

889
2e1



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**ANALISIS JURIDICO DE LOS TRABAJOS
ESPECIALES, REGULADOS EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

CARMEN VAZQUEZ SALINAS

MEXICO, D. F.

1987



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
ANALISIS JURIDICO	
1.- Concepto de Derecho Laboral del Trabajo	1
2.- Derecho Laboral en otras ramas del Derecho	8
3.- Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo referente a los Trabajos Especiales.	11
CAPITULO II	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRABAJOS ESPECIALES	
1.- Roma	25
2.- Edad Media	29
3.- Nueva España	31
4.- México Independiente	35
CAPITULO III	
LOS TRABAJOS ESPECIALES REGULADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
1.- Los Trabajadores de Confianza	48
2.- Los Trabajadores de los Buques	56
3.- El Trabajo en las Tripulaciones Aeronáuticas	62

	Pág.
4.- El Trabajo Ferrocarrilero	68
5.- El Trabajo de Autotransporte	71
6.- El Trabajo de Maniobras de Servicio Público en zonas bajo Jurisdicción Federal	76
7.- Los Trabajadores del Campo	83
8.- Los Agentes y Otros Semejantes	90
9.- Deportistas Profesionales	95
10.- De los Trabajadores Actores y Músicos	100
11.- De los Trabajadores a Domicilio	105
12.- De los Trabajadores Domésticos	108
13.- Del Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos	115
14.- Del Trabajo en la Industria Familiar	120
CONCLUSIONES	122
BIBLIOGRAFIA	128

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

El trabajo, actividad esencial del hombre, intensifica la elevación del espíritu, cabe distinguirlo del juego y del arte. Pretenden trabajo y arte modificar de una u otra manera el medio ambiente.

El trabajo además de ser permanente busca una trascendencia social y familiar, el trabajo así considerado, es gestación constante de búsqueda de nuevas metas y de proyección económica para sí y para quienes viven en torno al trabajador.

La doble exigencia de las clases económicamente débiles, para -- que se les reconozca su dignidad humana y su derecho a un destino mejor; el Derecho Laboral ha estado presente en todas las etapas de la evolución social, económica y política de todos los -- pueblos.

En la Constitución de 1917 fueron plasmados por primera vez los "Derechos Sociales" uno de estos "Derechos Sociales" lo fué el -- Derecho del Trabajo, el cual quedó asentado en el Artículo 123 -- de dicha constitución. Este derecho del trabajo trata de lograr el equilibrio entre las relaciones capital-trabajo a través de -- una serie de normas básicas que sirven de protección al trabajador y le dan fuerza cuando actúa como grupo social.

Siendo el tema Análisis Jurídico de los Trabajos Especiales, el cual escogimos por considerar que están regulados en la Ley --

Federal del Trabajo en forma vaga; por ello este trabajo se di
vide en tres capítulos que forman un todo coherente ya que se --
analiza desde que se entiende por trabajos especiales hasta ha--
cer un análisis completo de todos los trabajos especiales que re
gula la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I
ANALISIS JURIDICO

1. Concepto de Derecho Laboral. El Derecho Laboral del Trabajo consiste en que este derecho no se refiere a todos los trabajos, sino específicamente al trabajo subordinado; aún -- cuando en el lenguaje jurídico, la acepción derecho del trabajo corresponde al trabajo subordinado.

Hay que reconocer que no es sólo una Legislación, sino todo un derecho, es decir, un conjunto de principios teóricos y de -- normas positivas que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo. (1)

Es necesario conocer algunas nociones como son: la física, la económica y la filosófica, antes que la jurídica.

NOCION FISICA

Para la noción física, el trabajo tiene un sentido mecánico -- que consiste en la acción de toda fuerza capaz de modificar -- el mundo exterior o el mundo material. En este sentido se puede ha

(1) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo VII. Pág. 640.

blar indistintamente del trabajo de los animales, las máquinas o el trabajo del hombre.

NOCION ECONOMICA

El trabajo es estudiado por la ciencia de la economía y en este sentido "se entiende por trabajo la actividad consciente del ser humano encaminada a producir un valor económico, es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre", - (2) o como dice Enrique L. Marshall, "el trabajo es la actividad racional del hombre aplicada a la producción de bienes". (3).

El trabajo se ha considerado, con la naturaleza y el capital, como factor de la producción, pero según lo afirma Charles Gide - de los tres solo el trabajo puede pretender el título de agente de la producción en el sentido exacto de la palabra. Solo el -- hombre desempeña un papel activo, solo el hombre toma la iniciativa de toda operación productiva". (4).

NOCION FILOSOFICA

¿Qué sentido tendrá para las especulaciones filosóficas el trabajo del hombre?

Para lograr subsistir el hombre necesita laborar. Etimológica--

(2) Federico Von Kleinwachter, Economía Política, Gustavo Gili, Barcelona, - 1946, p. 96. Traducción.

(3) Enrique L. Marshall, La ciencia de la Economía, Imprenta y Litografía -- Universo, Santiago de Chile, 1945 p. 215.

(4) Charles Gide, curso de Economía Política. Ed. Anaconda, B. Aires, 1944, p. 65.

mente, trabajo proviene del latín trabis, que significa traba u obstáculo. Así tenemos que el hombre para satisfacer sus necesidades vitales, le es preciso vencer el impedimento, la traba; en otras palabras necesita trabajar.

El Hombre y el trabajo aparecen indisolublemente unidos a través de la historia de la especie presentando el trabajo las características de connatural y necesario al ser humano.

Los antiguos hebreos consideraron el trabajo como una maldición divina, como un castigo para el pecado original. Ante el inexcusable imperativo del trabajo, no vieron en el cosa distinta a una sanción. Era una condena que debía cumplirse para redimir al hombre.

Así se hace decir al creador en el libro del Génesis:

"Por ti será maldita la tierra"

"Con trabajo comerás de ella todo el tiempo de tu vida"

"Te dará espinas y abrojos"

"Y comerás de las hierbas del campo"

"Con el sudor de tu rostro comerás el pan"

"Hasta que vuelvas a la tierra" (5)

Los hebreos tuvieron desde un principio el trabajo material como condenable, pues restaba tiempo a las meditaciones del espí-

(5) Sagrada Biblia, trad. de Eloino Nacar y Alberto Colungs, Biblioteca de autores Cristianos, 1952, Génesis 3: 17, 18, 19.

ritu, y especialmente, a la contemplación de Dios.

Posteriormente la doctrina Rabínica modificó este concepto, ya que, bien observado, el trabajo permitía al hombre colaborar -- con la Divinidad en su obra de conservación del mundo y en el restablecimiento de la armonía cósmica perturbada por el pecado original.

El Patriarca ABRAHAM figura como recibiendo enseñanza de Dios -- acerca de las distintas formas de trabajo. Se afirma, finalmente, que en el cumplimiento de la Ley no exime al hombre del trabajo manual, llegándose a llamar feliz el que se doblega como -- el buey o el asno bajo el peso de la carga.

Los griegos tenían una concepción semejante a la hebrea, trabajo es sinónimo de pena y dolor. HOMERO nos explica como los -- dioses, movidos por su odio hacia los humanos, los obligaron a trabajar.

El trabajo material restaba al hombre dignidad, y por eso lo -- consideraron cosa propia de gentes inferiores, como acontecía -- con los esclavos. ARISTOTELES decía que el trabajo de este tipo pone al hombre en contacto con la materia, lo aleja de la -- virtud y destruye las raíces del alma. Aún más el trabajador -- manual no merece la calidad de ciudadano.

Los romanos tampoco tuvieron elevados conceptos acerca del tra-

bajo material o servil, salvo el de las labores agrícolas. Virgilio sin embargo, atribuye al trabajo la función salvadora de transformar la cultura de la especie. Nos relata como en un principio, bajo Saturno, la tierra producía lo necesario para la vida sin esfuerzo y los hombres se embrutecían por el ocio. Fue Júpiter quien, al llenar la vida de dificultades y preocupaciones, obligó a los hombres a salir de la inactividad y la pereza, inventando las artes, estimulados por la necesidad.

La sociedad romana descansó a través de toda su historia en el postulado, entonces considerado como natural y lógico, de la existencia de la esclavitud.

El Cristianismo irrumpe en el mundo antiguo y cambia con su filosofía los antiguos conceptos. Una nueva manera de opinar acerca del trabajo manual es su primera conquista. Jesús, el fundador, es durante toda su vida un sencillo trabajador, y sus primeros discípulos y futuros jefes de la iglesia, hacen trabajos materiales, rudos e incultos.

San Pablo no solo justifica la actividad laboral como fin encaminado a la satisfacción de las necesidades, sino que la considera el medio más idóneo para practicar la caridad, virtud esencial del cristianismo. El mismo no vacila en ganarse el sustento trabajando y es quien escribe aquella sentencia pletórica de fuerza. "el que no quiere trabajar que no coma".

En la Edad Media, afirma Santo Tomás que el trabajador es la ---

fuente legítima de la propiedad y de la ganancia.

Este concepto cristiano del trabajo se conserva durante el movimiento intelectual del renacimiento y no desaparece con la reforma.

En la Edad Moderna, con el surgimiento del capitalismo se forma una teoría materialista de los medios burgueses acerca del trabajo, expresada por la escuela económica liberal, que considera la actividad laboral como una simple mercancía, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, privándola de esta manera de su esencial carácter humano.

La reacción contra esta concepción se encuentra representada por las corrientes socialistas, especialmente por el marxismo, filosofía materialista de los medios proletarios que al rechazar la teoría liberal, explica además lo que debe entenderse por valor trabajo y por plusvalía, signo este último, a su entender, de la explotación capitalista que se aprovecha del trabajo de los asalariados, a quienes no se retribuye el excedente del tiempo empleado en la producción.

El marxismo tiene un alto concepto del trabajo. Es él la actividad por excelencia del hombre, mediante la cual realiza su finalidad de humanizar la naturaleza. Para Marx, obrando sobre la naturaleza que está fuera del hombre, se transforma también en su propia naturaleza.

Aspira la teoría Marxista a edificar la sociedad comunista, - etapa final del devenir social, donde el trabajador alcanza-- ría su más plena realización, período en el cual habrá desapa-- recido toda opresión social, toda diferencia entre el trabaja-- dor manual e intelectual.

Dignos de atención por parte de quienes tratan de hacer la -- historia del pensamiento sobre el trabajo son las doctrinas - sociales del cristianismo en los tiempos contemporáneos.

La filosofía espiritualista propia de esta escuela, tiene un-- alto concepto del trabajador, el cual considera como medio -- fundamental de atender los fines esenciales del individuo y - de la sociedad. Estima con razón que desde el ángulo puramen-- te temporal, el trabajador asegura la subsistencia del indivi-- duo, su desarrollo físico, intelectual y moral.

A través del penoso esfuerzo que generalmente lo acompaña se-- alcanza la perfección del hombre y la conquista de sus fines-- esenciales, de orden espiritual.

NOCION JURIDICA DE TRABAJO

¿Qué entiende por trabajo la ciencia del derecho? En otros - términos. ¿Cuál es su noción jurídica?.

En opinión de MAZZONI y GRECHI, por trabajo se puede entender "el desarrollo de energías que el hombre destina a la utilidad de otra persona, en una relación jurídica". (6)

Reglamentado en el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo que dice: Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contrarién.

Ahora veremos que se entiende por trabajos especiales; primero que existan los trabajos especiales y, que las disposiciones generales de la Ley sean suficiente para su reglamentación; en segundo lugar, se considera la solicitud de los trabajadores y aún la de las empresas para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de las normas reguladoras de los trabajos especiales que son el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos.

2. EL DERECHO LABORAL EN OTRAS RAMAS DEL DERECHO

Con el Derecho Constitucional el Derecho Laboral guarda una muy estrecha relación. Camacho, el distinguido profesor de la Universidad de Colombia, nos dice que en las Constitucio-

 (6) CAMACHO ENRIQUEZ GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Tomo I. Teoría General y Relaciones Individuales. Bogotá 1961. - P. 3, 4, 5, 6, 7, y 8.

nes modernas, por ejemplo la de España, la de la Unión Soviética, la de Uruguay o la de Italia, se define la comunidad o el Estado como formado por trabajadores, o según dice la de Italia refiriéndose a ese país: es una república democrática fundada sobre el trabajo".

Del Derecho Constitucional el Derecho del Trabajo adquiere la garantía máxima de su cumplimiento. En las Constituciones Políticas regulan los principios básicos de lo laboral, como el derecho al trabajo, a la libertad sindical, al derecho de Huelga.

Con el Derecho Administrativo también existen puntos de gran -- contacto. El maestro de Bolivia, Pérez Patón, explica que "el régimen de trabajo y la fiel observancia de las leyes sociales se hallan bajo el control de organismos especiales de la administración pública, como ministerios, inspectorías, oficinas y departamentos, tribunales conciliatorios... etc." (7)

Con el Derecho Penal también existen fronteras de contacto. Los delitos laborales pueden tipificar en casos de huelgas o paros ilícitos, ataques contra la libertad del trabajo, violación al pago de salario mínimo, etc.

(7) Dr. Baltasar Cavazos Flores. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Editorial Trillas, México. p. 79.

Con el Derecho Internacional Público repercute constantemente - en el Derecho Laboral al prescribir por conducto de la Organización Internacional del Trabajo convenciones de carácter general. El Derecho Internacional Privado influye en cuanto a la regulación de los contratos celebrados por los nacionales para trabajos que deban efectuarse en el extranjero o por extranjeros que deban laborar en el país.

Con el Derecho Mercantil existen, inclusive, puntos de constante invasión. Las figuras de "agentes de comercio" o comisionistas, están siendo abarcadas por el derecho laboral que los considera trabajadores, en muchos casos sin mayor distinción, a la persona que presta a otra un servicio personal, en virtud del principio de que entre quien presta el servicio y el que lo recibe se presume la existencia de la relación de trabajo.

Con el derecho procesal también existen íntimos puntos de contacto. Los principios y reglas que gobiernan el Derecho Procesal general se aplican supletoriamente al derecho procesal del trabajo. Sin embargo, resulta pertinente aclarar que por nuestra parte consideramos que cada día son más acentuadas las diferencias entre estas dos ramas del Derecho.

EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO REFERENTE A LOS TRABAJOS ESPECIALES

En la historia de nuestro derecho del trabajo se señalan tres momentos, el primero se dió en la asamblea constituyente de -- Querétaro, cuando los diputados lanzaron al mundo la grandiosa idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios que aseguran constitucionalmente las condiciones justas a las prestaciones de los servicios, con el fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales de la civilización y de la cultura. El segundo momento -- fué la consecuencia y la continuación del artículo 123 de nuestra constitución que se inició con la legislación de los estados y terminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercer momento está constituido por los treinta y siete años de la Ley Federal del trabajo; si la Declaración de los Derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo, han cumplido con la función a la cual fué destinada ya que es uno de los medios que han apoyado al progreso de la economía nacional y a la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; - la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos; - los principios sobre los riesgos de trabajo, la contratación colectiva, todo esto es lo que ha hecho posible que el derecho del trabajo ocupe el lugar que le corresponde.

En esta exposición el Lic. Gustavo Díaz Ordaz declara con toda riqueza de datos los tres momentos que tuvo la asamblea constituyente para que quedara integrada la Ley Federal del Trabajo.

El progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aproveche a todos y permita a los hombres mejorar sus niveles de vida. Por lo tanto, la legislación del trabajo tiene que ser un derecho dinámico, que de a los trabajadores beneficios en la medida que el desarrollo de la industria lo permita.

MEXICO, que es un país en vías de desarrollo y por lo tanto deberíamos todos de estar concientes de toda la cooperación que necesita nuestro país, y no cometer tantos abusos.

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos su principios e instituciones tienden a una misma función que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Si esto fuera posible, es decir que hubiera armonía, me refiero a la armonía que debería existir entre el capital y el trabajo no habría controversia posible y se podría trabajar mas acorde.

La finalidad de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de justicia social, que es la idea del artículo 123, con esa idea se establece que el trabajo es un derecho y un deber social que no es artículo de

comercio, y que se trata de la energía humana, que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico y decoroso para el trabajador.

La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181 que dice: se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por la generales de la ley, en cuanto no las contraríen.

Si el ser humano realmente estuviera conciente de lo que es justicia en las relaciones entre los hombres, no habría tanta explotación; porque se puede ver a las claras la desigualdad de clases que existen en América Latina.

Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en cuenta primero, que existan los trabajos especiales y que las disposiciones generales de la Ley no sean suficientes para su reglamentación en cuanto a la solicitud de los trabajadores y aún la de las empresas, para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

Se pueden establecer algunas de estas normas en los contratos colectivos, pero la ventaja de incluirlos en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos.

Si aún estableciendo en la Ley un mínimo de derecho no se les respetan, todavía nos podemos percatar como son explotados - - cierto tipo de trabajadores como son los taxistas que tienen - contrato de arrendamiento y no contrato de trabajo.

El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores, no podrán formar parte de su sindicato, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; por otra parte los trabajadores sostienen que los trabajadores de confianza están vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y la defensa de los intereses obreros frente a los empresarios.

El artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extiendan al personal de confianza, salvo disposición en contrario.

Para dictar esta norma se tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo se aplican por regla general a -- los trabajadores de confianza, pero es posible que en los contratos individuales de este personal se establezcan condiciones distintas.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza es la rescisión y terminación de sus relaciones

nes de trabajo, en cambio las disposiciones del artículo 123 - constitucional no establece ninguna diferencia en lo que a la rescisión concierne.

Refiriéndose a los trabajadores de confianza aquí en nuestro país opera mucho la ideosincracia, pues se dan casos frecuentemente, que por cuestiones de política interna, retiran de sus puestos a los empleados que ocupan cargos de dirección, admnistración, inspección y vigilancia:

Ahora trataremos lo referente al trabajo de las tripulaciones de los buques; se empleo el término "buque" como denominación general que abarca los diversos cuerpos flotantes. El artículo 189 señala que los tripulantes de los buques nacionales deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

La reglamentación de los trabajadores especiales modifica las disposiciones de la Ley vigente, en el sentido de que prohíbe el trabajo de los menores de quince años y de los de diez y -- ocho, como fogoneros o pañoleros. Señala el período mínimo de vacaciones anuales que es de doce días. La Ley vigente autoriza a los patrones para dejar de cubrir los salarios durante - el tiempo necesario para repatriar al trabajador o conducirlo al punto de su destino.

En el artículo 203 se dispone que los salarios de las indemnizaciones de los tripulantes tienen preferencia, en relación con-

los otros créditos.

Respecto a los trabajadores de los buques creemos que es correcta la disposición del artículo 203 que dispone que los salarios y las indemnizaciones de los tripulantes tienen preferencia: no sería correcto pensar que primero se pagarán otros conceptos y después a los trabajadores puesto que ya se obtuvieron las ganancias, porque el trabajo ya se había realizado con anterioridad.

Con respecto a las tripulaciones aereonáuticas se hicieron algunas modificaciones; el artículo 215 extiende las disposiciones del capítulo a las tripulaciones de las aereonaves civiles que ostentan matrícula mexicana, destinadas al transporte de pasajeros, correo y carga, suprimiendo al requisito de que se tratara de aereonaves civiles comerciales; se estimó que en el trabajo aeronáutico, deben respetarse las disposiciones sobre seguridad en todas las aereonaves, se suprimió el párrafo segundo del artículo 136 de la Ley vigente, por considerar que el tiempo transcurrido de espera en tierra, en los lugares en donde se hagan escalas intermedias o en el aeródromo de origen o destino, debe formar parte del tiempo total de servicios; el artículo 242 fracción II contiene una norma que se ha generalizado a otros actividades en el sentido de que el uso de ciertas sustancias podrá hacerse por prescripción médica, pero el tripulante antes de iniciar el vuelo, deberá notificarlo al patrón y mostrar la prescripción médica.

