



**Los Trabajadores Sujetos a
Reglamentación Especial a la
Luz de la Teoría Integral.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOEL GONZALEZ MUNGUIA

MEXICO, D. F.

1977.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

JOEL GONZALEZ PORRAS

^y
A. ELENA MUNGUA DE GONZALEZ

Quienes con su ejemplo, abnegación y cariño, estimularon mi esfuerzo para forjarme un porvenir.

A mi esposa:

ELVIRA RUIZ DE GONZALEZ,

La dulce compañera de mi vida que hizo de mi hogar un paraíso de felici-
dad.

A mis hijos:

GUADALUPE, ARTURO y ERIKA

Con el cariño más profundo y que sus vidas útiles se proyecten hacia el porvenir deseado.

A mi hermano:

ARTURO GONZALEZ MUNGUA

Para que hoy, como siempre,
sigamos unidos.

A mis sobrinos:

GILDA, JOEL y CLAUDIA

Al Teniente Coronel
FLORENTINO ROBLES FLORES:

Con reconocimiento de su
gran calidad humana.

Al C. Lic.

JOSE ANTONIO VASQUEZ SANCHEZ:

Por su gran ayuda en la dirección y elaboración de esta Tesis, mi reconocimiento y gratitud.

Con profunda nostalgia:
A mi Universidad.

A mis compañeros y amigos.

A mis Maestros:
Con agradecimiento.

Con estimación y sincero afecto a:

Sr. Javier García Paniagua

Lic. Miguel Osorio Ramírez

Lic. Marco Antonio Ndjera Arellano

Lic. Salvador Tapia

Prof. Jesús Corona García

Lic. José Díaz Galindo

Lic. Román Ferrat Sold

Lic. Manuel Barrientos

Lic. Francisco Javier Castillo Rueda

Sr. Manuel Vargas Secades

Lic. Pedro A. Quintanar Rohana

Lic. Domingo Pedrero Tosca

Lic. José Valerio Ruiz Cuevas

LOS TRABAJADORES SUJETOS A REGLAMENTACION ESPECIAL A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL

I N D I C E

	Pág.
CAPITULO I	
LA SITUACION DEL TRABAJADOR MEXICANO EN LA COLONIA	1
CAPITULO II	
LA SITUACION DEL TRABAJADOR EN EL MUNDO EN EL SIGLO XIX	7
CAPITULO III	
LA SITUACION DEL TRABAJADOR MEXICANO EN EL SIGLO XIX	19
CAPITULO IV	
LA CONSTITUCION DE 1917	35
CAPITULO V	
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y AN- TECEDENTES INMEDIATOS ANTERIORES	52
CAPITULO VI	
REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1962	76
CAPITULO VII	
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	90
CONCLUSIONES	125
BIBLIOGRAFIA	127

C A P I T U L O I

LA SITUACION DEL TRABAJADOR MEXICANO EN LA COLONIA

Remontándonos a la época colonial, podemos observar que el indio mexicano, como así lo llamaban los españoles, era víctima de una explotación inicua en su trabajo y en su vida privada, en esa época era un esclavo, y esto aunque triste, era la realidad. El estaba al servicio del rey de España y de los españoles que habitaban la colonia, era sometido a las labores más pesadas y a servirles, ya que se les consideraba bestias de campo.

Si de un modo genérico se entiende trabajar "como todo aquel que adapta su actividad, física o intelectual, a la satisfacción de una necesidad particular", y en sentido privativo o particular se aplica a "todo aquel que presta un servicio de carácter físico, intelectual o de ambos géneros a un tercero por una retribución convenida", es evidente que en la colonia no existían trabajadores, cuando menos los primitivos nativos de México.

El trato al nativo era inhumano y llegaba a tal grado que las encomiendas que tenían por objeto lograr un tributo, encomendados a un encomendadero o comendador, procurando un buen trato a los indígenas, en realidad sólo servía para que éstos fueran explotados sin ningún miramiento o consideración. Obligaban a los mexicanos a cuidar y trabajar sus propiedades.

A tal grado llegaba la explotación a que eran sometidos los mexicanos, que los españoles decían que los hacían trabajar, de día y de noche, para purificarlos, para no dejarlos en la ociosidad que, para ellos, era perjudicial. La persona que no trabajaba no tenía ningún valor, en cambio el que era sometido a la explotación era una persona útil para ellos.

El rey de España, era mal informado acerca de la explotación del indio mexicano, en efecto en esa

época hubo visitas que los españoles radicados en México, hacían a los reyes españoles, con el objeto de informarles la situación del mexicano, así podemos observar que los informes que rindieron sólo fueron un engaño a dichos reyes, ya que no relataron la verdadera situación del mexicano, simplemente fueron a cubrirse diciendo que los repartían con distintos españoles, ya sean altos personajes, militares o religiosos, con el objeto de que teniéndolos más cerca - podían educarlos mejor y enseñarles la religión que ellos profesaban.

Claro que dentro de estas pláticas que los visitantes tuvieron con los reyes de España, no se obtuvo ningún beneficio para los mexicanos, sino que por el contrario engañaron a la reina para que ésta dictara unas leyes, que posteriormente se llamaron las citadas "leyes de Indias".

Antes de que se dictaran las leyes de Indias se formó un consejo, llamado "Consejo de Indias", que fue el encargado de redactar las citadas leyes de Indias.

Desde el prólogo de las leyes se notó el engaño que había sufrido la reina Juana de Castilla, hecho por los miembros del consejo, se podía haber pensado que dichas leyes debían de ir encaminadas al mejoramiento de los mexicanos, pero no fue así, ya que --- realmente lo que sucedió fue darle armas a los españoles radicados en México, para aprovecharse al máximo de los mexicanos, podía atreverme afirmar que este prólogo de las leyes sabía por completo la sed de tiranía de los españoles.

Pasando a analizar las leyes, nos encontramos - que: La primera Ley hablaba sobre el repartimiento de los mexicanos, ordenando que éstos fueran sacados de sus pueblos y traerlos a vivir cerca de los españoles. Este repartimiento, obligaba a los españoles a crearles cuatro casas por cada cincuenta indios - que tuvieran repartidos, estas casas medían 9.14 metros de largo por 4.57 metros de ancho, además se -- les proporcionaba cierto número de metros cuadrados

de tierra (no se señala cuántos eran) para que ellos los cultivaran, se les daba animales y una cantidad de semillas para su comida.

Del texto de esta ley se desprende la esclavitud a que estaban sometidos los mexicanos, ya que ni se les pagaba un salario, ni mucho menos tenían la libertad de vivir cada persona en su propia casa, ya que una sola casa que el español les construía, la tenían que habitar doce personas, agregando que dichas casas eran construidas por los propios mexicanos.

Las dos siguientes leyes, hablaban de la obligación de los mexicanos respecto a los españoles, entre estas obligaciones encontramos: Que antes y después de desempeñar su jornada de trabajo, debían de asistir a una iglesia construída por los españoles, a rezar las oraciones que ellos les indicaban, oraciones que los mexicanos no conocían, ni siquiera -- las entendían.

En la ley que acabamos de analizar encontramos que independientemente de que no se les señalaba un horario de su jornal, pues trabajaban desde que amanecía hasta que anoecía, todavía tenían que cumplir una obligación más que era asistir a la iglesia.

De la tercera ley a la Décima Segunda no se encontró reglamentación alguna, que pudiera tener algún valor, respecto del trabajo de los mexicanos en el tiempo de la colonia.

La Décima Tercera ley de Indias, contenía la reglamentación del trabajo de las minas. Se obligaba a trabajar a los mexicanos en la explotación de las minas cinco meses seguidos, después de estos meses se les daba un descanso de 40 días, que era el tiempo en que se fundía el metal extraído de las minas, tiempo en el cual debían de cultivar las pocas tierras de cultivo que los españoles les daban, transcurridos los 40 días debían de regresar al trabajo de las minas por otros cinco meses.

También la ley señalaba que a cada trabajador de las minas se les entregara semillas, una libreta de carne, cuando ésta escaseaba se les daría pescado o sardinas.

De esta ley se desprende que el trabajador de las minas durante todo el año no tenía ningún descanso, ya que si no trabajaba en las minas lo hacía cultivando las tierras. Además, nunca recibía un salario por su trabajo devengado, dándole solamente semillas y carne, pues el pescado nunca en esa época el mexicano lo conoció y las sardinas que la ley menciona venían en exclusiva de España para los españoles radicados en México.

Posteriormente a la terminación de la redacción de las leyes, hubo una misiva para que se modificaran algunos defectos de ellas, como son: Se obligó a los españoles a pagarles un salario a sus trabajadores, dicho salario consistía en un peso de oro al año por cada trabajador; otra modificación fue que una mujer embarazada que pasara de los cuatro meses de gravidez, no trabajara en la explotación de las minas, sino que se le mandara a desempeñar labores de cocina y de servidumbre.

Bartolomé de las Casas (1) dice: "Que las mujeres indias casadas no sean obligadas de ir ni venir a servir con sus maridos a las minas ni a ninguna otra parte, si no fuere por la voluntad de ellas o si sus maridos las quisieran llevar consigo; pero que las tales mujeres sean compelidas a trabajar en sus haciendas propias o en las de los españoles".

Otra reforma fue que el trabajador mexicano que estaba destinado a la explotación de las minas, debía de trabajar nueve meses seguidos extrayendo mineral y los tres meses restantes del año debían de cultivar sus tierras para poder obtener de ellas algún alimento.

Esta ley fue promulgada en la Ciudad de Valladolid, España, el 28 de julio de 1513.

Como podemos observar del análisis de estas leyes, la situación que prevalecía en esa época, era una clara esclavitud que los españoles radicados en México ejercían sobre los habitantes de este Continente. Las pocas reglamentaciones que en materia laboral encontramos, son simplemente miseria de los españoles hacia los mexicanos.

Es necesario hacer notar en este Capítulo, que el primer fraile que predicó de una manera abierta y sincera a favor del indígena, fue Fray Antón Montesino, provocando la ira de los españoles, al tratar de hacerles notar que el nativo de ninguna manera era una bestia; sino una persona y que por ello era bautizada e inducida a la fe cristiana.

Sería interesante como afirma el maestro Mario de la Cueva, hacer un estudio del derecho del trabajo desde la época colonial, hasta nuestros días, pero esto sería objeto de un tratado especial; sin embargo no quise omitirlo, en este estudio, aunque sea en breves líneas.

Repitiendo lo que dice el maestro De la Cueva - que: "Llama realmente la atención que ese esfuerzo se hubiera perdido y que la revolución de 1910 encontrara a México, desde el punto de vista de la reglamentación jurídica del trabajo, aún más atrasada que en la colonia". (2)

Donde realmente hubo relaciones laborales fue en las corporaciones, que en sus rasgos fundamentales correspondió a la europea.

En efecto, los principales fundamentos de la corporación era una unión de pequeños propietarios y de asimilarla a alguna de las uniones modernas, había que considerarla a las patronales.

Las corporaciones estaban integradas por los maestros, que eran los que dirigían los pequeños centros de producción, los compañeros estaban sujetos a un salario y a un jornal, con la obligación de sacar un producto de calidad, los aprendices no tenían ca-

nonjía alguna, porque simplemente estaban en el taller para aprender, sin recibir nada a cambio.

Albert Camus, en su libro El Mito del Sísifo dice lo siguiente: "los dioses habían condenado a Sísifo a rodar sin cesar una roca hasta la cima de una montaña desde donde la piedra volvía a caer por su propio peso. Habían pensado con algún fundamento que no hay castigo más terrible que el trabajo inútil y sin esperanza". (3)

Continúa Camus (4): "Con respecto a éste lo único que se ve es todo el esfuerzo de un cuerpo tenso para levantar la enorme piedra, hacerla rodar y ayudarla a subir una pendiente cien veces recorrida; se ve el rostro crispado, la mejilla pegada a la piedra, la ayuda de un hombro que recibe la masa cubierta de arcilla, de un pie que la calza, la tensión de los brazos, la seguridad enteramente humana de dos manos llenas de tierra. Al final de este largo esfuerzo, medio por el espacio sin cielo y el tiempo sin profundidad, se alcanza la meta. Sísifo ve entonces cómo la piedra desciende en algunos instantes hacia ese mundo inferior desde el que habrá de volverla a subir hacia las cimas, y baja de nuevo a la llanura.

Sísifo me interesa durante este regreso, esa pausa. Un rostro que sufre tan cerca de las piedras es ya él mismo piedra. Veo a ese hombre volver a bajar con paso lento pero igual hacia el tormento cuyo fin no conocerá. Esta hora que es como una respiración y que vuelve tan seguramente como tu desdicha, es la hora de la conciencia. En cada uno de los instantes en que abandona las cimas y se hunde poco a poco en las guaridas de los dioses es superior a su destino. Es más fuerte que su roca.

"Si este mito es trágico lo es porque su protagonista tiene conciencia. En que consistiría, en efecto su castigo si a cada paso le sostuviera la esperanza de conseguir su propósito. El obrero actual trabaja durante todos los días de su vida en las mismas tareas, y ese destino no es menos absurdo". (5)

CAPITULO II

LA SITUACION DEL TRABAJADOR EN EL MUNDO EN EL SIGLO XIX

Para formarnos un criterio y poder expresar una opinión de esta situación, tendremos que hacer una relación de los derechos de que gozaban los trabajadores en esa época. Para no hacer tedioso este capítulo y hacer una exhaustiva historia de todas las ideas y movimientos de los pensadores de aquella época, simplemente me concretaré a expresar y manifestar los derechos de que gozaban los trabajadores y, los movimientos que tendían a mejorar la situación de ellos.

Esta historia la haremos bajo un orden cronológico para saber cuáles fueron los derechos que a principios del siglo XIX hasta mediados de 1900 tenían los trabajadores en los países europeos, señalando de antemano que sólo mencionaremos a los países que hayan tenido la mayor influencia o el mayor peso posible, respecto a la legislación laboral.

Los países que mayor influencia tuvieron respecto a la materia laboral fueron: Inglaterra, Francia y Alemania; estos tres países son los que principalmente han tenido mayores problemas respecto de los trabajadores y la legislación laboral. Así vemos que estos tres países son los que en esa época tuvieron un mayor desarrollo económico e industrial en relación con los demás de ese Continente y como consecuencia tuvieron los mayores movimientos laborales - causando una gran herida a los gobiernos de esa época y obligándolos a legislar sobre materia laboral, dando a los trabajadores ciertas prestaciones para poder mantener la economía que prevalecía.

En Inglaterra la Revolución Cartista fue la primera que obligó a legislar en materia laboral. El trabajador motivó que los trabajadores se lanzaran en forma directa contra el gobierno y así podemos observar que al hacer la primera máquina de hilados que vino a desplazar en forma material la mano de --

obra, ocasionó que el trabajador se lanzara físicamente en contra del gobierno, quemando las máquinas de hilar y los edificios fabriles.

Este movimiento fue a tal grado importante, que el gobierno en el año de 1812 tuvo que dictar una ley que decretaba la pena de muerte para los que quemaran las máquinas, esta actividad de los trabajadores se fue agregando a tal magnitud que lograron a fines de 1824 que el gobierno les reconociera los Sindicatos, llamados en esa época "Trade-Unions". Se reconoció el derecho de asociarse libremente por disposición legal.

Poco después en el año de 1834, este movimiento cartista en Inglaterra originó que el gobierno decretara una ley que se llamó "Ley de Beneficencia", que en sus principales postulados creaba las casas de trabajo, que eran en realidad casas de explotación para los trabajadores. Ahora bien, en el año de 1848 los cartistas se organizaron y mandaron una carta al Parlamento Inglés, solicitando se legislara sobre materia laboral, toda vez que en las casas de beneficencia existía una explotación injusta para todos los trabajadores como son: jornadas de trabajo excesivas y extenuantes, el pago de sus jornales era miserable y en estas casas no existía en ellas ningún derecho para los trabajadores. Estos movimientos de los Cartistas no tuvieron ningún efecto, ya que el Parlamento Inglés nunca legisló sobre materia laboral lo que provocó un atraso y no hubo ningún beneficio para los trabajadores.

En el año de 1864, era conocido ya el manifiesto comunista en el Estado Alemán, estado que tuvo gran simpatía por él, en estos años apareció la figura de Lasalle que formuló la llamada "Ley de Bronce de los Salarios", que produjo una impresión bastante fuerte en los Estados Europeos y en particular, en Inglaterra.

En el año de 1863 se celebró el congreso convocado por Lasalle, que dio fruto a la formación de la denominada "Asociación General de Trabajadores Alema

nes", que en síntesis tenía los siguientes principios: Que los logros de los trabajadores debían de hacerse en una forma pacífica, llegando a la convicción de las gentes para que por ello se llegara a una reglamentación en materia laboral.

En el año de 1869 se organizó el Congreso de Eisench, del Partido Obrero Social Demócrata, que contenía las siguientes bases: Se hablaba de una lucha para lograr la igualdad de derechos y deberes, es decir, eliminar la denominación de una de las clases, asimismo se hablaba de que el trabajador debía de recibir el importe íntegro de su salario por su trabajo, eliminando así al asalariado, pugnaban porque se crearan cooperativas de trabajadores, también hacían notar de que se señalara una jornada de trabajo norma, reglamentación del trabajo de las mujeres, de los niños. Estas son las principales bases que podemos encontrar en este Congreso.

En julio de 1869, Bismarck hizo unas reglamentaciones bastante completas sobre la materia del trabajo, recopilando todas las ideas existentes hasta esa fecha. Realmente su reglamentación es de carácter individualista y hablaba también del interconvencionismo del Estado. El artículo 105 de esta reglamentación establece las condiciones que deben regir entre los trabajadores y patrones, diciendo que éstas deben de regirse por las pláticas y convenios a que ellos lleguen, pero salvaguardando las disposiciones que la ley establezca, como son: la protección a la salud y a la vida de los trabajadores, normas para regular el trabajo de las mujeres y de los niños, la vigilancia continua en los centros de trabajo.

También podemos analizar dentro de estas reglamentaciones hechas por Bismarck, que el trabajador carecía del derecho al trabajo, pues podía ser despedido por el patrón en cualquier momento, el derecho de coalición era negativo, toda vez que le faltaba el aspecto positivo que lo convirtiera en un derecho, es decir, no negaban el derecho de coalición, pero tampoco le daban la característica legal que lo convertía en un derecho.

Realmente la idea de Bismarck era proteger al trabajador como persona individual, pero no negaba el derecho colectivo de trabajo, mucho menos las del interés profesional, es decir, negaba a los sindicatos realmente lo que se trató de hacer y lo que se realizó fue que la Burguesía Alemana hizo creer que los logros eran una dádiva que ellos les dieron y -- nunca un triunfo de lucha, negaba de antemano la asociación profesional y el derecho a formar Sindicatos.

La situación que prevalecía en Francia en el año de 1870 era la siguiente: Reconocían el derecho ilimitado a la coalición de trabajadores, lo que ocasionó que se formaran gran cantidad de Sindicatos en el Estado Francés, motivando frecuentes movimientos de tipo laboral. El 21 de octubre de 1878 se derogó la Ley de Asociacionistas, diciendo en su artículo: "que quedaban totalmente, prohibidas las asociaciones de trabajadores". (6)

El 17 de noviembre de 1881 Bismarck giró un mensaje al Emperador Guillermo II, en el que solicitaba que se creara el Seguro Social para los trabajadores. En el año de 1883 se crearon los siguientes Seguros en favor de los trabajadores: Seguro de Enfermedades; en 1884 se creó el Seguro de Accidentes, con el cual se descartaba la teoría del Riesgo Profesional en Alemania; en 1889 se logró el Seguro de Invalidez y Vejez. Así observamos que la obra de Bismarck culminó grandemente con la creación de estos tipos de Seguros instituidos en favor de los trabajadores.

Después de la obra de Bismarck, y viviendo plenamente su evolución Inglaterra, se observa el constante crecimiento de los "Trade Unions", que obtuvieron bastantes logros en favor de los trabajadores, -- así en el año de 1862 se firma el primer contrato colectivo de trabajo de los trabajadores de la lana, y en los años de 1871, 1875, 1876 y 1906, el movimiento obrero quedó totalmente garantizado gracias a las ideas de Ruskin y los Favianos.

En Francia en esta época de 1870-1871, el trabajador proletariado creó el partido denominado "La Co

munas de París" con el cual trataron de apoderarse - por completo del Gobierno Francés, fracasando totalmente por falta de ideas y visión política, pero a pesar de ese fracaso, la legislación laboral quedó vigente. En el año de 1884 el Parlamento Francés reconoció el derecho de asociación profesional, creando gracias a ello, los Sindicatos Franceses. Posteriormente, en el año de 1885 se creó la Ley sobre Accidentes de Trabajo, Ley del Seguro Social, entrando éste a una nueva etapa, que fue la Época de la Revolución Francesa, dentro de esta época se reconoció como jornada de trabajo la de 11 horas, reduciéndose después a 10 1/2, hasta llegar a 10 horas, se reconoce el derecho de asociación profesional o sean los Sindicatos Franceses, entra en función el contrato colectivo de trabajo, y se nombra al sindicato que es el representante del interés profesional.

En Alemania en los años de 1889, el Emperador Guillermo II convoca a un Congreso de Derecho Industrial en el que pretendía anunciar nuevas bases para la legislación laboral, pero este Congreso sólo se concretó a dictar simples recomendaciones.

Riechst emprendió la revisión de la antigua legislación laboral, atreviéndose a fijar el descanso semanal; jornada de trabajo, asistencia médica de urgencia, condiciones de higiene en los talleres y fábricas, protección más eficaz al trabajo de las mujeres y los niños, consejos de vigilancia creados por los trabajadores.

El 21 de julio de 1890, se creó una jurisdicción especial para resolver los conflictos individuales de trabajo, pero los conflictos colectivos y económicos no fueron regulados sino hasta la Constitución de Weimar.

En el año de 1891, se celebró en Alemania el Congreso de Eufurt que fue encabezado principalmente por Kaustke, el cual pretendía una nueva legislación de trabajo, bajo las siguientes bases: jornada máxima de trabajo de 8 horas; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; prohibición del trabajo noc-

turno; teniendo la salvedad aquellas industrias que por su naturaleza lo exigieren los servicios públicos; descanso ininterrumpido de 36 horas a la semana; prohibición de las tiendas de raya; inspección en los centros de trabajo, realizada por inspectores oficiales; medidas de higiene, previsión social; derecho de coalición y reglamentación interior de trabajo.

Este programa fue redactado y apoyado por la social democracia que existía en Alemania en esa época. Dicho programa funcionó hasta el año de 1914 en que se rompieron las hostilidades de la guerra, suspendiéndose por tal motivo la creación de la legislación de trabajo y retrocediéndose de nuevo a las bases de Bismarck.

Una vez iniciada la guerra hubo una serie de descontentos por parte de los trabajadores alemanes, lo que originó que el 22 de junio de 1916 se levantara la prohibición de formar asociaciones de trabajadores, culminando con la derogación del artículo 153 de la Ley de Bismarck en el año de 1918.

El 5 de diciembre de 1916 y bajo las influencias de la social democracia, se terminó el proyecto de Ley Penal del Trabajo, que encerraba el germen que más adelante serían las bases de la Constitución de Weimar, como fueron las creaciones de comités de trabajadores y empleados, considerándose éstos como los consejos de empresa que actualmente tenemos. (7)

En el año de 1918 con la Constitución de Weimar, se reconoce la personalidad de los trabajadores, tanto individuales como colectivos, se señala como jornada de trabajo la de 8 horas, ayuda a los desocupados, comités de trabajadores y empleados, reglamentación del contrato colectivo de trabajo y reglamentación del contrato del campo.

En esta Constitución se pueden encontrar los principios del intervencionismo de Estado, pero más que esto, el Socialismo de Estado, ya que hablaba de un progreso colectivo de la Nación aumentando los me

dios de producción y aprovechando al máximo los recursos naturales en favor de la colectividad.

Analizando las principales bases que sobre materia de trabajo esta Constitución establece, encontramos que el artículo 152 habla de una libre contratación de las partes, el artículo 157 señala la protección del Estado sobre los trabajadores en sus derechos; el 158 protege los derechos de los actores, intérpretes, interventores; el 159 señala los principios de la libertad de coalición para el mejoramiento de las condiciones de trabajo; el 161 señala la creación por parte del Estado en cooperación con los trabajadores de los seguros de salud, de la capacidad del trabajo, de maternidad, vejez, invalidez y accidentes de trabajo; el 162 obligaba a una reglamentación internacional de trabajo, con el objeto de garantizar un mínimo de derechos para los trabajadores en todo el mundo; como vemos, el Estado Alemán juega un papel importante dentro de la legislación de trabajo, ya que éste da una protección a los trabajadores y a la vez, trata de crear un organismo de carácter internacional que creara o garantizara las principales bases sobre las cuales debía sujetarse la contratación de un trabajador, es decir, garantizar el mínimo de derechos que un trabajador en cualquier parte del mundo debía de gozar.

Esta protección del Estado dio origen a que los trabajadores obtuvieran grandes logros como son: que se reconociera como institución jurídica tanto a la huelga como al paro. También se creó lo que se llamó la coalición de trabajadores y patrones, creada con el objeto de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo, reconociendo con ello el derecho a la asociación profesional.

