. p.1.

que intervengan y sometan a los patrones.

"El primer paso para su sindicalización ha sido tomado en cuenta por la Federación de Trabajadores de Ecatepec; pero a medida que pasa el tiempo, otros municipios deben tomar el ejemplo y rescatar a las mujeres de esta explotación que se vive en pleno siglo XX".³⁰

Lo mismo que se violan las disposiciones legales que rigen la jornada máxima, se violan las del salario mínimo:

"Alfredo Pantoja Guzmán dirigente de los Sindicatos de Obreros Libres, aseguró que en el Distrito Federal, 41.6% de las 36 mil empresas existentes no están pagando el salario mínimo legal.

"Afirmó que casi diez millones de trabajadores de tiendas comerciales, restaurantes, gasolinería, baños de vapor y de la industria textil, no se les paga el salario vigente, ante la impotencia de las procuradurías local y federal de la Defensa del Trabajo.

"Agregó que de los poco más de 20 millones de trabajadores en el país, apenas la mitad se encuentra sindicalizada, lo que significa que el resto está en condiciones laborales sujetas a la decisión de los empresarios".³¹

30).- Benito Olivares. "10 mil Meseras Explotadas". El Sol de México Mediodía. N° 6298. México, D.F., 28 de octubre de 1985, p.9.

31).- Arnoldo Piñon y otros. "BURLA A OBREROS. 2.5 millones de trabajadores los afectados". El Sol de México Mediodía. N° 6972. México, D.F., 6 de enero de 1988. pp. 1-6.

Se publica otra explotación de trabajadores en el Estado de México, al --
 oriente del Distrito Federal:

"CHICOLOAPAN.- México (OEM).- Unas 1,500 familiar sobreviven en ---
 las ladrilleras ubicadas en los principales municipios de la zona oriente con sala--
 rios de 3 mil pesos diarios y jornadas de más de 10 horas, ante la avaricia de --
 los dueños de esta industria que poco a poco han incrementado su fortuna ante --
 la miseria de sus trabajadores.

"La actividad es permanente. Desde antes que salga el sol, niños, muje
 res y ancianos, empiezan la tara de elaborar y cocer ladrillos en los gigantesco
 hornos para tener listo el matrial y ser vendido a la industria de la construcción.

"Demandaron la intervención de la Secretaría del Trabajo Estatal a fin -
 de que tengan el salario adecuado, ya que muchos de ellos se encuentran enfer--
 mos y carecen de la atención médica que proporciona el gobierno estatal".³²

Una situación angustiosa de 200 mil obreros en la zona de Cuautitlán-Tex-
 coco, nos relata el siguiente texto:

"TLALNEPANTLA, México. (OEM).- Una explotación laboral en donde--
 predominan los bajos salarios, la suspensión de derechos, la carencia de presta--
 ciones, el uso de la violencia y el constante despido, se registra en las zonas in--
 dustriales del Valle Cuautitlán-Texcoco, en donde por lo menos unos 200 mil obre--
 ros, la mayoría de ellos asalariados, viven este terrible panorama que amenaza -

32.- Benito Olivares. "Criminal Explotación en Ladrilleras" El Sol de México Me
 diodía. Nº 6974. México, D.F., 8 de enero de 1988. p.9.

con agudizarse.

"Y lo malo de todo ello, explica el licenciado Regino Gutiérrez Sanabria, especialista en derecho laboral, es que en las áreas industriales la proliferación de sindicatos ha ido en aumento y se estima que en todo el Valle hay por lo menos unas 3 mil agrupaciones".³³

Un accidente laboral cada 45 segundos acontece en los centros industriales del país y entre las muchas causas que los generan figura la jornada nocturna:

"Problemas emocionales, económicos, deshumanización del trabajo y por la creciente automatización, padecimientos psiquiátricos y alteraciones por sonidos superiores a 90 decibelios, son algunas de las causas de los cerca de 700 mil accidentes de trabajo anuales registrados en fábricas y talleres del país, o sea uno cada 45 segundos.

"Estas cifras son sólo las que se refieren a personas atendidas en el Seguro Social.

"Otro agente que genera neurosis y lógicamente mayores riesgos, es el turno laboral de noche; la falta de capacitación de los trabajadores, porque muchos de ellos son improvisados y en pocas ocasiones son campesinos que se convierten en obreros, se añadió".³⁴

33).- Benito Olivares. "Abandonan a 200 mil Obreros". El Sol de México Mediodía. No. 6982. México, D.F., 18 de enero de 1988. p.9.

