



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**Los Trabajos Especiales en
Nuestra Nueva Ley Federal del
Trabajo, a la Luz de la Teoría Integral**

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el título
de Licenciado en Derecho

**P r e s e n t a
María Victoria Orozco Partido**

México, D. F.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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

A mis maestros

C O N T E N I D O

INTRODUCCION	9
Capítulo I.- Origen del Derecho del Trabajo, como rama del Derecho Social, a partir de 1917.	15
a) El Derecho del Trabajo.	17
b) Naturaleza y fines del Derecho del Trabajo	24
c) La reivindicación y garantía de los derechos de los trabajadores en la Constitución de 1917.	29
Capítulo II.- Antecedentes del artículo 123 Constitucional y aportaciones de los constituyentes en general	35
a) Los antecedentes del artículo 123 Constitucional.	37
b) Las aportaciones de los constituyentes en general.	41
Capítulo III.- El contrato de trabajo a la luz del artículo 123 Constitucional	53
a) Las relaciones de trabajo antes de la Constitución de 1917	55
b) Relación de trabajo y contrato de trabajo	58
c) Reivindicación del contrato de trabajo con el artículo 123 Constitucional	66

Capítulo IV.-	Los trabajos especiales y su legis-	
	lación en las Leyes de 1931 y 1970. . .	71
a)	Los trabajos especiales antes de la-	
	Ley Federal del Trabajo de 1931 . . .	73
b)	Los trabajos especiales en la Ley --	
	Federal del Trabajo de 1931	75
c)	Los trabajos especiales en la Ley --	
	Federal del Trabajo de 1970	92
Capítulo V.-	Los trabajos especiales a la luz de-	
	la Teoría Integral.	115
a)	La Teoría Integral y su aplicación a	
	los trabajos especiales	117
b)	Los resultados prácticos de la legis-	
	lación respecto a los trabajos espe-	
	ciales.	119
c)	La Solución Integral aplicada a los-	
	trabajos especiales	125
CONCLUSIONES		129
BIBLIOGRAFIA		133

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

Los principios sustentados en la Revolución de 1910, señalan un criterio nuevo que fue plasmado en la Constitución General de la República Mexicana de 1917 y constituye un paso enorme en materia de Derecho Social por primera vez en la historia de la humanidad.

Ese paso adelante dado primero en México, hacer la necesidad de continuar desarrollando esos postulados de la Doctrina Social auténtica, salvaguardia de la dignidad y de los derechos humanos y principalmente de los derechos de quienes viven de su trabajo personal, ya sea material, intelectual o de ambos tipos, sin tener que copiar modelos o teorías de otros países, hasta lograr la promoción integral de todos los miembros de la sociedad mexicana.

La Doctrina Social promovida por los iniciadores de la Revolución de 1910 y transformada en nuestros principios constitucionales, se funda esencialmente en la justicia y la libertad, superando una etapa de liberalismo in

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

Los principios sustentados en la Revolución de 1910, señalan un criterio nuevo que fue plasmado en la Constitución General de la República Mexicana de 1917 y constituye un paso enorme en materia de Derecho Social por primera vez en la historia de la humanidad.

Ese paso adelante dado primero en México, hacer ver la necesidad de continuar desarrollando esos postulados de la Doctrina Social auténtica, salvaguardia de la dignidad y de los derechos humanos y principalmente de los derechos de quienes viven de su trabajo personal, ya sea material, intelectual o de ambos tipos, sin tener que copiar modelos o teorías de otros países, hasta lograr la promoción integral de todos los miembros de la sociedad mexicana.

La Doctrina Social promovida por los iniciadores de la Revolución de 1910 y transformada en nuestros principios constitucionales, se funda esencialmente en la justicia y la libertad, superando una etapa de liberalismo in

dividualista y de abandono de las fuerzas del trabajo en -
manos de los detentadores de la fuerza y de la riqueza y -
bajo un sistema de libre competencia ilimitada.

Los estudiosos de nuestros postulados laborales, consideran como bases iniciales de la Doctrina Social est
blecida en México, las siguientes:

1.- Preservación del hogar doméstico y de la vi-
da familiar, mediante la fijación del salario mínimo fami-
liar y la reglamentación del trabajo de la mujer y de los -
menores de edad, así como la formación y protección del pa-
trimonio familiar.

2.- El establecimiento de verdaderas institucio-
nes de seguridad social contra el paro, la invalidez, la -
vejez, las enfermedades y los accidentes.