La Constitución de Weimar tuvo tal repercusión que la mayoría de los países reconocieron como un derecho a la huelga y al paro, reconociendo también la previsión social, protección al derecho individual de trabajo, creaciones de cuerpos de vigilancia para mantener la higiene en los talleres y fábricas, jornada de trabajo de 8 horas, descanso semanal, vaca-

ciones, protección al trabajo de las mujeres y de --
los niños y protección al salario.

En Francia con los acuerdos de Matignon, se re-
conoce expresamente el derecho de asociación profe--
sional dándole tal importancia a este organismo, que
le conceden el derecho de celebrar los contratos co-
lectivos de trabajo, vigilar el cumplimiento del mis-
mo. A la huelga y al paro les restan fuerza, dicen-
do que en caso de conflicto y antes de llegar a ----
ellos, el Estado intervendría para solucionar dicho
conflicto, se reconoce el derecho individual de tra-
bajo, concediéndole ciertas garantías, esto se hizo
así porque el trabajador francés, no se entregó cie-
gamente a los sindicatos franceses, quedando sin ---
efecto las cláusulas de exclusión en los contratos -
colectivos de trabajo, ya que el patrón podía contra-
tar libremente a trabajadores que no fueran miembros
del sindicato con el cual tenía firmado el contrato
colectivo de trabajo.

Estos acuerdos crearon los congresos de trabajo
y a la vez las comisiones mixtas, que eran los encar-
gados, el primero de proyectar reformas a las leyes
de trabajo, y los segundos, de reglamentar las pláti-
cas de los trabajadores y patrones en relación con -
los contratos colectivos de trabajo.

También se creó el Tribunal de Arbitraje, el --
procedimiento que se seguía ante este organismo, era
el siguiente: Contenía tres etapas, la primera era
la Conciliación que se llevaba a cabo ante la Comi--
sión Departamental, la segunda etapa se llevaba a ca-
bo ante la Comisión Mixta Paritaria, y la tercera an-
te la Comisión Interprofesional de Conciliación. Tam-
bién se imponía en forma obligatoria el arbitraje --
con el objeto de solucionar los conflictos de traba-
jo.

Estas leyes o acuerdos de Matignon se expedie--
ron en los años de 1936 y 1938.

DOCTRINAS SOCIALES

Dentro de las doctrinas sociales que tuvieron importancia para la creación de un derecho del trabajo, encontramos las siguientes: Socialismo Utópico, Materialismo Histórico, el Intervencionismo de Estado, el Socialismo de Estado, y la Doctrina Social de la Iglesia Católica.

El Intervencionismo de Estado, habla de la explotación de que eran objeto los trabajadores, siendo una necesidad el reglamentar el trabajo, pero esta doctrina indicaba que las reformas debían de obtenerse por medio de métodos pacíficos, y obtener de la burguesía que era la que ejercía esa explotación en forma graciosa una reglamentación del derecho del trabajo.

Esta doctrina sí reconocía la injusticia a los trabajadores, pero los métodos que daba para solucionarla no eran los adecuados ni los indicados para la época en la que se vivía.

El Materialismo Histórico, pretendía la abolición de la propiedad privada y del capitalismo que en esa época existía para dejarles mayor libertad a los trabajadores que eran explotados. Es decir, -- Marx que era el principal exponente de esta doctrina, viendo que los trabajadores eran explotados en forma brutal, debía de liberarse y crear fuerzas de choque en contra del capitalismo y de los terratenientes -- que los dominaban.

El Intervencionismo de Estado, elaborada por La band y Jellineck decían que el Estado debería de intervenir en las relaciones obrero-patronales, con el objeto de evitar que una de ellas, la más fuerte, se aprovechara de la otra, es decir, esta doctrina tenía a acabar con la explotación que el patrón ejercía sobre el trabajador, por medio de la intervención del Estado. Esta intervención del Estado tenía la creación de una nueva legislación del derecho del trabajo y acabar por completo de la explotación del Trabajador.

Estos autores justifican la intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales, arguyendo que los trabajadores formaban parte del Estado, ya que integran uno de los elementos del propio Estado que es el pueblo, y su obligación era vigilar las relaciones que éstos tenía con los patrones.

El Socialismo de Estado que sus exponentes fueron Roberthus y Lasalle, esta doctrina respetaba el derecho a la propiedad privada, pero teniendo una economía dirigida por el propio Estado, controlar los medios de producción por medio del Estado, para que éstos no sean aprovechados por unos cuantos, que en este caso eran los patrones, sino que también fueran aprovechados por los trabajadores.

Encuadra el derecho del trabajo dentro de la economía de un país, arguyendo que este derecho del trabajo es una de las formas de reglamentar la distribución. De aquí nació el principio de participación de los obreros en las utilidades de la empresa. Esta ordenación de la distribución dio origen al principio de recibir el producto íntegro de su trabajo, lo que justifica la iniciativa privada y el derecho a la propiedad.

Dentro de los principales fundamentos de la doctrina social de la Iglesia Católica podemos encontrarlos en dos grandes documentos que son las dos encíclicas, la primera llamada Rerum Novarum de León XIII del 15 de mayo de 1891 y 40 años después, en el año de 1931, el 15 de mayo la Cuadragésima Annu de Pío XI.

Estos dos documentos hablaban de las dos clases que intervienen en el proceso de trabajo que son el Capital y el Trabajo, diciendo que para que éstos se llevaran en completa armonía, debían de distribuirse las riquezas que se obtuvieran de los factores de la producción, hablaban de que la Iglesia debía de intervenir en estas relaciones difundiendo la doctrina de la Iglesia Cristiana, enseñando a los ricos a respetar a los trabajadores, y repartir su riqueza en una forma más equitativa; respecto de los trabajado-

res, esta doctrina decía que debían de conformarse - que ellos vivían y obtener de los ricos una caridad. Prohibía que el Estado interviniera en estas relaciones.

Habla de una creación de asociaciones de trabajadores y patrones, para llegar a una completa armonía entre ambos, solucionar en forma pacífica los -- conflictos que entre ellos se suscitaban, agregando que el Estado debía de respetar este tipo de asociaciones. La Iglesia pensaba que con estas ideas se podía mejorar la vida de los trabajadores tanto en el aspecto económico como en el espiritual y social.

Mencionaba que el trabajador debía de intervenir en la dirección de la empresa, con el fin de fijarse un salario más justo en el sentido de que alcanzara para sufragar los gastos de él como los de su familia, negaba la fijación del salario libre, tomando en cuenta que el trabajador tiene un derecho de carácter individual en su trabajo, pero también -- decía que la empresa debía de fijar los salarios tomando en cuenta los recursos que tuviere. Otra de las ideas de esta doctrina era formar corporaciones de patrones y trabajadores, para que las dos partes tuvieran una completa armonía.

Ahora bien, la doctrina que acabamos de analizar no corresponde a la realidad que se vivía, ya -- que ellos no se basan en las experiencias obtenidas, ni los sufrimientos que el trabajador sufría, sino -- simplemente se concretan a difundir ideas que eran -- imposibles de aplicar, toda vez que el trabajador ya estaba cansado de las injusticias de que era objeto y pedía a gritos que se legislara sobre materia laboral, creando un derecho más justo a sus necesidades.

Como afirma Pérez Botija (8), que los dos grandes acontecimientos con que finaliza el siglo XVIII, la Revolución Política y la Técnico-Económica o industrial, llevaban en sí los gérmenes para una reglamentación general del trabajo.

La primera de estas revoluciones hacía al hom--

bre libre. La segunda limitaría el ejercicio práctico de los poderes de aquella abstracta libertad. Junto a sectores de población, que antaño conocieron las servidumbres de hecho, vinieron a confluír extensas capas de ciudadanos libres (pequeños labradores, pequeños artesanos, etc.), que se enrolaban en la gran empresa. Esta impone condiciones.

El llamado capitalismo dinámico o primeras décadas de la revolución industrial, tardarían en encajar las premisas políticas del liberalismo.

El ciudadano libre ya no se hallaba sometido a las normas de un ente social que limitara el trabajo en aras de la producción e indirectamente en beneficio del trabajador; era otro ente impersonal, la empresa, la gran explotación quien fijaba unilateralmente la jornada, los salarios, las particularidades de las tareas y las garantías. Naturalmente que la fijación de tales condiciones laborales no era el interés general, sino el provecho particular de cada explotación, lo que había que tener en cuenta.

CAPITULO III

LA SITUACION DEL TRABAJADOR MEXICANO EN EL SIGLO XIX

En este capítulo vamos a analizar cuáles fueron las principales legislaciones que sobre materia del trabajo se elaboraron y tuvieron vigencia en esa época.

Este estudio lo empezamos a narrar a partir de la Constitución de 1857, en donde se palpa la primera manifestación de reglamentar el derecho del trabajo hasta llegar a la Constitución de 1917, en donde ya se legisla sobre esta materia.

El Constituyente de 1857 pretendió legislar sobre nuestra materia, manifestando que era una necesidad legislar sobre ellos, con el objeto de ayudar a la clase laborante. Dentro del Congreso Constituyente la persona que pugnó por ello con gran proyección fue el Insigne Ignacio Vallarta, que en un brillante discurso expuso los puntos esenciales del Socialismo. Tuvo tal repercusión este discurso, que todo daba a entender que se terminaría con una legislación de -- trabajo, no siendo así, porque lo que realmente sucedió fue que se confundió el problema de la libertad de industria con la protección al trabajo, llegándose finalmente a la conclusión de la No Intervención del Estado en la Industria, ocasionándose como consecuencia que no se legislara sobre materia laboral.

Así encontramos que este Congreso Constituyente de 1857 volvió a caer en el error de que el Código Civil, a semejanza del Código Civil Francés, fuera el encargado de legislar algunos contratos de materia de trabajo, como son: El contrato de obra, de servicio doméstico, servicio portuario, contrato de obra a precio alzado, contrato a destajo, los de portadores, contrato de aprendizaje y el de hospedaje, estos contratos los vemos plasmados en el Código Civil, reglamentara estos contratos fue la siguiente: Decían que el contrato de trabajo debía de asemejarse al contrato de arrendamiento, por lo que no era materia de una nueva legislación.

En los motivos del Código Civil de 1870, observamos que ya se pretendía legislar estos contratos de trabajo, pues le fijaba un salario mínimo, la clase de trabajo que desempeñaba, la edad del trabajador, el sexo del mismo, es decir, cualidades tanto del trabajo a desempeñar como del trabajador, cometiendo injusticias como por ejemplo en el contrato de obra a precio alzado, que cataloga lo mismo a un ingeniero que a un albañil. La verdad es que este Código no reglamentaba por completo el derecho del trabajo, ya que simplemente daba las bases principales sobre las cuales debían de sujetarse los contratos ya antes mencionados.

Mario de la Cueva (9), afirma que: "En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo -- cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo, suscitó Vallarta el debate; en un brillante discurso, puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de protección al trabajo.

"¿Quiere esto decir que nuestros males son inevitables y que la ley no podrá con su égida defender a la clase proletaria? Lejos de mí tal pensamiento; confesando que es imposible en el día conseguirlo todo, voy a ver si puede alcanzarse algo... Desde que Quesnay proclamó su célebre principio de hacer, dejar pasar, hasta que Smith dejó probada la máxima -- económica de la concurrencia universal, ya que no es lícito dudar de aquellas cuestiones. El principio de la concurrencia ha probado que toda protección a la industria, sobre ineficaz, es fatal; que la ley no puede ingerirse en la producción; que la economía política no quiere del legislador más que la remoción de toda traba, hasta las de protección; que sólo el interés individual, en fin, es el que debe crear,

dirigir y proteger toda especie de industria, porque sólo él tiene la actividad, vigilancia y tino para que la producción de la riqueza no sea gravosa. De tan seguros principios deduzco esta consecuencia: - nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, no descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejábamos y evitar así las trabas que tienen con mantilla a nuestra industria, porque, sobre ser ajeno a una constitución descender a formar reglamentos, en tan delicada materia puede, sin querer herir de muerte a la propiedad se suicida.

No es sino hasta principios de este siglo cuando encontramos legislaciones expresas sobre materia del trabajo, así México siguiendo la idea de los franceses que tuvieron una legislación sobre accidentes de trabajo, también tuvo ordenamientos sobre este tipo.

Tanto el Estado de México, como el Estado de Nuevo León representados cada uno de ellos por sus gobernadores que respectivamente fueron el señor José Vicente Villada y el General Bernardo Reyes, reglamentaron los accidentes de trabajo.

Durante mucho tiempo se pensó que la prioridad correspondía a la ley de Bernardo Reyes, pero el artículo de Jorge Gaxiola vino a poner en claro que la Ley de Villada se votó el 30 de abril de 1904, dos años antes que la otra. No es una legislación completa sobre los accidentes de trabajo y aún cuando de la iniciativa se desprende que su autor se inspiró en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, de 24 de diciembre de 1903, está muy abajo de ella. En el artículo tercero consignó claramente definida la teoría del riesgo profesional. (10)

La Ley de José Vicente Villada, de 6 de abril de 1904 consideraba en la siguiente forma lo que era el riesgo profesional: Obligaba al patrón a indemnizar al trabajador por muerte, enfermedad o cualquier accidente de trabajo, que se hubiera sufrido en el desempeño del mismo, esta indemnización era indepen-

diente del salario que el trabajador debiera recibir. Se consideraba como accidente de trabajo cualquiera que el trabajador sufriera dentro del centro de trabajo, siempre y cuando no se probara lo contrario. - La atención que debe realizarse en el hospital que existiere en la población, cuando en dicho lugar se careciera de él, el patrón tenía la obligación de -- instalar uno. El punto tercero de esta ley contenía el precepto que si la enfermedad duraba más de tres meses, el patrón quedaba liberado de la indemniza-- ción, lo que constituía en el fondo un beneficio para él, pues si tenía la suerte de que su trabajador se lesionara en tal forma que quedara imposibilitado para trabajar total o parcialmente, cesaba su obliga-- ción; si el trabajador fallecía, el patrón estaba -- obligado a pagar los gastos de funerales del mismo y a darle a los familiares del trabajador lo correspon-- diente a 15 días de salario. El trabajador tenía la facultad de pactar dentro del contrato de trabajo, - se extendía un poco más la responsabilidad del pa-- trón por los accidentes de trabajo.

La Ley de Bernardo Reyes, que fue promulgada el 9 de noviembre de 1906, comparándola con la anterior, encontramos ciertas mejoras; en éste se obligaba al patrón a pagar íntegramente los accidentes de trabajo; sin embargo, tuvo una válvula de escape, que era de la que todos los patrones echaban mano, se libera-- ban cuando se probaba que dicho accidente había sido provocado por negligencia o culpa grave de parte del trabajador.

Esta ley señalaba que el patrón estaba obligado a pagar la asistencia médica que duraba hasta seis - meses al trabajador, más su salario y la indemniza-- ción por el accidente sufrido; si el trabajador que-- daba imposibilitado para trabajar por determinado -- tiempo, recibiría el 50% de su salario hasta que él pudiera regresar a sus labores, hasta por dos años - como máximo. Si la enfermedad para trabajar era tem-- poral parcial, el trabajador recibiría de un 20% a - un 40% de su salario hasta por un año y medio. Aho-- ra bien, si la incapacidad era total y no podía el - trabajador regresar a su trabajo, éste recibía un --

suelo íntegro hasta por dos años; si la incapacidad era permanente parcial, la indemnización era la misma que para los casos de incapacidad temporal parcial; la última obligación del patrón era que si el trabajador moría en compensación a ello sus familiares recibirían el sueldo íntegro del obrero de 10 meses a 2 años, pagándoles además a los mismos, los gastos del funeral del trabajador.

El procedimiento para exigir el pago de la indemnización se seguía en forma oral y muy breve.

El Estado de Jalisco, encabezado por Manuel M. Diéguez promulgó una ley el 2 de septiembre de 1914, que contenía legislación sobre la materia del trabajo. Los principales fundamentos de esta ley era que negaban a la asociación profesional como un ente colectivo de trabajo, después de esta ley le siguieron dos importantes reformas que se realizaron en el mes siguiente de 1915. Esta última realizada por el señor Manuel Aguirre Berlanga.

Esta ley del General Diéguez habla ya de los descansos dominicales, descansos obligatorios, vacaciones, y señalaba además, una jornada para las tiendas de abarrotes y tiendas de raya.

Respecto del descanso dominical, esta ley también obligaba al patrón a concedérselo a los trabajadores del Sector Público, cuya única excepción de los trabajadores que de acuerdo con la naturaleza de sus labores se los impidiera.

Los descansos obligatorios fueron señalados por la propia ley y que son: 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 17 de diciembre.

Las vacaciones como jornada de trabajo en las tiendas de ropa y abarrotes, la de 9 horas, ya que debían de entrar a laborar a las 8 horas y salir a las 19 horas, teniendo dos horas de descanso al medio día; dentro de las sanciones que el patrón tenía por violaciones a estos preceptos, era la multa de -

un peso si obligaba a sus trabajadores a laborar los días domingo, lo mismo sucedía si trabajaban los des cansos obligatorios, vacaciones, o bien por cada hora de trabajo extra que excediera de la normal.

Las leyes de trabajo de Don Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914, reglamentan el contra to individual de trabajo, traen algunos capítulos so bre previsión social, y también organizan las prime ras autoridades en materia laboral, que eran las Jun tas de Conciliación y Arbitraje; estas leyes definen en la siguiente forma lo que es trabajador, diciendo que es aquél que siendo minero, industrial o de otro género, ejecuta labores que no tengan fines de carác ter administrativo.

Es notorio hacer hincapié que esta ley excluía como trabajador a los que laboraban en funciones administrativas, como también a trabajadores de con--- fianza y a los empleados de comercio.

Señalaban como jornada de trabajo la de 9 horas dándoles a los trabajadores dos horas de descanso; - respecto a la jornada a destajo señalaba algunas limitaciones como eran: que por la jornada de trabajo debía de recibir el trabajador por lo menos el salario mínimo por nueve horas de trabajo, señalándose - para tal efecto un salario mínimo de 1 peso 5 centavos; esta disposición quedaba vigente, en tanto no - se redujeran los costos de los artículos de primera necesidad; reglamentaba el trabajo del campesino diciendo que a éstos, por lo menos debía pagárseles un salario de 60 centavos al día, dándoseles alimentación, casa, agua, cuatro cabezas de ganado, alimento para los mismos, y un lote que tuviera por lo menos mil metros de terreno cuadrado, cultivable y debidamente acotado, esta disposición tenía vigencia para todos los hombres que hubieran cumplido los 16 años.

Reglamentaba también el trabajo de los menores de 16 años; imponía la imposibilidad de que un menor de 12 años pero mayor de 9, podía trabajar en labores que no perjudicaran su salud y de acuerdo a su - estado físico, no interfiriendo para nada en su edu-

cación, el salario de estos menores se fijaba de --- acuerdo a las costumbres del lugar, éstos debían percibir un salario de 40 centavos.

Respecto a la protección del trabajo, esta ley tuvo ciertas disposiciones como son: que el salario debía de pagarse en moneda del curso legal, prohibía las tiendas de raya, el pago del salario debía de hacerse en forma semanal, el salario del trabajador - era inembargable, a excepción hecha de los salarios que superaran a dos pesos, las deudas de los trabajadores prescribían en 14 meses, si algún trabajador - antes de expedirse la ley tenía un salario mayor al mínimo, éste no se le podía reducir; contenía tam--- bién disposiciones acerca de la familia y su protección diciendo que la esposa del trabajador y los hijos menores de 12 años, como también las hijas célibes recibir parte del salario del trabajador.

Esta ley señalaba que si la industria en donde laboraba el trabajador, se encontraba alejada de los centros de población, el patrón tenía la obligación de cederles un terreno para que ellos instalaran un mercado.

De los accidentes de trabajo la ley fue muy vaga, pues no señalaba las principales bases para la - indemnización de los trabajadores, simplemente se -- concretaba a prescribir que los trabajadores tenían derecho a recibir su salario por accidentes de trabajo, si el trabajador quedaba incapacitado o moría, - la ley remitía a las disposiciones de una ley que -- posteriormente se dictaba para tal efecto.

Del Seguro Social, la ley obligaba a que al trabajador se le descontara un 5% de su salario, para - hacer una mutualidad los propios trabajadores nombrarian a un tesorero que era el encargado de guardar - las cuotas de ellos y la de los patrones, esta mutualidad era reglamentada por una junta que en cada municipio debía de instalarse; estas juntas eran las - autoridades de trabajo, denominadas Juntas de Conciliación y Arbitraje; el Estado tenía la obligación - como ya mencionamos, de instalar una en cada uno de

los municipios; las juntas estaban divididas en la siguiente forma: una era para la agricultura, otra para la ganadería y la tercera era para las demás industrias que existieran, los miembros de las juntas eran integrados por representantes en igual número de los trabajadores y de los patrones, el procedimiento ante éstas era muy sencillo, ya que se llevaba en una sola audiencia en forma verbal, la resolución que se dictara era de carácter inapelable.

El Estado de Veracruz, quizá fue el más importante en toda la República, ya que la legislación -- que ellos tuvieron fue de gran repercusión en tiempos de Victoriano Huerta, fueron tan importantes que reconocían el derecho de asociación profesional, llegando al grado de fomentarlas.

Veracruz tuvo tres leyes que fueron: la Ley de Cándido Aguilar, la de Agustín Millán y el proyecto de ley del Lic. Rafael Zubarán Capmany.

La Ley de Cándido Aguilar fue promulgada el 19 de octubre de 1914, ésta señalaba como jornada de -- trabajo la de 9 horas, dándoles a los trabajadores -- el tiempo necesario para que tomaran sus alimentos, señalaba que los trabajadores debían de descansar -- los días domingos, así como los días de descanso --- obligatorio haciendo algunas excepciones respecto de los trabajadores que laboraban en empresas de primera necesidad; el salario mínimo debía ser de un peso, decretándose el pago en forma semanal. Prohibía las tiendas de raya, teniendo la obligación los patrones de proporcionarles los alimentos a los trabajadores que laboraban en los talleres, haciendas o fábricas.

Otra disposición de esta ley era que los trabajadores que tuvieran deudas hasta el momento de la -- promulgación de la Ley quedaban extinguidas; otra -- obligación de los patrones era que si sus trabajadores se enfermaban quedarían sujetos a pagarles su salario, ya sea que esta enfermedad haya sido provocada por el trabajo o por enfermedad natural; se obligaba a los dueños de industrias o talleres a instalar una enfermería en donde se les pudiera dar a los trabajadores la atención médica necesaria.

Había la obligación para el patrón de instalar dentro de los centros de trabajo una escuela; siempre y cuando no existiera. Se nombró un cuerpo que se denominó Inspectores de Trabajo, que eran los encargados de vigilar el buen funcionamiento de las fábricas. En autoridades de trabajo se crearon las -- llamadas Juntas de Administración Civil, que eran -- las encargadas de resolver los problemas laborales.

Esta ley tenía como sanciones multas de 50 a -- 500 pesos o arresto de 8 a 30 días a los infractores de los preceptos de la misma.

La Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de --- 1916 es la primera en la cual se habla de la asociación profesional, reconoce en una forma total a los sindicatos dándoles tal fuerza que les encomendaba -- celebrar los contratos de trabajo; tenían la obligación para poder funcionar, de registrarse ante las -- autoridades de trabajo que eran las Juntas de Administración Civil.

El patrón que se negaba a tratar con los sindicatos se le imponía sanción que consistía en multas que oscilaban entre 50 y 200 pesos.

Pero estos sindicatos no tuvieron las bases legales para poder ejercer en forma abierta, y en la -- época de Porfirio Díaz fueron muy perseguidos, di--- ciendo que éstos atacaban a la industria y a las garantías individuales.

Los sindicatos que en esa época existieron fueron de tipo gremial, por ello son la primera manifestación de un Sindicato.

El proyecto de Ley de Contrato de Trabajo del -- señor Lic. Rafael Zubarán Capmany, que era Secretario de Gobernación formulado a iniciativa del Departamento de Trabajo, era una legislación sobre materia de Trabajo, que fue publicada el 12 de abril de 1915, con la colaboración del Lic. Santiago Martínez.

Esta ley definió lo que es contrato de trabajo,

diciendo que: "Es el convenio por medio del cual se obliga una persona a trabajarle a otra a cambio de una retribución, que se fijará de acuerdo con el tiempo empleado o la calidad de la obra realizada o de cualquier otra base formulada en los contratos"; realmente lo que esta ley trató de hacer era descargar del Código Civil los contratos de trabajo, para reglamentarlos en una forma independiente, pero la ley no progresó cayéndose nuevamente a los moldes del Derecho Civil.

En esta ley se fijó como jornada de trabajo la de 8 horas, descansos semanales, descansos obligatorios, siendo lo importante de esta ley era que para la fijación del salario debían de crearse comisiones en todas y cada una de las regiones de la República para saber las condiciones de cada lugar, las necesidades de los trabajadores y los costos de producción, para que el salario fuese más adecuado a las necesidades de los trabajadores. Dentro de las medidas de protección del salario se prohibía las tiendas de raya, el salario debía pagarse en moneda del curso legal, prohibía las reducciones multas, etc.; al mismo tiempo, esta ley daba plena libertad a las mujeres casadas y a los mayores de 16 años a celebrar contratos de trabajo, con la única exigencia de reunir el consentimiento del esposo o del padre, respectivamente.