Nos parece correcta la aseveración que hace el autor respecto a los tripulantes aeronáuticos en el sentido de que el uso de ciertas sustancias podrá hacerse por prescripción médica; sería más adecuado que se especificara que no alteren ninguna de sus funciones psicológicas.

En el trabajo ferrocarrilero se introdujeron algunas modificaciones; en el artículo 247 dispone que si bien puede determinarse en ellos el personal de confianza se deberá de tomar en consideración lo dispuesto en el artículo noveno, que a la letra dice: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Los artículos 254 y 255 precisan los actos que están prohibidos a los trabajadores y las causas especiales de rescisión.

Referente al trabajo ferrocarrilero nos parece acertada la definición que a la letra dice: La categoría de un trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto; porque normalmente como no hay sindicatos para este tipo de trabajadores se presta repetidas veces a violaciones.

El servicio de autotransporte se presenta en dos formas: algunas veces los propietarios de los vehículos prestan el servicio como choferes y en otras ocasiones, los propietarios o permisionarios utilizan el trabajo de diferentes personas para la prestación del servicio. La existencia de las relaciones de trabajo se —

ocultan mediante la celebración de contratos de arrendamiento, en virtud de las cuales una personas, el arrendador da en arrendamiento a otra, que es el chofer del vehículo, mediante el pago — que hace este por cierta cantidad ya estipulada. Esos supuestos contratos de arrendamiento impide que los choferes disfruten de los beneficios de la legislación del trabajo. Para evitar esta situación el artículo 256 establece que las relaciones entre los propietarios o permisionarios y los choferes y demás personal, — son relaciones de trabajo y por otra parte que cualquier estipulación que desvirtue la naturaleza de la relación jurídica, no producirá ningún efecto ni tampoco impedirá el ejercicio de los derechos que, deriven de los servicios prestados.

En el servicio de autotransporte como lo especifica el autor se presenta en dos formas, nosotros nos referimos solo a los taxistas que en forma por demas amañada se explota al que ofrece sus servicios en este tipo de trabajo.

Acerca del trabajo de carga, estiba y desestiba en los puertos; el artículo 266 parte de los hechos reales de la vida nacional, pues las organizaciones de trabajadores, han dividido las maniobras de carga y descarga, de tal manera que cada organización se ocupa de alguna de ellas. Los artículos 267 y 269 determinan quienes son patrones y sus responsabilidad solidaria cuando en forma conjunta ordenen las diversas maniobras de carga y descarga. Los artículos 277 y 278 resuelven dos cuestiones que han dado lugar a numerosas dificultades, la primera se refiere a la po-

sibilidad de que en los contratos colectivos se estipule el pago de un porcentaje sobre salarios para formar un fondo de pensiones de jubilaciones y de invalidez. En el segundo autoriza a los sindicatos y a los patronos incluir una cláusula en los contratos colectivos en la que se acuerde un descuento en los salarios para formar un fondo afecto al pago de responsabilidades - por concepto de pérdida o averías.

Nos parece que esto es un problema; nos referimos al pago que se hace al trabajador mediante el sindicato, ya que estos trabajadores no son de planta y por el cambio constante que hay de personal, resulta difícil pagarles personalmente como lo especifica la Ley.

El problema de los campesinos debe resolverse mediante la aplicación del artículo 27 constitucional, pero la legislación del trabajo es importante porque siempre será necesario que algunas personas cooperen prestando su trabajo en las labores agrícolas. El artículo 280 se propone asegurar la estabilidad de los trabajadores del campo, con ese fin dispone que los que tengan una permanencia continua de más de tres meses al servicio del patrón tienen la presunción de ser trabajadores de planta.

El artículo 281 dispone que el propietario de la hacienda es solidariamente responsable con el aparcerero y lo es también con el arrendatario cuando este no dispone de elementos suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores.

Nos parece que estamos un poco atrasados en cuestiones de legislación, para con los campesinos; ya que hemos esperado varias décadas para ver resultados y éstos han sido negativos, o muy poco positivos.

La jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció, desde hace treinta años que los conceptos de "comisión mercantil y agente de comercio había sufrido una transformación en el siglo pasado, y en los primeros años de éste, los comisionistas se asimilaban a los llamados profesionales liberales, en el transcurso de los últimos años nació una situación nueva, que consiste en que algunas personas se dedican a la venta de productos o efectos de comercio por cuenta de alguna empresa, un número importante de legislaciones extranjeras ha recogido el fenómeno, estableciendo, que cuando se reúnen los caracteres de la relación de trabajo, los agentes de comercio deben ser considerados trabajadores.

La misma H. Suprema Corte de Justicia en jurisprudencia firme, la que puede consultarse en el apéndice del "Seminario Judicial de la Federación" publicación 1965 quinta parte, cuarta sala página 192 número 204 dice: La Comisión Mercantil tiene una diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aque lla se manifiesta por un acto o una serie de actos, que accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitantes, y sólo duran el tiempo necesario para la ejecución de esos actos; en el contrato de trabajo esa dependencia es perma

nente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independiente del necesario para realizar el acto material del contrato, siendo esencial de este último contrato la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador".

Nos parece adecuado que la Ley haya abarcado en su legislación a los llamados profesionales liberales "agentes de comercio" -- porque si reúnen los requisitos para ser trabajadores, la Ley asienta que son: que su actividad sea permanente, que haya subordinación jurídica y que haya un servicio personal directo.

Los deportistas que prestan servicios a una empresa o club, -- que están sujetos a una disciplina y a la dirección de la empresa o club y que perciben una retribución son trabajadores. -- El artículo 292 lo declara así y hace una enumeración ejemplificada de los trabajadores a los que deberá aplicarse la Ley; -- acerca de los artículos 295 y 296 tienen como finalidad principal dignificar el trabajo deportivo evitando que los trabajadores sean considerados como mercancías, el artículo 295 previene que los deportistas profesionales no podrán ser trasladados a otras empresas o club sin su consentimiento, el artículo 296 puntualiza que cuando se efectúen los traspasos, la prima -- que se cobre debe darse a conocer al trabajador, el cual tiene derecho a una parte proporcional de ella.

Refiriéndonos a los trabajadores deportistas nos parece que -- las características del vocablo "trabajo" que desempeñan estos deportistas profesionales hace que las disposiciones sean de aplicación dudosa.

Los trabajadores a domicilio sostuvieron que no se trata de una relación civil o mercantil; los trabajadores a domicilio no pueden integrarse a la empresa, pues solamente lo hacen cuando se les solicita en las condiciones que se juzguen pertinentes, por lo tanto la Ley Federal del Trabajo reglamentó la figura como una relación de trabajo; el derecho del trabajo se aplica a la actividad del ser humano que presta sus servicios en beneficio de otra, Si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas, se puede ver que aquellos forman parte de la unidad económica de la segunda, que trabajan para ella y que su principal fuente de ingresos, es la retribución que perciben por su trabajo.

Los artículos 311 al 316 establecen los elementos de la relación jurídica; señalando lo que se debe de entender por trabajador a domicilio y por patrón, el artículo 312 de la Ley, determina que los convenios en virtud de los cuales el patrón venda, materia prima u objetos a un trabajador para que este los transforme o confeccione en su domicilio y despues de ya elaborado el trabajo este los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye el trabajo a domicilio.

Nos parece acertada la intervención de la Ley con respecto a los trabajadores a domicilio, anteriormente es decir antes de que la Ley los amparara eran notablemente explotados.

Respecto a los trabajadores domésticos la legislación vigente tiende a dar a estos trabajadores el rango que les corresponde en la vida social, pues es indudable que estamos en presencia de auténticos trabajadores tal como lo dispone el artículo 123 apartado "A" de nuestra Carta Magna, De acuerdo con la Ley los trabajadores domésticos deberán de disfrutar de tiempo suficiente para tomar sus alimentos y al merecido descanso durante la noche. Respecto al salario deberá ser conforme a la ley, así se conservan las normas que contienen las obligaciones del patrón y el trabajador.

De los trabajadores domésticos se puede hablar mucho, pero solo nos limitaremos a decir que con respecto a la legislación todavía es muy pobre, pues abarca muy pocos preceptos y debemos ser realistas en este sentido; considero que apenas estamos empezando, pero con el tiempo se puede continuar mejorando la legislación sobre estos trabajadores.

Acerca de los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos - no se consideró necesario incluir normas especiales sobre la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, razón por la cual deberán aplicarse las disposiciones generales de la Ley. La comisión Nacional es la encargada de fijar los salarios mismos que deberán pagarse a estos trabajadores. Un punto importante se refiere a las propinas que son fuentes principales de ingresos, las cuales se deben considerar como parte del salario, por otra parte el artículo 347 dispo

ne que las partes, fijarán el aumento que debe hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación asimismo al artículo 346 enfatiza que los patronos no pueden reservarse ninguna participación en las propinas.

De los trabajadores en hoteles, restaurantes y bares, el punto sobresaliente es el que se refiere a las propinas, pues si éstas no se consideran parte del salario, resultaría que estos trabajadores ganarían más que el resto de los demás trabajadores. (8)

Con estos breves comentarios damos por terminada esta exposición de motivos.

(8) Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Sistematizada - Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena, Humberto Cavazos Chena y J. Carlos Cavazos Chena. 19a. edición. febrero de 1986.

CAPITULO SEGUNDO

1.- ROMA

ROMA surge, se agranda y domina prácticamente a todo el mundo antiguo con su dualidad de clases; los poderosos patricios y los míseros plebeyos, diferencia que -como tantas- fueron borrando los tiempos y los hombres, sobre todo por las relaciones afectivas y los matrimonios mixtos, aún prohibidos en un principio. Se nutrian los patricios de los súbditos, de los pueblos vecinos, de los clientes y de los peregrinos, que eran de distintas condiciones de extranjerías por aquel entonces. Los patricios monopolizaban la ciudadanía, y con ella, el derecho de hacer y votar las leyes, así como el ejercicio exclusivo de las magistraturas; sólo ellos podían contraer justas nupcias, ejercer el comercio y disponer testamento. No todos eran derechos para los patricios, por honor estaban obligados a guerrear; por ser los únicos con medios económicos; sobre ellos recaían los gastos públicos. (9)

El concepto jurídico de trabajo era el de una res el de una co

 (9) Guillermo Cabanellas. "Compendio de Derecho Laboral". p.-
 60, 70, 80, 81.

sa con valor material; que puede traducirse al lenguaje laboral como mercancía.

La esclavitud constituye la base del trabajo romano; que aumentó después de la segunda de las guerras púnicas, hasta superar al - de los hombres libres. Había trabajadores domésticos y algo como la actual imprenta, que mientras el capataz leía el manuscrito original en voz alta cientos de esclavos iban copiando lo dictado. Tenían varias clases de esclavitud por ejemplo el vencido quedaba el arbitrio del vencedor, por nacimiento, ya que eran esclavos los hijos de esclava; el ladrón sorprendido en flagrante delito, el deudor insolvente, a favor del acreedor, substraerse al servicio militar, el condenado a luchar en el circo, esclavo de este lugar, la mujer ingenua que vivía en contubernio con un esclavo, el condenado a las minas, el conocedor de su libertad, - que se vendiera como esclavo y el liberto manumitido que fuera - ingrato para con su patrono. (10).

La historia del trabajo es la historia del hombre. En la creencia de su origen divino, apenas el hombre es expulsado del Paraíso queda condenado a ganar el pan con el sudor de su frente. La existencia y subsistencia de la humanidad están indisolublemente unidas a la actividad del hombre para conseguir el sustento y para mejorar sus condiciones de vida.

(10) Guillermo Cabanellas. "Introducción al Derecho Laboral" p.81,83

El hombre con su poder político o personal o por contar con más bienes que otro se hace substituir en el trabajo; y así es como nace la prestación laboral subordinada, que es la que interesa - al derecho del trabajo.

Primero surgen los pastores nómadas, enseguida los agricultores, después los guerreros, que son los que ocupan nuevas tierras y - por su puesto someten, política y económicamente a los pobladores de las regiones conquistadas, con el crecimiento por las tierras conquistadas, con la pérdida de los lazos familiares y con la variedad de las tareas van surgiendo los distintos oficios y profesiones.

Después de ese principio, que unos consideran espontáneo pues la tierra brinda sus frutos en esa forma, y superado el caos primero contra las fieras y el salvajismo de otros hombres, comienza la explotación de la tierra con la cooperación de herramientas sencillas como el arado, que ha perdurado hasta nuestros días.

El trabajo concebido como castigo, debió ser impuesto por el más fuerte al más débil y, sin duda, como veremos, la mujer es el -- primer sujeto sometido a un rendimiento en beneficio del hombre - que, por ser más fuerte la domina.

La evolución humana a través de los siglos ha sido una lucha - - constante, para eliminar la injusticia y afirmar la igualdad, en la distribución del trabajo y de sus frutos.

No hemos podido resistir la tentación de señalar aunque sea so-meramente a los pueblos de tan rancio abolengo histórico como-son: Babilonia con su código de Hammurabi, Israel con la Bi-blia, a Egipto con sus inscripciones y sus pirámides, a Grecia con la Constitución de Teseo y Solón, sin omitir a la grandiosa Roma.

"Empezamos con Babilonia, unos dos mil años antes de la era -- cristiana el rey Hammurabi promulgó un notable Código, descu-bierto en 1901 en las excavaciones de Susa, consta de un prefa-cio, 181 artículos y un epílogo. Aunque aborda otras discipli-nas jurídicas, cabe resaltar que reglamenta el trabajo, el - - aprendizaje y el salario mínimo. Había tres clases sociales; -la de los hombres libres, una intermedia llamada Muchkim y la-de los esclavos".

"En segundo lugar tenemos a Israel que aunque en forma fragmen-tada, la Biblia contiene cierta legislación laboral. El Deute-ronomio prohíbe negar el jornal al pobre y al forastero que mo-ra en las ciudades de los hebreos. El salario se pagará cada-día, antes de ponerse el sol. En el Talmud se descubren algu-nos precedentes de la indemnización por accidente de trabajo".

Se puede notar la preocupación que ya existía antes de la era-cristiana por la regularización del trabajo, el salario, y la-indemnización.

2.- EDAD MEDIA

El medioevo representa una simple evolución de las instituciones que le antecedieron. La esclavitud que antes era servicio personal, se convierte en servidumbre de la tierra, a través de los siervos de la gleba, que, si bien gozaban de mayor consideración que los esclavos, se puede decir que de mediana libertad, quedaban adscritos a las fincas, de cuyo dueño o señor dependían, aunque los siervos no podían tener tierras propias, eran libres de casarse y formar una familia.

A la caída del imperio romano, la esclavitud fué evolucionando.- Contribuyeron a ello múltiples causas. Además de la templanza de costumbres introducidas por el cristianismo, las uniones de sangre favorecieron la manumisión de los hijos de las esclavas, que con frecuencia lo eran también de los señores. Asimismo, el nivel cultural de los esclavos ayudó a liberarlos; pues, si al salvaje se le equiparaba con el animal, cuando el análisis era poco escrupuloso, no se concebía tal asimilación cuando el esclavo tenía tanta cultura como la de su amo. La mitigación se concreta con la servidumbre de la gleba, el colonato y el vasallaje.

Con el correr de los siglos y antes de desaparecer, el régimen de la esclavitud fué suavizándose. Se debió, como señala KLEIN - - WACHTER a varias razones: una procede de las uniones de sangre, pues era frecuente que los hijos de las esclavas lo fueran también del señor, resultaba menos posible estimar a los unos y a los otros como animales domésticos, otra razón es que un esclavo

puede ser tratado como un animal y quizá no pueda serlo de otra forma; pero con el tiempo no cabe considerar ser tratado de -- igual manera a un esclavo culto. Otra causa se originó con el -- cristianismo, al establecer el principio de igualdad de todos -- los hombres y proclamar la libertad de éstos.

La manifestación del régimen por el desenvolvimiento de nuevas -- instituciones, como el colonato y la servidumbre, con las cuales pasó el esclavo de cosa mueble a accesorio del suelo, no significó la desaparición de todos los esclavos, ni siquiera la aboli-- ción de la esclavitud, únicamente se modificó la calidad de las-- personas que podían ser sometidas a tal estado. (11)

(11) Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. Op. Cit.
p. 80.

3.- NUEVA ESPAÑA

El descubrimiento de América, y no la toma de Constantinopla por los Turcos, cuya transcendencia disminuyó con el tiempo, constituye el albor de la Edad Moderna y el origen de indudables cambios sociales. El Único descubrimiento auténtico del nuevo mundo es el de Colón al servicio de la corona española. Si se probara que otros navegantes o náufragos hubieran llegado antes a las costas americanas, más bien serían ocultadores del continente, ya que su arribo a éste resulta dudoso tantos siglos después.

La noticia de la realidad asombrosa de tan fértiles tierras, --- prácticamente despobladas; creó, primero con los exploradores y conquistadores y luego con los emigrantes, una corriente social, ávida de lograr rápida riqueza o fructífero trabajo en un mundo sin explotar, y donde los problemas sociales carecían de fuerza. Los colonizadores armados o pacíficos, atribuyéndose en todo caso el título de ocupantes, incluso en regiones pobladas y socialmente organizadas, como los imperios Azteca y Maya e Inca, se convirtieron en propietarios de las tierras, en patronos de los indios que habitaban éstas y en explotadores de las minas de metales preciosos, cuyo monopolio oficial se atribuye la metrópoli.

Económicamente, las largas y arriesgadas travesías del Atlántico por los veleros contribuyeron a la formación de poderosas compañías, que no solo lucraban con los fletes, sino que tendían a --

convertirse en dueños de las nuevas tierras, con ejercicio inclusi
sive de la soberanía, al punto de que empresas británicas, holan
desas, francesas y portuguesas de esa época fueron en América y
en los demás continentes extraeuropeos, la vanguardia de las pos
teriores colonias de las respectivas potencias. (12)

La problemática que presentó el trabajo libre asalariado de los-
indios en la Nueva España durante la etapa de la dominación es
pañola, nos parece interesante, ya que este grupo étnico fue el
que formó la fuerza de trabajo más importante en todas las ramas
de la producción.

El trabajo de los indios en la primera mitad del siglo XVI fue-
la del trabajo forzosos. Sin embargo, a causa de las doctrinas-
que privaban en la época, así como la influencia de los frailes,
del padre Las Casas principalmente, el emperador Carlos I (V de
Alemania, 1516-1555) estableció que los indios eran absolutamen-
te libres, poniéndole fin a la esclavitud indígena y al servicio
personal que como tributo debían prestar en las encomiendas; es-
tas metas sólo se alcanzaron parcialmente, tanto por las presio-
nes políticas que ejercieron personajes prominentes de la Nueva-
España, como por las condiciones socioeconómicas de la época, re
ferente a la escasez de mano de obra.

Poco a poco se fueron configurando las relaciones de prestaci6n-

(12) Guillermo Cabanellas. "Compendio de Derecho Laboral" op.
cit p. 54.

libre de servicios. A los indios se les trató de equiparar con el trabajador español, dándole oportunidades y obligaciones iguales. Queremos indicar que el trabajo voluntario no eximió al indio del trabajo forzoso que estaba obligado a realizar, sino que coexistieron ambas formas.