3.- El establecimiento de tribunales de concilia-
ción y arbitraje para la solución de los conflictos labora-
les.

4.- La participación de los trabajadores en los-

beneficios de las empresas.

5.- Protección del trabajador contra el agio y -
la explotación, evitando el exceso de concentración de la-
riqueza en unas pocas manos.

6.- Derecho de asociación de los trabajadores, -
de los empleados particulares y de los del Estado y de pe-
queños industriales y comerciantes.

7.- Eficaz protección del trabajo a domicilio.

8.- Representación de los trabajadores ante los-
poderes públicos por medio de delegaciones profesionales.

9.- Reforma agraria que proteja al campesino ---
sin perjuicio de la producción agrícola.

10.- Realización de otras reformas sociales nece-
sarias para el bienestar general de la nación y de los ciu-
dadanos.

Esos principios se han venido incluyendo en nues
tras leyes, pero aun no se logra su realización integral y

de ahí la necesidad de continuar luchando para obtener todos los logros contenidos en nuestra Doctrina Social, sin desviaciones, sin totalitarismos, sin ideas ajenas o contrarias a nuestra nacionalidad y a nuestros ideales libertarios, con miras a lograr ese bienestar general para la Patria y para todos y cada uno de los mexicanos.

Un aspecto de los logros obtenidos hasta ahora, conforme a los postulados de 1910, se refiere al régimen jurídico de los trabajos especiales que se han venido regulando en las diversas Leyes Laborales. Estos trabajos tienen un carácter particular por tratarse de la realización de determinados tipos de actividades que requieren un trato diferente y, aunque se rigen por las normas respectivas, conforme al artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo vigente, también están sujetos a las disposiciones generales de dicha Ley en cuanto no las contraríen.

El tema de la presente tesis trata precisamente sobre los trabajos especiales y en su evolución, se van a exponer sus orígenes, desarrollo y los diversos aspectos -

que abarcan, así como lo que se considera como una necesidad para la solución integral aplicada a esa clase de trabajos.

CAPITULO I

Origen del Derecho del Trabajo, como rama del Derecho Social,
a partir de 1917.

a) El Derecho del Trabajo.

b) Naturaleza y fines del Derecho del Trabajo.

c) La reivindicación y garantía de los derechos
de los trabajadores en la Constitución de -
1917.

CAPITULO I

ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO, COMO RAMA DEL DERECHO SOCIAL, A PARTIR DE 1917.

a) El Derecho del Trabajo.

Es indudable que el trabajo humano ha pasado por diversas etapas. Inicialmente los hombres vivían aislada-- mente o formando familias y entre todos los miembros de esa comunidad incipiente obtenían los elementos rudimentarios - que necesitaban para su subsistencia y no existía el concep- to del salario ni propiamente más subordinación que hacia - el padre o jefe de la familia. Posteriormente se formaron los clanes y las tribus y fue aumentando esa subordinación- al dirigente que señalaba, con su experiencia, la forma y - tiempo en que debían laborar para obtener lo necesario para la vida y el desarrollo de los miembros de esa colectividad. Más adelante comienzan las luchas entre unas tribus y otras y aparece el dominio de los vencedores sobre los vencidos,- dando lugar a la esclavitud, cuando se aprovechaban del tra- bajo de los siervos dominados a quienes se explotaba sin remu-

neración de ninguna especie, apareciendo ya el concepto de la subordinación aunque en forma casi ilimitada porque el dueño del esclavo podía disponer hasta de la vida de éste.

Toda la historia antigua está tipificada por el régimen de la esclavitud en casi todas las regiones del mundo, incluyendo la vida de nuestros aborígenes, tanto en la época nómada como en la etapa agrícola.

En la Edad Media aparece un nuevo aspecto del trabajo con el régimen paternalista del taller familiar en el cual el maestro tiene como subordinados al oficial y al aprendiz, pero surge la organización de los gremios y con ella las primeras disposiciones reguladoras del trabajo. Los trabajadores estaban defendidos por los contratos y reglamentos, así como por los jurados que eran los intérpretes del Estatuto del oficio respectivo, los que determinaban si había o no mala fe en el maestro que pretendía despedirlos, disminuir sus emolumentos, aumentar injustificadamente las horas de trabajo o cometer otra clase de injusticias; y si se demostraba la injusticia del maestro del ta-