También se habla de que los menores de 16 años pero mayores de 12 podían trabajar con las siguientes condiciones como eran: que el trabajo fuera de día, que el mismo no perjudicara a su salud y su desarrollo físico, se les señaló a éstos una jornada de trabajo de 6 horas y se les prohibía el trabajo extra, el trabajo nocturno estaba totalmente vetado para ellos.

La duración del contrato de trabajo debía de celebrarse por tiempo fijo o por obra determinada, cuando el propio contrato no señalara el tiempo se entendería que era por un año, evitando con ello que el patrón pudiera terminar arbitrariamente los contratos de trabajo; cuando el contrato de trabajo se

terminara antes del tiempo fijado, por cualquier motivo, debia darse el aviso y cuales fueron las causas por las que se daba por terminado dicho contrato.

Se reconoció a la asociación profesional y se reglamentó en forma debida lo que era el contrato colectivo de trabajo.

De las asociaciones profesionales esta ley seña la los siguientes requisitos para su buen funcionamiento: Que sus integrantes no fuesen menos de cinco; que el acta constitutiva de dicha sociedad o asociación se levantara por escrito; que se establecieran las bases de su representación social; que dicha asociación se registrara debidamente ante las autoridades de trabajo, expresando en el mismo texto cuáles eran las finalidades y el objeto de dicha sociedad o asociación.

Respecto al contrato colectivo de trabajo, esta ley no exigió nunca al patrón la firma del mismo, - por lo cual quedan sujetas a la aceptación unilateral del propio patrón.

LAS LEGISLACIONES LABORALES DEL ESTADO DE YUCATAN

La primera manifestación que en este Estado podemos encontrar fue una ley que se promulgó el 14 de mayo de 1915 en la ciudad de Mérida, la cual creaba las autoridades de trabajo, siendo éstas el Consejo de Conciliación y el Tribunal; el 11 de diciembre -- del mismo año se promulgó la Ley del Trabajo.

Estas leyes de Yucatán fueron expuestas por el General Alvarado, y realmente son una obra digna de mencionarse. La idea del General Alvarado fue que - el Estado interviniera para regir las relaciones laborales, tenía la idea de la destrucción del gobierno de unos cuantos, cambiándolo por el gobierno de - los hombres de trabajo, es decir, su pensamiento se adecuó a los lineamientos del Socialismo de Estado, o sea que esta Ley trataba con más beneplácito a los obreros que consideraba la base de cualquier Estado.

Lo que esta ley reglamento trataba de hacer, - que se extinguiera por completo la explotación de la cual eran objeto los trabajadores, para obtener un mejor estado en su vida económica.

El General Alvarado pretendía que la legisla---ción de trabajo se conjugase con las leyes de hacienda, agrarias, municipales, etc., con el objeto de mejorar las condiciones económicas de los trabajadores.

Se dejaba plena libertad a las dos partes que - forman el proceso laboral para que celebraran convenios y regular las relaciones de trabajo.

Estas tres autoridades tenían una finalidad secundaria en la regulación de las condiciones de trabajo, con el objeto de que si las dos partes del proceso laboral no se ponían de acuerdo en las condiciones de trabajo, las autoridades intervinieran para - evitar caer en un caos o conflicto que era la huelga.

Las autoridades de trabajo tenían el poder de - decidir sobre las relaciones contractuales de trabajo, logrando por medio de sus fallos hacer llegar a las partes a una mejor convivencia, se podía llegar a afirmar que esta autoridad era como un cuarto poder del Estado; prohibían de una manera terminante - que cualquiera de los tres poderes del Estado interviniera para resolver los problemas de trabajo.

Las Juntas de Conciliación eran las encargadas de fomentar las relaciones obrero-patronales, con el objeto de celebrar contratos colectivos de trabajo, cuando las partes no llegaban a un acuerdo esa Junta los obligaba a firmar un convenio que regía las relaciones por un mes, pasándose el asunto al Tribunal - de Arbitraje que en el mismo mes debía resolver esa situación.

Las Juntas de Conciliación estaban integradas - por uno o dos representantes de cada una de las partes.

El Tribunal de Arbitraje era la máxima autori--

dad laboral; estaba integrado por un representante de los trabajadores que era nombrado por ellos y la tercera persona que era el juez y tenía el cargo de presidente del mismo organismo, el que era nombrado por el Gobernador del Estado; dichos funcionarios duraban en su encargo un año.

El procedimiento ante este organismo era el siguiente: Primero se nombraba una comisión que era integrada por representantes de los trabajadores y patrones en igual número y que investigaba a fondo -- cuál había sido la verdadera causa del conflicto, revisando los libros de la empresa, testigos, inspecciones, etc. Esta comisión proponía un fallo y si las partes no lo aceptaban, el tribunal dictaba un fallo que era de carácter inapelable.

El Departamento de Trabajo, simplemente daba -- consultas, tanto a las Juntas de Conciliación, como a los integrantes del Tribunal de Arbitraje y estudiaba el problema económico desde todos los puntos de vista.

Se reconocieron e inclusive se fomentaron las asociaciones profesionales de trabajadores, teniendo como requisitos que reunir para poder funcionar: que la formaran por lo menos diez trabajadores de la misma industria y del mismo distrito industrial, son en realidad lo que hoy tenemos como Sindicatos de Industria. Estas asociaciones se podían afiliar con el fin de formar federaciones industriales con la obligación de registrarse ante las Juntas de Conciliación.

Pertenecer a las asociaciones y federaciones -- era de carácter obligatorio, pues eran las encargadas de firmar los contratos colectivos de trabajo y como consecuencia a los trabajadores que no se asociaban, se les privaba de ciertos derechos que la Ley les concedía.

Los llamados contratos industriales que celebran las asociaciones y federaciones tenían dos finalidades: una de ellas era tratar el mejoramiento de

la clase trabajadora y la segunda que dichos convenios se celebraran por tiempo indefinido o por obra determinada, cuando no se señalaba el tiempo se consideraba que se había celebrado por dos años, ya que ningún convenio se podía celebrar por más tiempo.

Respecto de la Huelga y el Paro, el General Alvarado tenía cierto recelo, ya que afirmaba que tanto una como el otro tendían a acabar con las dos clases, pero aún a pesar de esto, el propio General Alvarado reconocía a la Huelga como el procedimiento para equilibrar los factores de la producción, pero al mismo tiempo le daba a este procedimiento una fase de acto delictuoso.

El General Alvarado sí reconocía la Huelga y -- les concedía derecho a los trabajadores de estallar-la cuando los trabajadores no estaban asociados a -- los sindicatos.

También la ley definía lo que era patrón y trabajador: "Patrón era aquel que era propietario o director de cualquier comercio o industria", es decir, patrón era aquel que utilizara el elemento humano para el funcionamiento de su empresa, y "trabajador -- era el que desempeñaba trabajos manuales de cualquier tipo".

Aquí el General Alvarado olvidaba totalmente a los trabajadores intelectuales.

En el contrato individual de trabajo esta ley -- se basa en las disposiciones que para tal caso había señalado el Lic. Rafael Zubarán Copmany.

La jornada de trabajo era de 8 horas diarias y 44 a la semana, esta jornada era para los campesinos, albañiles, carpinteros, etc., la de 8 1/2 horas en las oficinas públicas y 48 a la semana y la de 8 1/2 diarias y 51 a la semana para las fondas, hoteles, -- restaurantes y cantinas.

El trabajo extraordinario se prohibía en una -- forma total, pudiendo sólo trabajar extra, cuando es

te período extra no excediera de un cuarto de su jornada diaria y sólo en los casos de fuerza mayor.

De las vacaciones se señalaba que debía de dársele al trabajador hasta una semana al año.

El salario mínimo debía ser el suficiente para que alcanzara a las necesidades de cada trabajador y de su familia, el salario era fijado por las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, haciendo a este señalamiento un estudio previo en cada una de las regiones con el fin de no cometer injusticias.

En el trabajo de las industrias no se podía contratar a los menores de 13 años, a los menores de 15 años no se les podía contratar en trabajos en los cuales se afectara su salud, así como a las mujeres menores de 18 años en los mismos casos.

Respecto a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales contenía los mismos preceptos que en la Ley de Bernardo Reyes, definiendo como accidentes de trabajo: "La lesión corporal que el operario sufra en ocasión o consecuencia de un trabajo que se ejecute por cuenta ajena", haciendo responsable de dichos accidentes al patrón, pero abrigándose la idea de que si el patrón probaba que el trabajador se había ocasionado el accidente por negligencia o su culpa, el patrón quedaba exento de la obligación de indemnizar.

Del Seguro Social, Bernardo Reyes pensaba que debía crearse una asociación mutualista con el objeto de garantizar los accidentes de trabajo y asegurar a la clase laborante por una pequeña cantidad, que los propios trabajadores depositaban.

El Estado de Coahuila se adaptó a la Ley de Bernardo Reyes que fue promulgada el 27 de octubre de 1916 por el Gobernador del Estado, Espinosa Mireles, consignó ciertas mejorías o adicionó preceptos en favor de los trabajadores, como eran que los trabajadores participaran en las utilidades de la empresa, siempre y cuando se hubiera insertado en el propio

texto del contrato colectivo de trabajo o bien en los reglamentos interiores de trabajo; esta participación debía de liquidarse en forma anual; para este repartimiento los trabajadores nombraban a una persona que interviniera en la revisión de los libros de la empresa, siendo el patrón el encargado de dirigir la obra.

Esta ley creó tres organismos que tenían las siguientes finalidades: La de estadística, publicación y propaganda, que era la encargada de ordenar y publicar datos respecto de los trabajos; la de conciliación y protección que tenía a proteger las buenas relaciones entre los trabajadores y los patrones; la de legislación que era la encargada de redactar las leyes sobre el trabajo.

La importancia cada vez mayor de los grupos productores planteaba a los dirigentes políticos una creciente responsabilidad, motivando la nueva dinámica del Derecho que hacía indispensable recurrir a técnicas legislativas modernas. Se perfilaba así una evolución y una revolución de los conceptos tradicionales que, lejos de desembocar en una legislación nueva, llevaba a la realización de la forma tradicional, pero evidentemente nueva en su humanismo. En esta línea renovadora se sitúa resueltamente el México del siglo XIX en muchos de los Estados de la Federación.

C A P I T U L O I V
LA CONSTITUCION DE 1917

México a principios de este siglo, sufrió los grandes movimientos revolucionarios, que aunque ocasionaron una gran herida en la economía de nuestro país, culminaron triunfalmente con nuestra Constitución de 1917, la primera con una manifestación legislativa sobre materia laboral, plasmándose en ella las bases principales sobre las cuales se asentaría el derecho de trabajo en México.

Heriberto Jara habla sobre la Reforma en la siguiente forma: "La Constitución Política-Social de México, la de 17, costó mucha sangre a nuestra patria, y no fue sangre burguesa; no la de los explotadores, sino la sangre generosa del hombre de trabajo, principalmente de los hombres del campo.

"Fue el medio en que vivimos muchos de los constituyentes fue el dolor y la miseria que sentimos -- muy cerca, lo que nos inspiró para tratar de hacer un Código fundamental que garantizara los legítimos derechos de esos hombres, y qué más legítimos que el fruto de su trabajo obtenido las más veces en rudas tareas: (11)

Los legisladores de la Constitución de 1917, la pobreza en que vivían los trabajadores mexicanos, -- llegando a plasmar en su obra una legislación nueva sobre materia laboral. Prueba de ello observamos que el constituyente se fijó la obligación de otorgar garantías a los hombres como tales y después a los trabajadores industriales y del campo. El artículo 40. de la Constitución dice: "A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio o trabajo que se acomode, siendo lícitos", esta transcripción es la primera parte de dicho artículo, y en la segunda parte del mismo establece "que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no es por una resolución judicial, sujetando a los profesionistas al requisito de reunir un título, para poder ejercitar su profesión.

El artículo 5o. prescribe textualmente: "Que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin una justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a las fracciones I y II -- del artículo 123 del mismo Ordenamiento. De este artículo se desprende claramente que un trabajador debe recibir una retribución justa por su trabajo desarrollado, imponiendo la prohibición de que a cualquier persona se le obligue a trabajar en forma gratuita, ya que aún los trabajadores que estén sujetos a una pena impuesta por una autoridad judicial, reciben cierta retribución por su trabajo.

El artículo 9o. consagra uno de los principales derechos por los cuales el trabajador siempre había luchado, que fue el derecho de asociación, así este artículo dice textualmente: "Que no se podrá, coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente, con un objeto lícito", analizando podemos observar que nuestra Constitución consagró libremente este derecho de los trabajadores y de cualquier persona.

El artículo 73 en su fracción X, le concede al Congreso de la Unión la facultad para expedir leyes de trabajo, que reglamentarán el artículo 123 de la propia Constitución. Es decir, también se les conceden facultades a los Gobiernos de los Estados, para que éstos expidan leyes sobre materia laboral.

"Mas también es verdad que Jara, Góngora, Aguilar, Victoria, Manjarrez, fueron los instigadores -- que lograron incluir en normas de la Constitución la reforma social contenida en el derecho de adiciones al Plan de Guadalupe, expedido por el Jefe de la Revolución, don Venustiano Carranza, en las tres veces heroica ciudad de Veracruz, el 12 de diciembre de -- 1914. De esta manera se transformó el derecho constitucional y se consagraron garantías sociales no en leyes secundarias, sino en los artículos 27 y 123 -- del Código Supremo, cuyos orígenes se encontraban en germen en textos agrarios y del trabajo proyectados en Veracruz, especialmente en la Ley de 6 de enero -

de 1915. Corresponde, pues, el honor, la gloria de haber formulado la primera Constitución con garantías sociales a don Venustiano Carranza y a todos los constituyentes de Adame Julián a Zepeda Daniel". (12)

Así vemos que el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, está dividida en dos partes, la primera de ellas es la fracción A, en la que encontramos las principales bases sobre las cuales debe regirse el derecho del trabajo aplicado a personas que prestan sus servicios en establecimientos particulares; y la fracción B contiene la legislación de los trabajadores al servicio del Estado.

Las leyes reglamentarias que con posterioridad se dictaron a la Constitución de 1917, nunca podían contravenir las siguientes disposiciones: reglamentar cualquier contrato de trabajo, ya sean obreros, jornaleros, empleados domésticos o artesanos.

Analizando y desmenuzando el artículo 123 en su apartado A, encontramos que la fracción I, establece las jornadas de trabajo dando 8 horas de jornada para el trabajo diurno, y siete y media horas para el trabajo cuya jornada oscile entre la diurna y la nocturna, y siete horas para la jornada de trabajo nocturna.

Heriberto Jara dice: "La jornada máxima de 8 horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación". (13)

La fracción II prohíbe el trabajo de las mujeres y los menores de 16 años, en establecimientos comerciales, con la salvedad de que puedan trabajar hasta las 10 de la noche; señala también que los niños menores de 12 años no podrán celebrar ningún contrato de trabajo, y los menores que se encuentran en

tre los doce y los dieciseis años, podrán celebrar - contrato de trabajo con la autorización de su padre o del tutor, señalándoles a éstos y en estos casos, una jornada de 6 horas.

La fracción IV, establece el descanso dominical.

La fracción V, nos señala que las mujeres que - se encuentran en estado de embarazo, tendrán derecho a gozar de 3 meses de descanso antes del parto y un mes después del mismo, con goce de salario y todas - las prestaciones a que tuviere derecho por su trabajo, dentro del período de lactancia las mujeres goza rán de media hora de descanso, con el objeto de ama - mantara sus hijos, este descanso será dos veces du - rante la jornada de trabajo.

La fracción VI establece lo que es salario míni - mo consagrando una de las ideas más bellas que sobre el mismo se han expuesto, considerando que salario - mínimo es aquel suficiente para satisfacer las condi - ciones mínimas de cada trabajador y en cada región, considerando como condiciones mínimas las necesarias para la educación y los placeres honestos, como cual - quier jefe de familia. Esta misma fracción estable - ce la participación de los obreros en las utilidades de la empresa, en las empresas agrícolas, comercia - les y mineras. La fracción VII del artículo 123, se - ñala la igualdad de salario para los trabajadores, - diciendo que, corresponde salario igual a trabajo - igual, sin tomar en cuenta el sexo o la nacionalidad. La fracción VIII, da la máxima de que, el salario mí - nimo no será embargable ni sujeto a gravamen o com - pensación, se dio al salario mínimo máxima protec - ción. La fracción IX señala, que el salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utili - dades de la empresa serán fijados por las comisiones que para tal efecto nombren las Juntas de Concilia - ción y Arbitraje, de cada Estado. Esta idea de los legisladores respecto de esta fracción, es muy acer - tada, tomando en principio que, en cada región, cam - bian las condiciones de vida de los trabajadores.

La fracción X establece respecto del salario mí

nimo, que, deberá pagarse en moneda del curso legal, impidiendo al patrón que le pague al trabajador con otro tipo de objetos que no sea moneda.

La fracción XI prescribe que las horas extras de trabajo se pagarán en un ciento por ciento del pago normal que el trabajador debía de recibir por cada hora de trabajo, dentro de la jornada, señalando además, que no se puede obligar a los trabajadores a trabajar por más de tres horas seguidas y por más de tres veces; también señala la prohibición de que las mujeres de cualquier edad y los menores de 16 años, no trabajarán horas extras.

La fracción XII señala, que las negociaciones agrícolas, industriales, mineras o de cualquier clase de trabajo, estarán obligadas a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, cobrándoles una renta que no exceda del medio por ciento del valor catastral de la finca; obliga la misma fracción, a crearles a los trabajadores, escuelas y enfermerías si están fuera de la ciudad o si estando dentro ocupan un número de trabajadores mayor de cien; también se prevé el caso de que si el centro de trabajo está alejado de la población y ocupare a un mayor número de cien trabajadores, estarán obligados los patrones a cumplir las obligaciones ya mencionadas; en esta fracción, el legislador quiso dar a los trabajadores el mayor número de prestaciones y adecuándolas a las necesidades de cada uno de ellos.

La fracción XIII, prevé el caso de que si el centro de trabajo está alejado de la población y si el número de trabajadores que habitan alrededor de él son más de doscientos, los patrones están obligados a proporcionarles un terreno que no sea menor de cinco mil metros cuadrados, para que en él se instalen los mercados públicos e instalación de edificios municipales y centros recreativos, es decir, la idea plasmada de los legisladores fue darle a los trabajadores el mayor número de facilidades para que tuvieran servicios adecuados dentro de los centros de trabajo alejados de la población, es decir, que tuvieran en el mismo lugar el centro de trabajo y a la --

vez los establecimientos de primera necesidad; esta fracción tiene la prohibición a los patrones para establecer centros de vicio o lugares de juego cercanos a los centros de trabajo.

Respecto a la responsabilidad de los patrones, el artículo 123 señala en la fracción XIV, que éstos serán responsables de las enfermedades y accidentes de trabajo que sufran sus trabajadores, obligándolos a indemnizar a los mismos. De este precepto se desprende también la indemnización para trabajadores -- que hayan sido contratados por un intermediario y -- por cuenta del patrón. Otra obligación más, a la -- cual se constriñe al patrón, es la establecida en la fracción XV, señalando que los patrones deben establecer las medidas necesarias de higiene y salubridad, así como también adoptar las medidas necesarias para prevenir los accidentes de sus trabajadores en las máquinas e instrumentos de trabajo, organizar de tal manera el trabajo que éste no resulte perjudicial para los trabajadores.

El artículo 123, reconoce en una forma expresa el derecho de asociación profesional, así vemos que en la fracción XVI, se consagra dicho derecho diciendo: que tanto los trabajadores como los patrones tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. La fracción XVII del artículo que se analiza, le da la categoría de un derecho a la -- Huelga como al Paro; es decir, la huelga que a través de la historia había sido tan perseguida y a la vez nunca se le había concedido la calidad de derecho, nuestra Constitución ya la conceptúa como tal, reconoce al paro como un derecho de los patrones. La fracción XVIII, establece que las huelgas serán lícitas cuando tiendan, armonizar los factores de la producción, es decir, armonizar los derechos tanto del trabajo con los del capital; esta fracción señala -- también, que las huelgas serían ilícitas, cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos de violencia en contra de las personas y de sus propiedades; la idea consagrada en esta fracción por los legisladores de 17, fue muy distinta a la que hasta en

ese entonces se tenía en ella, quita por completo -- las ideas de que la huelga era un delito, y de castigar a los trabajadores que optaran por ella.

La fracción XIX, establece que el paro será lícito únicamente cuando el exceso de producción haga incosteable mantener el precio límite del producto, con el requisito previo de la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, respectiva.

La fracción XX, establece cuáles son las autoridades del trabajo, diciendo que éstas estarán representadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que serán las encargadas de dirimir los conflictos -- que se susciten entre el capital y el trabajo. Estas Juntas estarán integradas por igual número de representantes tanto del capital como del trabajo, y un -- representante del Gobierno, que en caso de que no -- llegaren a un acuerdo, los representantes de ambos -- bandos, éste tendrá el voto decisivo.

La fracción XXI, alude a que si el patrón se negare a someterse al arbitraje o a aceptar un laudo -- de la Junta, el contrato de trabajo se considera que se da por terminado, obligando al patrón a indemnizar a su trabajador con lo correspondiente a tres meses de salario y la responsabilidad que resulte del conflicto. En caso contrario, si la negativa es por otra parte del trabajador, en igual forma, el contrato de trabajo queda terminado. La idea del legislador que fue plasmada en esta fracción, fue tutelar -- en una forma especial a los trabajadores, estableciendo lo que hoy llamamos la indemnización constitucional, consistente en los tres meses de salario ya señalados en los cuales se considera que el trabajador recibe una protección en caso de que su contrato de trabajo quede terminado por causa del patrón.

La fracción XXIII, establece una obligación más para el patrón, diciendo que el trabajador tiene derecho a la indemnización o a la reinstalación en su trabajo, en los siguientes casos: cuando el trabajador sea despedido injustificadamente por ingresar a un sindicato o a una asociación, o cuando éste parti

cipe en una huelga ilícita. La indemnización constará de tres meses de salario, reinstalar al trabajador en las mismas condiciones y términos en que lo venía desempeñando.

Otra medida proteccionista para el trabajador, es la fracción XXIII, que establece que en caso de que la negociación entre en estado de quiebra o concurso, el salario del trabajador tendrá preferencia sobre cualquier otro crédito, considerando que el crédito del trabajador constará de tres meses de salario en los casos ya señalados.

La fracción XXIV, protege a la familia del trabajador, diciendo que cuando el trabajador contraiga deudas con el patrón o sus familiares, éstas no serán exigibles a la familia del trabajador; además, establece que dichas deudas sólo serán exigibles al trabajador cuando no excedan de un mes de salario del mismo.

La fracción XXV, da el servicio gratuito a los trabajadores que soliciten trabajo en las agencias de colocación.

La fracción XXVI, permite que el trabajador mexicano pueda laborar bajo las órdenes de un patrón extranjero, con las exigencias siguientes: que el contrato de trabajo se registre ante el Cónsul Mexicano radicado en el lugar donde se presta el servicio, y consignando dentro del propio contrato, que los gastos de repatriación serán pagados por el patrón.

Respecto a los contratos de trabajo, la fracción XVII señala cuáles serán las condiciones nulas que se inserten en el mismo, éstas serán: a) La que estipule una jornada de trabajo inhumano; b) Que el salario no sea remunerador de acuerdo con las Juntas de Conciliación y Arbitraje; c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para recibir el jornal; d) Prohíbe que el salario sea pagado fuera del establecimiento donde se presta el servicio; e) Las que entrañan una obligación directa o indirecta, de ad--

quirir productos de consumo en lugares determinados; f) Las que permitan retener el salario de un trabajador por concepto de multa; g y h) Prohiben que el trabajador renuncie a las indemnizaciones que la ley le conceda.

La fracción XXVIII, define lo que es patrimonio familiar, diciendo que éste es inalienable y que no puede ser sujeto a gravámenes reales ni embargos, y que será transmitible por herencia, y deja a las leyes reglamentarias de este artículo establecer qué bienes pertenecen al patrimonio familiar.

Respecto de los seguros a los que el trabajador tiene derecho, esta ley señala en la fracción XXIX, la creación de una ley del Seguro Social al servicio de los trabajadores, que se considerará de utilidad pública, dentro de esta ley se establecen los siguientes seguros a favor de los trabajadores: seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes de trabajo, - aún más, esta ley deja las puertas abiertas para --- cualquier otro tipo de seguros que tengan fines análogos.

Este artículo 123, concede la facultad en su -- fracción XXX, de crear sociedades cooperativas que - tengan fines de construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas por los trabaja- dores en plazos determinados.

La fracción XXXI, establece la competencia tanto de las entidades federativas como de los Estados, estableciendo que será materia federal y conocerán - las autoridades federales, de los siguientes asuntos: asuntos relacionados con la industria textil, eléc- trica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas o que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones -

en la forma y términos que fije la ley respectiva. - Todos los demás asuntos que no estén señalados anteriormente, serán materia de las autoridades locales.

En este apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917 que acabamos de analizar asienta las bases principales sobre las cuales debe regirse el trabajo en las empresas particulares, pone de manifiesto que México supo tomar el ejemplo de los países europeos que tuvieron los primeros intentos por reglamentar el derecho del trabajo, y supo superarlos, reglamentando dentro del texto de la propia Constitución, que es la ley principal de un país, el derecho del trabajo. Este apartado A, que hemos transcrito íntegramente nos muestra claramente que ningún país había logrado una legislación tan completa como la nuestra.