Como el español tenía la necesidad de asegurar el trabajo voluntario de los indios, se amañó para retenerlos por medio de deudas. El trabajador libre podía permanecer en la hacienda o mina el tiempo que quisiera si tenía voluntad de hacerlo, siempre que hubiera cumplido con su cuota de trabajo forzoso. Durante la segunda mitad del siglo XVI se le permitió al patrón que se le adelantase al trabajador hasta tres meses de sueldo por el que lo contrataban. Al trabajador minero se le podía adelantar hasta ocho meses de sueldo.

Esta situación se debió a que los indios de repartimiento que recibían los españoles no eran suficientes para realizar todos los trabajos que se requerían, tanto en las minas como en las labores agropecuarias o en los obrajes, no obstante la importación de esclavos negros, hubo falta de gente que quisiera trabajar, además de que el español prefirió al trabajador indio sobre cualquier otro, por su resistencia y docilidad.

Se prohibió el "sonsaque" que se daba entre los mismos patrones, o sea el ofrecimiento de mejores condiciones de trabajo, estímulos y otras cosas que el patrón prometía a los indios que esta--

ban trabajando voluntariamente al servicio de otro, a fin de que se fueran con él.

El repartimiento de indios fue cediéndole terreno a la prestación libre de servicios. El patrón español que contaba con suficiente gente se sintió inclinado hacia la forma de trabajo libre. El gañán representó al trabajador estable; el indio de repartimiento fue el prototipo del trabajo inseguro y temporal.

El año de 1613, Don Rodrigo Pacheco Osorio, marqués de Cerralbo, suprimió todo tipo de repartimiento de indios a excepción de los de las minas. Para actuar se basó en una real cédula del 19 de agosto del mismo año. Este gobernante dispuso que cesaran en su cargo todos los jueces de repartimiento; que los indios tuvieran libertad para trabajar con quién les pareciera "y de quien mejor partido sacaran"; que las justicias los amparan contra la violencia y compulsión so pena de perder el oficio si no cumplan. Que debieran tratar bien a los trabajadores de las minas, pagarles su justo salario, y abstenerse de detenerlos por más días de los que correspondían a su tanda. El minero que no obedeciera estas disposiciones, perdería los indios de repartimiento.

Don Juan Palafox y Mendoza, obispo de Puebla, durante su interinato (1642), emitió una disposición que coartó la libertad de movimiento de los gañanes. El 19 de agosto de 1642 mandó que los trabajadores que estuvieran endeudados con sus patrones por dinero recibido para su sustento, vestido, para pagar tributos o ---

diezmos, no podían dejar su trabajo sin antes "servir y pagar lo que debían".

El virrey conde de Salvatierra (1642-1648) siguió estos mismos lineamientos, limitando la libertad de trabajo por deudas, tributos o deudas particulares (las cuales se extendían a la deuda adquirida por razón de curación de enfermedades), a cuatro meses - en la mayoría de los casos. Se autorizó el uso de la violencia para apresar al indio que hubiera abandonado su trabajo debiéndole dinero al patrón y a devolvérselo con trabajo hasta que cubriera la totalidad del adeudo.

La situación descrita fue aprovechada por los patrones y hacendados para tener a los trabajadores, ya que estos tenían a las autoridades de su parte. El patrón además de aducir que el trabajador le debía empezó a manejar el argumento de que éste había nacido y crecido en su heredad. Así comenzó a engendrarse la -- idea de la adscripción del trabajador a la tierra. (13).

4.- MEXICO INDEPENDIENTE

Siendo como es el tema nuestro, objeto de las instituciones jurídicas, estudiaremos las diversas Constituciones que se dictaron en el México Independiente para obtener de ese estudio la natura

(13) Memoria del II Congreso de Historia del Derecho Mexicano. U.N.A.M. Doctor Guillermo F. Margadant - Doctora Beatriz Bernal - Doctor José Luis Soberones. p. 309, 310, a la 324.

leza jurídico-sociológico de las mismas. Pondremos sobre la mesa las relaciones de los particulares derivadas del trabajo en el sentido lato de la palabra, esto es, en el ejercicio de la libertad de trabajo que consideremos como una potestad innata al hombre.

Un antecedente importante es la Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano. La mayor parte de los países americanos declararon a su vez a las potestades naturales libertarias conformando parte de las leyes fundamentales de los pueblos.

APATZINGAN.- En la primera Constitución Mexicana dictada por el Constituyente de Apatzingán, cuyo precursor fue nuestro máximo caudillo: Don José María Morelos y Pavón, se establecieron ciertas formas relativas al trabajo, que realizadas, constituyeron la cristalización de los ideales insurgentes.

Dicha Constitución aunque en verdad no estuvo nunca en vigor, -- por virtud de las circunstancias especiales por las que atravesaba nuestro país, durante la Revolución de Independencia, consagró en su Artículo 38 la garantía de trabajo en los siguientes términos: "ningún género de cultura, industrial o comercial, puede ser prohibida a los ciudadanos.

Aún cuando, no tuvo realidad efectiva el otorgamiento de este Derecho Público, merece la pena ser observado para comentar el gran sentido humano, jurídico y económico, que influye en el pen

samiento del constituyente de Apatzingán.

CONSTITUCION DE 1824.- En el aspecto libertario, la Constitución de 1824, la primera vigente, fue una Constitución negativa. No se reconoció expresamente la posibilidad de ejercitar la libertad de trabajo, porque esta no existía como tal dentro del marco jurídico fundamental. Si bien es cierto, que la costumbre hacía que se practicara dicho ejercicio, no existía por otra parte, -- una garantía ante el gobierno para hacerla valer en un momento determinado. Los primeros años de Independencia no lo fueron de libertad de trabajo porque ésta, no estaba reconocida como Derecho Público Individual.

El 4 de octubre de 1824, el Supremo Poder Legislativo decretó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el objeto, de fijar su independencia política y establecer y afirmar su libertad. Por cuanto a la independencia política, parece que ésta se logró, solo en lo político; por cuanto a su libertad, en el texto fundamental de 1824 no encontramos artículo alguno que la afirme o la establezca.

Artículo 50.- Fracción II.- (Son facultades del Congreso General) proteger y arreglar la libertad política de imprenta de modo que jamás se pueda suspender su ejercicio y mucho menos abolirse en ninguno de los Estados y Territorios de la Federación.

Mencionaremos que aún a pesar de la taxación expresa que se hi--

zo en el Artículo 50 de las facultades del Congreso General, se le confirió el poder necesario para dictar todas las leyes y decretos que fuesen conducentes para llenar los objetivos siguientes:

- 1.- Sostener la Independencia Nacional y proveer la conservación y seguridad de la Nación en sus relaciones exteriores.
- 2.- Conservar la unión federal de los Estados y la paz y el orden público en el interior de la federación.
- 3.- Mantener la Independencia de los Estados entre sí en lo respectivo a su gobierno interior, según el acta constitutiva y ésta Constitución.
- 4.- Sostener la igualdad proporcional de obligaciones y derechos que los Estados tienen ante la Ley.

De aquí se desprende que, la Constitución de 1824 era una Constitución Federal. Además, y como mayor importancia se estableció la conservación del orden público entre las facultades del Congreso por lo que también debemos inducir que las ocupaciones permitidas y en algunas partes garantizadas, deberfan desempeñarse sin contrariar el mencionado orden público.

Las siete leyes constitucionales de 1836.- La Constitución centralista de 1836, integrada por Siete Leyes, consagró en la primera de ellas los Derechos y obligaciones de los mexicanos y a manera de garantías estableció las de seguridad jurídica, en fun

ción de la propiedad y de la persona. En ellas se establecen -- también los requisitos que había que cumplir para el ejercicio -- de una ocupación pública. Pero en lo general su estructuración en materia de libertad de trabajo propiamente dicha no es clara, ni de los hombres a escoger su ocupación. (14)

Acta de reforma.- En 1847 se procuró por el régimen federal.- -- También en dicha acta se establecieron de manera general las garantías de seguridad y de libertad pero de ninguno de dichos ordenamientos promulgados después de la Constitución de 1824 se estableció rigurosamente la garantía libertaria de trabajo.

La Constitución de 1857.- La Constitución Política Mexicana de 1857 no tuvo por objeto solucionar conflictos de trabajo en los que se pensara favorecer en alguna forma a los particulares que por alguna causa, generalmente económica, tenían que desempeñar alguna profesión u oficio subordinados a la autoridad de algún patrón. Esto es, el Derecho del Trabajo, que regula las relaciones entre capital y trabajo, no se asentó por aquel entonces en la Constitución.

Don Ignacio Comonfort, Presidente substituto de la República Mexicana promulgó la Constitución de referencia, "sobre la base de su indiscutible y legítima independencia, proclamada el 16 de -- septiembre de 1810 y consumada el 27 de septiembre de 1821".

(14) Federico Anaya Sánchez. Derecho ocupacional, Editorial N.U.E.V.A S.R.L. 1956, México, P.N.G.

Los artículos 4°. y 5°. de la citada anterior ley fundamental señalan el principio de la libertad de trabajo en los siguientes -- términos:

"Artículo 4°. - Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni lo uno ni lo otro se le podrán impedir sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los -- términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad".

"Artículo 5°. - Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o su destierro".

Conforme al primero de los artículos anteriormente transcritos, la Constitución de 1857, reconoció dos derechos primordiales de carácter público subjetivo en torno del trabajo. El primero de ellos es el de dedicarse a la profesión y el segundo que es su consecuencia, la posibilidad de aprovecharse de sus productos.

Aún cuando en las Constituciones de 1836, 1843 y 1847 no funcionó la libertad de trabajo como Derecho público subjetivo, el --

uso y las costumbres hacían que el común del pueblo gozara de ellas como si tal derecho se les hubiera otorgado. Pero esos usos y costumbres trajeron aparejada la práctica de la esclavitud, hasta que el 16 de septiembre de 1825 Don Guadalupe Victoria, dictó una ley por virtud de la cual quedó abolida.

En primer término, debemos mencionar que desgraciadamente el Estado Mexicano no abolió el régimen corporativo que había sido implantado con importación europea por los regímenes virreinales. El Derecho del México Independiente tuvo que ser un derecho oscuro, impreciso e ilógico. La poca experiencia de nuestros primeros dirigentes políticos en el modo de elaborar códigos, y en el modo de gobierno, tuvo resultado inevitable que los usos y las costumbres, muchas de ellas desleales, subsistieron en el México Independiente con la agravante de que la gran masa del pueblo, que no había gozado nunca de libertad, como cosa propia, no sabía que hacer con ella en medio de su miseria, de su ignorancia y de su ignominia.

La gran cantidad de cofradías que existieron todavía en los primeros cuatro decenios de Independencia, procuraron, como medidas de prevención, apoderarse de grandes riquezas que perjudicaba a la gran masa de la población. El panorama que encontraron las leyes de Reforma fue el de que mientras por una parte los bienes pertenecían a los antiguos privilegiados, la miseria inundaba la boca de nuestro pueblo.

Al aparecer nuestra Constitución de 1857, proclamando como objetivo fundamental de su promulgación, la preservación de los Derechos Naturales del Hombre, se favoreció aún más a los detentadores de la riqueza, porque simplemente en la nueva etapa jurídico constitucional que empezó México el 5 de febrero de 1857; los privilegiados, los grandes latifundistas, ya habían recorrido gran parte del trayecto y empezaban con una enorme ventaja.

El gobierno de México se dio cuenta de este desnivel económico en que se encontraban los mexicanos, contra los españoles, y en aquella época se dictaron las leyes de desamortización por virtud de las cuales se provocó el debilitamiento económico de las cofradías, y de la Iglesia; la que empezó a dejar de ser poderosa. Fue entonces que empezó realmente la vigencia de la libertad de trabajo, o sea cuando los españoles hubieron perdido los privilegios que se habían adjudicado como conquistadores y pobladores, y so pretexto de proteger a los indios.

Las leyes de Reforma, contribuyeron, a lograr que en México se declarara expresamente la separación de la Iglesia y del Estado; al suprimir el funcionamiento de los conventos de monjas, a impedir la existencia de las cofradías, archi-cofradías y hermandades y a clausurar los noviciados en los conventos de monjas.

Las leyes que en materia del trabajo rigieron en la Nueva España fueron las Ordenanzas que dictaban los Virreyes. En cambio, en México Independiente, las Ordenanzas fueron sustituidas por los

Reglamentos; pero en rigor, su esencia no dejó de ser semejante a pesar de que nuestro legislador quiso apartarse de las formas novohispanas. La influencia se dejó sentir por aquella falta de experiencia jurídico-legislativa. Nuestro Derecho tomó modo de legislaciones más avanzadas y que años antes habían logrado su independencia.

En la segunda mitad del siglo XIX.- Tal era, pues, en resumen, - el espíritu de la ley, antes de la Constitución de 1857. No -- obstante que ni en la Constitución de 1824 ni en la de 1836 ni en las siete leyes Constitucionales, se declaró expresamente la libertad de trabajo que representa para nosotros la conjugación de todas las categorías del Derecho, no obstante ello, repeti-- mos, la legislación secundaria se encargó de normar el criterio que debía prevalecer, en resumidas cuentas, dentro de las ocupa-- ciones para el normal ejercicio de ellas.

Después de la Constitución de 1857 continuaron dictándose Regla-- mentos en concordancia con la propia Ley Fundamental, que ya -- consagraba el capítulo relativo a los derechos del hombre reco-- nocidos por el orden jurídico. Desgraciadamente, el régimen de libertad en que empezó a vivirse a partir de dicha Constitución, desfavoreció en lugar de que sucediera lo contrario a las cla-- ses económicamente débiles. La iglesia desposeída ocultó sus -- bienes a través de interpósitas personas.

Se constituyeron los grandes latifundios en el campo y los gran

des monopolios en la ciudad. Así al final del siglo pasado, - las personas desheredadas eran las más y las privilegiadas las menos. Ante esta amarga situación empezaron en el presente si glo los indicios de la segunda época de la Revolución Mexicana que a nuestro entender se inició el 15 de septiembre de 1810.- Había necesidad de proteger el trabajo subordinado, en primer lugar, porque bajo el sistema de la libre contratación las --- fuerzas económicas obligadas al desamparo al aceptar las condi ciones del trabajo por un jornal sumamente pequeño. (15)

LEYES DE TRABAJO.- Así, el gobernador del Estado de México, en 1904 publicó una ley sobre accidentes de trabajo y enfermeda-- des profesionales. Pero dicho estatuto, sumamente débil, pues to que constitutfa simplemente la aguja en el pajar, no era su ficiente. Dos años después, el gobernador de Nuevo León dictó también una ley sobre accidentes de trabajo que no comprendía el concepto de enfermedades profesionales como la de José Vi-- cente Villada, pero si establecía un caso de liberación para - el patrón para el supuesto de que el accidente de trabajo se - hubiera realizado por causas de fuerza mayor, de negligencia - inexcusable, y de culpa grave del obrero, siguiendo por lo mis mo con este criterio las tendencias privatistas del contrato - de obras expresadas en el Código Civil de 1884.

A la situación económica de despojo y miseria, de carencia de

(15) Federico Anaya Sánchez. Op. cit. p. 118.

libertades hasta para hablar con el vecino, debe sumarse la situación política que imperaba bajo el despotismo dictatorial de -- Porfirio Díaz. En los años de 1908 y 1909 empezaron a hacerse - patentes las primeras manifestaciones de la coalición obrera y - los primeros rumores sobre un posible derrocamiento del Dictador. Posiblemente ello, determinó el sentido ideológico que siguió la Revolución de 1910.

A partir del año de 1910 hasta el 5 de febrero de 1917, los ac-- tos legislativos fueron los siguientes: El Decreto del 13 de di ciembre de 1911 creó el Departamento del Trabajo, la Ley de Vera cruz de 1914 que fué la primera que intentó resolver en su forma integral el problema del trabajo y que fué promulgada por el entonces Gobernador del Estado, Cándido Aguilar.

Además, existió la Ley de 1912 de Coahuila, la de Mayo de 1915 - de Yucatán, la del primero de Diciembre de 1915 de Hidalgo, y -- nuevamente la de Coahuila de 1916. Dichas leyes, aún cuando intentaron, resolver integralmente el problema del trabajo, no lo lograron, ya que al reglamentar la jornada diaria, fijándola en nueve horas diarias, no se otorgaba gran cosa a los trabajadores, puesto que éstos, continuaban en las mismas condiciones de abando no para hacer efectiva dicha legislación.

No obstante que la Ley de Yucatán del 14 de Mayo de 1915 fué más amplia que la del Estado de Veracruz y volcó el principio de la-

propiedad privada hacia fines notoriamente socialistas, tampoco su expedición satisfizo las necesidades cada días más apremiantes. En efecto, por virtud de dicha ley se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal, y el Departamento de Trabajo, antecedente éste, de la actual Secretaría de Estado; se permitió asociarse en sindicatos a los trabajadores; se establecieron además disposiciones referentes a la jornada, al salario mínimo, al trabajo de las mujeres y los niños, a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales, y además se señalaron las bases para dictar las disposiciones relativas al Seguro Social. La conformación política, social y económica del pueblo de México se transformó notablemente con el movimiento revolucionario, pero hacia falta que todo lo logrado por las luchas intestinas pudieran tener la fuerza de la Ley Fundamental.

El Congreso Constituyente de Querétaro convocado por el C. Primer Jefe de la República, Con Venustiano Carranza, promulgó el 5 de febrero de 1917 la Ley Fundamental de la República que actualmente rige los destinos de la Patria. Por cuanto al trabajo se consagraron las Garantías Sociales a que se refiere el Artículo 123 de la propia Ley Fundamental y por cuanto a la libertad, relacionada con las ocupaciones, se otorgaron las Garantías Individuales contenidas en los artículos 4º y 5º Constitucionales, en primer lugar. En segundo lugar, las contenidas en los artículos 30, 70, 11, 13, 16, 24, 26, 27, párrafos subsecuentes.

Nuestra Ley Fundamental en el capítulo relativo a la conforma---

ción política de la República Mexicana cuenta con diversas disposiciones de Derecho referentes a las ocupaciones de carácter público, o sean aquellas que realizan los funcionarios y las autoridades del país. Desde ese punto de vista, el Derecho se -- fundamenta esencialmente a través de las fórmulas en que se encuentra expresada la libertad de trabajo en los artículos 4º y 5º, en relación con la fracción II del artículo 34 de la Ley -- fundamental. Las derivaciones secundarias, los reglamentos, y los decretos, que se relacionan con la libertad de trabajo constituyen con todo, el Derecho ocupacional. (16).

(16) Federico J. Anaya Sánchez. Derecho Ocupacional. Editorial N.U.E.V.A., S. de R.L. México 1956. p. 118.

CAPITULO III
LOS TRABAJOS ESPECIALES REGULADOS EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

1. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

En México, país que forma parte de América Latina; el trabajador de confianza tiende a desaparecer.

A este tipo de trabajador, (el de confianza) no se le paga tiempo extra y los sindicatos lo miran con recelo y las autoridades laborales los contemplan con desconfianza. Las empresas y los sindicatos casi nunca saben quienes son los trabajadores de confianza.

El artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo al definirlo -- afirma que: "La categoría" de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y No de la designación que se de al puesto. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el artículo 40 aparecen varias veces mencionados. El artículo 48 también hace cita, al mencionar a los trabajadores que es posible de exceptuarse y de la aplicación del contrato colectivo de trabajo, mencionando a los que tienen a su cargo labores personales del patrón dentro de la empresa.

Por otra parte, cuando aquella Ley señala las causas de terminación del contrato en su artículo 126 fracción X, establecía la pérdida de la confianza cuando se tratara de quienes realizaran labores de Dirección, Fiscalización y Vigilancia, citados como "cargos de confianza". El artículo 237 establecía la imposibili-

dad de los "representantes del patrón" para ingresar en el sind
cato de los demás trabajadores.

Mucho se discutió el si eran o no trabajadores: hubo resolucio--
nes en pro y en contra de la tesis y también en la doctrina se -
plantearon los problemas de los tratadistas. El Dr. Mario de la
Cueva, en su "Derecho Mexicano del Trabajo" llegó a la conclu---
sión de que no eran trabajadores, ya que se trataba de empleados,
que la contratación de este tipo de personas es "intuitu personae".

Consideramos que en la propia Ley de 1931 se encuentra la justifii
cación de que sí son trabajadores los de confianza, si vemos que
la terminación de sus contratos está contenida en el artículo 126
fracción X ya citada, lo que es un reconocimiento tácito de tal -
calidad.

Se encuentra una definición en La Nueva Ley Federal del Trabajo -
que entró en vigor el 1º de mayo de 1970 en su artículo 9º, pero
unicamente reunió las características que la anterior Ley mencio-
naba que no es por el nombre, sino por las funciones que se esta-
blece la calidad del trabajador de confianza, señala que esas funun
ciones son las de Dirección, Administración, Fiscalización y Vigiun
lancia, además de las personales al servicio del patrón.

Es costumbre que en los contratos colectivos de trabajo se esta--
bleciera quien o quienes son los empleados de confianza en una emun
presa. Así, en unos casos se mencionaban expresamente y en otros

se establecía que serían los que no estaban comprendidos dentro del tabulador sindical.

Sucede en muchos casos a pesar de la disposición de la Ley en vigor y de las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, que vinieron señalando siempre que la función es la que da el carácter de confianza; dijo así: "Trabajadores de Confianza".

No basta que en el Contrato-Colectivo se les otorgue dicho carácter, deben encontrarse entre los señalados en la Ley Federal del Trabajo.

"Los empleados de confianza son aquellos que intervienen en la - Dirección y Vigilancia de una empresa y que, en cierto modo, --- substituyen al patrón en alguna forma en sus funciones.- Cano -- Francisco y Coaga, Tomo LXXX, pág. 2139. 3 de mayo de 1944)."

"Para que un empleado se estime de confianza no basta que así lo establezca el contrato, porque el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente quienes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto, éste no pierda su valor, y toda convención en contrario, debe de tenerse por no puesta.- Amp. Dir. 7671 Industrias Yaqui, S.A. de C.V. XCIII Quinta Parte, p. 14".

El artículo 90., de la Ley, establece varios grupos de trabajado- res que pueden tener categoría de confianza. Las labores a que

se refiere pueden o no coincidir en la misma persona, pero basta que realice una de ellas para obtener tal carácter.

Un segundo grupo lo integran los ejecutores de esas políticas, - cuyas decisiones obligan a la empresa, tales como son los Gerentes, Administradores y los que están directamente al frente del manejo empresarial.

El tercer grupo lo integran quienes ejecutan labores de supervisión en la ejecución directa de los trabajadores a que se dedica la empresa, que pueden o no ser técnicos o profesionales.

Quienes realizan labores de inspección dentro de las que deben estar incluidas las referidas a control de calidad, estado de la maquinaria y equipo, conservación de los edificios y otras similares, que también podrían ser profesionistas o técnicos en la materia.

El grupo encargado de la vigilancia y seguridad de las instalaciones, la conservación de existencias e inclusive, en algunos casos la entrada y salida del personal, constituye el quinto grupo.

Por último, quienes por su cercanía al patrón o su inmediato representante, o a sus órganos de función, pudieran tener acceso a informaciones políticas o actitudes patronales, también deben de ser considerados de confianza.

DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

El capítulo II del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo es tá destinada a señalar las protecciones legales que requiere el trabajador de confianza.

Como dice la exposición de motivos, buscando una justa nivelación de estos trabajadores con los que no tiene esa característica, ya que resultaría un desequilibrio el que las condiciones de quines representan a la empresa fueran inferiores a las de los demás trabajadores.

Algunas personas llegan al grado de pensar que solamente los Directores o Gerentes, y no así aquellos que tienen a su cargo áreas menores, son de confianza.

Pensamos que debe dejarse a voluntad de las partes contratantes, Sindicato Patrón, el que determinadas condiciones, que muy bien pueden significar ventajas convenientes, se deje de aplicar a quienes no participaron en la discusión del Contrato Colectivo, como son los trabajadores de confianza.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El Reglamento Interior de Trabajo, como es un instrumento legal para organizar las labores dentro de la empresa, es razonable pensar que es aplicable a todos los que prestan servicios en --

ellas inclusive a los que realizan actividades de confianza.

"Conforme al artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, el reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones -- obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de la negociación, y debe de entenderse que sus disposiciones obligan a todos los trabajadores de la negocia--- ción misma, aún los de confianza, según el artículo 101 y 105 - de la Ley citada, en el que se expresa que para que un reglamento sea obligagorio en el establecimiento o negociación de que - se trate, debe depositarse un ejemplar del mismo ante la junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, pues en ambas dis- posiciones no se indica, si tendría sentido que así se hiciera, que tal reglamento no se aplicara a los empleados de confianza. (Amp. Dir. No. 458/60 Vol. XXXVIII Quinta Parte, p. 25).

CAUSALES DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La Ley tiene varias causales para rescindir el contrato de los trabajadores sin responsabilidad para la empresa. En el caso - de los trabajadores de confianza son aplicables todas estas cau- sales, contenidas en el artículo 47 de la Ley, pero además el - artículo 185 señala que podrá rescindirse el contrato por algún motivo razonable de pérdida de la confianza, aunque no coincide con los del artículo 47.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido varias opiniones al

respecto: "No puede considerarse legal una distinción entre los trabajadores de confianza y los que no lo son, para que los primeros pudieran ser despedidos sin que exista un motivo de despedido" jurisprudencia.- Tesis 62 (Tomo V, pág. 75. Apéndice 1917-1965). "La causal de terminación de contrato de trabajo establecida en el artículo 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo respecto de los empleados de confianza, no exige que el -- trabajador incurra en alguna de las faltas previstas en el artículo 121 del mismo ordenamiento, sino que basta que realice actos que lógicamente hagan perder la confianza del patrón". (Amp. Dir. No. 1580/60, tomo LII Quinta parte pág. 76).

"Para que proceda la terminación del contrato de los trabajadores de confianza, basta que existan circunstancias que aún cuando no constituyan alguna de las causales de rescisión previstas en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, si dan motivo, tomando en cuenta la situación particular de dichos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, para separarlos del empleo.

El hecho de que el trabajador intervenga en la constitución de una sociedad cuyos fines son semejantes a los de la empresa en que presta sus servicios o aporte una cantidad para la formación del capital social, si constituye motivo suficiente para que la empresa pierda la confianza que le había depositado, de conformidad con la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo" Amp. Dir. No. 3919/52 Vol. LXXX Quinta parte,-

pág. 17).

Este criterio ha devenido en jurisprudencia obligatoria según aparece en la tesis No. 62, Vol. V Pág. 75 del Apéndice A 1917-1965.

El motivo de la pérdida de la confianza debe ser posible de demostrar ante autoridad, es decir, que se deba tratar de hechos, de algo objetivo y no de una simple apreciación subjetiva del patrón.

El artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo dice: "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza; esto no quiere decir que no puedan organizar sindicatos especiales".

Suponemos que, los trabajadores de confianza que forman parte de un ~~Empres~~ del patrón, tal como el Consejo de Administración, la Dirección y Subdirección si las hay, las Gerencias o Administración, la Auditoría, Contraloría y Jurídico, no pueden formar parte de un sindicato, pues siendo los representantes naturales del patrón, sería absurdo suponer que a la vez pudieran organizar un cuerpo de resistencia, como lo es el sindicato o formar parte de él, pues no existiría posibilidad de defensa del em--- pleador ni es de suponerse la resistencia u oposición contra si mismo. (17)

(17) Dr. Baltasar Cavazos Flores. Los trabajadores de con...fianza. pág. 36, 37, 59, 60, 68, 69.

2. LOS TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

ARTICULO 187.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a - los trabajadores de los buques, comprendiendo dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Ya sea por la necesidad de transporte, como por el afán aventurero y la codicia de la conquista, la humanidad ha venido usando - como medio de traslado de navegación, desde las primeras piraguas formadas por un tronco de árbol, hasta los grandes trasatlánticos llenos de comodidades de la actualidad.

Nadie hasta la fecha, ha podido señalar el nacimiento de la navegación, ni menos puede suponerse que hubiera sido usada en alguna época por solamente un grupo humano; lo que es viable y lógico suponer, es que nació, por esas necesidades y ambiciones que antes apuntamos en muchos lugares a la vez.

Hacer la guerra, una de las ocupaciones normales de las primeras tribus humanas, se perfeccionaba y con ello los transportes por los mares, los cuales aparecen cada vez más sofisticados, como - son barcos con cincuenta remos con torres de combate.

Son las guerras púnicas (III y II siglos a. J.C.) las que hacen progresar la navegación en Roma, que los llevó a la conquista de Britania y les ayudó a defenderse de los piratas.

En América la navegación existió desde tiempos remotos, ya sobre troncos, o sobre balsas, que aún se utilizan en el caudaloso Río del Amazonas.

La invención del timón, de las velas, y del casco, pudo llevar el desarrollo de la navegación a su estado actual.

Pasado el período de la esclavitud, en la época de la industrialización, cuando los barcos son utilizados comercialmente para el transporte de mercaderías, de variados productos que reclaman los mercados mundiales, de pasajeros que por los mismos negocios o por conocer otras latitudes viajan constantemente por este medio, han dado lugar a la aparición de las relaciones obrero-patronales derivadas de la navegación, México, naturalmente, no puede escapar a esa situación y su flota comercial, si bien no es lo amplia que se desea, no por eso deja de tener necesidad de reglamentaciones jurídicas. Es por eso que, en lo que se refiere a las relaciones entre los trabajadores de los buques y los propietarios, armadores o fletadores de los mismo, la Ley Federal del Trabajo regula las relaciones de producción.

La Ley Federal del Trabajo (en vigor) señala que son los trabajadores de los buques todos aquellos que prestan sus servicios a bordo, en algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Para nuestra Ley parece ser que se considera como patrón al -- fletador que toma toda la nave a su servicio, pues de otra manera la figura del patrón se diluye y tal vez fuera difícil de encontrar al responsable frente a los derechos de los trabajadores.

Puede darse el caso de que alguien preste servicios ha bordo -- sin que pueda considerarse como trabajador de la nave o buque; -- la Ley señala: No se considerará como trabajador a aquel que -- sea contratado ha bordo por el capitán, por haberse introducido ilegalmente en la nave y quien deberá pagar con trabajo el costo del transporte y alimentación. Es una forma de combatir a -- los "polizones".

Tampoco se considerará trabajador a aquel mexicano que deba re-patriarse y que sea contratado por el capitán a solicitud del -- Cónsul. Reproduciremos las consideraciones relativas a los polizones, pero agravias en este caso porque se trata de un connacional que por fuerza mayor debe regresar al país y que carece de medios para pagar el pasaje. Si el pago lo hace trabajando, debe considerársele como trabajador transitorio y en todo -- caso pagarle cualquier diferencia que pueda existir entre el salario que debió de percibir y el costo del pasaje. Porque puede suceder que el naviero o armador reciba un enriquecimiento -- ilegítimo a costa de un trabajador que quedaría en la calidad -- de "forzado".

CONTRATACION

El contrato para el trabajador de mar debe ser siempre por escrito, según la disposición del artículo 194 de la Ley Federal del Trabajo y por cuadruplicado por lo menos, ya que un tanto - debe ser para cada parte, uno debe estar depositado ante la Capitanía de Puerto o en el consulado más cercano si la contratación es en el extranjero uno o más debe entregarse al inspector del trabajo.

Estos contratos se entiende que deben celebrarse cuando se trate de contratación individual, pues si existe relación con alguna organización de los trabajadores, Unión o Sindicato, el contrato debe ser depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El contrato individual de trabajo puede estipularse por tiempo determinado o indeterminado o por viaje. En los dos primeros - casos debe establecerse el puerto al que debe restituirse el -- trabajador; a falta de estipulación se considera el lugar de -- contratación.

El contrato por viaje debe estipularse en el lugar de desembarco y concluirá en ese lugar en el momento de terminar la descarga del buque o el desembarco de los pasajeros si esa es su principal actividad (Artículos 195 y 196 de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo 191 contiene una taxativa que consiste en la prohibición de contratar a menores de 15 años para el trabajo en los buques, y a menores de 18 años cuando se trate de trabajadores en pañoles o calderas.

JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO

Las jornadas de trabajo deben ser las legales, es decir ocho horas la diurna y siete la nocturna. Sin embargo, es costumbre de la navegación realizar turnos de cuatro horas durante la navegación, a esto se le llama jornadas quebradas, no existe imposibilidad, ya que los trabajadores se encuentran a bordo y a la disposición del patrón. También a bordo gozarán de los descansos semanales durante la navegación, pero si por razones de la naturaleza del trabajo, no pueden gozar de ellos, les serán pagados con un salario por el descanso no disfrutado (Art. 198 en relación con el 73 de la Ley Federal del Trabajo).

En el caso de la navegación fluvial, los descansos semanales -- siempre serán en tierra (Art. 213 fracción IV). Los trabajadores de los buques tienen derecho a cuando menos de un descanso anual por vacaciones de doce días laborales, que deberán aumentarse en dos días laborables más por año de antigüedad, hasta duplicarlos. Después se agregarán dos días más por cada cinco años de servicios.

La disposición exige que las vacaciones se disfrutarán siempre

en tierra, pero hace una distinción de estos trabajadores respecto de aquellos que se rigen por las disposiciones generales de la Ley. Los períodos de vacaciones podrán ser fraccionados si así lo exige la continuidad del trabajo.

SALARIO

Como disposiciones especiales para este tipo de trabajo, la Ley consigna lo siguiente:

Podrá pagarse salario diferente por trabajo igual, rompiendo -- con la disposición general, cuando se trate de embarcaciones de diferente categoría.

Como existe la posibilidad de que los trabajadores hubieran sido contratados o ajustados por viaje, en una cantidad fija, si el viaje se alarga o retarda, los trabajadores deberán recibir un incremento proporcionado por sus salarios. Esto es justo, puesto que podrá ser fuerza de trabajo por mayor tiempo a disposición del patrón.

Por el contrario, si por cualquier razón el viaje tiene menor duración, no podrá disminuirse la cantidad pactada, ya que no es causa del trabajador que quedaría en desempleo y sin salario antes del plazo ajustado.

LOS CAPITANES DE LOS BUQUES

Los capitanes de los buques mexicanos tienen el carácter de trabajadores de confianza frente a los demás trabajadores, por las características de la labor que desempeñan, ya que abordo son -- los representantes del patrón tal como lo dispone el artículo -- 190. Tienen el carácter de autoridad, pues representan, a la autoridad gubernamental, tal como lo dispone el artículo 291 de la Ley General de Vías de Comunicación.

ALIMENTACION Y HABITACION

El trabajo de quienes lo desarrollan en los buques, por su pro-- pia naturaleza, requiere de que se les proporcione, por lo general, los alimentos y la habitación ha bordo mismo del buque. (18)

3.- EL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS

El sueño del hombre durante toda su vida ha sido el imitar a -- las aves. Volar ha sido y será una aspiración constante.

De los primeros intentos, de las teorías de Da Vinci hasta que -- Montgolfier logra el vuelo aerostático pasan muchos años. El de sarrollo de la aviación comienza poco a poco, pero en las últi--

 (18) Miguel Canton Moller. "Los Trabajos Especiales en la -- Ley Laboral Mexicana". Primera Edición. pág. 38, 39, 46, -- 48 y 50.

mas décadas ha sido tan rápido que podríamos calificarlo de violento.

En la primera guerra mundial (1914-1918) ya se utilizaban con fines bélicos los aviones. El hombre de Richhoffen, el Barón Rojo pasa a la leyenda.

Posteriormente se hace una utilización más humana de la aviación; comienza el transporte de correo, de carga, y por último de pasajeros en plan comercial.

México ingresa al grupo de los países con este avance cuando en el año de 1924 la Compañía Mexicana de Aviación transporta por primera vez el correo de Tampico.

Los aviones Farchil son los primeros usados para llevar pasajeros dentro del país; le siguen los trimotores Ford, algo después los Electra, de seis pasajeros se llega a trasladar a cuarenta - pasajeros.

Pero de esos años cuarenta a la fecha, el cambio ha sido definitivo; los grandes aparatos actuales, que llevan de un lado a otro del país y del mundo entero a más de doscientos pasajeros, la rapidez con que se mueven, nos han puesto definitivamente dentro de un planeta achicado y más accesible al conocimiento. De la "vineta" de Xavier-Sorondo en el vuelo inaugural de pasajeros

México-Bronsville en que los trimotores se desplazaban a una "velocidad fantástica de ciento cincuenta kilómetros por hora" a la fecha, en que casi se llega a la velocidad del sonido - - (hay que recordar la visita del Concorde francés) han pasado - los momentos de ensayo y aprendizaje: México es un país en pleno despegue económico y sus transportes de lo más moderno. Es por eso que la multiplicidad de las relaciones laborales ha ido señalando la necesidad de crear las figuras jurídicas para regularlas; los Contratos Colectivos de Trabajo entre los tripulantes y las empresas fueron los hitos del camino, hoy ya -- existen las disposiciones legales adecuadas.

Así fue como en el año de 1959, en el Diario Oficial del día 30 de diciembre, se publicó el Derecho que dió vida al Capítulo XV Bis de la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro del "Derecho - del Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas".

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, que entró en vigor el primero de mayo del mismo año, incluyó el Capítulo respectivo con el número IV del Título Quinto y bajo el mismo rubro que la anterior.

Las disposiciones de este Capítulo son muy semejantes, salvo en el orden en que están incluidas, a las que contenían la Ley - - abrogada.

Entrando en el análisis de las disposiciones son aplicables a - las aeronaves de nacionalidad mexicana y que ellas son irrenun-

ciables ya que se trata esencialmente de normas de seguridad. La Ley anterior tenía una disposición muy similar en su Artículo -- 332-bis. Según la Ley General de Vías de Comunicación, son aeronaves mexicanas aquellas que tienen la matrícula registrada en - México.

La Ley de Vías Generales de Comunicación señala como taxativa pa-
ra obtener la matrícula en México, que se trate de personas fisi
cas o jurídicas, pero de nacionalidad mexicana (Art. 313) para -
dar servicio público o para el privado si se trata de labores de
aerofotografía, fotogrametría u otras análogas.

El piloto al mando de la aeronave, con ese carácter o el de Co-
mandante o Capitán, es el representante de la dirección, cuidado
orden y seguridad en la misma, así de los pasajeros, como de la-
carga, correo, tripulación y de la nave; esta responsabilidad só
lo se extingue al finalizar el vuelo y cuando se hace entrega al
personal autorizado de tierra. Estas disposiciones son correlati-
vas en la Ley Federal del Trabajo, artículo 220 (en la Ley an-
terior era el 134-bis), y en la Ley de Vías Generales de Comuni-
cación, artículo 321.