34).- Domingo Sánchez. "Un Accidente Laboral cada 45 segundos. El Sol de México Mediodía. N° 7000. México, D.F., 8 de febrero de 1988. pp. 1-2.

En un mercado de trabajo donde existe una abundante mano de obra, es decir, una gran cantidad de desempleados o vendedores de su fuerza de trabajo, todo aquél que se coloque en calidad de empleador o comprador de esa fuerza de trabajo, puede lucrar con el trabajo ajeno, que al fin y al cabo es una mercancía que se compra y se vende obedeciendo a las leyes económicas de la oferta y la demanda, mientras no exista posibilidad de que se interponga la ley moderando levemente esa desigual relación de compraventa de trabajo:

"Los empresarios reconocen que en México hay 10 millones de empleados únicamente bajo contrato sin percibir un salario fijo, así como que hay 40 millones que no tienen acceso a la seguridad social y que sólo el 50% de la población está asegurada, dijo Samuel Ruiz Mora, secretario general de la Federación Nacional de Agrupaciones Sindicales (FNAS) y presidente del Consejo Nacional de los Trabajadores.

"Asimismo dijo que es grave la situación que dio a conocer el Banco de México, en el sentido de que existen 5 millones en todo el país, independientemente que se calcula que otros 637 mil trabajadores serán despedidos.

"Por otra parte, señaló que el sector empresarial acepta también que el 50% de la población económicamente activa enfrenta problemas de desempleo, subocupación o bien que no tienen un salario fijo. Sólo de desempleados en el Distrito Federal ascienden a un millón doscientos mil, dijo".³⁵

35.- Arnoldo Piñón. "Desempleados, 5 millones; habrá más". El Sol de México Mediodía. Nº 7045. México, D.F., 31 de marzo de 1988. pp. 1-6.

Esto sólo es una pequeña muestra de las violaciones a la jornada de trabajo en el Distrito Federal y Valle de México, sin incluir, en este inciso porque sería imposible, la enorme variedad de actividades donde se consuman estas violaciones y que algunas llegan a salir a la luz pública y otras no, por múltiples razones; ahora suponemos que en los demás Estados de la República el número de casos es mayor, y esto es sólo tratándose de violaciones a la jornada de trabajo que es una condición fundamental de todo trabajo, ahora calculemos ¿qué sucedería con los demás aspectos de las relaciones del trabajo asalariado?, suponemos sin temor a equivocarnos, que ahí las violaciones a los demás derechos de los trabajadores son aún mayores.

h).- CONSIDERACIONES SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO:

h1).- REDUCCION DE LA JORNADA MAXIMA.

Después de haber hecho una breve descripción de la jornada de trabajo en la historia de México, tanto en forma fáctica como legal, y de haber expuesto los límites naturales de la misma, consideramos que la jornada máxima de ocho horas, es decir, la jornada máxima legal, cuando termina su labor, se encuentra cansado, agotado, y debe descansar determinado tiempo para recuperar un poco sus energías y poder realizar sus demás actividades; después de ocho horas de la labor le queda poca disposición física y mental al trabajador para emprender otras actividades, físicas o intelectuales indispensables en su vida; esta reducción la consideramos más necesaria en los trabajos en los cuales se requiere que el trabajador efectúe un determinado desgaste de energía física. Por otra parte, es una verdad incontrovertible que el salario mínimo actual que gana el trabajador por ocho horas de trabajo, no es suficiente para satisfacer sus necesidades nor-