ller, se le imponían las sanciones correspondientes establecidas en "las ordenanzas", las cuales determinaban también - todo lo relativo a la calidad de los productos, la técnica que debía emplearse en producirlos, los procedimientos que debían seguirse en la fabricación, las materias primas que tenían que emplearse y otras disposiciones que, además de proteger a los agremiados, tendían a garantizar los derechos de los consumidores, evitando fraudes y falsificaciones. En los reglamentos de los gremios también se imponían sanciones a los falsificadores y a los que violaban las normas de calidad. En Francia, cuando los alguaciles del gremio de panaderos encontraron que los productos tenían menos peso del que señalaban las "ordenanzas", recogieron todos los panes de esa hornada y los repartieron entre gentes necesitadas de la Cité. En el gremio de plateros de Barcelona, a los maestros que ponían menor cantidad del metal en los artículos que producían, se les privaba de su oficio; y en el gremio de tejedores de esa misma ciudad, se recogieron los artículos falsificados, retirados de la venta y entregados al Hospital General. Las Corporaciones gremiales-

llegaron a tener tanta importancia que se les permitió tener representantes en los Consejos Regionales, tanto en Francia como en España del siglo XII al siglo XVIII.

Con la Revolución Francesa, en el siglo XVIII, los gremios fueron suprimidos mediante un decreto del Ministro Turgot, de fecha 6 de febrero de 1776, que fue ratificado por la Asamblea Constituyente el 10. de junio de 1791 y con el símbolo de la libertad individual absoluta, se dejó sin protección de ninguna especie a los trabajadores.

Aparece entonces la llamada etapa del maquinismo en la que los obreros carecían de todo derecho, sujetos a la llamada ley "de la oferta y la demanda" ilimitada, sin poderse organizar en defensa de sus intereses y sin protección legal de ninguna especie.

También en México existieron los gremios y todos los oficios fueron reglamentados por las Ordenanzas que aprobaban los respectivos Ayuntamientos y confirmaba el Virrey. Estas Ordenanzas se encuentran recopiladas en la

obra del Lic. Francisco Lorenzot, bajo el título de "Ordenanzas de Gremios de la Nueva España". Había Ordenanzas para carpinteros, para entalladores, para ensambladores, para violeros, de datan del año 1568; para calceteros, juveteros, sastres, del año de 1590; de gorreros desde el año 1591, de labradores a partir del año 1594; de prensadores desde 1605, de carroceros desde 1706, y otras muchas que sería muy prolijo mencionar. Esas Ordenanzas establecían las jerarquías de los trabajadores: maestros, oficiales y aprendices; las normas que debía seguirse para la designación y las atribuciones de los jurados encargados de conocer y fallar los conflictos que surgieran; el nombramiento y atribuciones de los alcaldes que eran los presidentes de las juntas encargadas de dirigir los gremios; los mayores y sus funciones relacionadas con el manejo de los fondos; y los veedores que tenían funciones de vigilancia. También se determinaban los procedimientos para los exámenes y promociones de los oficiales y de los aprendices.

El señor Genaro Estrada, escritor, diplomático y Ministro de Relaciones Exteriores de México, escribió: "La

organización del trabajo en México en la época colonial, al canzó tal grado de excelencia, especialmente en la parte le gal, que considerando la época en que le tocó desarrollarse, se puede proclamar como una de las mejores realizaciones de la historia de nuestra vida consuetudinaria, no obstante -- que existía extensamente desarrollada y minuciosamente re--glamentada". (1)

En México, como en España, los gremios se establecieron en determinadas calles bien escogidas que durante algún tiempo conservaron los nombres afines a sus actividades, como Plateros, Mercaderes, Talabarteros, etc. Los gremios -- fueron suprimidos por la Real Orden de 28 de mayo de 1790, -- en la cual se determinaba que cada artesano era libre para -- trabajar en su oficio sin necesidad de presentar examen en -- el gremio. A partir de entonces, los gobiernos liberales se olvidaron de proteger a los trabajadores.

(1) Lorenzot, Francisco, Ordenanzas de Gremios de la Nueva -- España, Edit. Hermes, 2a. Edic., México, 1922, Pág. 86.