El piloto al mando tiene otras obligaciones; ha de responder del
orden, y en cierto modo representar a la autoridad, es por eso -
que se justifica lo referente a la nacionalidad. Todo aquello -
que sucede a bordo y pueda tener repercusiones jurídicas, como -

un lesionado, un homicidio, un secuestro o un nacimiento, todo es to debe ser anotado en el libro de Bitácora por el comandante; - al arribo de la nave debe comunicarlo a las autoridades competentes del país de que se trate, además de comunicarlo al Cónsul Mexicano.

SALARIO

Hay una disposición, en el artículo 234, de que no es violatoria del principio "a trabajo igual", el que se pacte salario distinto si el trabajo se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferente ruta. Los pagos de los salarios deben hacerse incluyendo los días de descanso en la quincena vencida y en caso de pagos -- adicionales por tiempo extra, vuelos nocturnos y otros, en la --- quincena siguiente al mes en que se hubieran realizado.

El tiempo real de vuelo, la jornada máxima efectiva pilotenado o sirviendo en la aeronave, no podrá exceder de 90 horas al mes. -- Porque se debe tomar en cuenta el desgaste, la tensión al estar - en servicio a bordo de la nave, el tiempo real se reduce en tal - forma que los tripulantes puedan tener tiempo suficiente para su recuperación y descanso.

Cuando los tripulantes por necesidades del servicio, se vean obligados a laborar en sus días de descanso, este les será pagado a razón de salario triple, es decir, su salario normal y un doble salario por concepto del trabajo realizado, así lo estipula el artí

culo 75 de la Ley Federal del Trabajo, existiendo disposición expresa, contenida en el artículo 232. Para que tengan derecho a ese pago, el tiempo de trabajo en el día de descanso obligatorio debe de exceder de hora y media, si no solo tendrán derecho a un salario adicional; si solo trabajan hora y media o menos durante el día feriado obligatorio, percibirán salario doble pero si pasa de ese tiempo, tendrán derecho al pago del salario triple. Para contar el tiempo trabajando se parte de la base de que los días corren de las cero horas a las veinticuatro y se debe tomar en cuenta el tiempo u hora adicional de la base de residencia del tripulante.

Otra posibilidad de incremento de la jornada normal de trabajo es el caso de que tuvieran que intervenir en labores de salvamento, búsqueda o de prestar auxilio.

En estos casos, ya que se trata de emergencias que no son en beneficio del patrón, sino de verdadero servicio social, es decir, es lo que se llama solidaridad humana, parecería injusto que se pagara como tiempo extra; la Ley prevé el caso señalado, que el salario adicional debe ser igual por cada hora de trabajo realizado en esas tareas.

Se está en el caso del pago por tiempo laborado adicional a la jornada por causas de riesgo inminente o siniestro, mencionadas por los artículos 65 y 67 de la Ley (19).

(19) Miguel Canton Moller. Op. cit. p. 55, 56, 70 y 72.

4.- EL TRABAJO FERROCARRILERO

Uno de los más importantes medios de transporte es indudablemente el ferrocarril. Ese camino de fierro, como le llaman los franceses, resulta el sistema más adecuado para el transporte de carga a largas distancias.

Según el Dr. Carlos Mariscal Gómez, en su estudio "Derecho Ferrocarrilero", está comprobado que hasta un límite de ciento cincuenta kilómetros resulta mucho más conveniente, el que realiza el ferrocarril. A mayores distancias tal vez sea más económico el traslado por buque.

En México existen ferrocarriles desde el año de 1857 en que se -- inauguró la vía Ciudad de México-La Villa y desde entonces, pasando por el Ferrocarril México-Veracruz (1873) hasta la construcción del Ferrocarril del Sureste (1950) que unió por ese medio a regiones carentes de comunicación masiva por tierra como son los Estados de Tabasco, Campeche y Yucatán, hasta la unificación de los F.C. Kansas City, México y Oriente con el F.C. del Noroeste - Mexicano, S.A. que dio lugar al nacimiento del más nuevo de nuestros sistemas ferroviarios: El Ferrocarril de Chihuahua al Pacífico, S.A., ocurrida en el año de 1953, la vida del medio de transporte a que nos referimos ha sufrido muchas vicisitudes.

Se ha dicho que, nuestra Revolución Social se hizo sobre el ferrocarril; cuando esto ocurrió las líneas y equipo eran propiedad de

extranjeros, ingleses principalmente, fue hasta el año de 1914 - que fueron nacionalizados nuestros ferrocarriles, sustituyéndose a los directores y jefes extranjeros por mexicanos.

Por supuesto que la explotación de los ferrocarriles, el tendido de las vías, la conservación y mantenimiento, el manejo de los trenes, son fuente de relaciones de trabajo.

A eso y al alto espíritu de lucha de los rieleros, puede atribuirse el hecho de que en ese gremio hubieran surgido algunas de las primeras organizaciones de los trabajadores: La Unión de Mecánicos Mexicanos (Puebla), que nace con este siglo en 1900; la Gran Liga de Empleados del Ferrocarril (1904); la Alianza de Ferrocarriles Mexicanos (1907); la Asociación de Conductores y Maquinistas Mexicanos (1909), a la que el año siguiente se afiliaron también los Fogoneros y Garroteros; la Asociación de Telegrafistas (1910), que nos recuerda que era ese el medio de unión entre los trenes y las estaciones, y también la comunicación principal en la época de la Revolución para transmitirse instrucciones, comunicados y aún pactar agrupaciones y rendiciones.

Estas organizaciones de trabajadores han luchado por largos años en la mejora de las condiciones de trabajo, a través de la contratación colectiva. En esos contratos de trabajo es en donde se encuentra la mejor fuente de la Ley.

SEPARACION DE FERROCARRILEROS.- Para separarlos es necesario lle

nar dos condiciones: 1.- Que previamente se practique una inves
tigación; y 2.- Que en ella se justifique la causa de la separa
ción. En caso de que no se pruebe que se llenaron esos requisi
tos, es procedente condenar a la empresa al pago de los salarios
caídos y a la reinstalación del obrero. Sem. Fed. Tomo XXXVIII
pág. 1674 y Tomo XLII Pág. 1162.

Una verdadera conquista de estos trabajadores es el hecho de que
aún cuando hubieran sido despedidos o reajustados de la empresa,
con pago de la indemnización correspondiente, en el caso de que
los puestos volvieran a crearse o bien, que fueran llamados nue-
vamente al servicio por alguna otra causa, si es que siguen for-
mando parte del sindicato titular del contrato colectivo de tra-
bajo, se les computará la antigüedad anterior.

El Dr. Baltasar Cavazos Flores dice que en todo caso si esto ocu-
rre, como la relación de trabajo fue legalmente rescindida, la -
antigüedad del trabajador debería comenzar de nueva cuenta al --
reanudar las labores. Sin embargo, es de hacerse notar que exis
te una circular del año 1929, de la Gerencia de los Ferrocarril-
les en el sentido de que se le compute la antigüedad anterior al
trabajador, que ha venido aplicándose en forma ininterrumpida y
hasta la fecha.

Entre las prohibiciones, que en realidad se convierten en nuevas
causales de rescisión del contrato de trabajo para los obreros -
en caso de violación, se encuentran contenidas en el artículo --

225 de la Ley que comentamos: El aceptar o dejar carga o pasaje fuera de los lugares previamente señalados por la empresa para ello y la negativa a efectuar un viaje contratado o su interrupción sin causa justa.

El consumo de drogas, enervantes o narcóticos, salvo prescripción médica, debemos aclarar que a nuestro juicio lo que se debe justificar es que el uso terapéutico de ellas no afecte el estado físico del hombre para el trabajo y no simplemente que le fueron recetadas por facultativo. (20)

5.- EL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE

En la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal de fecha 9 de Diciembre de 1968, el Presidente de la República Mexicana Gustavo Diaz Ordaz, al referirse al trabajo de autotransportes, afirmó:

El servicio de autotransporte se presta en dos formas; en ocasiones, los propietarios de los vehículos son los que prestan el servicio como choferes o conductores, en otras ocasiones, los propietarios o permisionarios utilizan el trabajo de varias personas para la prestación del servicio.

El artículo 256, establece las relaciones entre los propietarios o permisionarios y los choferes y demás personal, y afirma que si son relaciones de trabajo; y por otra parte que cualquier estipulación que desviertúe la naturaleza de la relación jurídica, no producirá ningún efecto.

(20) Baltasar Cavazos Flores. Las Técnicas de Administración -- Científica y los Trabajos Atípicos. Ed. Trillas p. 119-120.

Atinadamente el legislador de 1970 incluyó el Capítulo VI del - Título Sexto relativo a estos trabajos; para ello sin duda tomó como antecedente algunos Contratos Colectivos de Trabajo ya --- existentes y las resoluciones que al respecto había emitido la Suprema Corte de Justicia.

RELACION DE TRABAJO

Sí se considera que dado el régimen de otorgamiento de las concesiones o permisos para el servicio público de autotransportes, es frecuente que sea una persona, física o moral, la concesionaria o permisionaria y otra diferente la propietaria del vehículo, encontramos la dificultad que confrontaba el trabajador para saber quién era su patrón.

En la actualidad ya no existe este problema, pues el artículo - 260 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, señala que uno u otro o ambos (permisionario, concesionario o propietario del vehículo), son responsables solidarios de las responsabilidades - derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley.

CHOFERES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN SITIOS DE ALQUILER,
CUANDO EXISTE RELACION LABORAL CON EL PROPIETARIO DEL
VEHICULO

Se acreditan los elementos de dirección y dependencia señalados en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo si se comprueba que el actor trabajaba para el demandado como chofer de sitio, o sea, que tenía a su disposición al trabajador para tripular el vehículo de su propiedad, de acuerdo con la forma en que se desarrollan las actividades de un sitio de automóviles de alquiler; que consiste en que los choferes esperan que se les ordene ir ha determinado lugar y trasladar pasajeros, sin que estén en libertad de ejecutar o no tales órdenes, ni dedicar el vehículo que manejan a otra actividad diversa de la anterior, labor por la que perciben determinado porcentaje de lo que produce el automóvil.

Creemos que los actuales términos legales acabarán con las posibilidades de disfrazar las relaciones de trabajo con contratos supuestos de arrendamiento o de comisión mercantil, como viene sucediendo.

SALARIO

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo define el salario - al decir que "se integra con los pagos hechos en efectivo por -- cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

La integración del salario excluye, por disposición expresa del artículo 129, la participación en las utilidades de la empresa y en razón de los criterios jurisprudenciales existentes, también excluye el pago de horas extras.

Como es de verse, los pagos a los trabajadores pueden hacerse o ser fijados en muy diversas formas, sin que ello implique un cam bio en el tipo de relaciones, que siempre serán de trabajo; en - el caso de los trabajadores del autotransporte el artículo 257 - del capítulo relativo, autoriza a esa variada forma de fijación, ya que pueden ser señalados por viaje, por distancia o por circul to o por porcentaje sobre el flete contratado.

El salario por viaje es generalmente utilizado para los vehicu-- los que hacen servicio foráneo; así mismo, los trabajadores en estos casos son frecuentemente contratados a porcentaje sobre -- los boletos vendidos, si se trata de pasajeros o sobre el flete, si se trata de carga, como ya se dice antes; en los servicios ur banos de transporte de pasajeros por autobuses, se usa con más -

frecuencia al pago "por vuelta" o sea por cada circuito completo en la ruta fijada o por boletos vendidos. En el transporte urbano de carga lo más frecuente es el salario fijo por cuota diaria.

En el servicio de pasajeros, que conforme al reglamento se llama en el Distrito Federal "sin ruta fija" esto es, el de los taxis, lo común es que el trabajador liquide al propietario una cuota fija diaria y que el remanente entre este pago, más los gastos de operación, combustible, lubricantes, lavado, etc. y lo cobrado al público usuario, viene a constituir su salario. Es una forma en que el propietario se auto-garantiza un ingreso fijo, siendo los riesgos por cuenta del trabajador. No obstante lo anterior la relación de trabajo existe.

En cualquier caso y por disposición expresa de la Ley, la percepción del trabajador no puede ser inferior al salario mínimo legal, ya sea general o profesional.

Por cuanto a los patrones transportistas, el artículo 263 les impone algunas cargas o responsabilidades adicionales a las que les corresponden por su carácter de empleadores; tienen la obligación de pagar por su cuenta los gastos de alimentación y hospedaje de los trabajadores, en viajes foráneos, cuando se retracen o prolonguen sin responsabilidad de aquellos; mantener los vehículos en correcto estado mecánico y respetar también las disposiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

INEXISTENCIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO CUANDO LAS AUTORIDADES DE
TRANSITO LES IMPIDEN MANEJAR VEHICULO A SU CARGO

" Si a un chofer le es recogida la licencia para manejar, por haber cometido diversas infracciones y las autoridades de tránsito dan órdenes a la Empresa en que presta sus servicios para - que impida a dicho trabajador el manejo de vehículos a su cargo mientras no regulariza su situación ante las autoridades en cuestión, el acatamiento de tal orden por parte del patrón no puede configurar de ninguna manera un despido injustificado -- del trabajador". Amparo Directo 427362.3/II/1964 Unanimidad 5 votos (21).

6.- EL TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS DE JURISDICCION FEDERAL.

En el capítulo nuevo de la Ley, se pretende reincorporar a los trabajadores portuarios al régimen legal de trabajo, ya que de hecho se encontraban fuera, rigiéndose sus relaciones por contratos de servicios tarifados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes

El capítulo a que nos referimos, trata dos propósitos: 1.- La reincorporación a la Ley y 2.- Una purificación o saneamiento -- del medio en que se desenvolvían las relaciones en estos traba-

(21) Miguel Canton Moller. Op. cit. p. 85, 86, 89 y 90

jos.

Señalaremos algunos antecedentes. Desde luego los sindicatos de trabajadores portuarios, cargadores, estibadores, amarradores y demás existentes, desde hace muchos años, posiblemente sean de los primeros gremios que se constituyeron en defensa de sus intereses de trabajo. Sin embargo, comenzaron por adquirir determinados equipos para el servicio, después los alquilaban a los interesados en recibir la atención de ellos, cobrando como si se tratara de otros trabajadores. Un ejemplo vivo de esto fue que en la época, no muy lejana, tal vez unos treinta años, en que se utilizaba como fuerza de tracción en los muelles, animales, las mulas propiedad de los trabajadores, tenía fijado "salario" en los contratos; otro ejemplo es que el Sindicato de Estibadores incluía en la tarifa, base del salario, el uso de la maquinaria.

Los Sindicatos estaban deviniendo en verdaderas empresas de servicio público; esto se estaba haciendo más notable en algunos puertos en los que los trabajadores titulares de los puestos en que los trabajadores dejaron de laborar y ponían o aceptaban que otra persona hiciera el trabajo pero solamente se le pagaba una parte del salario, conservando la diferencia a su favor, sin trabajar. Como esta sustitución injusta se hacía por medio precisamente de la organización sindical, vino una alteración en la forma de trato de estos con las autoridades. El sistema de explotación a que nos referimos y que es popularmente conocida como --- "trabajo de cuijes" estuvo en vigencia propiamente hasta 1969; -

es decir, hasta que la Ley entró en vigor, desaparecieron por lo menos aparentemente.

Las relaciones entre los sindicatos y las autoridades cambiaron con motivo del cujismo; ello fue por que la Ley de Vías Generales de Comunicaciones fue modificada en el artículo 124 en el año de 1945 (el 31 de diciembre) y posteriormente el 30 de diciembre de 1950, que entró en vigor el 6 de enero de 1951, establece que las maniobras de carga, alijó estiba, desestiba, acarreo, almacenaje y transbordo que se ejecuten en Zonas Federales se consideran como actividades conexas en las vías generales de comunicación y en consecuencia requieren permiso de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

En estas condiciones, surgieron las concesiones a las organizaciones sindicales, que estuvieron de acuerdo y las tramitaron, posteriormente, aún fue necesario que la Secretaría de Marina les señalara los llamados "radio de acción" dentro de la zona del puerto, lo que ocasionó que los que estaban autorizados para hacer un trabajo determinado, dentro del radio de acción correspondiente, no podían continuarlo fuera de él; el resultado fue pésimo. Primero porque los portuarios dejaban de ser considerados como trabajadores y en consecuencia perdieron el amparo de la Ley del Trabajo en sus labores; y en segundo lugar los servicios en los puertos fueron haciéndose cada vez más onerosos, dando lugar a que algunos de ellos dejaran de funcionar.

Como además de transitorio el decreto modificatorio del Artículo

124 contenfa la disposición de que se organizaran en un término de noventa días las empresas de maniobras, debe entenderse que para los efectos de esa Ley, ya que los trabajadores maniobristas no cambiaron su estructura sindical, los sindicatos devinieron en empresas maniobristas.

La Ley Federal del Trabajo de 1969, que entró en vigor el primero de mayo de 1970, rescató nuevamente a estos grupos obreros - para el ámbito laboral y señaló los mínimos de protección que - en la especialidad de su trabajo deberfan gozar, así está incluido en el capítulo VII artículo 265 al 278.

TRABAJADORES Y PATRONES

Si bien como ya mencionamos antes, la Ley de Vías Generales de Comunicación señalaba la existencia de empresas de maniobras, - entre las que quedaban incluidos los sindicatos de trabajadores, si era necesario, para evitar posibles malas interpretaciones o conflictos innecesarios, que se definiera quienes son los patrones en este tipo de relaciones laborales; el artículo 268 lo hace en forma muy clara y expresa. Son las empresas navieras las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, - los agentes aduanales "y demás personas que ordenen a los trabajadores".

SALARIO

Como se sigue la costumbre de que las maniobras se rijan por --

las tarifas correspondientes, siendo esa tarifa el verdadero salario, puede ser fijado en la misma forma, ya sea por el tiempo, o por unidad de obra (por ejemplo la descarga de un buque de vagón de ferrocarril), por tonelaje o cualquier otra forma (Artículo 270).

Precisamente para combatir el cuijismo a que nos referíamos anteriormente, viene la disposición del artículo 271, tiene dos aspectos fundamentales.

- 1.- Que hace relación al pago a los trabajadores en general al remitir al artículo 100 de la misma Ley y dice que deben recibir directamente el pago a sus salarios.
- 2.- Previendo que se usaran los sistemas del cuijismo, obligase a ese pago directo declarando que el realizado por intermediarios y expresamente a "organizaciones cualquiera que sea su naturaleza", como una referencia los propios sindicatos que explotaban ese sistema, no libera de responsabilidad al patrón.

Como el trabajador de maniobras no es permanente, sino por su propia naturaleza eventual, considerando el legislador que quien trabaja tiene derecho al descanso pagado crea en el artículo 272 una forma relativa al séptimo día. El pago del descanso hebdomdqrio corresponde al 16.66% del salario de seis días; consecuentemente para pagar el descanso a estos "trabajadores del músculo"

señala la obligación de incrementarlo en esa proporción al hacer el pago de los días laborados.

ANTIGÜEDAD

Tratándose de un trabajador en que los servicios al patrón no -- tienen la característica de continuidad, puesto que las labores de las maniobras terminan precisamente cuando el ferrocarril o -- buques encuentran totalmente descargados, según la maniobra a -- realizar y es frecuente que una parte la realice un equipo de -- trabajadores y otra uno distinto, los derechos de antigüedad son difíciles de computar.