males como jefe de familia, y ante la imposibilidad de obtener un salario remunerador en el orden material, social, cultural y para dar la educación obligatoria a sus hijos, como lo establece la fracción VI del artículo 123 constitucional, ante esta situación, creemos que con mayor razón debe reducirse dicha jornada máxima; por tanto, creemos que debe ser reformada la fracción I del artículo 123 — constitucional. Se ha dicho, inclusive, por especialistas en la materia, que en la actualidad ya no es necesaria la reducción de la jornada, porque con ocho -- horas de trabajo el obrero ya no se fatiga con exceso como en el pasado y, por lo tanto, no perjudica su salud; pero nosotros consideramos que debe reducirse -- aún más, sobre todo en aquellos trabajos que requieren el empleo de la fuerza-- física del trabajador y debido al salario mínimo insuficiente, como lo menciona-- mos anteriormente; porque las ocho horas de trabajo de cualquier obrero sí re-- presentan el valor de un salario satisfactorio, sólo que legal y fácticamente no-- se le paga ese salario, y al no ser pagado dicho salario, opinamos que la jorna-- da máxima debe reducirse; por otra parte, la mayoría de los trabajadores que -- trabajan jornadas de ocho horas son personas mal alimentadas desde su niñez has-- ta su edad adulta, debido a que el salario no ha sido y no es remunerador, por estas y por muchas razones más, consideramos que dicha jornada máxima debe -- reducirse, por lo menos, a siete horas diarias e implantarse un salario mínimo-- suficiente y obligatorio.

h2) SUPRESION DEL TRABAJO NOCTURNO

Consideramos que el Estado debe intensificar la creación de fuentes de -- trabajo diurno suficientes en todo el país para terminar con el desempleo y de -- esta manera erradicar el trabajo nocturno, porque consideramos que sólo debe --

de existir el trabajo nocturno sumamente indispensable para la sociedad, pero éste debe de ser pagado con un doble salario, es decir, con un salario ciento por ciento más en relación con el salario diurno normal. Toda actividad humana - debe realizarse durante el día por ser el período de vigilia natural del hombre, - de las seis de la mañana a las seis de la tarde, este lapso es el adecuado para que los individuos realicen todas sus actividades económicas y por ninguna razón deben trabajar durante la noche, ya que está comprobado que el trabajo nocturno daña la salud humana; pero nos hemos acostumbrado a ver con normalidad - al trabajo nocturno, pensando en la salvedad de que el ser humano se adapta a todas las situaciones y circunstancias por más adversas que sean; pero no se - debe dejar de tomar en cuenta, que el trabajo nocturno es inhumano y, por tal motivo, creemos conveniente que se reforme el artículo 123 en su fracción correspondiente, así como la Ley Federal del Trabajo. Vemos que todavía en la actualidad el artículo 123 constitucional, sigue estableciendo la jornada nocturna en su fracción segunda, a pesar de haberse escrito desde 1917; pero consideramos que cuando se escribió dicho artículo existían las condiciones reales para - que se estableciera la jornada nocturna, y por eso dicho mandato fue congruente con las necesidades económicas de su época, y si actualmente todavía existen circunstancias que hagan necesario el trabajo nocturno, esa situación ya - debió haberse superado para no seguir sacrificando a la clase trabajadora con ese tipo de horarios. Y aquí reiteramos nuestra opinión de que todo trabajo - nocturno debe ser pagado con un salario aumentado en un ciento por ciento más del salario correspondiente a las horas de la jornada diurna, y por todo lo negativo que resulta el trabajo nocturno para los trabajadores y para el país, en general, consideramos que se le debe combatir enérgicamente hasta erradicarlo.

h3) SUPRESION DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO.

Consideramos que todo trabajo extraordinario, que no sea de suma importancia para la empresa, debe ser prohibido; porque de este mandato legal se -- aprovechan muchos patrones, la mayoría de ellos, para hacer trabajar tiempo -- extra a sus trabajadores aunque no sea de suma importancia para la empresa, -- únicamente lo hacen con el fin de obtener mayor producción para acrecentar su capital. Por eso opinamos que el trabajo extraordinario debe ser suprimido de la fracción XI del artículo 123 constitucional, que lo establece y de la Ley Federal del Trabajo. Porque con esta disposición vigente se alarga legalmente en -- once horas la jornada de trabajo del trabajador asalariado, durante tres días consecutivos a la semana; eso es, cuando el patrón cumple con la ley, pero muchos patrones hacen trabajar a sus trabajadores un tiempo extra superior a tres horas y más de tres días a la semana; por eso creemos conveniente para los trabajadores la supresión del trabajo extraordinario; aunque legalmente se hace la separación entre jornada máxima y jornada extraordinaria, con salario distinto, de hecho se trata de una jornada de once horas diarias durante tres días consecutivos a la semana, por lo menos; y esto constituye una contradicción esencial que chocha radicalmente con el principio de la jornada máxima de ocho horas, que -- sostiene la tesis de que todo trabajador asalariado no debe de trabajar más de -- ocho horas diarias y con el mandato de la fracción I del artículo 123, que fija -- la jornada máxima de ocho horas. Nosotros creemos que es justo y normal que todo trabajador, en sus días laborables, debe trabajar únicamente su jornada ordinaria. Sin embargo, consideramos, por otra parte, que sólo debe seguir subsistiendo el trabajo extraordinario por causa de "sinistro o riesgo inminente", -- en que peligro la vida de los trabajadores, de los patrones o la existencia de la