El liberalismo se basaba en una supuesta libertad ilimitada y con base en ella se decretó la libertad de comercio y de cambio, la libertad de trabajo para hombres, mujeres y niños, la libertad para determinar el tiempo, duración, clase de trabajo y monto de la remuneración, tomando sólo en cuenta la libre voluntad de los contratantes, pero en realidad se dejó al arbitrio del patrón fijar esas condiciones puesto que el trabajador tenía que aceptarlas o quedar sin trabajo y sin medios de subsistencia, puesto que estaban prohibidas todas las asociaciones de artesanos, dejándolos indefensos. Se impusieron jornadas inhumanas, salarios de hambre, condiciones injustas a extremos intolerables, para hombres, mujeres y niños, sin ninguna protección.

De esa situación de injusticia y de explotación inhumana propiciada por el régimen capitalista liberal, muchos autores consideran derivado el Derecho del Trabajo. Sin embargo, algunos tratadistas estiman que, si bien es cierto que la legislación moderna del trabajo se originó con el objeto de acabar con esa situación, el verdadero Derecho del trabajador tiene su origen en la persona y en la

actividad del ser humano que obtiene los medios de su subsistencia mediante el empleo de sus miembros y que, por lo tanto, es inherente a su condición humana.

b) Naturaleza y fines del Derecho del Trabajo.

Como consecuencia de la implantación del régimen liberal capitalista, la reglamentación del trabajo se incorporó al Derecho Civil.

En el Código Civil que comenzó a estar en vigor en México el 10. de junio de 1884, se regulaba el servicio-doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario pone su trabajo y los trabajos de los aprendices, en el Libro Tercero, Título XIII, Capítulos I, II y V y parte del Capítulo III; pero para llegar a esa legislación se hicieron necesarios diversos movimientos e intentos en defensa de los intereses de los trabajadores siendo el primero con el objeto de conseguir "una jornada de trabajo más humana", en el año de 1865.

Con anterioridad, en Francia, se habían hecho in-

tentos para reglamentar el trabajo, debido a diversas publicaciones, como el informe de M. Villermé sobre el estado físico y moral de los obreros empleados en las manufacturas - en el año de 1841, debido a una ley que había fijado como edad mínima la de nueve años para el desempeño de esa clase de labores, lo que dió lugar a la ley de 19 de mayo de 1874 y posteriormente a la de 2 de noviembre de 1892, en que se fijó la edad de trece años aunque podía admitirse a los doce años si presentaban un certificado de haber cursado -- los estudios de primaria y que sus aptitudes físicas fueran comprobadas mediante un examen médico. (2)

Otros intentos de obtener beneficios en favor de los trabajadores se hicieron en diversos países, pudiendo señalarse en Argentina los antecedentes de la participación de utilidades, en el año de 1905, con la proposición del Dr. Carlos Pellegrini en la cual solicitaba que los trabajadores de la industria pudieran formar sociedades anónimas de-

(2) Planiol, M, Droit Civil, Edit. Durand, París, 1907, --

Pág. 127.

trabajo para contratar con la empresa las condiciones laborales y que recibieran una parte del producto de las ventas en lugar de los salarios y esos dividendos se distribuyeran entre los obreros.

De todos modos, esos intentos aislados y las disposiciones legales fueron incluidas dentro del Derecho Civil.

Sin embargo, se han presentado numerosas teorías y conceptos respecto a la naturaleza del Derecho del Trabajo. Algunos consideran que se encuentra dentro del ámbito del Derecho Privado y otros estiman que corresponde al Derecho Público, pero algunos sostienen que no corresponde a ninguno de los dos, sino que se trata de un Derecho de naturaleza diferente. Finalmente hay quienes sostienen que el Derecho del Trabajo tiene algo del Derecho Privado y parte del Derecho Público. (3)

(3) Cavazos, B., El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Edit. JUS, México, 1972, Pág. 142.

Tratadistas como De Litala, Pérez Leñero, Lazcano y Almosny, lo sitúan dentro del Derecho Privado, mientras que el Profesor J. Jesús Castorena y Gillart Folch lo consideran como parte del Derecho Público.

El Lic. J. Jesús Castorena considera que el Derecho del Trabajo corresponde al Derecho Público porque su -- aplicación está ordenada por el Estado en forma categórica y no se trata de un deber que se imponen los particulares -- por ellos mismos. En cambio Almosny estima que la intervención del Estado en los contratos de trabajo es en sustitu-- ción de la voluntad de los particulares, pero el contrato -- mismo es de índole esencialmente privada por los intereses-- que regula, por lo que el Derecho del Trabajo es por su naturaleza de la esfera de la acción del Derecho Privado.