Cabanellas dice que "antigüedad es el tiempo de permanencia en -- un empleo o destino", habrá que ir sumando las diversas ocasio-- nes, como etapas de servicio para comprobar la antigüedad de un trabajador que considera que presta servicio a diferentes patrones y que en consecuencia no será fácil establecer quién de ellos es el obligado a responder de los derechos que puedan tener un contenido económico, como se desprende del artículo 162 de la Ley, -- y que en consecuencia pueden dar origen a defensas y excepciones de los empleadores en perjuicio inmediato del propio trabajador.

Dicho artículo establece la obligación a los sindicatos de pro-- porcionar a los patrones una lista de los trabajadores que parti-- cipan en las maniobras "en cada caso" es decir, está poniendo -- una forma de ir estableciendo cual es la antigüedad del trabaja--

dor respecto de cada patrón. Si se concatena esta disposición con el artículo 273 fracción I se encuentra que la antigüedad cuenta desde que principió el trabajador a prestar sus servicios "al patrón".

De la antigüedad se derivan otros derechos para el trabajador, como por ejemplo la jubilación o el retiro por invalidez no -- proveniente de riesgo del trabajador como seguramente el legis-- lador se hizo la misma pregunta que nosotros, estableció en el artículo 277 la posibilidad de que en el Contrato Colectivo de Trabajo se establezca la cláusula para la constitución de un -- fondo que prolija esa eventualidad.

Desde luego, que la disposición de que tales fondos sean trans-- mitidos al Instituto Mexicano del Seguro Social al referirse -- la incorporación de estos trabajadores a su régimen de servi-- cio, es para tratar de cubrir en esa forma los capitales cons-- titutivos necesarios para la responsabilidad, falta saber cuan-- do ello suceda si bastará para dar la garantfa al Instituto Me-- xicano del Seguro Social, según los cálculos actuariales neces-- sarios.

Cuando menos esta es una fórmula viable de garantizar la ancianidad o invalidez no profesional de los trabajadores. (22).

(22) Miguel Canton Moller. Op. cit. p. 99, 100, 105, 108 y 109.

7.- LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.

La cercanía del hombre a la tierra es natural y constante. Los primeros trabajos del ser humano fueron para la explotación, de los productos de la tierra, desde la cosecha de los frutos silvestres hasta el cultivo. Las concentraciones sociales se van formando alrededor de aquellos lugares más fértiles y allí se logran los asentamientos humanos más importantes.

Peró con el tiempo las cosas han cambiado, el desarrollo industrial, las nuevas estrategias económicas, la tecnología que --- bien o mal ha llegado a todos los países o regiones, ha logrado una modificación en la meta y hasta ahora se había venido pensando en el desarrollo económico como una meta en sí mismo en la creación industrial como el medio más idóneo para lograr la liberación de la humanidad. Craso error. El crecimiento constante de las ciudades, la migración rural-urbana, el abandono del trabajo agrícola ha llevado al momento en que se está previniendo la falta de alimentos, al grado de que se ha llegado a inventar una nueva palabra para designar el peligro: "hambruna".

Las grandes concentraciones humanas en las ciudades, absorben una parte desproporcionada del producto nacional, frustrando en esa forma muchos esfuerzos para revitalizar las zonas rurales.

La situación que podemos conservar en casi todos, por no decir que en todos nuestros países iberoamericanos y del caribe es de

campesinos sin tierra, mal pagados, pero alimentados, subocupados o con trabajos marginales, casi siempre analfabetos, carentes de servicios asistenciales y de medicina preventiva, sin mayor protección legal sin órganos o instrumentos aptos para la defensa de sus intereses, ausentes de capacitación técnica para mejorar la explotación de la tierra y sin elementos materiales para ello. Panorama doloroso, pero desgraciadamente muy generalizado en nuestras regiones.

En México la explotación de la tierra está unida a nuestra historia y a nuestra cultura. Desde la distribución Azteca: "tierra del príncipe", "tierra de los nobles", "tierra del clero", "tierra del pueblo", pero siempre y cuando cada uno de los tenedores o poseedores de la tierra cumpliera con la obligación legal que se le imponía; que cada poseedor le diera la función social asignada; durante la Colonia, la encomienda y la explotación del aborigen; en la Independencia, uno de los primeros decretos de Don Miguel Hidalgo y Costilla inmediato al que abolió la esclavitud; fue para devolver la tierra a los naturales (5--XII-1810) y más tarde el Generalísimo José Ma. Morelos y Pavón afirmaba que más valía poca tierra en manos de quien la trabaje, que mucha trabajada por quienes no eran sus propietarios.

La existencia de las grandes haciendas en todo el país, fue --- otra forma de privar a los naturales de su propiedad original, esto fue lo que dio origen a la Revolución Social de 1910; el lema de lucha "La tierra es de quien la Trabaja", no solamente

fue de Zapata, sino también de Carrillo Puerto y de Ursulo Galván.

La tenencia de la tierra en México está debidamente reglamentada, pero no perfectamente respetada. Hay pequeños propietarios, hay ejidatarios, hay campesinos con derechos a salvo, es decir, con derecho a tener tierra, pero sin que exista un pedazo de ella para que pudiera labrarla.

La reforma agraria está en marcha; no podrá ser detenida en ninguna forma. Los servicios asistenciales del Seguro Social ya están extendiéndose, sobre la base de la solidaridad social, a los campesinos de todo el país; pero no es posible crear más tierra, no se puede extender el territorio para entregar tierras propias a los campesinos. Esto ha originado que muchos de ellos busquen la solución trabajando como peones en las pequeñas propiedades, granjas y ranchos, ya trasladándose en migraciones rural-rural - dentro del propio país a las zonas de cosechas que dan trabajo temporal, ya en forma de migrantes internacionales en el vecino país del norte; si bien existe también posibilidad de trabajo en otros países como Canadá.

Para esos campesinos que van a trabajar en forma subordinada por un salario que le permita subsistir, la Ley Federal del Trabajo ha creado normas especiales, pues no se puede equiparar en muchos aspectos al trabajo industrial; se trata de un trabajo especial y por consiguiente tiene normas especiales.

La Ley de 1970, contiene varias disposiciones relativas a los - trabajadores del campo; deja de considerar solo a los "peones" como lo hacía la Ley anterior; ahora por consiguiente cualquier labor del campo está sujeta a estas disposiciones. Así podrá - tener el carácter de trabajador agrícola el que maneje un tractor, que no puede ser realmente un peón, a quien maneje una maquinaria: trilladoras, engavilladoras, etc., si bien este tipo de trabajadores, por su propia especialización, por lo general son transitorios y con percepciones mayores que quienes se dedican a la recolección a mano o al cultivo con medios anticuados.

El artículo 279 de la Ley vigente señala quiénes son los trabajadores del campo, definiéndolos con respecto a las actividades que realizan: "Los que ejecutan trabajos propios y habituales - de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón". En cambio el artículo 190 de la Ley anterior, además de dar una definición igual, señalaba que a ellos se aplican las disposiciones del Capítulo XVII.

Como el mismo artículo 279 contiene una excepción clara respecto de quienes prestan servicios en industrias forestales, que - se regirán por las disposiciones generales de la Ley, diremos - que la jurisprudencia ya había hecho algunas excepciones durante la vigencia de la Ley de 1931.

En cuanto a las formalidades del contrato, el artículo 282 de - la Ley del Trabajo, señala que debe constar por escrito, en el

que se señale la duración y las demás características necesarias.

Respecto a la duración del contrato, las dos leyes toman como base tres meses para dar categoría de permanentes a los trabajadores, con la diferencia de que la anterior (Art. 193) les daba el carácter de "Peones Acasillados", por residir y trabajar dentro de los límites de la hacienda, mientras que la actual, con criterio moderno, señala que deben considerarse como trabajadores "de Planta".

La calidad de patrón, es decir, el empleador del campo, se configura por el hecho de tener al servicio de la propiedad agrícola a trabajadores, decimos lo anterior porque la Ley en su artículo 281, señala que propietario del predio en que laboran los trabajadores, es solidariamente responsable ya sea con el aparcero o ya sea con el arrendador.

TRABAJADORES EVENTUALES

Si bien la Ley no da una definición de estos trabajadores, que son muy abundantes en México, debemos entender que serán aquellos que laboran menos de tres meses al servicio de la misma heredad, del mismo predio, a las órdenes del mismo dueño o de su aparcero o arrendador.

Los legisladores debieron poner mayor atención a este tipo de trabajo, tan frecuente y tan susceptible de ser explotado; los

cortadores de caña, los cosecheros de tomate, de melón, de café, de tantas y tantas cosechas, que se pasan la vida trashumando de un lugar a otro de la República, sin poder ser considerados nunca de planta ni tener manera de llegar a obtener jubilaciones, - seguridades futuras, garantías de indemnización ni de crear antigüedades, debieron merecer mayor atención.

La realidad en que el Gobierno Revolucionario de México está buscando siempre alguna forma de mejorar las condiciones de vida de las clases menos favorecidas; dentro de los más explotados, encarnecidos y vejados están sin duda los trabajadores asalariados del campo.

PROHIBICIONES

El artículo 284 señala algunas formas de prohibiciones para los patrones; se trata de no permitir la entrada en los predios agrícolas, es decir en los lugares de trabajo, a los vendedores de - bebidas embriagantes; aunque no lo dice la Ley, es lógico que -- cualquier otro tipo de intoxicantes también deben de impedirse.

Para facilitar la adquisición de mercancía a los trabajadores, - considerando la distancia de las zonas urbanas y para evitar la aparición de tiendas de raya, no se debe impedir la entrada de - vendedores de mercancía, no cobrarles cuota alguna.

La Fracción III resulta un tanto incongruente; prohíbe que se im

pida el criar animales de corral en el predio contiguo a la habitación que se hubiera señalado al trabajador; decimos que es incongruente, porque el proporcionar terreno precisamente para ese efecto es una obligación, según la Fracción II del artículo 283. No podría cumplirse la obligación si se prohibiera la --- cría de tales animales.

SINDICALIZACION

No cabe duda de que los trabajadores del campo tiene el derecho de organizarse en sindicatos o uniones para el estudio, mejoramiento y sobre todo para defender sus intereses. No existe excepción alguna en la Ley y por lo consiguiente, debe favorecerse este tipo de uniones, ya que se trata de grupos sociales des protegidos en gran parte y que solamente mediante el uso de la fuerza común podrán lograr la superación de sus condiciones de trabajo.

Sin mencionar a los terratenientes, que teóricamente ya no exis ten en México, aunque en realidad con mayor frecuencia de la de se able se encuentran grandes latifundios ocultos con figuras ju rídicas diferentes, los parvi-latifundios tienen sus propias or ganizaciones de defensa adecuada. Entonces es conveniente seña lar la necesidad, la verdadera urgencia que existe de que se -- creen auténticas organizaciones de trabajadores asalariados del campo; cuando ello sea veremos progresar, veremos desarrollar - nuestras zonas de cultivo en forma mucho más amplia y sobre to-

do más justa. (23)

8.- LOS AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

Actividad eminentemente humana y de las más antiguas, es sin duda el comercio, y a la vez ha sido origen y resultado de las -- guerras, factor determinante del progreso, instrumento del conocimiento entre pueblos distantes.

Decimos que es eminentemente humana, porque ningún otro grupo - de animales, ni aún aquellos que ha logrado constituir sociedades altamente evolucionadas, como las abejas o las hormigas, lo practican. Los animales guerrean, dominan, explotan, aman y - - odian, pero no comercian; les es desconocida no digamos la moneda, sino el simple y rudimentario trueque.

Como dice el Maestro Raúl Cervantes Ahumada. "Es imposible concebir siquiera el gran adelanto de la ciencia moderna y los logros alcanzados por la técnica", sin tener en cuenta elementos esenciales creados por el comercio, como son por ejemplo el dinero, los títulos de crédito y las sociedades mercantiles. (24)

La existencia de la misma cultura debe mucho al comercio; cuando en las sociedades aparecen los gremios y las corporaciones - de personas que se dedicaban a la misma actividad, los comerciantes también se agruparon; constituyen sus Universidades de

(23) Miguel Canton Moller. Op. Cit. p. 113, 114, 115 y 120.

(24) Raúl Cervantes Ahumada. Derecho Mercantil. 3a. ed., México 1980. Editorial Herrero.

Mercaderes que, disposiciones del fundamental poder que da la riqueza y teniendo inquietudes de conocimiento, pagaban a maestros para saciar los requerimientos culturales de sus agremiados. Allí está el origen de nuestras actuales Escuelas de Altos Estudios.

El Comercio, (del latín Cum Merx, con mercancías) es ocupación de muchas personas; son los propios comerciantes, de actividad libre y con sus dependientes, factores y empleados diversos --- quienes lo practican en formas variadas. Las relaciones del comercio se rigen por las Leyes Mercantiles, pero es lógico entender que si quienes llevan a cabo el comercio ocupan para su servicio a otras personas en calidad de subordinados, estas relaciones estarán regidas por las Leyes de Trabajo.

Ya establecidas las premisas que llevan a concluir que quienes prestan servicios personales a los comerciantes, aún cuando en ciertas medidas también lleven a cabo actos de comercio, deberán ser considerados trabajadores, surge la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor en 1970 y en ellas aparece un capítulo especial dedicado a "Agentes de Comercio y otros Semejantes".

La intención clara del legislador es dejar establecidos los derechos laborales de quienes se dedican a esta actividad, pero el nombre que se puso al capítulo crea una serie de confusiones -- con términos similares del Código de Comercio.

En efecto el trabajador, agente de comercio por lo general, está sujeto a pago de salario a comisión y pudiera haber mala interpretación del término al señalar el Código de Comercio, en el artículo 273, la existencia de comisionistas, es decir, de personas que realizan actos de comercio, que también por lo general recibe una compensación económica por sus gestiones denominadas "comisión".

Al resolver la Suprema Corte de Justicia de la Nación un juicio de garantías promovido por la Cía. "Petróleos Mexicanos, S.A."- señala como características del Contrato de Comisión Mercantil las siguientes: 1a.- Se lleva a cabo para una operación precisa y determinada, realizada la cual concluye. 2a.- La duración está limitada al tiempo necesario para la ejecución de los actos y 3a.- Los actos verificados por el comisionista deben ser precisamente de comercio. (Tomo I, n.º. 982).

Las características que señala el Alto Tribunal, con el debido respecto para el mismo, no constituyen una esencial diferencia con alguno de los contratos de trabajo. En efecto, si se trata de un contrato de trabajo para obra determinada, a que hace referencia la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 25 Frac. - II y 35, se encontrará en el mismo caso de la llamada característica mencionada con el número 1º, porque también concluye al quedar realizada la obra contratada; como consecuencia de lo anterior, la duración del contrato de trabajo el que el acto contratado sea precisamente de comercio, pero puede descartarse en

forma terminante que el contrato de obra determinada no fuera - celebrado para que el trabajador realizara precisamente un acto de comercio si el empleador es un comerciante.

COMISION MERCANTIL, SUS DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO

La Comisión Mercantil tiene una marcada diferencia con el Contrato de Trabajo, pues en tanto que aquella se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean, dependencia entre comisionistas y comitente, que dura sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de este último la dependencia económica que existe entre la Empresa y el Trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo" (Sem. Jud. Fed. T-XVII pág. --- 1191; T-XXXII Pág. 600; T-XXXIII Pág. 501; T-XLIII Pág. 1914; - T-LI Pág. 3071).

DISPOSICIONES ESPECIALES

El artículo 285 señala que son trabajadores de la empresa "o em presas" a que presten sus servicios, los agentes de comercio, - de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsoras

de ventas, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que su intervención sea aislada.

EL SALARIO FORMAS DE PAGO

El salario del Agente de Comercio puede ser fijado a comisión, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 286. La comisión puede ser establecida, ya sea sobre el valor total de la mercancía o sobre el primer pago o bien sobre cada uno de los pagos que se realizan; también puede establecerse en forma simultánea o sea sobre cada uno de los pagos que realice el cliente. El agente tiene derecho a cobrar una vez realizada la operación, ésta se cancele o dejase sin efecto.

En efecto el artículo 287, señala el momento en que puede reclamarse el pago de la comisión salario del agente. El Derecho nace en el momento en que queda hecha la operación.

Los agentes de comercio, por lo general celebran operaciones de compra-venta y el Código Civil en vigor en el Distrito Federal señala que la compra-venta es perfecta y obligatoria para las partes cuando se ha convenido sobre la cosa y su precio, aunque la primera no haya sido entregada o el segundo no haya sido satisfecho (Art. 2249).

Por lo tanto, cuando el cliente ha formulado un pedido de "la -

cosa", o sea la mercancía que el agente ofrece y por consiguiente es bien conocida ésta, así como su precio, la operación de compra-venta es perfecta y se está en el caso previsto por la Fracción I del Art. 278 de la Ley Federal del Trabajo; a partir de ese momento ha nacido el derecho del agente a percibir la comisión pactada. (25)

9.- DEPORTISTAS PROFESIONALES

Se discutió mucho sobre si los deportistas que presentan un espectáculo público, percibiendo por ello una remuneración, debería ser o no considerados como trabajadores.

En el año 1968 tuvo lugar en la Ciudad de México el Primer Congreso Internacional de Derecho del Deporte, durante el cual se discutió el tema y se recibieron opiniones muy valiosas de los especialistas. En el mismo año se publicó un ensayo denominado "Derecho del Deporte" (Editorial Esfinge) en el que sostuvo la misma afirmación que en el citado Congreso; que sí son trabajadores.

La publicación de la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor apoyó el punto de vista y contiene un capítulo considerando el trabajo deportivo como un Trabajo Especial. Al menos ya existe el reconocimiento del carácter laboral, y con toda seguridad, pensamos que en un futuro podremos ver mejoradas las dis-

(25) Op. Cit. 637.

posiciones por las interpretaciones jurisprudenciales y por los precedentes que se crean en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 292, las disposiciones -- del capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

Es decir, que el artículo es enunciativo, pero no limitativo; -- podrá estar protegido por la Ley todo aquel que perciba salario o se encuentre en estado de subordinación para su actividad, es decir, que se trate de un profesional.

En una de las partes de dicho artículo, el trabajador, está claramente determinado por la Ley; pero no sucede lo mismo con la otra parte, el empleador. En el artículo 295 se infiere que tales patrones podrán ser empresas o clubes. Nosotros suponemos que aún cuando no está claramente expreso, también podrán ser -- patrones o empleadores personas físicas, cuando sean ellos quienes celebren los contratos relativos; es decir, que para esos -- efectos las personas físicas podrán ser consideradas "empresas" y no simplemente empresarios.

Las relaciones entre los deportistas profesionales y sus empleadores pueden ser de diversas duraciones; el artículo 293 señala que pueden ser por tiempo determinado o indeterminado, por tem-

porada o para varias de ellas o bien, simplemente para la celebración de un determinado evento o varios de ellos.

Consideramos que lo que cambia, en razón de la especialidad del trabajo, es la terminología, pero se trata de contratos o relaciones de trabajo equivalentes a tiempo fijo, obra determinada o tiempo indeterminado.

SALARIO

El artículo 294 de la Ley señala que; el salario puede fijarse en razón de la unidad de tiempo (semana, mes, anualidad) o bien para uno o varios eventos o por la temporada o temporadas estipuladas en el contrato.