empresa, como lo establece el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo vigente, pero, además, que dicho "siniestro o riesgo inminente" sea probable por el patrón.

h4).- LA SEMANA LABORAL DE 35 HORAS.

Por otra parte, no sólo consideramos necesario reducir la jornada máxima de ocho horas, sino que también debe de establecerse la semana laboral de treinta y cinco horas con pago de cuarenta y nueve, es decir, la semana laboral de cinco jornadas de siete horas cada una con pago de dos jornadas más, correspondientes a los dos días de descanso del trabajador. La implantación de esta semana laboral sería con el fin de que el trabajador tenga dos días de descanso a la semana; el establecimiento y cumplimiento de estas condiciones de trabajo sería de gran beneficio no sólo para la clase trabajadora sino también para la clase patronal, ya que con dos días de descanso, los trabajadores recuperarían mejor sus energías perdidas durante los días de trabajo y tendrían más ánimo para desempeñar sus labores, además, se les podría capacitar para un mejor rendimiento en su trabajo, y así los patrones podrían obtener una mejor productividad, tanto en calidad como en cantidad, y por lo tanto, mejoraría la producción en general, y la que saldría más beneficiada sería la clase patronal; aunque al querer implantar estas condiciones de trabajo, en un principio, se opondría la clase patronal argumentando que la situación económica del país no permite otorgar tales concesiones, que no se ha obtenido un desarrollo industrial suficiente para implantar tales disposiciones y lo que se necesita es que los obreros trabajen más intensamente, que sean más productivos y que cada día produzcan más y mejor, que trabajen los seis días de la semana, que nunca se prohíba el trabajo nocturno

ni el tiempo extra, y que no pidan aumentos de salario, etc.; supeditando la — concesión de los beneficios obreros a estas objeciones, nunca obtendrá la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo o tardaría mucho tiempo en lograrlos; porque objeciones análogas se hacían en el siglo pasado y principios del presente cuando los trabajadores pedían la reducción de la jornada, pero cuando ésta se redujo y mejoró la producción, los que obtuvieron mejores beneficios fueron los patrones; por lo tanto, creemos que es necesario modificar la fracción IV del artículo 123 y se establezca en dicha fracción y en la Ley Federal del Trabajo la semana laboral de treinta y cinco horas con pago de cuarenta y nueve.

CONCLUSIONES

PRIMERA

El Derecho del Trabajo tiene contenido jurídico, así como también contenido económico, pero no se puede negar que igualmente lo tiene desde el punto de vista político, ya que la clase trabajadora se ha constituido en una clase social perfectamente bine enmarcada, y que tiene una fuerza política completamente definida; los trabajadores han emprendido luchas completas por alcanzar el principio de igualdad y cuentan además con el apoyo del Estado a través de la Ley Federal del Trabajo y algunas -- otras disposiciones que al respecto existen, consideradas -- como el patrimonio de nuestra legislación laboral.

SEGUNDA

El trabajo es una cuestión trascendente en las relaciones humanas, sea entre ciudadanos, o bien entre gobernantes y gobernados. Y es precisamente en ello que nos -- encontramos con el eje vertical de todo el Derecho del -- Trabajo. Por lo tanto, de la naturaleza y finalidades -- que se apuntan a la relación laboral, depende fundamen-- talmente la orientación jurídica que se siga.

TERCERA

Como cada día es mayor la intervención de la mujer en la vida social, cultural, económica y política, en un --

plano de igualdad con el hombre, es necesario que se encuentre mejor preparada para que cumpla con éxito las actividades que en diverso grado de responsabilidad se le van otorgando.