Existe otra teoría que es la del llamado "tercer-- género" y corresponde a Radbruch, quien afirma que la ten-- dencia hacia un derecho social conduce a hacer menos rígida la separación entre Derecho Público y Derecho Privado, en-- tre el Derecho Civil y el Derecho Administrativo, entre con

trato y ley, ya que estos tipos de Derechos van penetrándose recíprocamente, dando cabida a nuevos campos jurídicos - que representan un Derecho de tercer tipo: el Derecho Económico y el Derecho Obrero. (4)

Ernesto Krotoschin considera, a su vez, que el Derecho Social es un término muy amplio y que su identificación con el Derecho del Trabajo es solamente circunstancial pero no esencial, por lo que, siendo éste de carácter profundamente social, no por eso pierde su autonomía ni su propia denominación. (5)

El Sr. Lic. Alberto Trueba Urbina expresa que una innovación trascendental en el sistema constitucional del mundo, fue la Constitución Mexicana de 1917, rompiendo los viejos moldes políticos, creando principios sociales que dieron lugar a un nuevo derecho social de integración para pro

(4) Radbruch, F, Introducción a la Ciencia del Derecho, Edit. Sorbona, 2a. Edic., México, 1959, Pág. 108.

(5) Krotoschin, E, Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo, Edit. FGC, México, 1974, Pág. 38.

teger a los trabajadores y reivindicar sus derechos, que -- difiere radicalmente del derecho público y del derecho privado y este derecho positivo que se manifiesta en los artículos 27 y 123 constituyen el derecho agrario, el derecho del trabajo y de la previsión social, integrantes del Derecho Social. (6)

El Derecho Laboral, reconocido como Derecho Social con sus características propias tiene como objeto y finalidad la garantía del trabajo y la reivindicación de los derechos de los trabajadores y, como expresa el artículo -- 2o. de la Ley Federal del Trabajo vigente, "las normas de -- trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

c) La reivindicación y garantía de los derechos -- de los trabajadores en la Constitución de 1917.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 gestó-

(6) Trucba Urbina, A., Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1973, Pág. 15.

y dio categoría jurídica a una función reivindicadora y protectora de los derechos de los trabajadores y sólo en favor de ellos, aunque en la Ley Federal del Trabajo, Título Cuarto, Capítulo II, se determinan las obligaciones que deben cumplir los trabajadores y se señala lo que está prohibido a ellos.

Las disposiciones constitucionales no solamente-- tienen un carácter tutelar, sino que reivindican los derechos de los trabajadores. Sin embargo, se considera como un Derecho Laboral inconcluso, pues como señala el Lic. Mario de la Cueva, cuando se cumpla el fin que llamamos, la finalidad mediata del Derecho del Trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá una nueva seguridad para el hombre.... la Ley del Trabajo es de contenido mínimo.... sus formas deben llenarse con nuevos contenidos, por lo que también es misión de las fuentes formales del Derecho Laboral lograr que esos contenidos crezcan continuamente y en proporción que determinen los cambios sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.

El Dr. Baltazar Cavazos expresa que al Derecho - del Trabajo se le ha considerado como un derecho clasista, típicamente protector de los obreros, pero considera que si inicialmente surgió como un derecho de lucha para lograr la estabilidad económica del trabajador y la seguridad en su - trabajo, dicho Derecho se ha venido convirtiendo en un elemento coordinador y armonizador de los intereses del capi-- tal y del trabajo. Siendo el trabajador el elemento débil-- frente al capital y al sistema implantado a causa del maqui-- nismo, los preceptos legales tuvieron la tendencia de prote-- ger al obrero para mejorar sus condiciones económicas y so-- ciales, pero posteriormente se ha visto la necesidad de - - coordinar y armonizar todos los intereses a fin de proteger a los trabajadores y también a las fuentes del trabajo con-- miras a los más altos intereses de la colectividad y, por - ese motivo se introdujeron en la Ley Federal del Trabajo -- los capítulos relativos a las obligaciones de patrones y a las obligaciones de los trabajadores sentándose las bases - para desarrollar el principio de armonía en las relaciones-- entre trabajadores y patrones, basada en el respeto mutuo -

de derechos, en la comprensión recíproca de necesidades y -- en la coordinación técnica de los esfuerzos. Y éste es el sentido que se encuentra determinado en el mencionado artículo 2o. de la nueva Ley Federal del Trabajo. (7)

Existe también la tendencia a la organización -- científica del trabajo y al respecto expresa Luis A. Despontín: "la organización científica del trabajo es la interpretación de la labor técnica a base de su aplicación sistemática para obtener mejor rendimiento en las más amplias manifestaciones de la empresa industrial: venta, compra, fabricación, estudio metódico de la tarea, su descomposición para llegar a la especialización, intervención sobre precio -- de costo, etc." (8)

Los tratadistas hacen notar cómo se ha venido -- desarrollando el principio contenido en la Constitución de 1917, de tutelaje, garantía y reivindicación de los dere---

(7) Cavazos, B., Op. cit., Pág. 46.