Si bien la fijación del salario podría hacerse por anualidad o por temporada, el pago del mismo si debe hacerse en plazos normales, o sea por semana, quincena, o mes, ya que al no haber -- ninguna disposición especial respecto de los plazos de pago, debe estarse a lo dispuesto en la parte general de la Ley y en -- consecuencia tienen aplicación las disposiciones de los artículos 88, 108 y 109.

La excepción que respecto del salario contiene el capítulo que comentamos es que no es violatorio del principio de igualdad de salarios el que se estipulen salarios diferentes para trabajos iguales, dependiendo el monto de la categoría tanto del equipo, como del deportista profesional, así como de la actividad a rea

lizar, es decir, el evento o función en que se presente. Así - lo autoriza en forma expresa el artículo 207.

Es frecuente en algunos casos que en los deportes profesionalizados se impongan multas a los participantes, que les son descontadas del salario. Esto está determinadamente prohibido, - ya que no hay excepción a lo dispuesto por el artículo 107. Una de las formas que se ha encontrado para violar la disposición - es el hecho de que la multa no la impone el empleador, sino la Liga o Autoridad interna del deporte de que se trate, pero no - es legal en forma alguna. El salario del trabajador está protegido contra la imposición de multas, salvo que ellas provinie--ran de verdaderas autoridades judiciales o administrativas y no como sucede, impuestas por simples particulares.

Como es común que además del salario fijo contratado en algunos deportes se paguen primas a los deportistas-trabajadores por -- partidos ganados, o por determinados éxitos, debe considerarse que el promedio de esas primas extras forma parte del salario, - ya que no hay salvedad en la aplicación de lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley.

Pero en el caso de los trabajadores del deporte existe una prima que legalmente debe pagársele y que es caso único dentro de las disposiciones de la Ley; es la prima por transferencia, ya que el artículo 296 Frac. III dispone que en los casos relati--vos, el deportista tendrá derecho a cuando menos el 25% del mon

to de la transferencia, que se incrementará con el 5% por cada año de antigüedad en el servicio, hasta llegar al 50%.

TRANSFERENCIA

La transferencia constituye a nuestro juicio una sesión de derechos sobre un contrato; no se trata de la venta del hombre en sí, sino del derecho de utilización de los servicios. Es un caso -- que únicamente se da en la relación de trabajo deportivo.

El artículo 295 de la Ley de hecho autoriza la transferencia, pero sujeta a que el deportista profesional está conforme; sin ese consentimiento no podrá operar.

Para tales efectos son aplicables las disposiciones del artículo 196 a que antes nos referimos, que señala que la empresa o club deberá dar a conocer las cláusulas relativas del contrato o reglamento que autorice la transferencia y sus condiciones (Frac.- I). Se supone que ese reglamento o cláusula debe de dársele a conocer al ser contratado, ya que será una de las partes esenciales del contrato; tal vez deberíamos decir que no es sólo el dársele a conocer, sino que se debe incluir en el texto del contrato de trabajo-deportivo.

El Dr. Trueba Urbina, en sus comentarios a la Ley, señala que no se trata de una "venta" del deportista, lo que repugana por tratarse de seres humanos y con lo que acabó de hecho el artículo -

123 Constitucional, sino de legalizar un acto frecuente y dar - participación de voluntad y económica al trabajador.

JORNADA

El artículo 298 que se refiere a obligaciones especiales de este tipo de trabajadores, el concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por - la empresa y concentrarse para los eventos y funciones (Frac. - II) así como efectuar los viajes para los eventos o funciones, - según las disposiciones del club o empresa. (Frac. III).

Es de pensarse que el trabajo del deportista profesional no es - solamente la presentación ante el público, sino también esa -- preparación adiestramiento; el tiempo que para ello dedica constituye con toda seguridad la jornada, como también la constituye el viajar o el concentrarse, estando a disposición del em--- pleados, para la celebración de los eventos o funciones. (26)

10.- DE LOS TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS

El Teatro, como algunas otras actividades humanas, nace con la propia sociedad; las primeras representaciones derivan de actos al culto de los dioses, transformándose después en formas de desarrollo cultural, constituyéndose en manifestaciones del Arte, para ir transformándose después en simples actos de diversión y

(26) Miguel Canton Moller. Op. cit. p. 136, 137, 139, 143 y 146.

llegando a ser, como sucede en la actualidad, trabajo para un importante grupo.

En un principio, cuando las representaciones eran formas de pleitesía, quienes tomaban parte en ellas lo hacían como un honor, sin recibir estipendio alguno por ello; calzar el coturno, aparecer en escena, eran actividades derivadas de preferencia personales y honores sociales; no se obtenía tampoco lucro por la presentación de tales representaciones.

Posteriormente, cuando las transformaciones sociales hacen aparecer otras formas de convivencia, son las corporaciones, los gremios y las fundaciones municipales y reales, preferentemente en Alemania, las que impulsan el teatro y es entonces probablemente que empiezan a aparecer los actores remunerados.

Al comienzo del renacimiento los actores eran mal vistos en sociedad; pues se estimaba como una actividad un tanto denigrante e inmoral, al grado de llegarse a prohibir la inhumación "en sa grado" de los cadáveres de actores.

Entonces aparecen algunos grupos o "compañías teatrales" que deambulaban por los países europeos; los trashumantes existieron especialmente en Italia y sostienen su vida sobre la base de repartirse proporcionalmente los ingresos bajo un sistema parecido a nuestras actuales cooperativas. A la fecha subsiste y con mucho prestigio una de esas cooperativas. "La Comedia Fran-

cesa" que fue fundada por Juan Bautista Coquelón, "Moliere", si que el mismo sistema de repartición proporcional de los ingresos para su subsistencia.

Es por esos espectáculos, que constituyen grandes empresas que utilizan la actuación por materia prima, como sucede en la presentación de actores y músicos en lugares variados de diversión, como lo son los Centros Nocturnos, Carpas, etc., o bien actúan especialistas en la diversión, que se ha venido a aclarar la figura del actor y del músico como verdaderos trabajadores; ahora se ha dignificado totalmente esta humana actividad y la Ley Federal del Trabajo, pasando sobre disposiciones especiales, termina por definirlos; los actores y los músicos sí son trabajadores.

El capítulo XI del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo se dedica precisamente a los trabajadores que son actores o músicos. Así el artículo 304 señala que les es aplicable la disposición de tal capítulo a quienes actúan en teatros, cines, -- centros nocturnos, o variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabaciones o en cualquier otro local donde se transmita o fotografe la imagen del actor o del músico o se -- transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que -- sea el procedimiento que se use.

No se define a los patrones, pero debemos entender que se trata de aquellas personas que hacen la presentación de los espectácu

los o de las publicaciones o emisiones de discos, cintas o películas, un negocio al que se dedican.

Este tipo de trabajo exceptúa lo dispuesto en el Artículo 39 - de la Ley; es decir, que puede darse por terminadas las relaciones de trabajo aún cuando subsista la materia de trabajo. - Esto creemos que debe entenderse en virtud de que mientras está funcionando por ejemplo un teatro, subsiste no solamente la posibilidad, sino inclusive la necesidad de sustituir actores según cambie el espectáculo u obra presentados. Esto es aún más notable en el caso de lugares como los centros nocturnos - en que precisamente el éxito frente al público es la frecuente variación del espectáculo, de allí el nombre de "variedades".

Con la misma base del tipo de contratación de que se trate, el salario también puede ser fijado por el número de presentaciones, por unidad de tiempo, por temporada o por función, es decir, con absoluta libertad al respecto.

SIETE DIAS

Ignoramos el porque se omitió integrar en el capítulo lo relativo a una costumbre, que como tal tiene carácter ya de Ley entre los miembros del gremio artístico y se conoce precisamente como "los siete días".

Cuando los actores o músicos han sido contratados para una tem

porada, confiándose el éxito económico de la misma y resulta - que por cualquier causa, desde luego no necesariamente imputable a una de las partes de la relación laboral, el éxito no es el esperado y se ve el empresario en la necesidad de suspender la temporada o cuando por cualquier causa ya no desea que algu no de los contratados continúe trabajando, le da el aviso o el preaviso con siete días de anticipación o más simplemente le - paga el salario de esos siete días y le avisa que no continuará el trabajo y así termina esa relación, sin otra responsabilidad para el patrón.

La costumbre de "dar los siete días" no está reservada al patrón. Los trabajadores y ello es muy frecuente también tienen esa posibilidad. Dan el preaviso al patrón cuando deja de convenirles por cualquier causa seguir trabajando a sus órdenes y vencido el plazo se retiran, por supuesto sin mayor responsabilidad. La necesidad de este preaviso deriva del hecho de que, sin él pudiera retirarse un actor, podría ocasionar la suspensión de las presentaciones con el consiguiente perjuicio para los demás trabajadores.

Cuando se trata de trabajo en "gira", cuando las presentaciones son fuera del lugar de residencia de los actores, el preaviso, - por cualquiera de las partes debe darse, según la costumbre, -- con quince días de anticipación, partiendo de las mayores dificultades que se podrían presentar para la sustitución o para el regreso del actor.

11.- DE LOS TRABAJOS A DOMICILIO.

Cuándo se inicia la actividad laboral en el domicilio del trabajador, es decir, la actividad para satisfacer necesidades propias ocasionaron la aparición de excedentes que después puso a la venta. Pero ésta, que ahora sería considerada como Industria Familiar y a la que la Ley dedica capítulo especial, aunque muy corto, no se equipara al "Trabajo a Domicilio".

En nuestro país, en las capitales más industrializadas, existe en muchas ocasiones el trabajo a domicilio; el cual es desarrollado por mujeres y también por menores de edad no autorizados legalmente a ello. Es muy frecuente encontrar este tipo de trabajo en la industria del vestido, donde las mujeres, sin abandonar las tareas de atención hogareña, la vigilancia de hijos pequeños, en sus ratos libres dedican a trabajar para fábricas -- utilizando sus propias máquinas de coser.

Cabanellas (Contrato de Trabajo.- T-IV. Pág. 193) dice que el trabajador a domicilio "no se halla en estado de subordinación jurídica, pero si en relación de dependencia económica y técnica" respecto de su patrón. Es cierto que no existe esa subordinación, en el sentido de que este tipo de trabajador carece de jornada fija o de horarios de entrada, pero es indiscutible que realizan el trabajo conforme a las normas o instrucciones del patrón y además se encuentran dependiendo de él respecto del sa

lario o percepción que por su trabajo obtiene, el cual es, por lo general a destajo, esto es por pieza.

Algunas personas piensan que se trata de un trabajo con ciertas ventajas para el trabajador, ya que no tiene horario ni está vigilado en su jornada, pero esto reporta perjuicios ya que la -- falta de trato continuo con los compañeros, y el conocimiento -- de ciertas ventajas o privilegios que reporta la unión de los -- obreros, deja de crear en éstos los convenientes lazos de solidaridad y facilita además la explotación, ya que los precios -- que se fijan por la unidad de destajo o el salario, es por debajo de los normales.

El artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, define -- el trabajo a domicilio como "el que se ejerce habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él sin vigilancia, ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo".

Se establece además, que trabajador a domicilio es aquel que trabaja personalmente o con la ayuda de su familia, para el patrón. Debemos de entender que como se trata de labores desarrolladas en el propio hogar del trabajador, no es más que natural que -- reciba la cooperación y ayuda de otros integrantes del -- núcleo familiar para así poder incrementar los ingresos en -- beneficio de todos. Fue conveniente el hacer este señalamiento, ya que muchos empleadores se excepcionaban diciendo que no se trataba de un trabajo realizado personalmente por el traba-

jador, por lo que no se daban las características del Contrato de Trabajo.

La otra parte del contrato o de la relación de trabajo, está definida en el artículo 314, será patrón para los efectos de esta relación jurídica aquellos que proporcionen el trabajo, ya sea que así mismo lo hagan con los materiales o útiles de trabajo y con independencia de la forma de pago del salario.

Los patrones deberán de llevar un "Registro de Trabajadores a Domicilio" de los que les presenten servicios, en los que contarán los datos también necesarios, como son el nombre y domicilio del trabajador, sus generales, días de entrega y días de pago, material del trabajo, y todos los demás datos que se consideren necesarios en los Reglamentos.

El Artículo 318 de la Ley, establece que las condiciones de trabajo a domicilio se harán constar precisamente por escrito y -- que una copia de ellas será entregada a la Inspección de Trabajo, conservando un tanto cada una de las partes interesadas.

La inspección de Trabajo deberá revisar el documento, que se -- le presentará en plazo perentorio (3 días) mismo de que dispondrá para calificarlo y en caso de ser ilegal alguna o algunas -- de sus disposiciones, lo rechazará para su modificación. (Art.-319).

COSTURERO(A) EN CONFECCION DE ROPA EN TRABAJO. " Entendiéndose --

por tal a quien se le entrega material habilitado para la costura que va a ejecutar; utiliza máquina de coser (propiedad -- del trabajador, del patrón o de un tercero) de cualquier tipo, accionada por medio de pedal o eléctrica, efectuando la costura sin la vigilancia o dirección inmediata del patrón, según -- la orden de trabajo respectiva; y hace entrega al patrón de -- las prendas confeccionadas...".

"TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN UNA O VARIAS DE LAS ACTIVIDADES -- COMPRENDIDAS EN LA DEFINICION DE UN OFICIO O TRABAJO ESPECIALIZADO PARA EL QUE SE FIJO SALARIO MINIMO PROFESIONAL". Se considera que *debe recibir el Salario Mínimo Profesional*, aún -- cuando el patrón para obtener una mayor productividad distribuya la labor entre varios trabajadores, los que a su vez de esa manera adquieren un mayor adiestramiento perfeccionando su técnica que se refleja en un grado más elevado de su rendimiento -- en el desempeño de las actividades comprendidas dentro de la -- definición; se considera además el hecho de que el patrón al -- recibir en su beneficio los resultados de algunas de esas actividades de la especialización que se encuadra dentro del ofi--cio de que se trata, no puede, en contrario, afectar al traba--jador en el derecho de percibir la retribución mínima profesio--nal" (27)

12.- DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

(27) Miguel Canton Moller. Op. Cit. Pág. 157, 158, 160 y 165.

El trabajo de los que prestan servicios como su nombre lo indica, en el propio domicilio de una persona o familia como dice - la Ley mexicana "en el hogar", que han sido conocidos como "Domésticos", ha existido por largos siglos.

Mientras exista alguien que no deseando realizar ese trabajo en su casa (domus) busque quien lo realice por él, mientras existan personas que requieran de cubrir sus necesidades sin tener conocimientos especiales y se vean obligadas a trabajar en las labores que si conocen las de la casa, existirá el trabajo doméstico.

Si ahora se ve o se veía, con desdén este tipo de trabajo, no siempre ocurrió así, en la época en que las labores manuales -- eran vistas con desprecio, el trabajo de los domésticos, por -- ser realizados muy cerca de los señores, era motivo de orgullo para ellos y respetado y envidiado por no pocos. Recordemos que aún los nobles tenían por orgullo ser los sirvientes del Monarca y que muchos de los títulos nobiliarios están fundados en ese tipo

de servicios.

Desde mucho tiempo ha, también se emitieron reglamentos y disposiciones sobre ese tipo de trabajo realizado en el hogar ajeno. Algunas ordenanzas municipales de Madrid del año 1614, relativas al trabajo doméstico, en las que se creaban las "Casas de Madres Mozas" y se establecían obligaciones para las sirvientas.

Las Leyes de Indias, Ley XIV-Tit. 12, Lib. 6 y la Ley XXI Tit.-13 Lib. 6, señalan algunas obligaciones y derechos de las mujeres en servicio doméstico, como el poder hacer vivir con ellas al marido, y la segunda obliga al patrono a proporcionarles - - atención médica en caso de necesidad y a costear el entierro si mueren a su servicio. Las partidas también se ocupan de ello, - establecen un plan de pre-aviso y señalan la posibilidad de des-pedido por infidelidad.

CONTRATO DOMESTICO

El contrato o relación de trabajo entre los patrones privados y los trabajadores domésticos tipificado y reglamentado desde la Ley Federal del Trabajo de 1931; ahora bien, en esa Ley (Art. - 129) se daba una definición de "doméstico"; señalando que se -- trata de la persona de uno u otro sexo que desempeñe las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una ca-sa u otro lugar de residencia o habitación. A continuación

aclara que no se aplicarán las disposiciones de ese capítulo, sino las del Contrato de Trabajo en General, a los "domésticos" que prestan sus servicios en hoteles, fondas, hospitales y --- otros establecimientos comerciales similares.

La Ley de 1970 en su artículo 331 contiene la definición de -- trabajador doméstico: "Trabajadores domésticos son los que --- prestan los servicios de aseo, asistencia, y demás propios e -- inherentes al hogar de una persona o familia".

La nueva Ley, consideramos que en forma muy atinada, aclara -- que se trata de verdaderos trabajadores, sujetos del Derecho - del Trabajo, si bien su contrato tiene algunas características que lo incluyen en el capítulo de los trabajadores especiales.

La jurisprudencia ya había establecido determinadas caracterís- ticas especiales que identifican debidamente como trabajadores a los domésticos, como por ejemplo, el derecho a percibir sala- rios por vacaciones y a gozar de ellas. Así lo fijó la Supre- ma Corte de Justicia.

"No hay disposición legal que establezca que los domésticos no tengan derecho a vacaciones y a su pago. Muy por el contrario, de conformidad con lo establecido por el artículo 41 de la Ley Laboral, rigiéndose también en el trabajo de los domésticos -- por las reglas generales de la Ley, es indudable que debe reco-

nocérseles ese derecho".

Siendo aplicable a estos trabajadores lo dispuesto en lo general por la Ley respecto de los descansos, es obvio que tienen derecho al descanso semanal, en los mismos términos que todos los trabajadores y que si laboran en domingo debe gozar de la prima del 25% sobre el salario de ese día, más disfrutar del descanso en otro día, dentro del plazo legal.

Todo trabajo subordinado tiene la compensación que es el salario; la Ley Federal del Trabajo señala como una obligación especial el pago del salario precisamente en moneda del cuño corriente. Pero en el caso de los trabajadores domésticos, por la tipicidad de su trabajo, se establece una modalidad: está permitido pagar una parte del salario en alimentos y habitación.

El artículo 334 de la Ley así lo permite, pero estas prestaciones no pueden cubrir el total del salario. Debe pactarse y pagarse una parte en efectivo y la habitación y el alimento correspondiente a una cantidad igual al 50% de ese salario en efectivo; en el caso de que únicamente se proporcione una de ellas, debe, por lógica, considerarse incrementado el salario en 25% nada más.

"La circunstancia de que la Ley prevea como una obligación de los patronos para los domésticos el proporcionarles habitación

y alimentos, no es característica necesaria para calificarlos, pues estas prestaciones pueden no ser pactadas ya que así lo permite la fracción II del artículo 130 de la Ley Laboral".

A contrario sensu, cuando se quiso señalar esa característica-- respecto de trabajadores mozos de hotel, para equipararlos a los domésticos la Suprema Corte de Justicia opinó:

"...Además, porque aún dentro del supuesto que le hubiera proporcionado dicho alimento al trabajador, ello no podría computarse como parte del pago del salario y en proporción de un -- 50% de dicha percepción, pues tal sistema no es permitido tratándose de establecimientos como el mencionado, en el que sería necesario pactar, en cualquier eventualidad con el trabajador, la compensación que pueda representar la proporción de -- uno, dos o los tres alimentos por día, como parte del salario".