El artículo 123 en su encabezado le concede facultad al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados para que éstos expidan las leyes reglamentarias de este propio artículo, con el fin de englobar todos los requisitos necesarios para la prestación de servicios.

"El pensamiento de Luis Fernández, Señores Diputados, los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida, para llevar a su hogar un mendrugo, sin que ese mendrugo alcance siquiera para alimentar a sus hijos; los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una ley y cristalizar en esa ley todos los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano". (14)

Considero que los derechos que se le concedieron a los trabajadores en el propio artículo 123 Constitucional, nunca los tuvieron los trabajadores de los grandes países europeos en el siglo pasado y a principios de éste, a pesar de que éstos gozaban de una industrialización y de una economía superior a la nuestra.

México logró en una forma completa proteger o tutelar a sus trabajadores, que son la fuente principal de ingresos de cualquier país, esta Constitución de 1917, y en especial el artículo 123, tiende a terminar por completo las injusticias de que eran objeto los trabajadores, y les concede derechos a los mismos considerándolos en una forma tajante como hombres libres y no esclavos.

Realmente la Constitución de 1917 es una ley -- completamente revolucionaria y reivindicatoria que -- satisface las principales necesidades de los trabajadores, lo que empañó estos logros que los trabajadores vieron realizados en esta Constitución, fue que tuvieron que esperar 14 años más para que el Congreso de la Unión expidiera la Ley Reglamentaria del artículo 123 dictando la Ley Federal del Trabajo de -- 1931, y esperar los años transcurridos y obtener mejores beneficios al expedirse la ley reglamentaria -- del citado artículo 123 Constitucional.

Aunque no podemos negarle valor a este artículo 123, ya que ningún texto hasta esa fecha había consagrado tantos derechos a favor de los trabajadores, -- pues en ella encontramos medidas de protección y previsión al trabajo como son: Descansos semanales, vacaciones, descansos necesarios, fijación de jornada de trabajo, la cual es una jornada netamente humana y acorde a la realidad, protección al trabajo extra, proporcionando a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas a bajo costo, instalación de cen--tros de consumo y servicios municipales cuando los -- centros de trabajo estuvieren alejados de los cen--tros de población, protección al trabajo de los meno--res y lo que es más importante, fijación de condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo.

Otra de las medidas tutelares a favor de los -- trabajadores que podemos encontrar en este artículo 123, son la protección al salario, diciendo que éste debe pagarse en moneda del curso legal, evitando por completo las tiendas de raya, establece la máxima de que a trabajo igual, corresponde salario igual, fijación del salario mínimo definiendo a éste en la for--

ma más correcta que se puede imaginar, abarcando los puntos necesarios los cuales debe cubrir dicho salario mínimo.

Les da seguridad a los trabajadores por los --- accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, haciendo responsable al patrón de los mismos y obligando al mismo a indemnizar a sus trabajadores, cuando se encuentren en alguno de estos casos.

El derecho de coalición por el que siempre los trabajadores habfan luchado, nuestra Constitución lo establece como un derecho, definiéndolo como el derecho a formar sindicatos y asociaciones profesionales en la defensa de sus intereses, dándoles más fuerza a los trabajadores con ello para defender los derechos que este artículo les concede.

Respecto a la huelga y el paro, los tipifica como derechos, es decir, se borra por completo la idea que se tenía de que la huelga era un delito, y este artículo la fomenta diciendo que los trabajadores -- pueden lanzarse a ella, cuando los factores de la -- producción se encuentren en desequilibrio.

Establece tribunales especiales encargados de -- resolver los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Concede a los trabajadores dos acciones en contra de los patrones, cuando éstos cometen injusticias en su contra, como son: la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario y la reinstalación en su trabajo.

Respecto a la seguridad social, el artículo 123 establece y concede la facultad de que se expida una ley del seguro social, ley que tendría el carácter -- de utilidad pública, la cual abarcaría seguros de invalidez, de vida, cesación, de enfermedades y de -- accidentes.

La última fracción del Apartado A, del artículo

123 Constitucional, desliga por completo la materia federal de la local, especificando claramente qué -- trabajos y qué industrias pertenecen a una y a otra, y cuáles son los órganos o autoridades encargadas de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, según cada materia.

El Apartado B de la Constitución de 1917, en su artículo 123 es otra novedad que hasta esos años no se conocía, como fue sentar las bases principales sobre las cuales debía de regirse la prestación de servicios en los organismos estatales.

Este apartado, aunque sus fracciones son muy reducidas, contiene la esencia primordial para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, - analizaremos las fracciones que son una innovación y que concuerdan con las del Apartado A.

La fracción III de este Apartado B, consagra el derecho de los trabajadores a gozar de sus vacaciones, considerando que éstas nunca serán menores de - 20 días al año.

La fracción IV, establece que los salarios serán fijados de acuerdo con los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

Este Apartado B, establece la posibilidad de -- que el salario de los trabajadores pueda ser sujeto a retenciones, descuentos, deducciones o embargos, - solamente en los casos previstos por las leyes.

La fracción VII establece que la designación -- del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, adicionando esta fracción diciendo que el Estado organizará escuelas de administración pública.

La idea de esta fracción fue darle al personal que labora en las dependencias del gobierno la mayor capacidad para el desempeño de sus funciones, y a la vez dichas dependencias oficiales tener al personal

más adecuado para el desempeño de sus funciones, que son importantes para el desarrollo del país.

La fracción VIII, establece que los trabajadores serán ascendidos tomando en cuenta las siguientes consideraciones, como son: sus conocimientos, aptitudes y antigüedad, estableciendo lo que se llama escalafón.

Lo que se quiso dar a entender en esta fracción, fue que el trabajador pudiera ascender dentro de los puestos públicos, produciendo un superamiento entre los propios trabajadores.

Las suspensiones o cesaciones que los trabajadores sufran, sólo podrán darse por causa justificada y en los términos que la ley lo establece, así lo menciona la fracción IX. La segunda parte de esta misma fracción concede a los trabajadores al servicio del Estado las mismas acciones que para los trabajadores de empresas particulares, cuando éstos sean despedidos injustificadamente, como son: la indemnización, consistente en 3 meses de salario o la reinstalación en su trabajo.

La fracción X establece que los trabajadores del Estado podrán asociarse en defensa de sus intereses. Les concede el derecho de huelga, cuando se incumplan los requisitos que las leyes señalan y se violen por completo los derechos que este artículo les consagra.

Respecto a la seguridad social, la fracción XI establece lo siguiente: concede seguros, protección al trabajo, descansos necesarios, protección a la familia del trabajador, concesiones a los mismos y, sobre todo, posibilidades de habitaciones a bajo costo.

Dentro de los seguros, vemos los de accidentes, enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte. En la protección al trabajo, el inciso c) señala que las mujeres gozarán de un mes de vacaciones antes del parto y dos después del mismo, se les

concede en igual forma que en el Apartado A de este mismo artículo, que gozarán de dos medias horas de descanso al día durante el período, además la última parte de este artículo concede a las mujeres el derecho de gozar de atención médica y obstétrica, medicinas, ayuda en el período de lactancia y servicio de guarderías infantiles.

En la protección a la familia encontramos que - el inciso d) de esta fracción señala que los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, agregando que éstas se proporcionarán en los casos y proporción que la ley determina.

El inciso e) de la misma fracción que estamos analizando, obliga al Estado a crearles a sus trabajadores y a sus familiares centros de vacacionar y recuperación, así como tiendas de consumo en las que económicamente se benefician.

El inciso f) señala otra obligación para el Estado, ya que éste debe proporcionarles a sus trabajadores habitaciones baratas, ya sea en arrendamiento o venta, de acuerdo a los programas previamente aprobados.

Las autoridades de Trabajo encargadas de resolver los problemas que se susciten entre los trabajadores y el Estado, serán el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, según lo prevenido en la Ley Reglamentaria. El último párrafo de ésta que es la fracción XII del Apartado B, señala que los conflictos entre el Poder Judicial y sus trabajadores, los resolverá el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Como podemos ver en esta fracción las autoridades del Trabajo encargadas de resolver los conflictos entre el Estado y sus trabajadores, varían por completo a las encargadas de los conflictos entre patrón y trabajador de empresas particulares, es decir, que en este Apartado B, para regir las relaciones que reglamenta, se tuvo que crear un tribunal especial y capacitado, que conociera a fondo los proble-

mas que las dependencias estatales sufren y no cometer injusticias tanto a los trabajadores como a las citadas dependencias.

La fracción XIII, establece que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública así como los miembros del servicio exterior, se registrarán por las leyes especiales que para tal efecto se expidan, es decir, las leyes que los reglamentan.

Este Apartado B en su última fracción establece una disposición a favor de los trabajadores de confianza, cosa que no se hizo en el Apartado A del propio artículo 123 Constitucional, diciendo, que los cargos de confianza los determinará la propia ley y los trabajadores encargados de ellos gozarán de la protección al trabajo y seguridad social.

Este artículo 123 Constitucional al crear un apartado especial para los trabajadores de las dependencias estatales, quiso dejar establecido que no es lo mismo las relaciones obrero-patronales en empresas particulares, que las de éstos, toda vez que el trabajo que desempeñan los trabajadores estatales es de suma importancia, para el buen funcionamiento de un gobierno.

Por ello es que nuestra Constitución alcanzó un largo mayor al implantar las bases necesarias para el desempeño de las prestaciones de servicios en organizaciones estatales.

Con el análisis que hemos realizado de nuestra Constitución de 1917 y en especial del artículo 123 en sus Apartados A y B, notamos que está bañada de los caracteres del Derecho Social, es decir, que es una Constitución completamente revolucionaria y reivindicatoria de los derechos de los trabajadores, esta afirmación la observamos claramente en el propio texto del artículo mencionado el cual dice que: "El Congreso de la Unión sin contravenir las siguientes bases, podrá expedir leyes de trabajo, las cuales regirán los contratos de los obreros, empleados, domésticos, jornaleros, artesanos y de una manera general,

todo contrato de trabajo.

Es decir, la Constitución dio la facultad para dictar leyes al legislador sobre materia laboral, -- quiso reintegrar a los trabajadores a su seno protegiéndolos de las injusticias y de la explotación de que eran objeto, concediéndoles derechos y prestaciones a todos los trabajadores sea cual fuere su calidad o el servicio que prestaren.

Fue tan solicitada, que les concedió a los trabajadores los derechos de asociación profesional, -- participación de los mismos en las utilidades de la empresa, es decir, considerarlos como parte de la -- propia empresa y el derecho de huelga, para equilibrar su fuerza con la del patrón.

Acabó con la calidad que hasta entonces se tenía del trabajador de explotado y con la del patrón de explotador.

Nuestra Constitución realmente es tutelatoria -- de los derechos de los trabajadores, reivindicando -- por completo los derechos de éstos, y creando la --- "Teoría Integral del Derecho del Trabajo", teoría -- llamada así por el Maestro Alberto Trueba Urbina, o dicho de otra manera, integró el derecho social en -- las relaciones contractuales de trabajo, dándole a -- éste la categoría de Derecho defensor de los intereses de los trabajadores.

C A P I T U L O V

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y ANTECEDENTES IN
MEDIATOS ANTERIORES

Siendo Presidente de la República Don Pascual - Ortiz Rubio, y a iniciativa que él mandó al Congreso de la Unión, se expidió la Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931, la cual derogó todas las le yes y decretos expedidos por anterioridad, referen- tes a esta materia, con el Congreso de la Unión, y - la Legislatura de los Estados; dicha derogación era en lo tocante a que dichos Decretos y Leyes se opu- sieron a la nueva reglamentación de la Ley Federal - del Trabajo.

Esta Ley Federal del Trabajo, que fue promulga- da después de catorce años, es la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; ley en la cual se encuentran todas las disposiciones generales y aún - las de carácter especial que reglamentan en una for- ma general la prestación de servicios.

Antes de analizar esta Ley Federal del Trabajo y las reglamentaciones especiales que en ella se con tienen, y que son la esencia de este trabajo, anali- zaremos el Código Civil de 1928, en lo relativo a -- los contratos de trabajo que éste contenía y que re- glamentaba a falta de la ley adecuada.

La idea civilista que originó que el Código Ci- vil reglamentara cierto tipo de contratos de trabajo, fue llenar la laguna que existía entre la Constitu- ción de 1917 y la falta de un ordenamiento legal que reglamentara en forma general los contratos de traba- jo. No obstante el gran esfuerzo hecho por los civi listas, no llegaron a satisfacer plenamente las de- mandas de los trabajadores, toda vez que este Código equipara al patrón con el trabajador en un mismo pla no de igualdad, con los mismos derechos y obligacio- nes y en iguales condiciones económicas respecto de la prestación de servicios.

No se les puede negar esfuerzo a los civilistas, al reglamentar contratos de trabajo, pero del simple análisis y la lectura de los artículos que reglamentan los contratos de trabajo, se desprende claramente que el trabajador era objeto de más injusticias y aún más explotación, ya que lo que el trabajador necesita no son reglamentaciones que lo equiparen al patrón, sino reglamentaciones que lo tutelen y lo protejan contra el patrón, con el objeto de evitar más abusos e injusticias por parte de éste.

El Código Civil equipara económicamente al patrón con el trabajador, lo que es un error porque los factores de la producción se encuentran en claro desequilibrio y, el trabajador, no tiene garantía ni protección alguna.

El Código Civil contiene algunos artículos que reglamentan los siguientes contratos de trabajo: "Título Décimo).

En el Capítulo II, el Contrato de Prestaciones de Servicios Profesionales; en el Capítulo III, el Contrato de Obras a Precio Alzado; en el Capítulo IV, el Contrato de Porteadores y Alquiladores. Realmente estos contratos en la forma en que están redactados, no son contratos de trabajo, sino que son contratos civiles, aunque en su esencia, sean contratos de trabajo.

El Capítulo I, que deliberadamente omití en el párrafo anterior, se refiere a los contratos del servicio doméstico, del servicio a precio alzado en que el operario sólo pone su trabajo, y el contrato de aprendizaje. El propio Código Civil, establece respecto a estos contratos que éstos se rijan por la Ley Reglamentaria que debe expedir el Congreso de la Unión, de acuerdo con lo ordenado en el párrafo primero del Artículo 123 de la Constitución Federal.(15)

El Código Civil, solamente reglamentó este tipo de contratos de trabajo en tanto no se expediera la Ley Reglamentaria del citado Artículo 123 Constitucional, y en cuanto no contradigan las disposiciones

laborales que sobre dichos contratos existieran.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, - encontramos algunas reglamentaciones especiales por diversos tipos de contratos que, por la naturaleza - de los mismos, no se pueden basar a las normas generales que en la misma Ley encontramos para la reglamentación de los contratos de trabajo en forma general. Es decir, estos trabajos especiales fueron reglamentados por la Ley en forma específica, dada la naturaleza de los mismos, por lo que las normas generales de cualquier contrato de trabajo, no los podían reglamentar.

La reivindicación de los trabajadores, en la -- nueva Ley Federal del Trabajo, es todavía más justa, pues como ya indicamos con anterioridad, legisla sobre diversos contratos de trabajo, dándole a éstos, una categoría diversa a cualquier contrato de trabajo y, a la vez, desmenuza completamente cuáles son - las características y la forma de prestación del servicio en estos mismos contratos.

Realmente lo que esta Ley Federal del Trabajo - hizo, fue tutelar a los trabajadores, expidiendo normas generales y especiales para la reglamentación - del contrato de trabajo, reunió dentro del propio - texto a los trabajadores domésticos, del mar y vías navegables, ferrocarrileros, del campo, de pequeñas industrias, industria familiar y trabajo a domicilio.

Así analizaremos en qué forma quedaron reglamentadas las prestaciones de servicios especiales.

El Capítulo 14, de esta Ley, reglamenta el trabajo de los domésticos, en la siguiente forma: el - artículo 129 define, lo que es un trabajador doméstico, diciendo que éste es el trabajador de uno u otro sexo que desempeña habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. La segunda parte de este artículo, desligaba de esta clase a -- los trabajadores de hoteles, fondas, hospitales u -- otros establecimientos para los contratos de trabajo

en general; el artículo 130 señala diferentes obligaciones que el patrón tiene con su trabajador, estas obligaciones son las siguientes:

1.- Tratarlo con la debida consideración y abstenerse de maltratarlo de palabra u obra.

2.- Suministrarles alimentos y habitaciones, -- salvo convenio en contrario.

3.- En caso de enfermedad que no sea crónica, - pagarle su sueldo hasta por un mes, aunque no trabaje, y proporcionarle asistencia médica hasta que logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de beneficencia pública o privada.

4.- Darle la oportunidad para que asista a escuelas nocturnas.

5.- En caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio.

Respecto a los salarios, el artículo 131 manifiesta, que éstos se considerarán en la siguiente forma: A los alimentos y la habitación corresponderá el 50% del salario, que el trabajador debe recibir - en numerario.

Como podemos ver del análisis de estos artículos, en los cuales se reglamenta el trabajo de los domésticos, se desprende claramente que el doméstico dejó de ser un sirviente y un esclavo, para convertirse en un trabajador protegido y tutelado por la Ley Federal del Trabajo.

El Capítulo 15, contiene las normas especiales sobre las cuales debe regirse el contrato de trabajo en el mar y vías navegables, del artículo 22 de la propia Ley, diciendo que la desigualdad de salarios en servicios iguales en embarcaciones de distintas categorías no es violatoria de la fracción invocada.

Dentro de las causas de rescisión de los contratos de trabajo que estamos analizando, el artículo 143 establece que cuando una embarcación cambia de nacionalidad es una causa de rescisión de los contra

tos de trabajo, y por lo mismo hay obligación por -- parte del patrón a indemnizar a sus trabajadores con el importe de tres meses de salario y repatriarlos - al lugar donde se haya firmado el contrato de trabajo.

Otra causa de rescisión es la siguiente: Cuando falten diez días para que fenezca el contrato de trabajo y la nave quiera hacer otro viaje que dure más de ese tiempo, es causa de rescisión del contrato, - con la obligación de que los trabajadores tienen que dar aviso con tres días de anticipación a la salida del barco; en caso de omisión de ello los trabajadores estaban obligados a prestar sus servicios. (Art. 144).

El artículo 145 establece, que un contrato de - trabajo no se puede rescindir cuando el buque se encuentra en alta mar, se encuentre en puerto y si la rescisión se intenta con 24 horas de anticipación a la salida del barco, en este último caso, sí es rescindible el contrato de trabajo, si se cambia el capitán de la nave o el destino de la misma.

Otra de las causas por las que no se puede rescindir el contrato de trabajo, es la siguiente: cuando el buque se encuentre en el extranjero, en lugares despoblados o en puerto. (Art. 146).

Dentro de las causas de terminación de este tipo de contratos de trabajo, encontramos que se pueden terminar: por pérdida, apresamiento o siniestro de la embarcación, y la ley establece las siguientes modalidades.

Analizaremos artículo por artículo, cuáles fueron las particularidades que la Ley Federal del Trabajo contiene acerca de estos trabajadores:

Para precisar el ámbito de aplicación de estos artículos, el artículo 132 señala que este Capítulo reglamenta el trabajo que se desarrolla a bordo de - las embarcaciones y demás cuerpos flotantes nacionales.

Para tener una idea de lo que puede ser un tripulante, el artículo 133 nos da la definición siguiente: son tripulantes los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas así como los sobrecargos y -- costeadores. Son tripulantes de las embarcaciones -- los radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros, fogoneros y en general, todas aquellas -- personas que desempeñen a bordo algún trabajo por -- cuenta del armador y, por lo mismo, hay relación con -- tractual de trabajo entre éstos y el citado armador.

Son representantes del patrón (dueño o armador) el capitán de la embarcación, y por lo mismo la máxi -- ma autoridad en la nave o embarcación.

No se considera contrato de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de una embarcación -- mercante nacional con personas que se hayan introducido de modo fraudulento a la misma y tenga por obje -- to devengar por medio de sus servicios personales, -- el importe de su pasaje. (Art. 135).

El contrato de los menores de 16 años, que sirvan como trabajadores en la nave y ésta se encuentre en el extranjero, y que dichos menores carezcan de -- padres o tutores, su contrato de trabajo se sujetará a las siguientes consideraciones: se celebrarán con la autorización del Cónsul Mexicano en el país donde se encuentre la nave, sin perjuicio de la notifica -- ción que se haga a los representantes legales del me -- nor. (Art. 136).

De la forma de los contratos de trabajo.- El ar -- tículo 137 señala, que éstos deben celebrarse por es -- crito, y por cuadruplicado, una de las copias las -- guardará cada una de las partes, una más se guardará en la Capitanía del Puerto o en el Consulado si se -- trata de país extranjero, y la última se remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

El artículo 138 señala, que los contratos se -- pueden celebrar por tiempo determinado, por tiempo -- fijo o por viaje.

Cuando un trabajador sea contratado por viaje y éste se retarda más de lo estipulado, el trabajador tendrá derecho a que se le aumente proporcionalmente su salario por el desempeño de su trabajo, salvo que sea un caso de fuerza mayor. La segunda parte de este artículo, señala que si el viaje se abrevia, no se le podrá reducir el salario estipulado por el viaje. (Art. 139).

El artículo 140 señala, que un marino de una o varias embarcaciones, puede celebrar contrato de trabajo en forma individual con cada una de ellas, o bien, con el sindicato al que pertenezca la mayoría de los trabajadores de la misma, obligando al patrón a señalar en tal o cual embarcación se prestará el servicio. Este caso se da cuando el marino preste servicio en una o varias embarcaciones que sean propiedad de una misma persona.

Cuando el contrato de trabajo se ha celebrado entre un mexicano y una embarcación extranjera, se tienen que cumplir los siguientes requisitos: es decir, guardar lo establecido por el artículo 29 de la propia Ley, como es que remita este tipo de contrato a las normas generales que sobre cualquier contrato de trabajo establece la propia Ley. (Art. 141).

El artículo 142, establece una excepción a la fracción V, obligación al patrón, dicha obligación, es la de repatriar a los tripulantes y fogoneros y cubrirles a los mismos sus salarios vencidos. El segundo párrafo de este artículo señala, que si la nave está asegurada y el seguro paga indemnización por las causas ya señaladas anteriormente, los tripulantes obtienen la repatriación al lugar que se haya señalado en el contrato de trabajo y pagarle todos sus salarios hasta que se efectúe la repatriación. (Art. 147).

Si la nave sufre algún siniestro y los tripulantes tienen que realizar trabajos extras, el patrón tiene la obligación de que con el valor de lo recuperado de la nave, se les paguen sus salarios a dichos tripulantes, hasta donde alcance y si hay un remanen

te después de pagar sus salarios, se les dará gratificación, la cual se someterá a un mutuo acuerdo de las partes; en caso de que no se pongan de acuerdo, se someterá a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual decidirá el monto de la gratificación, oyendo previamente la opinión de la Capitanía de Puerto. (Art. 148).

Respecto a las vacaciones, el artículo 150 señala que éstas se gozarán exclusivamente cuando la nave se encuentre en puerto.

Respecto a este artículo, esta reglamentación especial fue muy vaga, ya que no establece cuándo serán los días a que tendrán derecho los trabajadores para gozar de sus vacaciones, pero pienso que debía irse a la norma general.

Respecto al salario, el artículo 151 establece que éste puede ser pagado en moneda nacional, y si el trabajador acepta, en moneda de cuño extranjero.

Una garantía que tienen los trabajadores respecto a su salario, es la que establece el artículo 152, ya que éstos están garantizados por el valor de la misma nave y todos sus aditamentos.

Una protección más que se les dio a los trabajadores, fue la creación de inspectores de trabajo, los cuales tendrán delegados en la propia nave, con el objeto de resolver los problemas que se susciten entre el Capitán que es el representante del patrón y los trabajadores. (Art. 153).

Al Capitán se le confieren las siguientes atribuciones: es representante de las Autoridades del Trabajo con el objeto de evitar riesgos en el mar, de acuerdo con los reglamentos de Marina. (Art. 154)

Prohibiciones a los trabajadores.- El artículo 155 establece, que queda totalmente prohibido que sin permiso del Capitán se expendan bebidas embriagantes en los expendios de a bordo o se introduzcan las mismas a la propia nave.

Respecto a los conflictos de trabajo, el artículo 156 consagra, que éstos deben darse aviso a los inspectores de trabajo y éste a su vez a las Autoridades correspondientes, previa opinión de la Capitanía de Puerto.

El artículo 157 establece la obligación a los patrones de darles a sus trabajadores alojamientos cómodos e higiénicos dentro de la propia nave.

Se constituirá la Casa del Marino, y para su mantenimiento se fijarán las cuotas que deban aportar los armadores, a juicio del Ejecutivo Federal. (Art. 158).

Derecho a los alimentos.- Cuando un servicio sea mayor de seis horas, hay obligación para el patrón de dar alimentos a los tripulantes aún cuando la nave se dedique al servicio de altura, cabotaje y dragado, y las dedicadas a tráfico interior fluvial, sólo cuando el servicio exceda del mínimo de las horas ya señaladas. (Art. 159).

La forma de suministrar los alimentos se proporcionará de acuerdo con las condiciones del propio contrato y en defecto de ésta a las disposiciones que para tal efecto dicte la Secretaría de Marina, la de Comunicaciones y Transportes y la de Obras Públicas. (Art. 160).