CUARTA

No se debe olvidar que físicamente la mujer es más débil que el hombre, por lo que necesita una mayor protección, máxime cuando va a ser madre o cuando ya lo es. En este último caso, igualmente es indispensable proteger al infante. Consecuentemente debemos reconocer a la mujer que tiene niños, el derecho de disponer de su tiempo, ya sea para trabajar o tal vez para estudiar, sin que se descuide la atención que necesitan los mismos, lo cual se ha de lograr con el servicio de guarderías.

QUINTA

En lo relacionado con la maternidad, no debemos olvidar que la mujer es madre y esposa, y en el noble trance de la maternidad es necesario que disponga de todos los medios necesarios que le permitan un parto afortunado. No debemos olvidar que una de las graves causas de la mortalidad infantil, es el que se realicen los nacimientos en malas condiciones de higiene, o sin la adecuada atención

de un especialista.

SEXTA

En nuestro medio, el seguro de maternidad se encuentra regulado junto con el seguro de enfermedad en la Ley -- del Seguro Social, denominándose este ramo de seguro -- como Seguro de Enfermedades y Maternidad.

SEPTIMA

La jornada de trabajo, constitucionalmente, está protegida en el Artículo 123, que en las fracciones I, II, y V, se fijan, como sigue: La fracción I determina que la -- jornada máxima de trabajo será de ocho horas; si bien -- esta fracción establece la jornada de manera general, en ella van incluidas las mujeres; la fracción II, establece -- la prohibición de trabajos insalubres para las mujeres y -- las labores peligrosas; asimismo prohíbe el trabajo nocturno industrial para el llamado sexo débil, así como el trabajo comercial después de las diez de la noche. La -- fracción V, del propio Artículo 123, en su parte relativa, establece que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto no desempeñaran trabajos físicos que exijan -- esfuerzos considerables. En el mes siguiente al parto -- disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir--

su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos-- que hubieren adquirido por su contrato. En el período -- de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por- día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hi- jos.

OCTAVA

Es entonces, cuando surge la rama del derecho social, la seguridad social, que tiene por objeto la protección del - hombre contra las contingencias de la vida, a fin de pre- venirlo en la medida de lo posible para que no sucedan; o resarcirlo, en caso de que éstas se realicen y de pro- porcionarle diversas prestaciones que le permitan un - -- bienestar, tanto a él, como el de su familia. Y en el - caso de la mujer que trabaja, todas las prestaciones, las atenciones a que legalmente y por derecho se les concedan.

NOVENA

Debemos afirmar que cada país tiene su propio régimen - de seguridad social, que se va configurando de acuerdo - con las necesidades del mismo, atendiendo sobre todo su - desarrollo. Y es precisamente el Seguro Social el instru- mento idóneo para llevar a cabo la seguridad social inte-

gral en toda la República Mexicana.

DECIMA

Hemos de concluir, que el Derecho del Trabajo se preocupa definitivamente en proteger el trabajo de las mujeres a través de diferentes formas, de hacernos sentir un gran cariño por ellas, en la práctica es un objeto más - de explotación y posiblemente la más explotada.

BIBLIOGRAFIA

- CASTORENA J. JESUS Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores, S.A. México, 1973.
- DE LA CUEVA, MARIO Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial - - Porrúa, S.A. México, 1978.
- GARCIA MAYNEZ EDUARDO Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.
- GARCIA OVIEDO, CARLOS Tratato Elemental de Derecho Social Sexta-- Edición, Madrid, 1954.
- GUERRERO, EUQUERIO Manual de Derecho del Trabajo. Editorial - - Porrúa, S.A. México, 1990.
- HARBISON, FREDERICK H.
Y COLEMAN, JOHN R. Metas y Estrategias en el Contraro Colectivo. Traduc. H. del Cerr. Editorial Inter-- continental, S.A. México, 1966.
- KROTOSCHIN, ERNESTO Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1943.
- MUÑOZ, LUIS Comentarios de la Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1948.
- RECASENS SICHES, LUIS Tratado General de Sociología. Editorial -- Porrúa, S.A. México, 1980.

- TRUEBA URBINA, ALBERTO Diccionario de Derecho Obrero. Ediciones--
Botas, México, 1957.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa,
S.A. México, 1967.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial - --
Porrúa, S.A. México, 1980.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO La Nueva Ley Federal del Trabajo Reforma-
Y TRUEBA BARRERA, JORGE da. Editorial Porrúa. S.A. México, 1979.