(8) Despontín, L.A., La Técnica del Derecho del Trabajo, -- Edit. Quill, París, 1932, Pág. 45.

chos de los trabajadores, hacia un sentido moderno que lleva a la realización de la elevación económica y social de los trabajadores al mismo tiempo que al desenvolvimiento -- económico y social de toda la nación y al bienestar general de todos los ciudadanos, mediante la aplicación de la justicia social, la armonización de las relaciones entre los factores de la producción y la organización científica del trabajo.

CAPITULO II

Antecedentes del artículo 123 Constitucional y aportaciones
de los constituyentes en general.

a) Los antecedentes del artículo 123 Constitucional.

b) Las aportaciones de los constituyentes en general.

CAPITULO II

LA INTERVENCION DETERMINANTE DE LOS CONSTITUYENTES

JOSE NATIVIDAD MACIAS Y FRANCISCO J. MUJICA EN LA

FORMACION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

- a) Los antecedentes del artículo 123 Constitucional.

En la Constitución de 1857 se omitió legislar sobre Derecho del Trabajo, pues sus principios se basaban en el liberalismo positivista y se consideraba que cualquier intervención del Poder Público en las relaciones laborales, era una limitación de las libertades humanas. Por otra parte, todavía en México no se introducía el maquinismo y las diferencias entre patrones y obreros no se habían vuelto --tan irritantes e injustas como en los tiempos posteriores.--

(9)

A pesar de esa actitud de dejar en libertad a los trabajadores y a los patrones para celebrar sus convenios -

(9) De la Cueva, M., Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrrúa, México, 1971, Pág. 116.

laborales y dirimir sus diferencias en las que el más fuerte imponía sus decisiones en perjuicio de los más débiles -- económicamente, los pensadores comenzaron a ver la necesidad de legislar sobre diversas materias en beneficio de los trabajadores y así encontramos que en el año de 1904, Don José Vicente Villada expidió en el Estado de México la primera ley sobre accidentes de trabajo, en la que se expresaba que cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados... sufran éstos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad -- que les impida trabajar, la empresa o negociación que recibía sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo...una cantidad...Igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, -- mientras no se prueba lo contrario.

En 1906 Bernardo Reyes expidió en Nuevo León una ley bastante amplia sobre accidentes de trabajo, la cual -- sirvió para redactar otras leyes estatales sobre esta materia, tales como la que expidió en Coahuila Gustavo Espinosa

Mireles.

Cándido Aguilar expidió en Veracruz, el año de 1914, una ley que contenía muchas innovaciones y garantizaba en forma más efectiva los derechos de los trabajadores, asegurando la asociación profesional. Esa ley fue la que inició el encauzamiento del Derecho del Trabajo como una disciplina diversa del Derecho Civil.

En 1915, el Lic. Rafael Zubaran Capmany hizo un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo y en el mismo año, el Gral. Alvarado expidió una Ley del Trabajo creando para el Estado de Yucatán el Consejo de Conciliación y Arbitraje para dirimir las cuestiones obrero-patronales y promoviendo la elevación del nivel de vida de los trabajadores al mismo tiempo que evitaba la explotación del hombre por el hombre. A la Ley del Trabajo se unieron las leyes agrarias, de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre, cuerpo que se denominó: "Las Cinco Hermanas".