Hay obligación de establecer en el propio contrato de trabajo, que los fondos familiares los creará el patrón cuando la embarcación se encuentre en el extranjero. Si en el contrato de trabajo no se estipula esta cláusula, se entiende como estipulada en el mismo. (Art. 161).

Respecto a los accidentes de trabajo, el artículo 162 establece que cuando esto suceda, el Capitán tiene la obligación de dar aviso a la Capitanía de Puerto, dentro de las 24 horas siguientes, o bien al Cónsul Mexicano del primer puerto que se toque, o a falta de éste, al Capitán del mismo; además de las obligaciones que la misma Ley establece en estos ca-

sos.

El artículo 163 establece, que los trabajadores gozarán de descanso, para ejercer el derecho de voto, siempre y cuando no se afecte la seguridad de la misma o el día y hora de salida. Esto es cuando son naves mercantes nacionales.

También gozarán de descanso los trabajadores -- cuando éstos tengan que cumplir comisiones en su Sindicato o comisiones del Estado. (Art. 164).

Las naves están sujetas a las inspecciones de seguridad, las cuales serán realizadas por las Autoridades de Marina y las de Trabajo, exclusivamente a su ramo. (Art. 165).

El artículo 166 concede al Capitán y a los tripulantes cuando esto sea necesario, la portación de armas.

Son causas justificadas de despido en las naves mercantes nacionales, las siguientes: que el trabajador no se presente a la hora señalada de la salida de la nave; que se presente a la hora de salida y no realice el viaje; encontrarse en estado de embri---guez al zarpar la navegación; además de las demás -- disposiciones que establezcan las leyes.

Estas disposiciones son aplicables a los trabajadores que no tengan el carácter de tripulantes en cualquier tipo de embarcación flotante. (Art. 168).

Si las personas que se mencionan en el párrafo anterior no desembarcan y realizan el viaje, se les considerará que son contratados por viaje, con todos los derechos y obligaciones que este capítulo les -- concede. (Art. 169).

Derecho de huelga. El artículo 170 concede a los tripulantes el derecho a la huelga, con la salvedad de que ésta no se puede declarar cuando la nave esté fuera de puerto. Si la huelga estalla al momento de fondear puerto, los trabajadores desembarcá

rán de la nave y sólo quedarán en la misma el personal necesario para la custodia, desempeñando las funciones que para tal efecto establece el artículo 275 de la propia Ley.

Estas disposiciones también serán aplicables a las embarcaciones que se dediquen al tráfico fluvial, con las siguientes modificaciones:

1.- El contrato de trabajo no se dará por terminado aún cuando se dé el aviso que establece el artículo 145.

2.- Si la nave está descargando, en el punto -- donde se termine el contrato de trabajo y la descarga dura más de 24 horas, el contrato se dará por terminado desde que la nave fondea.

3.- Hay obligación del patrón de darle alimentos a los trabajadores a su servicio, en los siguientes casos: si a bordo se les proporcionan alimentos a los pasajeros; en embarcaciones que navegan más de seis horas; de las que naveguen menos de este tiempo y suspendan el viaje en lugares despoblados donde los trabajadores no pueden conseguir alimentos.

4.- Se considera como trabajo la permanencia - obligatoria a bordo, a menos que sea un período de - descanso de cuatro horas o más, que el tripulante no pueda abandonar el barco, o que el lugar que tocó la embarcación sea despoblado. Señala además, que el - descanso semanal debe ser en tierra; esto también es aplicable a las embarcaciones de tráfico interior o fluvial. (Art. 171).

El artículo 172 establece una obligación más para los patrones, siendo éstas que el patrón tiene - que pagar alimentos y alojamientos a los tripulantes cuando el barco sea reparado en puerto extranjero, y materialmente no se pueda permanecer en él o cuando sea puerto nacional, pero no sea el lugar en donde - se firmó el contrato.

En los contratos de trabajo se fijará el porcen

taje que recibirán los tripulantes cuando éstos pres-
ten salvamento a otra nave. (Art. 173).

En este comentario que hemos hecho a los artícu-
los que contienen la reglamentación especial sobre -
la cual debe versar el trabajo en las naves o embar-
caciones, observamos que en los mismos se contienen
disposiciones verdaderamente proteccionistas de los
trabajadores y, por lo mismo, esta Ley Federal del -
Trabajo obtuvo un grado más de la Ley tutelar y --
proteccionista de la clase laborante, pues éstos ob-
tuvieron por medio de esta reglamentación especial,
un trato mejor y condiciones mejores de trabajo.

DEL TRABAJO FERROCARRILERO,

Como lo hemos hecho con los anteriores trabajos
especiales, comentaremos toda la reglamentación que
respecto a este trabajo contiene la Ley Federal del
Trabajo.

El artículo 174 establece, que serán trabajado-
res de confianza, los que se estipulan en el propio
contrato de trabajo, es decir, que para ser trabaja-
dor de confianza, debe estar estipulado en el propio
contrato de trabajo este carácter.

Una obligación que se establece dentro de este
capítulo para las empresas ferrocarrileras; todos --
los trabajadores que éstas empleen deben ser mexica-
nos, con las siguientes excepciones: se puede utili-
zar personal extranjero en puestos de dirección, téc-
nicos y administrativos, cuando en México no los --
existan. (Art. 175).

El transporte de mercancías por caminos o carre-
teras se sujetará a las disposiciones ferrocarrile-
ras con el objeto de la observancia de las disposi-
ciones de seguridad. (Art. 176).

El artículo 177 establece, que los trabajadores
que no sean de confianza, podrán obtener ascensos, -
tomando en cuenta para ello, su capacidad física, su

eficiencia y su antigüedad.

Este reglamento establece la posibilidad de que los trabajadores celebren con las empresas ferrocarrileras contratos colectivos de trabajo, estipulándose dentro de los mismos, que un trenista pueda hacer viajes en una sola dirección o en dos direcciones. (Art. 178).

Dentro de las protecciones a los trabajadores, encontramos que el artículo 179 establece, que los trabajadores que queden aislados de sus jefes, no perderían ni sus derechos ni su trabajo, aunque éstos abandonen el trabajo y lo reanuden cuando desarezca la causa de fuerza mayor. Sólo perderán su trabajo y sus derechos cuando se les pruebe que por su causa se ocasionaron muchos daños a la empresa; este mismo artículo establece que el trabajo de los interinos, o sea, el trabajador que ocupa un puesto vacante, éste solo ocupará el puesto hasta que regrese el propietario del mismo.

De las jornadas de trabajo, el artículo 180 consagra, que éstas pueden empezar de día o de noche -- previo acuerdo de las partes; se considera trabajo extraordinario, el trabajo que exceda en jornada diaria, de 48 horas a la semana; de 45 en la mixta y de 42 en la nocturna. Estas jornadas pueden ser divididas dos veces con intervalos que no excedan de dos horas ni menor de una, o una sola vez con intervalo que no exceda de 4 horas ni menor de 1.

El artículo 181 concede la posibilidad de la de igualdad de salarios a trabajos iguales, si éstos se prestan en servicio de línea o ramales de diversa importancia. Esta disposición no es violatoria de la fracción V, del artículo 22 de esta misma Ley.

Respecto a las enfermedades de trabajo, establece que el propio Reglamento de Trabajo dirá cuándo debe darse el aviso oportuno de enfermedad. Si la falta es injustificada, se le aplicarán las medidas disciplinarias que el mismo Reglamento contenga. -- (Art. 182).

Los trabajadores ferrocarrileros tendrán el derecho de Huelga, sujetándolos a las condiciones del artículo 275 de la propia Ley, es decir, mantener los trabajos indispensables como son hospitales, seguridad y conservación de los bienes, vías y talleres. Los trenes de auxilio no parará y los que estén en servicio del Estado tampoco podrán parar, y añade el precepto citado, que en todo caso de que es talle la huelga, los trenes deberán llegar a la terminal de su carrera. (Art. 183).

El artículo 184 establece, que en caso de guerra y perturbación grave de la paz, las empresas ferrocarrileras serán consideradas como intermediarias entre el Estado y los Trabajadores, cuando éstas --presten servicio al Estado.

Una innovación que encontramos dentro de esta -reglamentación especial, es la siguiente: los trabajadores tendrán derecho a la jubilación, adicionando que si un trabajador está por lograr su jubilación y el contrato colectivo de trabajo establezca que éste cometió alguna falta, que no sea infame y sí se considere como un delito, se tomará en cuenta su anti--guedad y los buenos servicios que éste prestó, con -el objeto de no despedirlo sino simplemente aplicarle medidas disciplinarias con el objeto de proteger su jubilación.

El artículo 186 establece, que cuando haya re--ducción de puestos o de personal, los trabajadores -que se encuentran en este caso no perderán sus derechos, pudiendo volver a desempeñar su puesto cuando éstos sean creados nuevamente, siempre y cuando perteneczan al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Prohibiciones a los trabajadores. El artículo 187 prohíbe que los tripulantes realicen el tráfico y uso de bebidas embriagantes y de drogas enervantes, durante el desempeño de sus labores.

Dentro de las causas de rescisión de contrato, encontramos las siguientes: que el tripulante reci--ba carga o pasajeros fuera de los lugares señalados;

que el trabajador interrumpa el viaje por el cual - fue contratado y, que no realice el viaje por el --- cual fue contratado. (Arts. 188 y 189).

TRABAJO DEL CAMPO

Los trabajadores del campo, hasta este momento desprotegidos, pudieron contratar en forma escrita u oral. En el primer caso, se asentará la calidad de peón y sus funciones; y en el segundo, el contrato - se celebrará por las funciones que habitualmente desempeña el peón. (Art. 195).

El artículo 196 establece una canonjía para los peones eventuales, manifestando que éstos al terminar un mes más dentro de la propia hacienda, con el objeto de que pueda retirarse.

Obligaciones de los patrones.- Las obligaciones de los patrones, son las siguientes:

1.- Suministrar una habitación gratuitamente, - que sea higiénica y una porción de terreno necesario para la crianza de los animales del peón. Esta primera obligación del patrón está conectada con el artículo 205 de este propio capítulo.

2.- Asistencia médica, medicamentos y material de curación en los lugares donde esto sea posible o en caso contrario las medicinas más indispensables, para la curación de accidentes, enfermedades tropicales, tétanos, picaduras de animales ponzoñosos y demás enfermedades propias de la región; estas medicinas representan medio sueldo en estos casos. En las demás enfermedades que no están mencionadas, el patrón sólo tendrá la obligación de darles asistencia médica y medicinas cuando esto fuera posible.

3.- Proporcionar al peón acasillado una porción de terreno, con el objeto de que en ella el peón pueda criar sus animales y cultivar la misma, utilizando además los instrumentos de labranza del patrón. - Dicha extensión de tierra se fijará de común acuerdo

entre las dos partes; a falta de convenio se basarán a las costumbres del lugar, tomando en cuenta las di m en siones de la hacienda y el número de peones.

4.- Los peones pueden proporcionarse de leña de los montes, con la única obligación de respetar las leyes relativas y las que dicte el patrón. Tomar el agua necesaria para el uso doméstico y la de sus ani males, de las presas, tanques, fuentes u ojos de --- agua, que se localicen en la hacienda.

5.- El peón acasillado puede proveerse de la le ña necesaria para la reparación de sus casas-habitaci ón, respetando las leyes que para tal caso existen.

6.- El peón acasillado tendrá preferencia sobre el eventual, para labores ordinarias o extraordinari as; esta misma preferencia tendrá el acasillado - cuando no hubiese dado lugar a ser despedido por un laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

7.- El peón podrá cazar y pescar, obedeciendo - las disposiciones de las leyes relativas y las que - el patrón dicte.

8.- El peón podrá tener hasta tres cabezas de - ganado mayor y menor de diez, si las condiciones y - extensión del terreno lo permiten; además, los mismo s animales del peón podrán alimentarse de los pasto s, pasturas y agostaderos de la propia finca.

9.- El peón podrá transitar libremente por los caminos y veredas de la finca.

Respecto al salario, el artículo 198 establece que éste deberá pagarse precisamente en la propia -- finca, en forma semanal o diaria.

El peón podrá hacer construcciones y plantaciones dentro de la propia finca, previa autorización - del patrón. (Art. 199).

Vacaciones.- Las vacaciones serán fijadas de co

mún acuerdo por las partes; los días festivos y los días de descanso siempre gozará de éstos el peón. El propio artículo 200, señala cuáles son los días festivos diciendo, que son el 10. de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre y el 25 de diciembre.

El artículo 201 establece, la posibilidad de - que un día a la semana se instale un mercado dentro de la propia finca, permitiendo la entrada al mismo, a vendedores que tengan licencia de la adquisición - de los productos que se vendan al trabajador. El patrón señalará específicamente qué día de la semana - se utilizará.

El artículo 202 permite a los trabajadores que éstos celebran las fiestas típicas de la región.

El artículo 203 establece que los propagandistas políticos, representantes de las uniones de trabajadores y las sociedades obreras y campesinas, destinándose lugares especiales para la celebración de sus asambleas o mítines, siempre y cuando no representen una actitud hostil o entren en estado de embriaguez o interrumpan las labores regulares de la finca. (Art. 204).

Dentro del recinto que se hubiese designado para vivienda, los peones podrán criar cerdos y aves. (Art. 205).

Estos artículos que hemos comentado, son en forma especial toda la reglamentación sobre la cual debe basarse la actividad de los trabajadores del campo.

Reglamentación del trabajo en las pequeñas industrias, industrias familiar y trabajo a domicilio. El capítulo 18 de la Ley Federal del Trabajo que estamos analizando, consagra las condiciones mínimas que deben prevalecer en los trabajos arriba señalados, por lo que como lo hemos hecho con los demás trabajos especiales, comentaremos uno a uno los artículos que integran este capítulo para saber cuáles fueron dichas condiciones y los derechos que los tra

bajadores tenfan.

El artículo 206 define, lo que es una pequeña industria diciendo que ésta es la que tenga un mínimo de diez trabajadores y empleen la maquinaria movida por fuerza motriz, y hasta veinte cuando no empleen dicha maquinaria.

El artículo 207 define lo que es el trabajo a domicilio, especificando que la persona que requiere el servicio proporciona los artículos de fabricación y materias primas que se necesiten para realizar el servicio, sin la vigilancia y dirección inmediatas del que recibe el servicio. Este trabajo puede realizarse en el propio domicilio del patrón o en cualquier otro lugar.

El artículo 208 define lo que son talleres familiares, especificando que éstos son los talleres en los cuales trabajan el cónyuge, los descendientes o pupilos del patrón.

El artículo 209 establece, las obligaciones del pequeño industrial, señalando que en materia de responsabilidad por causas de riesgos profesionales, la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca la reclamación en estos casos, fijará el monto de la indemnización y el término en el cual el patrón debe cubrirla, teniendo en cuenta que el daño sufrido y las condiciones económicas del pequeño industrial, serán consideradas al momento de fijar el monto de la indemnización, sin que ésta nunca sea menor de un 20% de lo establecido por el Título Sexto de esta misma Ley. Por lo demás, el pequeño industrial se basará en las normas generales que respecto a obligaciones tendrá cualquier patrón. No es aplicable al pequeño industrial, lo establecido por el artículo 82 de la propia Ley, artículo que reglamenta las vacaciones anuales. (Art. 210).

El artículo 211 señala, que no es aplicable a los trabajos que se desarrollen en talleres familiares las disposiciones de esta Ley, a excepción de lo establecido en el siguiente artículo.

El artículo 212 establece, que los trabajos que se desarrollan en los establecimientos que este Capítulo señala, estarán sujetos a la vigilancia de Inspectores de Trabajo, los cuales vigilarán que se observen las medidas relativas de salubridad e higiene.

Otra función más de los Inspectores de Trabajo, es la de vigilar que el trabajador a domicilio reciba su salario y que éste nunca sea inferior al que reciban los trabajadores de un taller, teniendo la posibilidad este tipo de trabajadores a domicilio, de pedirle al patrón la regulación de su salario hasta por tres meses anteriores a la reclamación. (Art. 213).

El artículo 214 establece, que cuando un Inspector de Trabajo descubra que un trabajador a domicilio no recibe la debida remuneración por su trabajo, levantará un acta la cual firmarán el trabajador y el patrón y la remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para que ésta exija al patrón la regulación del salario del trabajador.

Los Inspectores del Trabajo, informarán mensualmente a la autoridad correspondiente, el nombre, sexo, edad y salario, de cada uno de los trabajadores pequeños industriales; estos datos serán proporcionados por el propio patrón. (Art. 215).

Facultades y obligaciones de los Inspectores:

1.- Llevar un registro de las pequeñas industrias y trabajos a domicilio que existan en cada Municipio, registro que se hará por triplicado, enviando una copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje, otra a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y la tercera se quedará en su poder.

2.- Hacer relaciones de los obreros que trabajan en las pequeñas industrias, talleres familiares y a domicilio.

3.- Visitas periódicas a los talleres, con el objeto de evitar las infracciones a esta Ley.

El artículo 217 establece, que cuando un pequeño industrial o un patrón de trabajo a domicilio, -- utilice trabajadores extraños a los trabajadores que ahí laboran, los patrones estarán obligados a llevar una lista consignando en la misma los nombres, domicilio, trabajos entregados y el valor de la mano de obra por pieza. Los trabajadores podrán pedir al Inspector de Trabajo, la revisión de dichas listas.

Del contrato de aprendizaje.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, al finalizar las reglamentaciones de los trabajos especiales, incluyó dentro de los mismos al contrato de aprendizaje; en sí éste no es un trabajo especial, pero sí necesitaba disposiciones que reglamentaran dicho contrato, toda vez que los aprendices desde el tiempo de la Colonia, -- nunca habían sido considerados como trabajadores, sino que simplemente estaban en el taller en forma gratuita, con el objeto de que se les enseñara un oficio, y por lo mismo no tenían derecho a ninguna prestación que esta misma Ley establece.

El contrato de los aprendices, quedó reglamentado en la siguiente forma:

El artículo 218 establece que será aprendiz -- aquel que preste un servicio personal a otro, recibiendo a cambio la enseñanza de un arte u oficio y la debida retribución.

El artículo 219 establece que los menores de -- edad que quieran ser aprendices, se regirán de acuerdo con lo establecido por el artículo 20 de esta misma Ley.

En el contrato del aprendiz se fijará la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio u profesión, y la retribución correspondiente que deberá recibir en cada una de las escalas. (Art. 220).

El artículo 221 obliga a los patrones a tener -- por lo menos un 5% de aprendices en la empresa, de la totalidad de los trabajadores, de cada profesión u oficio que se desarrollan en la misma. Si los tra

bajadores son 20 de un mismo oficio en una sola empresa, el patrón tendrá la obligación de tener un aprendiz, con todos los derechos y obligaciones que esta Ley consagra. La última parte de este artículo, señala que los hijos de los trabajadores sindicalizados en la negociación tendrán preferencia como aprendices o de cualquier otro.

Respecto de las jornadas de trabajo, el artículo 222 señala, que éstas se sujetarán a las normas especiales que esta Ley establece:

1.- Prestar personalmente el trabajo, con todo cuidado y aplicación, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón.

2.- Obedecer las órdenes del patrón o del maestro.

3.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón o al maestro y a sus familiares, respeto y consideración.

4.- Cuidar los materiales y herramientas del patrón o maestro.

5.- Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada del patrón o maestro y de sus familiares.

6.- Procurar la mayor economía para el patrón o maestro. (Art. 223).

Obligaciones del maestro o patrón:

1.- Proporcionar enseñanza en el oficio o arte que aspire aprender.

2.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos y vestido.

3.- No maltratarlo de palabra u obra.

4.- En los oficios no calificados, el aprendiz al terminar su aprendizaje, recibirá un testimonio -

escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes.

5.- Preferencia por las vacantes al concluir el aprendizaje. (Art. 224).

El artículo 225 establece las causas justificadas de despido, que el patrón o maestros pueden ejercer, siendo éstas, las faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia, e incapacidad del aprendiz para el arte u oficio de que se trata.

El artículo 226 establece, que el aprendiz puede separarse justificadamente por violación al artículo 224; y tendrá derecho, en este caso y por causas de despido injustificado, a lo correspondiente a un mes y medio de indemnización.

El artículo 227 establece, que los aprendices de oficio calificados, serán examinados cada año o en cualquier tiempo que él lo solicite, por un jurado presidido por un representante que designe el Inspector de Trabajo, y por los peritos de obreros y patrones. Si el aprendiz es marítimo, lo presidirá el capitán del barco. Una vez hecho el examen, el jurado dará por escrito un certificado en el cual constará la aptitud que el aprendiz tiene para una rama de aprendizaje.

Los aprendices marítimos tendrán además los siguientes derechos: a que se les suministre alimentación y alojamiento a bordo, si se les proporciona a los demás tripulantes. (Art. 228).

El artículo 229 consagra que el aprendizaje de éstos lo fijarán los Reglamentos de Marina.

Los aprendices de los barcos estarán sujetos a sus superiores jerárquicos y desempeñarán las funciones que les correspondan. (Art. 230).

El artículo 231 establece el aprendizaje de los menores de 16 años en los barcos y ferrocarriles, imponiendo la restricción de utilizar aprendices menores de esta edad en este tipo de trabajos.

Las reglamentaciones especiales que acabamos de analizar nos conducen a creer que éstas son una obra concreta del ideal revolucionario de los legisladores de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues no solamente dictaron las normas necesarias que deberían de prevalecer en cualquier relación contractual de trabajo, sino que alcanzaron todavía el ideal de dictar normas específicas para trabajos especiales, evitando así que los trabajadores que desempeñan estas funciones sean explotados cobardemente por el patrón.

Nunca en ningún país hasta esos años, se había pensado en legislar sobre estos tipos de trabajo, -- nunca se imaginaron que el trabajador doméstico tuviera tal categoría, pues la idea que de él siempre se tuvo, fue la de siervo, de un esclavo, al servicio del ama de casa. Esta idea que de este trabajador se tenía la conocemos ya desde el tiempo de la Colonia.

Esta Ley acaba por completo con la realidad que hasta esos años se vivía, pues los trabajadores especiales recibieron una tutela y una integración al propio seno del Código Laboral, evitando con ello que la clase fuerte en la relación contractual de trabajo abusara de la otra que es la débil, del trabajador; por ello es que dada las características tan especiales de cada uno de los contratos que hemos analizado, la Ley cumplió otorgándoles a los trabajadores derechos y obligaciones para cada caso especial.

Con estas reglamentaciones especiales, los trabajadores le arrancaron al patrón los derechos que realmente les correspondían, pues estos trabajadores no podían basarse, dada la naturaleza de su trabajo, a las normas generales que regulan cualquier tipo de contrato de trabajo que establece la misma Ley, sino que tenían la necesidad de que se les reglamentara en forma especial para cada trabajo, pues no podemos equipar el trabajo de un ferrocarrilero o de un trabajador del campo, ni a éstos los podemos equipar con un obrero común de una fábrica común.

Pienso que la Ley Federal del Trabajo de 1931 - cumplió con su cometido, socializando las relaciones del trabajo, aunque no del todo, pues como hemos analizado anteriormente en los trabajos especiales, faltaba todavía reglamentar parte de estos trabajos especiales.

Como hemos afirmado a lo largo de este Capítulo, esta Ley Federal del Trabajo, es una Ley complementaria, reivindicatoria y tutelar de los derechos de los trabajadores y, por lo mismo, una Ley revolucionaria, afectada al tiempo en el cual se expidió.

El principal éxito que se obtuvo fue la publicación misma de la Ley; en la exposición de motivos se expresa concretamente así.

Cualesquiera que sean las desventajas que la -- norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible, como lo ha hecho notar un eminente jurista contemporáneo, que ella es la única que consigne la seguridad y la certeza de una situación por cada cual, y es seguridad en sí misma un inapreciable bien cultural. (16)

La Ley fue un avance indiscutible pero distó mucho de haber dejado resuelto los problemas que se -- plantean entre capital y trabajo y honestamente en la exposición de motivos así se reconoce.

"No se pretende haber resuelto con las normas - propuestas por el presente proyecto todos los problemas que pueden surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni dejar contentos todos los intereses. En toda obra social, a lo más que se puede aspirar es a dar la solución que presente el menor número de inconvenientes. Por lo demás, se debe tener presente que las leyes, después de promulgadas, son susceptibles de mejorarse. El tiempo se encargará de poner de manifiesto -- aquellos puntos en que no se logró el acierto y también allanará el camino para realizar afanes a los que en el presente no se les puede dar satisfacción". (17)

C A P I T U L O VI

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1962

Estas reformas a la Ley Federal del Trabajo, - que fueron publicadas el 31 de diciembre de 1962, en el Diario Oficial de la Federación, le dan a esta -- Nueva Ley una característica más elevada de justicia social.

En la iniciativa de Reformas presentada por el Sr. Lic. Adolfo López Mateos, Presidente de la República, al Congreso de la Unión, expuso: "El Congreso Constituyente de 1917, al acoger las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantadas de su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos de que debemos disfrutar los trabajadores y que consignó en el artículo 123 de la Constitución General de la República. Esta característica - de la declaración de derechos sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al poder público el - deber de superar constantemente su contenido reformando y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores". (18)

Nuestra Ley Federal del Trabajo, después de estas Reformas tomó el camino más adecuado para lograr la estabilidad entre los factores del proceso laboral, como son el Capital y el Trabajo.