LEGISLACION Y OTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS

DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917

Publicado por la Cámara de Diputados

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION

Publicado por la Secretaría de Gobernación

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA

Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires

REVISTA DEL SEGURO SOCIAL I.M.S.S.

Ciudad de México, D.F. 1974.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Nº III Tomo XVII

México, 1970.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1943

LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO Y TRABAJO DE 1928

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE 1979.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE 1982.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE 1986.

OTRAS FUENTES

MARX, CARLOS

El Capital segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1979.

SILVA HERZOG, JESUS

Breve Historia de la Revolución Mexicana.
Fondo de Cultura Económica, México, 1985.

PERIODICOS

- ALVAREZ R. JAVIER "EXPLOTAN A NIÑOS EN MERCADOS 'SUPERS' Y TIENDAS". Segunda Edición de Ovaciones. Nº 3545. México, D.F. 16 de diciembre de 1970.
- EL SOL DE MEXICO "SOLO PLANES PARA ACABAR CON LA EDICION DEL MEDIO DIA EXPLOTACION DE MENORES". El Sol de México Edición del Medio Día Nº 2186, México, D.F., 7 de julio de 1972.
- EL SOL DE MEXICO "EXPLOTAN A NIÑOS DE 5 AÑOS. Acusan al - - EDICION DEL MEDIO DIA Líder de los Pепенadores de Hacerlos Trabajar 12 horas diarias". El Sol de México, Edición del Medio Día. Nº 2194. México, D.F., 17 de julio de 1972.
- CABRERA M. AUGUSTO "INFRAHUMNA EXPLOTACION". La Prensa. Nº 20,949 México, D.F., 3 de octubre de 1985.
- CONTRERAS SALCEDO "TRAMPA PATRONAL CONTRA LAS OBRERAS - JAIME DE FABRICAS DE ROPA: MANUEL FUENTES". Excelsior. Nº24,969. México, D.F., 7 de octubre de 1985.

- LUNA JORGE ADALBERTO "SOBREEXPLOTADAS Y SIN PRESTACIONES ESAS TRABAJADORAS". La Prensa Nº 20,964. México, D.F., 18 de octubre de 1985.
- CABRERA M. AUGUSTO. "FIN DE SINDICATOS VENALES". La Prensa. Nº 20,966. México, D.F., 20 de octubre de 1985.
- RAMOS AURELIO OPORTUNO, AHORA, IMPLANTAR LA SEMANA DE 40 HORAS: SENADOR OCHOA". Segunda Edición de Ultimas Noticias de Excelsior. Nº 15,525 México, D.F., 16 de octubre de 1985.
- OLIVERAS BENITO "DESEAN PONER FIN A LA EXPLOTACION. SE UNIRAN LAS COSTURERAS" El Sol de México Mediodía. Nº 6286. México, D.F. 14 de octubre de 1985.
- PIÑÓN ARNOLDO "ESCLAVIZAN TAMBIEN A PANADEROS". El Sol de México Mediodía. Nº 6296. México, D.F., - 25 de octubre de 1985.

- OLIVARES BENITO "CARECEN DE TODA PRESTACION LABORAL. 10 MIL MESERAS EXPLOTADAS". El Sol de México Mediodía. Nº. 6298. México, D.F., 28 de Octubre de 1985.
- PIÑON ARNOLDO Y OTROS "BURLA A OBREROS. 2.5 MILLONES DE TRABAJADORES LOS AFECTADOS". El Sol de México Mediodía. Nº 6972. México, D.F., 6 de enero de 1988.
- OLIVARES BENITO "CRIMINAL EXPLOTACION EN LADRILLERAS". El Sol de México Mediodía. Nº 6974. México, D.F., 8 de enero de 1988.
- OLIVARES BENITO "ABANDONAN A 200 MIL OBREROS". El Sol de México Mediodía. Nº 6982. México, D.F., 18 de enero de 1988.
- SANCHEZ DOMINGO "UN ACCIDENTE LABORAL CADA 45 SEGUNDOS". El Sol de México Mediodía. Nº 7000. México, D.F., 8 de febrero de 1988.

PIÑON ARNOLDO

"DESEMPLEADOS, 5 MILLONES: HABRA MAS".

El Sol de México Mediodía. N° 7045. México,

D.F., 31 de marzo de 1988.