Otros antecedentes del artículo 123 constitucional que pueden citarse, son: el Círculo de Obreros fundado

el 16 de septiembre de 1872, el cual celebró en esa fecha - su Primer Congreso y lanzó un Manifiesto dando a conocer la necesidad de implantar normas de protección para los trabajadores y cuyos principios fueron definiéndose claramente - en los años de 1901 a 1912; el Congreso Liberal de San Luis Potosí, celebrado el 5 de febrero de 1901 en el que se solicitaron disposiciones legales para proteger a los trabajadores y atención al problema agrario; el Programa Liberal Mexicano dado a conocer en St. Louis Missouri el 10. de julio de 1906 en el que se solicitaba la jornada de trabajo de -- ocho horas, el salario mínimo, la reglamentación del trabajo doméstico, la prohibición de trabajos a los menores de - catorce años, las indemnizaciones por riesgos de trabajo y - otros beneficios para los trabajadores en que se perfilaron claramente los lineamientos para las legislaciones agraria - y del trabajo; la Dieta de Zamora celebrada en 1913 en la - que se plantearon otras reivindicaciones para los trabajadores, como la preservación del hogar, el salario mínimo en - cada industria, la reglamentación del trabajo de los niños - y de las mujeres, la constitución del patrimonio familiar -

inembargable e indivisible, la creación de instituciones de seguro para obreros y los consejos de arbitraje obligatorio, la participación en los beneficios de las empresas, la protección del trabajo a domicilio, la representación de los obreros ante los poderes públicos, y otras reivindicaciones en favor de los trabajadores y de los campesinos. (10)

b) Las aportaciones de los constituyentes en general.

Todas las aportaciones de los constituyentes de 1917 tendían a formular una reglamentación basada en la reivindicación de la dignidad de la persona del trabajador, mediante el establecimiento de condiciones justas en el desempeño de sus labores y expresaban: "Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomedario, salario justo y garantías para los riesgos que amenaza

(10) Díaz Soto y Gama, A., Génesis del 123 Constitucional - de P. Rouaix, Edit. Pastrana, México, 1936, Pág. 64.

cen al obrero en el ejercicio de su empleo, fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública".(11)

Como puede verse, en esas proposiciones de los constituyentes se involucran no solamente derechos y reivindicaciones en favor de los trabajadores, sino también para todas las clases y personas necesitadas, incluyendo cuestiones que pueden considerarse del campo de la beneficencia y que constituían una enorme preocupación y una grave necesidad que debía resolverse mediante las disposiciones legales que debían introducirse en la Constitución y que, por lo que hace al Derecho del Trabajo, fueron las siguientes:

I.- Duración de la jornada máxima de ocho horas.

(11) Palavicini, Félix F., Historia de la Constitución de 1917, Edit. TGN, México, 1923, Pág. 136.

cen al obrero en el ejercicio de su empleo, fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública".(11)

Como puede verse, en esas proposiciones de los constituyentes se involucran no solamente derechos y reivindicaciones en favor de los trabajadores, sino también para todas las clases y personas necesitadas, incluyendo cuestiones que pueden considerarse del campo de la beneficencia y que constituían una enorme preocupación y una grave necesidad que debía resolverse mediante las disposiciones legales que debían introducirse en la Constitución y que, por lo que hace al Derecho del Trabajo, fueron las siguientes:

I.- Duración de la jornada máxima de ocho horas.

(11) Palavicini, Félix F., Historia de la Constitución de 1917, Edit. TGN, México, 1923, Pág. 136.

inembargable e indivisible, la creación de instituciones de seguro para obreros y los consejos de arbitraje obligatorio, la participación en los beneficios de las empresas, la protección del trabajo a domicilio, la representación de los obreros ante los poderes públicos, y otras reivindicaciones en favor de los trabajadores y de los campesinos. (10)

b) Las aportaciones de los constituyentes en general.

Todas las aportaciones de los constituyentes de 1917 tendían a formular una reglamentación basada en la reivindicación de la dignidad de la persona del trabajador, mediante el establecimiento de condiciones justas en el desempeño de sus labores y expresaban: "Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amena-

(10) Díaz Soto y Gama, A., Génesis del 123 Constitucional - de P. Rouaix, Edit. Pastrana, México, 1936, Pág. 64.

II.- Jornada máxima de trabajo nocturno de siete horas, prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y los menos de dieciséis años y del trabajo nocturno industrial y trabajos en establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

III.- Jornada máxima de seis horas para los mayores de doce años y menos de dieciséis. El trabajo de menores de doce años no puede ser objeto de contrato.

IV.- Un día de descanso por cada seis de trabajo, cuando menos.

V.- Protección de la mujer antes de parto y después de éste, con goce de salario y descansos en el período de lactancia.

VI.- Salario mínimo suficiente atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales del obrero, su educación, placeres honestos, considerándolo como jefe de familia; y la participación en las utilidades de la empresa.