Analizando la Ley y, en especial el tema que -- nos interesa, encontramos que dentro de ella las reglamentaciones especiales, fueron adicionadas, por - lo que el Capítulo 15 Bis, el cual contiene las disposiciones legales sobre las cuales debe basarse el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

Las reformas se refieren al artículo 215, perteneciente al referido Capítulo del Trabajo de las pequeñas industrias, de la industria familiar y del -- trabajo a domicilio y que se refieren en verdad a es

te último, y las reglamentaciones especiales se conservaron en igual forma.

Por lo mismo, en este Capítulo analizaremos solamente el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas y el mencionado artículo 215.

De las tripulaciones aeronáuticas podemos mencionar que éstas forman un magnífico precedente, -- pues nunca se había pensado reglamentar el trabajo -- de los individuos que laboran en aeronaves y que -- dada su misma calidad y especialidad, no podían -- ser reglamentados por las normas generales que ---- la misma Ley establece para cualquier contrato de -- trabajo, ni mucho menos equipararlas a cualquier tra-- bajo especial que la misma establece, pues no es lo mismo equipar a un obrero, con un piloto aviador, o a un ferrocarrilero con el mismo.

Realmente, la idea de los legisladores a partir de esta Reforma, fue tratar de agrandar más aún los trabajos especiales reglamentados en la propia Ley Federal del Trabajo, y asimismo dar pauta para que se sigan reglamentando trabajos especiales, y aún -- hasta esta fecha de la Reforma no habían sido reglamentados por la Ley. Lo que se trató de hacer al reglamentar el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, fue estabilizar los factores de la producción, que en este caso son el Capital y el Trabajo, con el objeto de evitar que dichos trabajadores fueran explotados por los propietarios (patrones) de las aeronaves, dándoles seguridad a los mismos y a la vez -- ciertas prestaciones de las cuales nunca habían gozado.

Como lo hicimos en el Capítulo anterior, comentaremos uno a uno de los artículos que tomaremos del Capítulo 15 Bis. de la propia Ley, para saber cuáles fueron las prestaciones, derechos y obligaciones, -- que en el mismo se establecen a favor de los trabajadores, pero antes debemos dejar establecido que esta normativa se debió al impulso de los trabajadores en las empresas de aerotransportación.

"El derecho social, entendido como arma destructora de desigualdades y, a la vez, como instrumento constructor de seguridad y bienestar social, quedaría reducido a simple quimera, sin la obligada intervención por parte del Estado, pues éste no debe concebirse indiferente ante la miseria e injusticia social, sino que debe intervenir eficazmente para evitar la explotación económica de los hombres y brindarles a éstos la saludable vida que se merecen". - (19)

Dentro del primer artículo encontramos el ámbito de aplicación de esta Ley, el cual es el siguiente: este Capítulo es aplicable al trabajo que se desempeña en las aeronaves de Carácter Civil comercial, que ostenten matrícula mexicana y que se dediquen al transporte de pasajeros, correo y carga. (Art. 132 Bis.)

Se considerarán como tripulantes de las aeronaves, el piloto de mando (Comandante o Capitán), copiloto navegante, mecánico de a bordo o ingeniero de vuelo, radio-operador de a bordo y la sobrecargo o aeromoza. (Artículo 133 Bis.)

Dentro de las responsabilidades encontramos que el artículo 134 Bis. hace responsable al capitán de la nave de la seguridad de la misma, desde el momento del despegue hasta el aterrizaje, con todo lo concerniente a la misma, como es tripulación, pasajeros, carga, correo, etc. La segunda parte de este artículo señala, que las responsabilidades y atribuciones que la Ley General de Vías de Comunicación y sus Reglamentos consagren, no serán reducidas o modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones laborales. (Art. 134 Bis.)

El artículo 135 Bis, consagra que los contratos de trabajo a que se refiere este Capítulo, se registrarán por las leyes mexicanas independientemente del lugar donde se preste el servicio, es decir, de esta disposición se desprende claramente que la extensión de la Ley al lugar a donde se preste el servicio, es de lo más atinada, toda vez que por la propia natura

leza del servicio éste nunca tiene un lugar fijo ni mucho menos en el lugar en donde se haya firmado el contrato de trabajo.

El artículo 136 Bis, obliga a incluir dentro -- del propio contrato de trabajo, el tiempo de servicio, para lo cual se tomará como tiempo de servicio las horas efectivas de vuelo, el de ruta y el de servicio de reserva, los cuales nunca podrán rebasar el tiempo de 10 horas al mes, salvo el caso de que haya alguna espera o demora en los lugares de escalas intermedias, o en el aeródromo de origen o destino, cuando ese tiempo no sea mayor de tres horas.

Otra de las obligaciones que se deben incluir -- dentro de los propios contratos de trabajo, son las horas efectivas de vuelo que cada tripulante debe -- realizar en un mes, para lo cual deberá tomarse en -- cuenta el equipo de vuelo que se utilice, en la inte ligencia de que dicho tiempo no excederá de 90 horas. Para tal efecto, se considera tiempo efectivo de vuelo, desde el momento en que la nave se mueve para -- despegar hasta el momento de terminar el vuelo. (Art. 137 Bis.)

Respecto de las jornadas de trabajo, encontramos que el artículo 138 Bis, señala que en el territorio nacional deberá contarse para las jornadas de trabajo, siendo éstas de las 7.00 A.M. a las 19.00 -- horas, tomando en cuenta el lugar de residencia, fue -- ra de ello las jornadas serán nocturnas o mixtas, -- comprendiendo períodos en ambas jornadas, con la exi gencia de que en la jornada nocturna no se abarque -- más de tres horas y media.

En los tiempos de vuelo efectivos, las jornadas de trabajo serán las siguientes: ocho horas diurnas, siete horas y media mixtas y siete nocturnas, con la salvedad de que se les conceda un descanso horizon-- tal antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, -- igual al tiempo volado; cualquier otra hora de traba jo, será considerada como extraordinaria. (Art. 139 Bis.)

El artículo 140 Bis, establece una disposición más, referente a las jornadas de trabajo, estableciendo que a la semana, en jornada diurna, las horas de trabajo laboradas serán de 48 horas, de 45 horas en jornada mixta y, de 42 horas en la nocturna; pudiendo principiar a cualquier hora del día según las necesidades del servicio.

Asimismo, la jornada de trabajo será repartida según las necesidades del servicio o la característica del mismo. (Art. 141 Bis.)

Las horas extras que los tripulantes laboren, serán pagadas con el 100% de una jornada norma. (Art. 142 Bis.)

El artículo 143 Bis, establece que las jornadas de trabajo no podrán ser suspendidas en los casos siguientes: durante el vuelo, o en un aeropuerto que no sea su destino, salvo el caso de que esta espera exceda de más de tres horas; para tal efecto, serán relevados los trabajadores; lo mismo sucede cuando el itinerario de vuelo sea mayor de diez horas, por lo que gozarán de descanso dentro de la misma nave.

El artículo 144 Bis, consagra que sólo podrán ser reducidas las jornadas de servicio, cuando se use equipo de reacción, previa resolución que sobre este caso emita la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Vacaciones.- Los trabajadores gozarán de veinte días de descanso al año, y un día más por cada año de servicio, hasta el momento de que dicha antigüedad y dichos descansos no excedan de sesenta días al año, pudiéndose disfrutar de estos descansos en forma semestral proporcionalmente. (Art. 145 Bis.)

El artículo 146 Bis, consagra al igual que las normas generales de esta misma Ley, que las faltas injustificadas se descontarán de los días de vacaciones.

Otro tipo de descansos que encontramos dentro -

de estos artículos, son los establecidos por el artículo 147 Bis, e igual establece que los trabajadores tengan que prestar el Servicio Militar, gozarán de licencia sin goce de sueldo, con la obligación de someterse a un nuevo adiestramiento al momento de -- terminar la licencia, con el objeto de demostrar si tiene la capacidad suficiente y la práctica y técnica necesaria para el puesto, de acuerdo con lo establecido por las Vías Generales de Comunicación.

El artículo 148 Bis, establece el derecho de antigüedad en la forma siguiente: los trabajadores no perderán su derecho a la antigüedad, cuando éstos - sean llamados al Servicio Militar, en casos de emergencia, para lo cual el patrón concederá licencia a los mismos sin goce de sueldo.

Respecto a los salarios, el artículo 149 Bis, - autoriza el pago de salarios distintos a trabajos -- iguales, ya que para tal efecto, se toma en cuenta - el tipo de equipo que se utiliza y la antigüedad del trabajador, percibiendo el trabajador el salario íntegro convenido en el propio contrato de trabajo.

El artículo 150 Bis, establece, que no se considerará trabajo extra, al servicio que se preste por auxilio, búsqueda o salvamento, aún cuando dicho servicio exceda de la jornada normal de trabajo.

El artículo 151 Bis, establece que el salario - deberá pagarse en moneda nacional, y en el lugar de residencia del trabajador, salvo pacto en contrario; la forma de pago será quincenal; las horas extras se pagarán en la primera quincena del mes siguiente en que se preste dicho servicio extraordinario y, respecto a los días de descanso obligatorio, que hubieran sido laborados, se pagarán en la quincena inmediata posterior.

Los días de descanso obligatorio que hubieran - sido laborados, se pagarán doble; cuando el servicio termine en esos días y no pase de la primera hora y media, se pagarán como día normal; para tal efecto, se considera que los días comienzan a las 0.00 horas,

terminando a las 24.00 horas, del tiempo oficial del lugar base de residencia. (Art. 152 Bis.)

Obligaciones del patrón:

1.- Proporcionar alimentos, alojamiento y transportación, fuera del lugar base de residencia, los cuales se pagarán en la siguiente forma:

a) El patrón pagará en estos casos, cuando el trabajador tenga que descansar en las estaciones previamente, establecidas o en las que sean extraordinarias, pagándole además la transportación del lugar de terminación de servicios al lugar de descanso y viceversa; dicha transportación se hará en automóvil salvo que el lugar sea el de residencia del trabajador.

b) El pago de los alimentos se hará en la siguiente forma: cuando éstos no se puedan hacer a bor-
do de la nave, el monto de dichos alimentos será fi-
jado de común acuerdo por las partes.

2.- Cuando el tripulante sea cambiado del lugar de residencia, el patrón pagará los siguientes gas-
tos: los gastos de traslado del trabajador, su cónyu-
ge y familiares en primer grado, que dependen del mi-
smo; menaje de casa y efectos personales. El mon-
to de estos gastos se fijará en el Reglamento Inte-
rior de Trabajo.

3.- Pago de salarios y gastos de viaje, que los tripulantes tengan que realizar para trasladarse al lugar de contratación, cuando el equipo que utilice el trabajador se haya destruido o inutilizado.

4.- Conceder permisos a los trabajadores, refe-
rentes al artículo 111 fracciones X y XI, siempre y cuando no se ponga en peligro la seguridad de la nave, se imposibilite su salida en la fecha y hora fi-
jados previamente.

Obligaciones de los trabajadores:

1.- Cuidado y vigilancia de las aeronaves, los intereses del patrón y la prohibición de transportar cosas fuera de la Ley.

2.- Conservar en vigor toda su documentación - que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

3.- Presentarse a cubrir sus servicios con la - anticipación y forma que establece el contrato de -- trabajo y el Reglamento interior.

4.- Someterse a exámenes médicos por lo menos - dos veces al año.

5.- Abstenerse de ingerir bebidas alcohólicas - durante el vuelo y 24 horas anteriores al mismo.

6.- No ejecutar vuelos que no sean al servicio de su patrón, y cuando éstos se realicen, que no men sus condiciones físicas y mentales para poder - realizar los vuelos al servicio del patrón.

7.- Adiestrarse debidamente el trabajador con - el objeto de acrecentar su eficiencia y preparación para nuevo equipo, con posibilidades de ascenso.

8.- Planear, preparar y realizar su vuelo, con estricto apoyo a las leyes correspondientes.

9.- Cerciorarse de que la nave esté en perfec-- tas condiciones.

10.- Rendir los informes que las leyes, regla-- mentos y demás disposiciones legales aplicables los obliguen.

11.- Abstenerse del uso de drogas enervantes, - dentro y fuera de sus horas de trabajo.

12.- Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar.

13.- El piloto debe anotar en su bitácora de - vuelo, bajo su más estricta responsabilidad, los da-

tos exigidos por las disposiciones legales, y cuando proceda, distribuir el tiempo de servicio de los demás miembros de su tripulación.

14.- Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo, dicten las autoridades respectivas, y el patrón.

15.- En caso de emergencia o accidente, avisar al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando las medidas más eficaces de que dispongan.

16.- Notificar al patrón al terminar un vuelo, los defectos mecánicos o técnicos, que tenga la aero nave. (Art. 154 Bis.)

El artículo 155 Bis, establece la obligación de crear escalafón, bajo las siguientes bases:

1.- Capacidad técnica, física y mental, del interesado.

2.- Experiencia por horas de vuelo registradas ante la autoridad competente; en caso de que no tengan horas de vuelo, las instrucciones y prácticas - cuando los tripulantes no tengan obligación de registrar dichas horas de vuelo.

3.- Antigüedad.

Toda la tripulación está obligada a sustentar y aprobar el programa de adiestramiento respectivo y - poseer la licencia respectiva de la Secretaría de Co municaciones y Transportes. (Art. 115 Bis.)

Para los efectos de esta Ley y de estos artículos en especial, se considerarán representantes del patrón, los gerentes de operación o superintendentes de vuelo, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores y cualquier persona que realice funciones análogas. Cualquiera de estas personas podrá fungir como piloto de mando a la orden del patrón, siempre y cuando tenga la licencia --

respectiva para tal efecto y sin perjuicio de los pi lotos de planta. (Art. 156 Bis.)

Causas de Suspensión Temporal de Labores.- Además de las previstas en esta Ley, la suspensión tran sitoria de las licencias respectivas y de los pasa-- portes, visas y demás documentos exigidos por las le yes, serán causas temporales de suspensión de labo-- res. (Art. 158 Bis.)

Causas de Rescisión de Contratos:

- 1.- Cancelación o revocación definitiva de los documentos citados en el párrafo anterior.
- 2.- Violación a la fracción V del artículo 154 Bis.
- 3.- Violación a la fracción XI del mismo artículo.
- 4.- Por introducir o sacar del país, dentro del desempeño de sus funciones, mercancías o efectos, -- con violación a las leyes fiscales, aunque sea tenta tiva.
- 5.- Por negarse el trabajador sin causa justifi cada, a vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que se le -- haya asignado.
- 6.- Violación a la fracción VII del artículo -- 154 Bis.
- 7.- Por ejecutar el trabajador dentro del desem peño de sus labores, cualquier acto u omisión inten-- cional, o negligencia que ponga en peligro su propia seguridad, la de los demás tripulantes, pasajeros o terceras personas y que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o terceros.
- 8.- Violación a las fracciones IV, VI, XIII, -- XIV, XV y XVI, del artículo 154 Bis.

El último artículo de esta reglamentación especial, consagra que el Reglamento Interior de Trabajo, será elaborado por patrones y trabajadores, el cual se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que previamente recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, y con la observancia de la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus Reglamentos.

La reglamentación del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, es un ejemplo más de la reivindicación de los trabajadores, la cual confirma que la clase trabajadora está en la lucha contra las injusticias y abusos de la clase patronal, con el objeto de desligarse del calificativo de clase explotada.

Estos artículos que hemos analizado y comentado, nos dan a entender que el trabajador de las naves -- aeronáuticas, ya no tienen que sujetarse a las normas generales que para cualquier contrato de trabajo establece la propia ley, pues dada su característica y especialidad de su servicio, sería objeto de abusos en ese caso y, con la nueva reglamentación, se terminaron tajantemente dichos abusos pues con estos artículos aunque no son del todo completos, entra en las bases principales para reglamentar en una forma más equitativa el servicio que presta.

La integración de estos trabajadores al texto de la Ley, confirma, como ya hemos indicado antes, el ideal revolucionario de los legisladores, y la reivindicación de los derechos de los trabajadores, tutelados por la Ley.

"El trabajo a domicilio es una de las más antiguas prácticas. Se remonta a los orígenes de la actividad laboral. Con la aparición del maquinismo se pensó que esta forma de trabajo desaparecería, ya -- que con él surgen los grandes centros fabriles. Sin embargo, varios núcleos de trabajadores se incorporan a la industria manufacturando los productos en su domicilio, o sea que cumplen con una fase en la producción desde su hogar, donde laboran". (20)

"En este sistema los instrumentos de trabajo -- pertenecen al operario que significa para el patrono un ahorro económico, puesto que no tiene necesidad de emplear grandes instalaciones ni maquinaria, que le implicaría fuerte desembolso en su adquisición y mantenimiento". (21)

Respecto al trabajo a domicilio, encontramos, - que en la Reforma, se modificó el artículo 215 de la Ley de 1931, estableciendo el nuevo artículo 215, el cual quedó en la siguiente forma: establece que el - contrato de trabajo a domicilio, deberá hacerse por escrito y por triplicado, con la obligación de que - el patrón debe exhibirlo en un plazo que no exceda - de tres días hábiles, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual deberá proceder a revisarlo den - tro de un plazo igual bajo su responsabilidad, y le - hará en su caso, las reformas necesarias. Aprobado dicho contrato, se les entregará un ejemplar a cada una de las partes y otro se remitirá a la autoridad encargada de vigilar el cumplimiento del mismo. El patrón que se abstenga de celebrar y cumplir en sus términos este artículos, se le impondrá una multa de \$ 100.00 a \$ 5,000.00.

Los empleados y funcionarios de la Junta, que - no cumplan con las disposiciones de este artículo, - serán sancionados de acuerdo con las disposiciones - del artículo 649 de la misma ley.

Este nuevo artículo 215, le da más seguridad a los trabajadores a domicilio, pues con la obligación al patrón de celebrar el contrato de trabajo por escrito, se evitan todas las injusticias que el patrón podría inferirle al trabajador.

Estas son en sí, todas las Reformas que respecto a las Reglamentaciones Especiales, contuvo las Reformas de 1962, que si bien no son del todo completas como quisiéramos que fueran, pues después de 31 años de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaría del artículo 123 Constitucional, no encontramos más que un capítulo nuevo que reglamenta un trabajo en especial y una Reforma a un -

artículo de otro capítulo, ya previamente establecido, dejando en el desamparo todavía a muchos trabajadores que por su característica y por la peculiaridad de su servicio, no pueden equiparse a las normas generales que para cualquier contrato de trabajo, establece la propia Ley Federal del Trabajo.

"Contra todo lo que pudiéramos pensar, es patente que el trabajo domiciliario se encuentra sumamente extendido en nuestro medio, principalmente en el Distrito Federal, ya que su condición de gran ciudad torna difícil su control. Lo anterior aunado a la carencia de cifras exactas que puedan indicarnos el número de personas que prestan dicho servicio, oculta a nuestros ojos la verdadera situación y en consecuencia los múltiples problemas que ellas afrontan; no pudiéndose tomar medidas adecuadas porque no existen fuentes reales de investigación". (22)

Sin embargo, no podemos negarles valor a los legisladores, pues hemos visto a través de este estudio que las luchas de los trabajadores no se han hecho en un día, sino que han tenido que luchar paso a paso y brazo con brazo con los sindicatos para arrancarle al patrón mejores prestaciones y mayor seguridad en el desempeño de sus funciones.

No cabe duda que la justicia social va siendo cada día más acertada, equilibrando por medio del derecho del trabajo y de los sindicatos, los factores de la producción, que son el Capital y el Trabajo.

Como lo expresaba en su último informe el Presidente de la República Lic. Adolfo López Mateos: "Se mantuvieron vigentes y ampliados los derechos laborales, aún cuando se estuviera muy lejos de alcanzar la meta, en especial en el trabajo a domicilio que, en la actualidad esta forma de trabajo, a la que también se conoce con el nombre de "Sistema de Sudos", tiende a desarrollarse, ya que el progreso económico e industrial de los países lo incrementa. El Estado se ve en la necesidad de tolerarlo, en vista del gran número de personas que de ella dependen; por lo tanto, se ha preocupado en reglamentarlo, aún cuando

todavía en forma deficiente, dado que ofrece grandes facilidades para explotar a los trabajadores, por el escaso control que sobre él pueden ejercer las autoridades". (23)

C A P I T U L O V I I

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Con el advenimiento de la Nueva Ley Federal del Trabajo, las Reglamentaciones Especiales fueron adicionadas, es decir, después de las Reformas de 1962, la Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta más trabajos especiales independientes de los ya reglamentados por la Ley después de las Reformas de 1962.

Así podemos ver, que dentro del Título Sexto, - encontramos quince capítulos dedicados a dichas reglamentaciones, comprendiendo cada trabajo para un capítulo.

En este Capítulo analizaremos cuáles fueron las reglamentaciones, de trabajos especiales que son una novedad, y las reformas que hayan sufrido las reglamentaciones ya existentes.

Los trabajos especiales que fueron adicionados, son los siguientes:

- a) Trabajadores de confianza.
- b) Trabajadores de autotransportes.
- c) Trabajadores de maniobras de servicio público - en zonas bajo jurisdicción federal.
- d) Agentes de comercio y otros semejantes.
- e) Deportistas profesionales.
- f) Trabajadores actores y músicos.
- g) Trabajadores domésticos. (Respecto a estos trabajadores, desde la ley de 1931 ya existían algunos preceptos, pero no una Reglamentación en forma total del mismo).
- h) Trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
- i) Industria familiar. (Respecto de este trabajo, pero no un capítulo en especial en el que se reglamenta en forma total dicho trabajo).

De los demás trabajos especiales, que la Nueva Ley contiene, ya habían sido reglamentados algunos - desde la Ley de 1931, y otros con la Reforma de 1962, por lo que sólo analizaremos las Reformas que sobre dichos trabajos encontramos.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, justifica más plenamente el derecho social, toda vez que después, de las reformas de 1962, a la fecha de expedición de esta Ley, transcurriendo solamente ocho años, y dentro de la propia Ley, una reglamentación todavía más completa a la anterior, por lo que la reintegración de los trabajadores es todavía más avanzada y a la vez la ley se vuelve completamente tutelatoria de -- los derechos de todos los trabajadores.

Así podemos ver, que en esta ley se encuentran reglamentados el trabajo de algunos servidores que -- nunca se habían pensado que fueran trabajadores, dada la característica y naturaleza del mismo trabajo. Un ejemplo de esta afirmación, lo vemos en la reglamentación del trabajo de los deportistas profesionales.

Así analizaremos estos nuevos trabajos que fueron adicionados y, de acuerdo con el orden que la -- propia Ley establece, analizaremos las reformas que se hicieron a los trabajos que ya estaban establecidos en las antiguas Leyes.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

Los trabajadores de confianza, nunca habían sido considerados como trabajadores, pues por la naturaleza de su servicio y la intromisión de éstos al -- manejo de la compañía, los legisladores nunca les habían dado la calidad de trabajadores. Lo que era -- una injusticia, pues aunque ellos tengan acceso al -- manejo de la Compañía, no por ello se les podía negar su calidad de trabajadores y, por lo mismo, ser amparados y tutelados por la Ley del Trabajo.

Así encontramos que el Capítulo Segundo del Título Sexto, consagra las bases necesarias y mínimas

sobre las cuales debe basarse el trabajo de los trabajadores de confianza, siendo aplicable este capítulo a dichos trabajadores, siempre cuando no contradigan las disposiciones generales que la misma Ley establece.

Los trabajadores de confianza, tienen derechos a aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración por trabajo extraordinario, es decir, que los trabajadores de confianza, de acuerdo con la proporción de la naturaleza e importancia del trabajo que prestan deberán ser remunerados conforme a ellos y nunca serán inferiores a los que rijan para trabajos iguales dentro de la misma empresa. Es decir, se les da un aseguramiento a estos trabajos, respecto a la igualdad de salarios y prestaciones.

Estos trabajadores, no podrán formar parte del sindicato de los demás trabajadores de la empresa, y por lo mismo, no serán tomados en cuenta para el recuento en caso de huelga, ni tampoco serán representantes de los trabajadores.

Se hace extensivo el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa, a estos trabajadores, -salvo disposición en contrario que establezca en el propio contrato, esta disposición en su parte final es lesiva a estos trabajadores que en realidad son de confianza por la que ejerce el patrón sobre ellos.

El patrón podrá rescindir la relación contractual del trabajo, en caso de pérdida de la confianza, aunque dichas causas, no estén contenidas dentro de las causas justificadas de rescisión que establece el artículo 47 de esta misma Ley.

Asimismo, se les conceden a los trabajadores -- las acciones que establece el Capítulo Cuarto del Título Segundo, o sea, la rescisión de las relaciones de trabajo.

También concede a los trabajadores el derecho de planta.

Este comentario que hemos hecho a los derechos

consagrados a los trabajadores de confianza, se desprende claramente que con la reforma, los trabajadores de confianza no pueden formar parte del sindicato de la empresa, lo cual los deja en estado de indefensión en contra del patrón. También encontramos que el contrato colectivo de trabajo muchas veces no es aplicable a estos trabajadores, por lo que se les cometen injusticias al no incluirlos dentro del propio contrato, pues como ya analizamos de que dichos trabajadores son realmente eso, trabajadores, deben por lo mismo estar incluidos y protegidos por el contrato colectivo de trabajo, pues desde la historia del Derecho del Trabajo en México este contrato colectivo ha sido uno de los logros más valiosos que los trabajadores obtuvieran del patrón.