Esta solución viene a justificar aún más la existencia de un contrato especial respecto del trabajo doméstico.

Deberá poner los medios para que el trabajador doméstico a su servicio concorra a recibir la instrucción general que señalan las autoridades. A la fecha y a falta de esa disposición debe vigilarse que estos trabajadores concurren a recibir la educación primaria, que es obligatoria, si no la han cursado.

Como estos trabajadores no estaban comprendidos dentro del régimen de la Seguridad Social, la Ley (Art. 338) señala la obligación al patrón de pagar en caso de enfermedad no derivada del -- trabajo un mes de salario. Si la enfermedad no es crónica y ya le ha prestado servicio cuando menos por seis meses deberá asistirlo durante tres meses o hasta que pase a un servicio asistencial.

Si, estando al servicio de alguna persona, el trabajador fallece sin análisis de la causa, deberá pagar el sepelio el patrón.

Estas disposiciones apenas rebasan las contenidas como antes habíamos dicho, en las leyes de Indias; pero cuando menos hay un -- progreso para los trabajadores domésticos.

El artículo 342 establece el derecho del trabajador de dar por -- terminada la relación de trabajo con un pre-aviso de ocho días, -- lo que debe entenderse como una obligación de su parte también -- como no existe la posibilidad de una sanción a la falta de esta notificación previa al patrón, lo general y corriente es que só -- lo dejen de presentarse a reanudar su trabajo o lo abandonan.

Por lo que se refiere al patrón ya decíamos que puede hacerlo -- sin causa pagando las indemnizaciones señaladas en la Ley para -- los casos generales.

Si el trabajador se inconforma carece del derecho a la reinstala

ción. Es efecto, no existe protección a la estabilidad en el trabajo en este tipo de relaciones, porque vendría a ser muy molesto y tal vez imposible el convivir entre patrón y trabajador si ya el primero de ellos no está conforme. El artículo 49, al señalar las excepciones del derecho a la reinstalación, en su fracción IV menciona al servicio doméstico (28).

13.- DEL TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.

Como algunas otras instituciones, la hospedería, lo que hoy conocemos como tal, que es el negocio de proporcionar habitación mediante el pago a viajeros u otras personas que así lo requieran, tiene su origen en una actividad clerical. La hospedería se designaba a las habitaciones que en las comunidades religiosas existían para dar alojamiento a la gente de paso, y a los miembros de la misma orden religiosa que viajaban hacia otras plazas.

La hospedería en la actualidad ha llegado a tener una gran importancia económica, existiendo varias empresas de las llamadas transnacionales que se dedican a esta actividad; así no es raro encontrar en países distantes hoteles con los mismos nombres y si es posible, con los mismos servicios.

(28) Miguel Canton Moller. Op. cit. p. 173, 174, 179 y 180.

En México, en los últimos treinta años, la hotelería ha devenido en una de las actividades económicas más importantes, tomando en cuenta que el turismo, a cuya atención están dedicados en su mayoría, constituye una de las industrias más importantes -- por la cantidad de divisas que proporciona al país.

De hecho es una forma de exportación sin que el producto salga del país; vendemos servicios y mostramos las bellezas mexicanas, su hospitalidad, el folklore y todos los valores históricos, y nosotros acostumbramos a convivir con nuestros visitantes, que al conocer nuestra cultura y costumbres, también nos enseñan la propia. Es una manera de lograr un mejor entendimiento con los pueblos que nos visitan, de integrar un mundo cada vez más necesitado de amistad y de ayuda mutua.

Así como los inversionistas crean con su actividad económica la estructura material necesaria para el desarrollo de la industria turística, así los trabajadores aportan su actividad personal, su capacidad de trabajo y su conocimiento del servicio.

Las relaciones de trabajo surgen pues, en forma natural y necesaria, pero son de tal manera especializadas que no es posible que estén regidas únicamente por las disposiciones generales de la Ley; el desarrollo del turismo en México ha obligado a la existencia de normas laborales especiales y así la Ley actualmente en vigor incluye un capítulo dedicado a los trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogo-

gos.

El artículo 344 señala que las disposiciones del capítulo son aplicables a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Es decir, hace un señalamiento únicamente enunciativo y no limitativo.

La Ley no hace especial determinación de quienes son los patronos en esta relación de trabajo, pero es obvio que serán aquellos que tengan el manejo u operación económica del negocio de que se trata; en el caso de arrendatarios de los edificios del hotel el propietario será responsable solidariamente con el arrendador, ya que en todo caso el objeto final de su inversión es la operación de un negocio de hotelería.

Pero no sucede lo mismo cuando se trata de negocios como restaurantes, cafés, bares, etc. que pueden ser instalados en cualquier tipo de edificación, si acaso con alguna adaptación. En esos casos es el patrón quien opera el negocio, pero no le es solidario en las responsabilidades el propietario del inmueble, en caso de que sea diferente persona.

El capítulo que estamos comentando, por la escasez de disposiciones que contiene, parece estar dedicado principalmente a establecer condiciones salariales.

En efecto, los artículos 345, 346, 347 y hasta el 348, están dirigidos a percepciones de los trabajadores.

Se señala que es la obligación de las Comisiones del Salario fijar los mínimos que deberán percibir los trabajadores de este ramo; se considera que por su especialización, deben percibir los llamados mínimos profesionales cuando menos.

Dentro de las definiciones de trabajadores con derecho a salarios mínimos profesionales se encuentran ya comprendidos, receptionistas en general, encargados de bodega o almacén, cajeros de máquinas registradoras, cantineros, preparador de bebidas, camarera en hoteles de primera y segunda categoría, cocineros o "mayoras", faltan muchos, notablemente los trabajadores de servicio de comedor (meseros o camareros, ayudantes o garroteros) que son abundantes.

Sin embargo, como existen organizaciones sindicales que los agrupan, a través de la contratación colectiva se ha logrado obtener salarios adecuados.

El artículo siguiente señala que la propina, es decir, una gratificación adicional que el cliente entrega al trabajador, forma parte del salario, sin que los patrones tengan derecho a participar de ello.

La propina no es más que una entrega de alguna cantidad en efec-

tivo que se hace al trabajador por la satisfacción de el trabajo recibido, pero debemos entender que el trabajador percibe un salario, que le paga el patrón precisamente por hacer ese trabajo y hacerlo bien; consecuentemente no existe una justificación ni moral, ni laboral para la propina. Aún no hace mucho tiempo veíamos en algunos restaurantes de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, recomendaciones de abstenerse de dar propina que "denigra a quien la da y ofende a quien la recibe". - Esto solamente como comentario.

El artículo 348 dice que la alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.

Si consideramos que existe una obligación, no señalada ni tampoco impuesta en ningún otro artículo de la Ley, de que a los trabajadores de estos establecimientos se les proporcione alimentación con cargo al patrón. Esta alimentación debe constituir, para los efectos del salario, un incremento del mismo.

No especifica cuantos alimentos debe proporcionar el patrón, pero partiendo de la base de que un trabajador no puede estar más allá de una jornada legal en el establecimiento, sin tomar alimentos, consideramos que debe entenderse que le proporcionará el alimento que corresponda a la hora de la jornada. Como en el caso de los domésticos, la interpretación jurisprudencial -

cial ha sido que los alimentos (los tres) constituyen un incremento del 25% sobre el salario, eso deberá servir de base para establecer el aumento en el caso de estos trabajadores.

La única obligación especial que la Ley crea a estos trabajadores es la de tratar con "esmero y cortesía" a la clientela del establecimiento.

14.- DEL TRABAJO DE LA INDUSTRIA FAMILIAR

Nuestra Ley, al igual que la anterior, no establece disposiciones especiales respecto al trabajo de los talleres familiares. Se limita (art. 352) a señalar que a los talleres familiares no les son aplicables las disposiciones de la Ley, salvo las de higiene y seguridad.

En el artículo anterior define como talleres familiares aquellos en que únicamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes o descendientes y pupilos.

La idea general que informa la Ley y que es común a otras legislaciones es que se trata de un trabajo cuyo resultado re-
vierte en la propia familia que lo realiza, es decir, que no priva en los talleres familiares la idea del lucro, como sucede en la industria en lo general.

Sin embargo, la posibilidad de que colaboren en ella algunas personas no exactamente de la familia como son los pupilos podría modificar en parte el criterio. (29)

Según la definición del diccionario, pupilo es aquel que está alojado en el seno de una familia, por un precio.

Quizá el precio en este caso sería la prestación del trabajo y en esa situación ya se trataría de una explotación injusta.

Una vez excluida la Industria Familiar de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, solamente se señala que deberá cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene del trabajo.

Se confía a la inspección del trabajo el que vigile el respeto para tales normas, para lo cual seguramente encontrará similares dificultades a las que señalamos respecto del trabajo a domicilio.

(29) Miguel Canton Moller. Op. Cit. Pág. 187, 188, 190 y 191.

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

PRIMERA.- Se debe entender que el Derecho del Trabajo no se refiere a todos los trabajos sino específicamente al trabajo subordinado; aún cuando en el lenguaje jurídico la acepción derecho del trabajo corresponda al trabajo subordinado; hay que reconocer que no sólo es una legislación sino todo un derecho, es decir, un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo.

SEGUNDA.- En la antigüedad no se conocían los trabajos especiales tales como los trabajadores de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, los deportistas, los actores y los músicos, ya que no habían surgido como tales o bien no se necesitaban dichas especialidades. En la Nueva España; las instituciones como la encomienda y los repartimientos, fueron organizados para regular los trabajos especiales de los indígenas, tal es el caso de la minería, el laboreo de la tierra, el cuidado del ganado, etc.

TERCERA.- Para tener disposiciones y reglamentos de los trabajos especiales en la Ley se tomaron en cuenta dos circunstancias, primero la existencia de esos trabajos especiales, y por otro lado la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

CUARTA.- Los primeros años de independencia en México no lo fueron de libertad de trabajo, porque ésta, no estaba reconocida como Derecho Público Individual. En el aspecto literario la Constitución de 1824, la primera vigente, fue una Constitución negativa; porque no se reconoció la posibilidad de ejercitar la libertad de trabajo, porque ésta no existía como tal dentro del marco jurídico fundamental; no existía una garantía ante el gobierno para hacerla valer en un momento determinado.

QUINTA.- Para que un empleado se considere como de confianza no basta que así lo considere el contrato, porque el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente quienes deben considerarse como de confianza y tratándose de un precepto, este no pierde su valor, y toda convención en contrario, debe tenerse por no puesta. El mismo artículo establece varias funciones que deben tener categoría de confianza. Las labores a que se refiere pueden o no coincidir en la misma persona, pero basta que realice una de ellas para obtener tal carácter.

SEXTA.- Pasado el período de esclavitud en la época de la industrialización, cuando los barcos son utilizados comercialmente para el transporte de mercancías y productos varios para los mercados mundiales, por negocios o por conocer otras latitudes viajan por este medio, han dado lugar a la aparición de las relaciones obrero-patronales, derivadas de la navegación. La Ley Federal del trabajo señala que son trabajadores de los buques todos los que presten servicios a bordo; en algún trabajo por cuenta del -

armador, naviero o fletador.

SEPTIMA.- En el diario oficial del día 30 de Diciembre de 1959 - se publicó el decreto que dió vida al capítulo XV Bis de la Ley Federal del Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas. La multi-plícidad de las relaciones laborales ha ido señalando la necesidad de crear las figuras jurídicas para regularlas; los Contra-tos Colectivos de Trabajo entre los tripulantes y las empresas - fueron los hitos del camino.

OCTAVA.- Se ha dicho que nuestra Revolución Social se hizo sobre el ferrocarril; cuando esto ocurrió las líneas y equipo eran propiedad de extranjeros, ingleses principalmente, fué hasta el año de 1914 que fueron nacionalizados nuestros ferrocarriles, substi-tuyéndose a los directores y jefes extranjeros; el tendido de - las vías, la conservación y mantenimiento y el manejo de los tre-nes son fuente de relaciones de trabajo.

NOVENA.- Los trabajadores de autotransportes no se encontraban - debidamente protegidos, ya que la simple aplicación de la Ley Fe-deral del Trabajo no era suficiente, dada la especial forma en - que se prestaba este servicio. El Legislador de 1970 incluyó el capítulo VI del Título Sexto relativo a estos trabajos se deduce que tomó como antecedentes algunos contratos colectivos que al - respecto habían convenido varias empresas y sindicatos.

DECIMA.- La Ley de Vías Generales de Comunicación señalaba la - existencia de empresas de maniobras, entre las que quedaban in--

cluidos los Sindicatos de Trabajadores; era pues necesario que se definiera quienes son los patrones en este tipo de relaciones laborales; el artículo 268 lo hace en forma clara y expresa. Son patrones las empresas navieras y las de maniobras, los armadores, fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que ordenen a los trabajadores.

DECIMA PRIMERA.- La situación que se observa en casi todos, por no decir que en todos los países Iberoamericanos, es de campesinos sin tierra, mal pagados, peor alimentados, subocupados o con trabajos marginales, casi siempre analfabetas, carentes de servicios asistenciales, sin mayor protección legal, sin órganos o instrumentos aptos para la defensa de sus intereses, ausentes de capacitación técnica para mejorar la explotación de la tierra y sin elementos materiales para ello.

DECIMA SEGUNDA. La Ley define a los trabajadores eventuales que son abundantes en México, se sobrentiende que son aquellos que laboran menos de tres meses al servicio de la misma heredad, del mismo dueño. Los legisladores debieron poner más atención a este tipo de trabajo, tan frecuente y susceptible de ser explotado; como ejemplo tenemos a los cortadores de caña, sin poder ser considerados nunca de planta y sin tener manera de llegar a jubilarse, sin una seguridad futura, sin garantía de indemnización, ni crear antigüedad.

DECIMA TERCERA.- El comercio es la actividad humana más antigua que ha desarrollado el hombre, y a la vez ha sido origen y resultado de las guerras, factor determinante del progreso, instrumento del conocimiento entre los pueblos distantes. Es eminentemente humana, porque ningún otro grupo de animales, ni aún aquellos que han logrado constituir sociedades altamente evolucionadas, - como las abejas, las hormigas, lo practican. Los animales que-- rrean, dominan, explotan, y odian, pero no comercian; les es desconocida no digamos la moneda, sino el simple y rudimentario - - trueque.

DECIMA CUARTA.- El trabajo a domicilio, no se haya en estado de subordinación jurídica, pero si en relación de dependencia económica y técnica respecto de su patrón. Es verdad que no existe esa subordinación porque este tipo de trabajo carece de jornada fija o de horario de entrada, pero es indiscutible que se realiza el trabajo conforme a las normas o instrucciones del patrón y además dependen de el respecto del salario que por su trabajo obtienen, el cual es a destajo; es decir por pieza.

DECIMA QUINTA.- Los trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios e inherentes - al hogar de una persona o familia. La nueva Ley en forma atinada aclara que se trata de verdaderos trabajadores sujetos del Derecho del Trabajo, si bien su contrato tiene algunas características que lo incluyen en el capítulo de los trabajadores especiales. La jurisprudencia ya había establecido determinadas carac-

terísticas especiales que identifican como trabajadores a los do mésticos, como por ejemplo el derecho a percibir salario por vacaciones y a gozar de ellas. Así lo fijó la Suprema Corte de -- Justicia.

DECIMA SEXTA.- La hospedería en la actualidad ha llegado a tener una gran importancia económica, existiendo varias empresas de -- las llamadas transnacionales que se dedican a esta actividad; -- así no es raro encontrar en países distantes hoteles con los mis mos nombres y si es posible, por los mismos servicios.

En México, en los últimos años, la hotelería ha devenido en una de las actividades económicas más importantes, tomando en cuenta que el turismo, a cuya atención están dedicados en su mayoría, - constituye una de las industrias más importantes por la cantidad de divisas que proporciona al país.

Así como los inversionistas crean con su actividad económica la estructura material necesaria para el desarrollo de la industria turística, así los trabajadores aportan su actividad personal, - su capacidad de trabajo y su conocimiento del servicio.

Las relaciones de trabajo surgen pues, en forma natural y neces a, pero son de tal manera especializadas que no es posible que estén regidas únicamente por las disposiciones generales de la - Ley; el desarrollo del turismo en México ha obligado a la exis--

tencia de normas laborales especiales y así la Ley actualmente - en vigor incluye un capítulo dedicado a los trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos.

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

1. Anaya Sánchez, Federico J. Derecho Ocupacional. Editorial N.U.E.V.A.; México 1956.
2. Alonso García, Manuel. Derecho del Trabajo. Tomo I cuarta edición. Editorial Bosch. Barcelona. 1960.
3. Alonso García, Manuel. Derecho del Trabajo. Tomo II cuarta edición. Editorial Bosch Barcelona. 1960.
4. Barajas Montes de Oca, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1984.
5. Bayón Chacón. G. Pérez Botija, E. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta edición. Editorial D. Mariscal Pons. Libros Jurídicos. Madrid. 1964.
6. Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Tomo I. s.p.i.
7. Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Tomo I. Bibliografica Omeba. Editores-Libreros. Libro de -- edición Argentina. Buenos Aires. 1968.
8. Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial Porrúa, S.A. México 1971.
9. Camacho Enriquez, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo

- I. Teoría General y Relaciones Individuales. Bogotá - 1961.
10. Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Práctica. Editorial Trillas. México, 1984.
 11. Cavazos Flores, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza Editorial Trillas. México 1986.
 12. Cervantes Ahumada, Raúl. Derecho Mercantil. 3a. edición México. Editorial Herrero, 1980.
 13. Climent Beltrán, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. Octava edición. Editorial Esfinge, S.A. México, 1985.
 14. Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo. Editorial-Porrúa, S.A. México 1985, primera edición.
 15. De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo dos - sexta edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984.
 16. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1984. Tomo I.
 17. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México 1984. Tercera edición.

18. Galeson, Wally. "La Clase Obrera y el Desarrollo Económico. Editorial imesa Willey, S.A. México. 1965.
19. García Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigesima segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1984.
20. Gide Charles. Curso de Economía Política. Editorial - Anaconda. Buenos Aires. 1944.
21. Golstein, Mateo. Derecho Hebreo a través de la Biblia y el Talmud. Editorial Atalaya, Bs. As. 1947.
22. Guerrero, Enquerio. Manual de Derecho del Trabajo. -- Décima tercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México.- 1983.
23. Mendieta y Nuñez Lucio. El Derecho Precolonial Mexicano México 1937.
24. Moller Canton, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. - México. 1977.
25. Von Kleinwaechter. Economía Política. Barcelona 1946. - Trad. Gustavo Gili. s.e.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Segunda edición preparada por la Secretaría de la Presidencia el 30 de Abril de 1972.
2. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistemizada. Editorial Trillas. Baltasar Cavazos Chena, Baltasar Cavazos Flores y J. Carlos Cavazos, Chena. 19a. edición. México 1986.
3. Ley del Seguro Social. Instituto Mexicano del Seguro Social 1980. Departamento de publicaciones. I.M.S.S.

OTRAS FUENTES

1. Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial Bibliografía - Buenos Aires Argentina. 1967.
2. Encíclicas. "Mater et Magistra. Rerum novarum". quinta edición Ediciones Paulinas, S.A. 19 de febrero de 1978.
3. Memoria del II Congreso de Historia del D. Mexicano. - Universidad Nacional Autónoma de México. México 1981.