TRABAJO DE LOS BUQUES

Este Capítulo siguió la misma forma que el Capítulo 15 Bis, de la antigua Ley, salvo algunas modificaciones y reformas, en cuanto a forma, distribución y redacción de los ordenamientos legales, y también, algunos artículos que desaparecieron, consagrados en la antigua Ley.

Por lo anteriormente mencionado en este análisis, del trabajo en los buques, sólo analizaremos -- las adiciones que esta Ley tuvo.

El único artículo que fue adicionado, fue el artículo 189, el cual establece que los trabajadores de buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

Respecto a las reformas, encontramos que el artículo 191 (136 antigua Ley), quedó en la siguiente forma:

"Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de 15 años y el de los menores de 18 años, en la calidad de pañoleros o fogoneros".

El artículo 199 (150 antigua Ley), quedó en la

siguiente forma:

"Los trabajadores tienen derecho a un período - mínimo de 12 días laborables de vacaciones anuales - pagadas, que se aumentarán en 2 días laborables, hasta llegar a 24, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en 2 días por cada cinco años de servicios".

El artículo 203, que reformó al artículo 152 de la antigua Ley, quedó en la siguiente forma:

"Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 113, sobre el buque es solidariamente -- responsable con el patrón por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores, cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último".

El artículo 204, consagra las obligaciones de los patrones, respecto de los trabajadores, reduciendo a un solo artículo, los antiguos artículos 159, 160 y 161, en el cual sólo se adicionan las fracciones VII, VIII y IX, las cuales dicen:

"VII.- Proporcionar alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza".

"VIII.- Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua".

"IX.- Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón".

El artículo 208, el cual establece las causas especiales de rescisión de los contratos de trabajo, reformó al artículo 167 de la antigua Ley, estableciendo en un solo artículo todas las causas especiales de rescisión de contrato; dichas adiciones fue--

ron las fracciones III, IV, V, VI, VII, que quedaron en la siguiente forma:

"III.- Usar narcóticos y drogas enervantes durante su permanencia a bordo sin prescripción médica.

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la -- prescripción suscrita por el médico".

"IV.- La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad".

"V.- La cancelación o revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas del -- mar exigidos por las leyes y reglamentos".

"VI.- La violación de las leyes en materia de -- importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios".

"VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la emisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o terceras personas, o que dañe, -- perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o terceros".

El artículo 209, agrupa a todas las causas de -- terminación de los contratos de trabajo, el cual comprende los artículos 143, 144, 145, 146, 147, de la antigua Ley Federal del Trabajo.

En general, estos comentarios que hemos hecho, son las únicas adiciones y reformas que esta nueva -- Ley modificó a la antigua.

Por lo demás, la situación de los trabajadores de buques quedó en la misma forma que la Ley, hasta la expedición que esta Ley contenía sobre los mismos.

Por lo mismo, esta reglamentación, contiene -- ciertas mejoras a favor de los trabajadores, pero no

todas las que se desearían, pues la Nueva Ley Federal del Trabajo, no consagra ni el derecho de huelga a los trabajadores ni mucho menos el contrato colectivo de trabajo dentro de los mismos, por lo que considero que es insuficiente dicha reglamentación, por contener los principales derechos y las principales armas de los trabajadores para defender sus intereses frente al patrón. Tampoco consagran el derecho de asociación, o sea, la facultad de formar sindicatos.

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS

Respecto a este trabajo, la Nueva Ley Federal del Trabajo siguió en forma general los mismos ordenamientos ya establecidos por la antigua Ley, salvo algunas derogaciones que se hicieron a dicha reglamentación anterior, las cuales ya no aparecen en la nueva Ley, y además, algunas modificaciones, las cuales señalaremos y transcribiremos para saber en qué forma quedaron dichas reformas.

Dentro de las reformas encontramos el artículo 216, el cual establece: "Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento".

El artículo 221, el cual quedó en la siguiente forma:

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

El artículo 233, el cual predispone: "Los tripulantes tienen derecho a un período anual de vacaciones de 30 días de calendario, no acumulables. Este período podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicio, sin que exceda de 60 días de calendario".

El artículo 238, el cual establece: "Cuando -- por cualquier causa un miembro de la tripulación téc

nica hubiese dejado de volar durante 21 días o más, el tripulante deberá someterse al adiestramiento correspondiente a la categoría que tenía en el momento de la suspensión y comprobar que posee la capacidad técnica y práctica requerida para el desempeño y reanudación de su trabajo, en los términos que establece la Ley de Vías Generales de Comunicación y su Reglamento.

Estas son en forma general las modificaciones y reformas que la Nueva Ley Federal del Trabajo estableció en favor de los trabajadores.

TRABAJO FERROCARRILERO

También en este trabajo especial, la Nueva Ley reproduce la legislación de 1931; sin embargo, hubo algunas modificaciones en lo referente a los antiguos artículos 174 y 187, los cuales se transcribieron en los artículos 247 y 254, que quedaron en la siguiente forma:

El artículo 247 establece que en los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo 90. de la misma, el cual establece, en su segundo párrafo, quiénes serán trabajadores de confianza.

Este artículo sólo modificó la redacción del artículo 174, haciéndolo más accesible y más entendible para los trabajadores.

El artículo 254 establece las prohibiciones de los trabajadores, quedando en la siguiente forma:

"Queda prohibido a los trabajadores:

I.- El consumo de bebidas embriagantes y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa;

II.- El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica, antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el -

hecho en conocimiento del patrón y presentarle la --
prescripción suscrita por el médico; y

III.- El tráfico de drogas enervantes".

En la misma forma este artículo sólo reformó la redacción del artículo 187, haciéndolo a la vez más entendible para los trabajadores, sobre todo que establece prohibiciones para ellos.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Este trabajo es una nueva adición que esta Ley consagra a favor de los trabajadores de autotransportes, estableciendo al igual que en las demás reglamentaciones especiales, las bases especiales y mínimas sobre las cuales debe basarse el trabajo de autotransportes.

El trabajo de autotransportes se prestaba antes de esta reglamentación, en dos formas: en algunas -- ocasiones, los trabajadores son a la vez propietarios de los vehículos y, la otra, era que los trabajadores recibían de los propietarios de los vehículos, el trabajo en forma disfrazada, ya que lo querían equiparar a un contrato de arrendamiento, en virtud del cual, el chofer pagaba determinada cantidad de dinero por el alquiler del vehículo, que se podía hacer en forma diaria, quincenal o semanal.

La Nueva Ley Federal establece claramente que si existe relación contractual de trabajo entre el propietario del vehículo y el chofer, aún a pesar de que se quisiera disfrazar dicha relación de trabajo con un contrato de arrendamiento, pues claramente -- existen en el mismo, instrucciones por parte del propietario del vehículo, horario fijo, y a la vez, los choferes desarrollaban una actividad en beneficio -- del propietario del vehículo.

Este disfraz que tenía esta relación contractual de trabajo, los legisladores la entendieron muy bien y por lo mismo, reglamentaron dicho trabajo con el objeto de no dejar en el desamparo a dichos traba

jadores.

Así analizaremos cuáles fueron los derechos y obligaciones que esta nueva Ley establece en favor de los trabajadores, al reglamentar dicho trabajo.

La nueva Ley extiende su ámbito de aplicación - respecto a estas reglamentaciones, a las relaciones entre los choferes, conductores, cobradores y demás trabajadores que prestan sus servicios a bordo de -- autotransportes de servicio público de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los mismos.

Respecto al salario, la Ley establece que se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o por Kilómetros recorridos, siendo dicho salario una cantidad fija determinada o una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que dicho ingreso sea inferior al mínimo.

Si el salario se fija por viaje, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo. Si el viaje se abrevia, no podrá reducirse el salario convenido.

En el trabajo de transportes urbanos o de circuito, si el servicio se interrumpe por causas no imputables al trabajador, éste tendrá derecho a que se le pague su salario.

Establece la posibilidad de la desigualdad de salarios a trabajos iguales, tomando en cuenta para ello las categorías de las líneas o servicios en donde se preste el servicio.

El pago de los salarios en los días de descanso se realizará aumentando el que perciban por los días trabajados a la semana con un 16.66% más.

Respecto a las vacaciones e indemnizaciones, esta reglamentación se remite al artículo 89 de la propia Ley, la cual establece las bases para dichas in-

demnizaciones.

Respecto a la responsabilidad en las relaciones de trabajo, la Ley hace responsables al propietario del vehículo y el concesionario o permisionario solidariamente.

Dentro de las prohibiciones a los trabajadores, encontramos las siguientes: el uso de bebidas alcohólicas durante la prestación de servicios y doce horas antes del mismo; usar narcóticos o drogas energéticas dentro y fuera de sus horas de trabajo sin prescripción médica. En el supuesto caso de que haya prescripción médica para uso de éstos, el trabajador deberá dar aviso al patrón, y presentarle dicha prescripción; recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa.

Las obligaciones de los trabajadores, son las siguientes:

- 1.- Tratar al pasaje con cortesía y esmero a la carga con precaución.
- 2.- Someterse a exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes o demás normas de trabajo.
- 3.- Cuidar del buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen.
- 4.- Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia, que permitan sus conocimientos y las herramientas y refacciones de que dispongan. Si la reparación no se puede realizar pero el vehículo puede continuar circulando, concluirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación.
- 5.- Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones que dicten las autoridades y el patrón.

Obligaciones de los patrones.- En los transportes foráneos, pagar los gastos de hospedaje y alimentación y, cuando se prolongue o retarde el viaje por

causas no imputables al trabajador. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público. Dotar a los vehículos de herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia. Observar las disposiciones de los reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Las causas especiales de rescisión de este tipo de contratos, son las siguientes:

1.- Negativa de los trabajadores a efectuar el viaje contratado o interrumpido sin causa justificada.

2.- Que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los usuarios y el público.

3.- Disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

Estos son en general todos los derechos y obligaciones que fueron consagradas en favor de los trabajadores en este Capítulo Especial, que reglamenta el trabajo de los autotransportes.

Como podemos ver, el análisis realizado realmente los derechos de los trabajadores son muy pocos y a la vez no se reglamenta en forma general, como debía hacerse este trabajo, pues dentro de los artículos que forman esta reglamentación especial no encontramos ninguna disposición respecto a horario de trabajo, teniéndonos que remitir a las normas generales que la ley a este respecto establece.

Lo mismo sucede por lo que respecta a sindicatos, huelga y participación de utilidades.

Por lo tanto ocasiona problemas tanto a los trabajadores, patrones o inclusive a las autoridades de trabajo.

Trabajo de maniobras de Servicio Público en zonas de Jurisdicción Federal.

Esta es una nueva adición que la nueva Ley contiene, plasmando las normas especiales sobre las cuales debe regirse el trabajo en zonas de Jurisdicción Federal.

Estos trabajadores obtuvieron con el advenimiento de la nueva Ley una solución a sus problemas y daños que se les ocasionaba por falta de reglamentación especial de sus servicios, pues atendiendo a la naturaleza, la forma de prestación y el lugar de los mismos, era necesaria dicha reglamentación.

Los trabajadores entraron como muchos otros, -- dentro de la tutela de la Ley Federal del Trabajo, -- la integración de estos trabajadores al seno de la Ley, confirma una vez más la tendencia revolucionaria y reivindicatoria de los derechos de los trabajadores, siendo a la vez una ley reguladora de la economía obrero-patronal.

Hasta antes de la expedición de esta Ley, estos trabajadores habían sido sustraídos del régimen jurídico, mediante la intervención de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, y la Ley de Vías Generales de Comunicación.

Comentaremos como lo hemos hecho con los demás trabajos especiales, en qué forma quedó reglamentado dicho trabajo.

Se establece el ámbito de aplicación de la Ley, siendo éste aplicable al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atranque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, efectuándose éstos a bordo de los buques o en tierra, en los puertos, vía navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas de jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.

Esta Ley da la posibilidad de que estos trabajaja

dores celebren contratos colectivos de trabajo, esti pulándose dentro de los mismos cuáles son las funciones a desempeñar.

Prohibición de los menores de 16 años, en este tipo de trabajo.

Para los efectos de esta reglamentación, se considerarán patrones, las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios y los agentes aduanales.

La solidaridad respecto a la responsabilidad se extiende a cualquier persona que ordene trabajos comprendidos en este capítulo.

Respecto al salario, la Ley establece que éste podrá fijar por unidad de tiempo o unidad de obra, - por peso de los bultos o cualquier otra manera.

Quando varios trabajadores realicen una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos, de conformidad con las categorías y proporción en la que participen.

Los dos últimos párrafos anteriores nos llevan a la conclusión de que muchas veces el salario en este tipo de trabajos no se paga en forma individual, pero la siguiente disposición legal establece que el salario deberá pagarse directamente al trabajador -- atento a lo dispuesto por el artículo 100 de la misma Ley. Lo que nos lleva a una contradicción.

El pago de los salarios, hecho a intermediarios, no libera al patrón de la responsabilidad.

El pago de los días de descanso y las vacaciones, se aumentarán a los días laborales en la propoción que corresponde.

Respecto a la antigüedad de los trabajadores, - la Ley establece en qué se tomará ésta en cuenta. La antigüedad se computará desde el momento que el trabajador preste sus servicios en los contratos colectivos de trabajo se fijará la antigüedad de los tra

bajadores, si el trabajador está inconforme respecto a ella, solicitará de la autoridad laboral, rectifique su antigüedad. Si no existen contratos colectivos de trabajo, la antigüedad se tomará en cuenta -- atento a lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley; dicha antigüedad será tomada en cuenta para los efectos de la distribución de trabajo.

La misma Ley establece la posibilidad de que -- los trabajadores sean sindicalizados, ya que éstos tienen la obligación de proporcionar a los patrones listas que contengan nombre y categoría de los trabajadores, que deben realizar las maniobras en cada caso.

Se prohíbe la sustitución de trabajadores en los servicios, si se viola este precepto el trabajador sustituto cobrará íntegramente el salario por el trabajo desempeñado.

Las indemnizaciones por riesgos se pagarán en la siguiente forma:

1.- Si el riesgo produce incapacidad, el pago será atento a lo dispuesto por el artículo 483 de la misma ley.

2.- El patrón será responsable de los accidentes de trabajo.

3.- Si se trata de enfermedades de trabajo, si el patrón utilizó los servicios del trabajador durante noventa días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios.

Las acciones por la indemnización se ejercitarán contra cualquiera de los patrones.

La Ley también obliga a que cree un fondo de pensiones, de jubilación o invalidez; dicho fondo será estipulado en los contratos colectivos de trabajo, y el porcentaje que los patrones deban de cubrir. Y los estatutos del sindicato determinarán los requi

sitos necesarios para el otorgamiento de las mismas.

El encargado de cubrir dichas prestaciones será el Instituto Mexicano del Seguro Social, en caso de negativa de éste, la institución bancaria designada en el propio contrato colectivo de trabajo, previa - aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

También se establece un fondo para pérdidas y - averías, el cual se estipulará en el propio contrato colectivo de trabajo, y la aportación del patrón la entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el mismo contrato, la cual hará pago por - los convenios realizados entre el sindicato y el patrón, mediante resolución de la Junta de Concilia- - ción y Arbitraje. Alcanzando el monto de las aporta- - ciones que deben cubrir el fondo, ya no se harán - - - aportaciones salvo para cubrir las cantidades que se paguen.

Esta misma reglamentación tampoco establece to- das las disposiciones que serían necesarias, para re- glamentar un trabajo en especial, pues en muchas de las disposiciones ya analizadas, no remiten a las - disposiciones generales que la misma Ley establece - para cualquier contrato de trabajo. Lo que ocasiona un descontrol entre los mismos trabajadores y patrones quizá una mala aplicación de la Ley por parte de las autoridades del trabajo.

Esta afirmación, ejemplificándola, la podemos - ver en que este capítulo no trae disposición alguna respecto a las huelgas, pero sí habla de los contra- tos colectivos de trabajo, lo que nos lleva a una -- clara confusión, pues tendremos que remitirnos a las disposiciones generales de la Ley.

Por lo que considero que dicha reglamentación - especial es incompleta.

Trabajo del Campo.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, siguió los -- mismos pasos que la Ley de 1931, pues en su texto re- produce casi totalmente todos los artículos de la añ

tigua ley, salvo algunas modificaciones respecto a redacción y la adición de un nuevo artículo; también muchos artículos fueron agrupados en uno solo.

En este apartado, analizaremos el artículo que fue adicionado, siendo éste el artículo 280, el cual establece: "Los trabajadores que tengan una permanencia continua a tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta".

Realmente la nueva Ley con este artículo les -- concede a los trabajadores más seguridad respecto a su trabajo, pues antiguamente tendría que estipularse esta calidad, aunque realmente no era específica sí tácita, porque decía que había trabajadores acasillados o eventuales, siendo los acasillados los trabajadores de planta; teniendo éstos mucho mejores -- prestaciones que los trabajadores eventuales; con la nueva reforma se quitó completamente la calidad de -- acasillados o eventuales, dándoles a los trabajado-- res la calidad de trabajadores de planta cuando éstos reúnen el requisito de prestar el servicio por -- más de tres meses.

En general, esta reglamentación especial reúne los requisitos adecuados para reglamentar el trabajo del campo, pero a la vez, estos trabajadores, todavía quedan en manos del patrón el cual abusa de ---- ellos, pues la situación de éstos es diferente a --- cualquier otro tipo de trabajo, pues por lo regular éstos siempre están alejados de los núcleos de pobla-- ción y de igual manera las autoridades del trabajo, que son las encargadas de que se respete el texto de la Ley.

Agentes de Comercio y otros semejantes.

Esta reglamentación, es otra de las novedades -- que la nueva Ley consagra, pues hasta la fecha de la expedición de la Ley, los agentes de comercio y comisionistas, simplemente trabajan a comisión, y no --- eran considerados como trabajadores.

La nueva Ley ya les reconoce esta calidad, la --

cual siempre la han tenido y por lo mismo consagra - disposiciones para reglamentar su trabajo y evitar - que el patrón se aprovechara de ellos y los explota - ra.

Esta nueva reglamentación, ampara dentro de la Ley a dichos trabajadores, concediéndoles derechos y obligaciones a los mismos.

La Ley establece qué personas por su servicio - quedan reglamentados dentro de ella, así vemos que - éstos son: Los agentes de comercio, seguros, los -- vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores - de ventas y otros semejantes, los cuales son trabaja - dores de las empresas y por lo mismo el derecho de - ser tutelados por la Ley Laboral. Únicamente no se les considera trabajadores a estas personas cuando - no ejecutan el trabajo personalmente o intervengan - en operaciones aisladas.

El salario a comisión puede comprender una pri - ma sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre pagos periódicos, o -- dos o las tres de dichas primas.

El derecho a percibir las primas nace de acuer - do a las circunstancias siguientes:

I.- Si se fija una prima única, en el momento - en que se perfeccione la operación base.

II.- Si se fija la prima sobre pagos periódicos, en el momento en que éstos se realicen.

Si la operación no se realiza y se hicieron pa - gos sobre la misma por concepto de primas, éstas nun - ca se descontarán.

La determinación del salario del trabajador se hará sacando un promedio de los salarios obtenidos - en el último año, si no tiene el año, respecto al - tiempo trabajado.

Los trabajadores que tengan rutas fijas no po - drán ser removidos de las mismas, sin su conocimien -

to.

Dentro de las causas de rescisión de los contratos de trabajo, encontramos que este capítulo señala solamente una, que es la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que no sean por causa injustificada.

La interpretación de la nueva causa de rescisión o despido de los agentes de ventas, en caso de conflicto deberá ser objeto de estudio minucioso y equitativo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para evitar que se cometan injusticias con los agentes vendedores, pues seguramente las empresas se valdrán de subterfugios para configurar la causal del despido. (24)

Esta reglamentación especial, considero que trae confusión tanto para los trabajadores como para los patrones, pues por un lado tienen una reglamentación especial y por la otra remitirse a las normas generales que la misma Ley establece para cualquier contrato de trabajo, ya que en la misma reglamentación no encontramos ninguna disposición sobre jornada de trabajo, si estos trabajadores tienen o no derecho a formar sindicatos, derecho de huelga, etc.

En sí, la reglamentación especial de estos trabajadores es muy pobre, en relación a otros trabajos especiales.

Deportistas Profesionales.

Dada la urgente necesidad por la que atravessaban los deportistas profesionales, por falta de una reglamentación de sus servicios, con los dueños o directores de los clubes, se celebró en México, el primer congreso sobre Derecho y Deporte, en el cual se expuso la necesidad de que se reglamentara el servicio que presta un deportista profesional, y que todos los Estados se avocaron a ese problema reglamentando el trabajo de los deportistas.

México, tomó por idea la expedición de la Nueva

Ley del Trabajo, reglamentó dicho servicio, dándoles a los deportistas profesionales la categoría de trabajadores, la cual no se les puede negar, pues dentro de sus servicios encontramos que éstos se encuentran sujetos a la disciplina o dirección de una empresa o club, por el cual reciben una retribución - convenida.

Los deportistas profesionales, al igual que --- otros trabajadores especiales, obtuvieron los beneficios de la Ley del Trabajo, ya que fueron incluidos como trabajadores.

Las disposiciones de la Ley respecto a este trabajo, quedaron en la siguiente forma:

Esta reglamentación especial se extiende a todos los deportistas profesionales. Los contratos se pueden celebrar por tiempo determinado, tiempo indeterminado, para una o varias temporadas, o para la celebración de una o varias funciones, a falta de estipulación expresa se considera que el contrato se celebró por tiempo indeterminado; si terminado el contrato el deportista sigue prestando sus servicios, se considera contratado por tiempo indeterminado.

El salario se pagará de acuerdo al tipo de contrato que se haya celebrado.

Esta reglamentación especial estipula que si un deportista profesional es transferido a otro club o empresa, se tendrá que recabar previamente su consentimiento, lo que le da categoría a su trabajo.

Al efectuarse el traslado, los patrones están obligados a dárselo a conocer al deportista, el cual tendrá derecho a un porcentaje de la prima de traslado, de conformidad con lo estipulado en los propios contratos de trabajo.

Esta reglamentación especial establece la posibilidad de salarios distintos a trabajos iguales, ya que para ello se toma en cuenta la calidad y el prestigio del deportista que presta el servicio.

Encontramos también dentro de esta reglamentación algunas obligaciones especiales para los trabajadores, como son: someterse a la disciplina de la empresa, concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento, efectuar los viajes que la empresa le indique y respetar los reglamentos locales e internacionales, que rijan las prácticas de los deportes.

Dentro de las prohibiciones que se estipulan para los deportistas profesionales, encontramos las de maltratar de palabra u obra a los árbitros o jueces de los eventos, a sus compañeros o contrincantes. También encontramos la prohibición a los trabajadores de que éstos respeten los reglamentos deportivos que sean expedidos, tratándose de deportes de conciencia personal.

Dentro de las obligaciones de los patrones, encontramos que éstos deben de mantener un servicio médico al día, y conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana, el cual no necesariamente tiene que ser el día domingo, por lo que esta disposición no es violatoria del artículo 71 de la propia Ley.

Otra prohibición para los patrones es la de abstenerse de exigir a los trabajadores un esfuerzo excesivo que ponga en peligro su vida o su salud.

Dentro de las sanciones a los propios trabajadores, encontramos, las violaciones que se hagan a lo estipulado por la fracción IV del artículo 298, el cual pertenece a esta propia reglamentación.

Las causas especiales de rescisión y terminación de los contratos de trabajo, son las siguientes:

Las faltas repetidas de indisciplina, o la indisciplina grave, y la pérdida de facultades.

Estas son todas las facultades, derechos y obligaciones que esta reglamentación especial contrae en favor de los trabajadores y de los patrones.

La integración de los deportistas profesionales al seno de la Ley, confirma una vez más el ideal revolucionario de los Legisladores. Grande fue el esfuerzo que éstos realizaron para que dichos trabajadores tuvieran una reglamentación especial, con la cual se benefician todos los trabajadores que llevan el nombre de deportistas profesionales.

Pero a la vez hubo muchos detalles que se les escaparon a los legisladores, como son: si el patrón puede reducirles su salario a éstos, por el bajo rendimiento que éstos efectúen en juegos, claro ejemplo de esta afirmación es el de los jugadores de futbol, continuamente sufren de ese abuso del patrón. Accidentes de trabajo, incapacidad total del deportista, ocasionado por un accidente de trabajo, quien es el responsable en estos casos, si el deportista tiene o no derecho a la totalidad de su salario.

Si estos trabajadores tienen o no el derecho de asociación profesional, ya que la ley en este aspecto no es muy clara, pues aunque nos remita a las --- normas generales de la misma, en este caso el ---- deportista profesional es contratado en forma individual y dentro de los deportistas de un mismo club se encuentran extranjeros.

A la vez considero que los trabajadores a que - este capítulo se refiere se les ocasiona una confusión, pues por una parte tienen una reglamentación - especial a su servicio, y por la otra, la ley los re - mite a las disposiciones generales que la misma contiene respecto a cualquier contrato de trabajo.

Trabajadores Actores y Músicos.

A través del tiempo, la Asociación Nacional de Actores, ha ido engrandeciendo su prestigio como sindicato de acción y de conquista, a través de sus contratos colectivos que cada día son más numerosos, en las revisiones de los mismos se obtienen nuevas y mejores prestaciones, tendientes a elevar las condiciones sociales y morales de aquellos que desempeñan la noble profesión de actor.

En la iniciativa de la nueva Ley Laboral, se incluye un capítulo dedicado a los actores, músicos y por tanto, éstos pasan a formar parte integrante de la nueva codificación, convirtiéndose de esta manera en la primera Ley del Trabajo que trata a los actores y a los músicos como trabajadores en el mundo; - anteriormente sólo la consolidación de leyes de trabajo basileña, promulgada el 10 de noviembre de 1943, hacía referencia a los artistas destacándose en este estudio el profesor universitario Neli Reis, que defendió la asimilación de los deportistas profesionales a la protección que tienen los artistas en la -- consolidación.

La exposición de motivos de la misma Ley, se refiere a los trabajadores, actores y músicos, en los siguientes términos: por razones semejantes a las -- que se expusieron en el trabajo especial anteriormente analizado, se incluyó un proyecto de capítulo dedicado a estos trabajadores. Realmente la fuerza -- con que cuenta el sindicato de actores, y los múltiples contratos colectivos de trabajo que el mismo celebra con las empresas cinematográficas y de otro tipo, hicieron posible que los legisladores se avocaran al problema de incluir un capítulo dentro de la ley que considerara a los actores y músicos como trabajadores, y a la vez reglamentaran su servicio en una forma especial.

Así este capítulo define como trabajadores a Actores y Músicos en la siguiente forma: son las personas que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades; circo, radio y televisión, salas de doblaje y de grabación, o en cualquier local donde se transmita o quede grabada la voz. Los trabajadores que queden comprendidos dentro de esta definición, tendrán derecho a los beneficios generales de la ley y a los especiales de este capítulo.

Los contratos de trabajo de este tipo de trabajadores, se pueden celebrar por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

Por las razones expuestas en el párrafo anterior, el salario se podrá estipular de acuerdo al tipo de contrato que se celebre.

Este capítulo también establece la posibilidad de que a trabajos iguales, le corresponden salarios distintos, toda vez que para tal efecto se toman en cuenta las categorías de funciones, representaciones o actuaciones, o la de los trabajadores actores.

Cuando la prestación de servicios se realice -- fuera de la República Mexicana, además de reunir los requisitos del artículo 28 de la misma ley, y, además las siguientes: anticipo de un 25% del salario pactado y garantizar el pasaje de ida y regreso.

Tratándose de la República Mexicana, siendo los lugares dentro de la misma, y fuera del lugar de residencia del trabajador, se estará a lo dispuesto -- por las disposiciones contenidas en el artículo 208.

Cuando la naturaleza del trabajador lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores, camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.

En la misma forma en que hemos venido criticando las reglamentaciones especiales, lo haremos a ésta de la misma manera.

Realmente no se le puede negar a los legisladores de la nueva Ley, pues éstos al incluir dentro de la misma a este tipo de trabajadores, confirma una vez más que el ideal revolucionario de los mismos. -- La integración de los trabajadores al seno de la Ley tiende a equilibrar los factores de la producción, -- como son: el capital y el trabajo.

Los actores hasta la expedición de la nueva ley, nunca habfan sido considerados como trabajadores, y por lo mismo, eran explotados por los patrones.

Pero a la vez la reglamentación especial de los actores y músicos, crea confusión en los mismos, --

pues por un lado se sujetan a esta reglamentación especial, y por el otro, se tienen que remitir a las -- normas generales que la misma Ley establece para -- cualquier contrato de trabajo, ocasionándoles posi-- bles errores de apreciación e interpretación y a la vez una mala aplicación de la ley.

Si esta reglamentación especial hubiera sido -- más amplia, hubiera satisfecho por completo las necesidades de este tipo de trabajadores.

Trabajo a Domicilio.

Los trabajadores a domicilio, habían sido in--- cluidos dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual es la primera manifestación que reglamentó -- dicho trabajo, este trabajo fue reglamentado dentro de un mismo capítulo con los trabajos de las peque-- ñas industrias y la industria familiar, conteniendo pocos artículos en referencia al mismo trabajo. Con las reformas de 1962, la Ley Federal del Trabajo -- transcribió en forma total, el capítulo ya menciona-- do, y por lo mismo las disposiciones legales referen-- tes a este trabajo, quedaron en la misma forma.

Con la nueva Ley Federal del Trabajo, los traba-- jadores a domicilio, obtienen de los trabajadores -- una mención especial, pues se les dedica, un capítu-- lo íntegramente para reglamentar su trabajo.

Con esta nueva reglamentación de la Ley, los -- trabajadores a domicilio obtuvieron definitivamente el carácter de trabajadores, desechando por completo la idea de que su servicio no se podía equiparar a -- una relación de trabajo, sino que simplemente era -- una relación de naturaleza civil o mercantil, esta -- idea que se tenía de este servicio, era una razón di-- recta a la naturaleza del mismo servicio aunque es -- una observación equivocada, pues dichas personas sí son trabajadores y, por lo tanto, deben ser reglame-- n-- tadas tuteladas por la Ley Laboral.

La Ley Laboral tomó en cuenta que estos trabaja-- dores dependen económicamente del patrón y por lo --

tanto, son trabajadores.

La reglamentación especial de estos trabajadores, quedó en la siguiente forma: establece qué se entiende por trabajo a domicilio, siendo éste el que se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar distinto que él libremente escoja, sin la vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas, se reglamentará por las normas generales de esta Ley.

Patrón: se considera como trabajo a domicilio.

Para los efectos de esta reglamentación, se considera como trabajador a domicilio, a aquella persona que realice el trabajo personalmente o con la ayuda de sus familiares.

Son patrones los que suministren o no los útiles o materiales de trabajo, cualquiera que sea la forma de remuneración.

La similitud de patrones no excluye al trabajador de los beneficios de esta Ley.

Queda totalmente prohibido la utilización de intermediarios.

Esta reglamentación especial, obliga a los patrones a que se inscriban en el Registro de Patrones de Trabajo a Domicilio, el cual funcionará en la inspección de trabajo; en dicho Registro se anotará el nombre y domicilio del patrón y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Los contratos de trabajo deberán celebrarse por triplicado, quedando una copia para cada una de las partes, y la tercera se entregará a la Inspección de Trabajo. Dicho contrato contendrá, el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio, tanto de los trabajadores como el patrón; local donde se ejecutará el trabajo; naturaleza, calidad y cantidad del mismo; monto del salario, fecha y lugar de pago;

y las demás estipulaciones que las partes convengan en anotar.

La siguiente disposición que corresponde al artículo 319 de la Nueva Ley, es el mismo artículo 215 que existía en la Ley del Trabajo ya derogada.

Una obligación para los patrones, es la de llevar el libro de registro de trabajadores a domicilio, el cual será debidamente autorizado por la Inspección del Trabajo; en dicho registro se anotarán las generales del trabajador; día y hora de la entrega del trabajo, los materiales que se le proporcionen al trabajador, el valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos y el pago de los salarios; forma y monto del salario, y los demás datos que señalen los reglamentos.

Otra obligación para los patrones, es la de entregar a los trabajadores, la llamada libreta de trabajo, la cual deberá estar foliada y autorizada por la Inspección de Trabajo; en esta libreta se anotarán los requisitos señalados en el párrafo anterior.

Dicha libreta no priva a los trabajadores de los derechos de esta Ley.

Se crean las Comisiones Regionales y Nacionales, de los salarios mínimos; para los efectos de la fijación del salario, se tomará en cuenta la naturaleza y calidad de los trabajadores, el tiempo, la igualdad de salarios en empresas semejantes, y el precio corriente que los productos tengan en el mercado. A la vez establece que los salarios que fijen las Comisiones, nunca serán menores a trabajos iguales en distintas empresas.

Dentro de las obligaciones de los patrones, encontramos las siguientes: las tarifas de salarios se fijarán en lugares visibles; proporcionar materiales y útiles de trabajo en fechas y horas convenidas; recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas; hacer constar en la libreta de cada trabajador el momento de recibir

el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacer ninguna reclamación posterior; proporcionar a los Inspectores y a las Comisiones, los informes que les soliciten.

La falta de cumplimiento a las obligaciones segunda y tercera mencionadas en el párrafo anterior, obligan al patrón a indemnizar al trabajador, por el tiempo perdido.

Las obligaciones de los trabajadores, son las siguientes: poner el mayor cuidado en la guarda y -- conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón; elaborar el producto con la calidad convenida y acostumbrada; recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; cuando los materiales sufran algún daño o deterioro, los trabajadores deberán indemnizar al patrón de acuerdo con lo establecido por el artículo 110 fracción I, de la misma Ley.

Los trabajadores a domicilio tendrán derecho a que se les paguen los días de descanso y sus vacaciones; respecto a esto último, se estarán a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89 de la misma Ley.

Estos mismos trabajadores, tendrán los derechos que establece el artículo 48 de la misma, cuando se les deje de dar trabajo.

La última disposición que establece este capítulo, son las atribuciones y deberes que tienen los -- Inspectores de Trabajo; en general, las atribuciones se contraen a la vigilancia y cumplimiento de las -- disposiciones que este Capítulo establece.

Del análisis que acabamos de realizar, del capítulo dedicado a los trabajadores a domicilio, encontramos que éstas reglamentan en forma especial todo el trabajo a domicilio, dándole protección al trabajador y tutelándolo, contra las posibles injusticias y abusos que el patrón pudiera inferirles.

"Sin embargo, el sistema tiene muchas desventajas que son:

a) Escaso control por parte de las autoridades, a quienes no han sido posible levantar un censo que se ajuste a la realidad.

b) Afán por no apartarse del hogar, lo que origina una explotación inicua, ya que se aceptan las condiciones que fija el patrono, las más de las veces en forma unilateral.

c) Actividades realizadas en su gran mayoría - por mujeres, menores de edad y ancianos de uno y --- otro sexo, los que mediante el trabajo agotador obtienen el sustento personal y en ocasiones la manutención familiar.

d) Competencia desleal que tiende a abaratar la mano de obra, causando serios perjuicios al trabajador, que es víctima de la voracidad de esta forma patronal.

e) Condiciones infrahumanas, en las que no se cumplen las prescripciones relativas a la jornada legal, condiciones higiénicas, medidas de seguridad, - edad mínima, etc.

f) Intermediarios de los que se vale el patrono para eludir responsabilidades y quien también obtiene una ganancia a costa del trabajador.

g) Generalmente dichos intermediarios son empleados del patrono y en su calidad de testaferros, eluden su responsabilidad frente a los trabajadores por su estado de insolvencia.

h) Por último, como los trabajadores a domicilio no se conocen entre sí, carecen de la noción de clase, lo que torna difícil su organización en sindicatos para defender sus intereses. (24 Bis.)

Las violaciones que cometen los patronos con el trabajo a domicilio se agudizan por la actitud de re

sistencia del mismo trabajador. Ello se debe al temor de no ser escuchados si llegan a levantar su voz de protesta y por el contrario a sufrir represalias patronales. Tal posición torna más angustioso el problema en cuestión. (25)

La Ley dio a estos trabajadores a domicilio, la protección necesaria para que éstos pudieran estar en un equilibrio con el patrón; la creación de las Inspecciones de Trabajo es una de las manifestaciones que confirman el carácter tutelatorio de la Ley.

Estos trabajadores a domicilio obtuvieron al ser reglamentados por un capítulo especial, la reivindicación de sus derechos y la integración de los mismos a las normas de la Ley Laboral. La justicia social traducida en la Ley del Trabajo, alcanza metas incalculables protegiendo a los trabajadores a domicilio.

Trabajadores Domésticos.

Este capítulo, fue ampliado respecto a las disposiciones que establecía la Ley anterior; algunas de las disposiciones que ya estaban establecidas, quedaron en la misma forma, pero hubo adiciones a la misma encuadrando en un capítulo entero las disposiciones especiales que deben regir el servicio de estos trabajadores.

Estas disposiciones quedaron en la siguiente forma:

El artículo 331 quedó en la misma forma que el antiguo artículo 129, cosa que sucedió también con el artículo 332.

El artículo 333 establece, que los trabajadores domésticos podrán disfrutar de los reposos suficientes para tomar sus alimentos y el descanso nocturno.

El artículo 334 reproduce al artículo 131 de la ley derogada.

Para los efectos de la fijación del salario, este capítulo establece que las Comisiones Regionales deberán fijar los salarios mínimos profesionales, los cuales se someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Una de las bases esenciales para la fijación de este salario, son las condiciones de las localidades en donde se vayan a aplicar. Las Comisiones Nacionales podrán variar y modificar los salarios fijados por las Comisiones Regionales.

El artículo 338, reproduce en sus dos primeras fracciones las fracciones III y IV del antiguo artículo 130, adicionando solamente la fracción III, en el cual se establece que si el trabajador doméstico sufre una enfermedad crónica y ha prestado sus servicios durante seis meses, el patrón deberá proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes, si se hace cargo de él algún servicio asistencial.

El artículo 339, reproduce íntegramente la fracción V del artículo 130 de la Ley derogada.

Las obligaciones de los trabajadores, se contraen a guardarle al patrón, a su familia y a las personas que concurren al lugar donde se presta el servicio, consideración y respeto, y poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de casa.

Dentro de las causas de terminación de los contratos, encontramos las siguientes: incumplimiento de las obligaciones contenidas en este capítulo; rescisión por parte del trabajador, en forma voluntaria, con la exigencia de un aviso de ocho días de anticipación; la rescisión por parte del patrón se da en dos casos: el primero, sin responsabilidad para él, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio, sin que obre ninguna causa; y el segundo, en cualquier tiempo, pero con la responsabilidad que le imponen los artículos 49 fracción IV y 50 de la misma Ley.

Los trabajadores a domicilio, desde la ley de 1931, habían sido considerados como trabajadores, pero nunca en la forma en que este nuevo capítulo lo reglamenta.

Estos trabajadores obtuvieron con esta adición a la ley, un trato más humano y a la vez la calidad de trabajadores de la cual ya gozaban. Pero los derechos que este Capítulo les concede, nunca habían sido imaginados y, por lo mismo, la Ley les concede los mismos derechos que a cualquier trabajador, no obstante que estos trabajadores muchas veces no tienen ni la mínima preparación.

Este es uno de los claros ejemplos de la justicia social.

Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos.

El motivo por el cual la nueva Ley establece este Capítulo, fue la presión de los sindicatos y los múltiples contratos colectivos de trabajo que dichos sindicatos celebraban con las empresas.

Estos trabajadores son como muchos otros, los que recibieron beneficios de la nueva Ley, pues hasta esta fecha quedó reglamentado su trabajo y se simplifica más el trabajo de los sindicatos, pues éstos a través de los contratos colectivos de trabajo, eran los únicos que podían establecer las funciones, obligaciones y derechos que este tipo de trabajadores tenían.

La reglamentación especial, quedó en la siguiente forma:

Se establece qué tipo de trabajadores gozarán de estos beneficios, mencionando a los siguientes: - trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés y otros establecimientos análogos.

Los salarios mínimos profesionales serán fija--

dos por las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos, previa aprobación de la Comisión Nacional

Las propinas que estos trabajadores reciban, -- formarán parte de su salario y los patrones no podrán tener participación en las mismas. Estas propinas forman parte del salario de los trabajadores para los efectos del pago de cualquier indemnización o prestación que les corresponda. Si hubiera un porcentaje excedente sobre las comisiones que los clientes dejen, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario base, siendo éste remunerador y tomando en cuenta la importancia del establecimiento en donde se prestan los servicios.

Se obliga al patrón a suministrar alimentos sanos y nutritivos a sus trabajadores.

Los trabajadores están obligados a tratar con esmero y cortesía a la clientela.

Dentro de las atribuciones que tienen los Inspectores de Trabajo, encontramos las siguientes:

1.- Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores, sea sana, abundante y nutritiva.

2.- Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores.

3.- Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

Esta reglamentación especial, contiene algunas normas sobre protección tanto a los trabajadores como a su salario, pero a la vez deja sin mencionar muchos puntos importantes relacionados con los contratos de ellos, dejando dicha laguna a las normas generales de la misma ley y, en último extremo, a los contratos colectivos de trabajo que los sindicatos celebren.

Las lagunas que esta reglamentación especial de

ja y que son suplidas por las normas generales de la misma, crea confusión tanto a los trabajadores como a los patrones, y a la vez, podría prestarse a una mala aplicación de las normas laborales.

Industria Familiar.

El último Capítulo de las reglamentaciones especiales, contiene tres disposiciones sobre el trabajo de la industria familiar; este trabajo ya había sido reglamentado desde la Ley de 1931; las nuevas disposiciones de la Ley son las siguientes: establece que son talleres familiares, diciendo que son aquéllos - en los que exclusivamente trabajan el cónyuge, los ascendientes, descendientes y pupilos y que no se aplican a estos talleres las disposiciones de la Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad; encarga a la Inspección de Trabajo, y vigilar el cumplimiento de estas normas de higiene y seguridad.

Del análisis que hemos hecho de todas las reglamentaciones especiales, desmenuzando uno por uno todos los trabajos especiales, nos llevan a la conclusión del gran esfuerzo realizado por los Legisladores, plasmando en dichas reglamentaciones, logros incalculables en favor de los trabajadores y a la vez, una mayor aceptación al derecho social.

La reivindicación de los trabajadores y de sus derechos, confirma, como lo hemos expuesto a través de este trabajo, que los legisladores laborales estuvieron bañados del ideal revolucionario, ideal que se ve plenamente confirmado en la expedición de la nueva Ley, y en caso concreto en reglamentar en su totalidad los trabajos especiales. Todos los trabajadores especiales que fueron beneficiados por esta Ley, obtuvieron la calidad de trabajador, defensa a sus intereses y protección a su trabajo. La inclusión de trabajos tan especiales como pudieran ser los deportistas profesionales y los actores y músicos, confirma que el Código Laboral está al día de las necesidades de la Nación.

dos por las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos, previa aprobación de la Comisión Nacional.

Las propinas que estos trabajadores reciban, -- formarán parte de su salario y los patrones no podrán tener participación en las mismas. Estas propinas forman parte del salario de los trabajadores para los efectos del pago de cualquier indemnización o prestación que les corresponda. Si hubiera un porcentaje excedente sobre las comisiones que los clientes dejen, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario base, siendo éste remunerador y tomando en cuenta la importancia del establecimiento en donde se prestan los servicios.

Se obliga al patrón a suministrar alimentos sanos y nutritivos a sus trabajadores.

Los trabajadores están obligados a tratar con esmero y cortesía a la clientela.

Dentro de las atribuciones que tienen los Inspectores de Trabajo, encontramos las siguientes:

1.- Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores, sea sana, abundante y nutritiva.

2.- Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores.

3.- Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

Esta reglamentación especial, contiene algunas normas sobre protección tanto a los trabajadores como a su salario, pero a la vez deja sin mencionar muchos puntos importantes relacionados con los contratos de ellos, dejando dicha laguna a las normas generales de la misma ley y, en último extremo, a los contratos colectivos de trabajo que los sindicatos celebren.

Las lagunas que esta reglamentación especial de

No se les puede negar el esfuerzo que dichos legisladores lograron por la expedición de la nueva Ley; al dedicarse a legislar concretamente sobre trabajos especiales, pero a la vez, estas reglamentaciones especiales es el resultado de la presión ejercida por los sindicatos y por la llamada "teoría integral", como así la llama el Maestro Alberto Trueba - Urbina.

En mi opinión, la justicia social y la reivindicación de los trabajadores, se vería totalmente satisfecha, con la expedición de una reglamentación completa, de cada uno de los trabajos especiales, es decir, no sujetarse a normas especiales y normas generales a la vez, para reglamentar un trabajo en especial, sino que en lo futuro se expidan reglamentos para que cada trabajo especial, con los cuales se subsanaría esa ambigüedad que en las reglamentaciones especiales establecen.

Con dichos reglamentos, la integración de los trabajadores sería total y alcanzaría el ideal que tanto los sindicatos como los trabajadores pretenden.

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

1. EL DERECHO LABORAL NACE COMO UN PRODUCTO DE LA LUCHA DE LA CLASE TRABAJADORA

En los capítulos que preceden a esta tesis, se demuestra que conjuntamente con el nacimiento de la clase burguesa capitalista, nace una clase trabajadora explotada que, desde sus inicios trata de liberarse de esta explotación y a base de una lucha intensa y de etapas sucesivas y constantes de liberación ha logrado una disminución de dicha explotación. Como consecuencia de ello, debe concluirse que, el derecho laboral, es un triunfo de la clase trabajadora.

2. EL DERECHO LABORAL TIENDE A REIVINDICAR A LAS - MAS CARAS Y ELEMENTALES ASPIRACIONES DEL HOMBRE, COMO TAL Y COMO TRABAJADOR

La historia del derecho laboral es, sin duda alguna, la historia de la humanidad. El hombre ha sido explotado por el hombre en forma inmisericorde y éste a su vez ha tendido a liberarse de dicha explotación. El código laboral es el instrumento legal más avanzado para resolver la explotación del hombre por el hombre.

3. LAS REGLAMENTACIONES ESPECIALES NACEN COMO UNA NECESIDAD DE TUTELAR SITUACIONES CONTRACTUALES ESPECIALES

Si bien es cierto que el derecho laboral tutela y protege a la parte más débil en las relaciones contractuales de trabajo, también es cierto que dichas normas generales son insuficientes para resolver problemas específicos. Fue necesario y jurídicamente correcto, elaborar las reglamentaciones especiales.

4. ES CORRECTO DESDE EL PUNTO DE VISTA PROTECCIONISTA, HABER ELIMINADO EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Un evidente éxito de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, actual, es la de haber derogado la reglamentación de

dicada al contrato de aprendizaje, que era aprovechado para explotar inicuaamente a trabajadores cuya enseñanza no terminaba nunca.

Este tipo de contrato daba lugar a que los trabajadores fueran inicuaamente explotados y bajo el pretexto de un aprendizaje que ya había adquirido y que no era necesario, se les pagaba salarios inferiores al mínimo.

5. LOS ARTICULOS QUE RESUELVEN EL PROBLEMA DE LOS TRABAJOS ESPECIALES, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REQUIEREN NECESARIAMENTE REGLAMENTACIONES QUE AMPLIEN Y MEJOREN DICHAS DISPOSICIONES, DÁNDOLES SU VERDADERO CONTENIDO Y VALIDEZ

En los artículos que se refieren a los trabajos especiales dentro de la Ley, se establecen premisas mayores que a la larga crearán confusión y oscuridad, dando lugar a que el patrón, que es la parte fuerte de la contratación laboral, se aproveche y obtenga ventajas de ello.

Por lo tanto, se sugiere como punto final de tesis, que se reglamenten los artículos de Ley que se refieren a los trabajos especiales, dándoles la amplitud y validez que el legislador pensó, para que en verdad se tutelén dichos derechos, pues el resultado práctico visible a la fecha, es totalmente negativo.

Igualmente que se incluyan dentro de las Reglamentaciones Especiales, el trabajo universitario y el trabajo bancario.

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

- 1.- Bartolomé de las Casas. "Historia de las Indias". 2a. Edic. 1965
- 2.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo.
- 3.- Albert Camus. El Mito de Sísifo. 2a. Edic. Buenos Aires.
- 4.- Albert Camus. "El Mito de Sísifo". 2a. Edición. Buenos Aires.
- 5.- Idem.
- 6.- Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". 3a. Edic. 1949
- 7.- Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". 3a. Edic. 1949
- 8.- Eugenio Pérez Botija. "Derecho del Trabajo" - 4a. Edic. Madrid, España.
- 9.- Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". 3a. Edic. 1949
- 10.- Idem.
- 11.- Alberto Trueba Urbina. "El Nuevo Artículo 123". 2a. Edic. 1967
- 12.- Alberto Trueba Urbina. "El Nuevo Artículo 123". Edición 1967.
- 13.- Alberto Trueba Urbina. "El Nuevo Artículo 123". 2a. Edición 1967.
- 14.- Idem.
- 15.- Código Civil de 1928.

- 16.- Alberto Trueba Urbina. "Nuevo Derecho del Trabajo". Primera Edición. 1970
- 17.- Idem.
- 18.- Alberto Trueba Urbina. "El Nuevo Artículo 123" 2a. Edición 1967.
- 19.- Revista Mexicana del Trabajo.- (Marzo-Abril) -- 1964. "La Evolución de las Ideas y el Estado como generador del Derecho Social", por el Lic. - J. Carlos Osorio R.
- 20.- Revista Mexicana del Trabajo.- (Junio 1965). El Trabajo a Domicilio, por el Lic. Hugo Italo Morales.
- 21.- Idem.
- 22.- Idem.
- 23.- Idem.
- 24.- Alberto Trueba Urbina. "El Nuevo Derecho del Trabajo". 1a. Edic. 1970. Editorial Porrúa, - S.A.
- 24 Bis.- Revista Mexicana del Trabajo.- (Junio 1965) El Trabajo a Domicilio, por el Lic. Hugo Italo Morales.
- 25.- Revista Mexicana del Trabajo.- (Junio 1965). - El Trabajo a Domicilio, por el Lic. Hugo Italo Morales.