VII.- A trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- Se indica que deben crearse comisiones para fijar el salario mínimo y la participación de utilidades y se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta de Conciliación respectiva.

X.- El salario debe pagarse en moneda del curso legal y no en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo.

XI.- Cuando se trabajen horas extraordinarias se debe abonar como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales y en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana, quedando prohibida esta clase de labores a las mujeres y a los menores de dieciséis años.

XII.- En las negociaciones agrícolas, industria--
les, mineras o de cualquiera otra clase, los patronos deben
proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e hi--
giénicas, por las que podrán cobrar renta que no excederá -
del medio por ciento mensual del valor catastral de las fin--
cas; y deberán establecer escuelas, enfermerías y otros ser--
vicios necesarios. Si las negociaciones están situadas den--
tro de las poblaciones y ocuparen más de cien trabajadores,
tienen la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, dichas negociaciones, cuando los --
centros de trabajo excedan de doscientos habitantes, debe--
rán reservar un espacio de terreno no menor de cinco mil me--
tros, para mercados públicos, edificios para servicios muni--
cipales y centros recreativos, quedando prohibido estable--
cer expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de
azar.

XIV.- Los empresarios son responsables de los - -
accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales -
de los trabajadores sufridas con motivo o en el ejercicio -
de la profesión o trabajo que ejecuten; debiendo pagarles -

la indemnización correspondiente, según que ocurra la muerte o la incapacidad temporal o permanente, de acuerdo con lo que determinen las leyes, subsistiendo esta responsabilidad aunque el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- Los patronos deben observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar medidas para prevenir accidentes en el uso de instrumentos, máquinas y materiales de trabajo, y organizar a éste, de tal manera que resulte una garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

XVI.- Se determina el derecho de obreros y de empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Se reconoce como un derecho de obreros y patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Se consideran lícitas las huelgas que tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores -

de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En los servicios públicos es necesario dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Se consideran ilícitas las huelgas cuando la mayoría de huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos del Gobierno, no estando comprendidos en estas disposiciones los establecimientos fabriles militares por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros son lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios a un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Se establecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, formadas por representantes de los obreros, de los patrones y del Gobierno, por igual número.

XXI.- Si el patrón se niega a someterse al Arbitraje o a aceptar el laudo que se dicte, se dá por terminado el contrato de trabajo y queda obligado a indemnizar al trabajador con tres meses de salario, recayendo en él la responsabilidad del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dá por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- Se establecen sanciones en contra del despido injustificado del trabajador, mencionándose las causas que se consideran como despido injustificado, obligándose al trabajador a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con tres meses de salario, a elección del obrero.

XXIII.- Se consideran preferentes los créditos en favor de los trabajadores, por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores, solo éstos serán responsables y no se pueden exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad que exceda del sueldo de un mes del trabajador.

XXV.- Los servicios de colocación, bolsas de trabajo o cualquiera otra institución oficial o particular, deben ser gratuitos.

XXVI.- Los contratos celebrados entre un mexicano y un extranjero, para realizar trabajos, deben ser legalizados por la autoridad municipal competente y visados por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, y se establecerá la obligación de que los gastos de repatriación serán por cuenta del empresario contratante.

XXVII.- Se expresan cuáles son las condiciones nulas y que no obligan a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, tales como las que señalen una jornada inhumana, las que fijen un salario que no sea remunerador, las que estipulen un plazo mayor de una semana para pagar el salario, las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para el pago del salario, con excepción de los empleados de esos establecimientos, las que señalen obligación de adquirir determinados artículos de consumo en tiendas o lugares determinados, las que permitan re

tener el salario en concepto de multa, las que entrañen renuncia por parte del obrero a las indemnizaciones por riesgos de trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o por despido.

XXVIII.- Se indica que el patrimonio familiar será determinado por las leyes y no podrá sujetarse a gravámenes ni embargos y serán transmisibles por herencia con simplificación de formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

XXX.- Se consideran de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Todas estas disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional, fueron aportadas por los constituyentes, pero fue decisiva la intervención de José Natividad Macías, quien abogó por la formulación de derechos en favor de

los trabajadores, haciendo la declaración solemne de que la huelga es un derecho social económico de los trabajadores y que, por lo tanto, debía quedar claramente protegido en el texto del artículo 123 de la Constitución. (12)

También tuvo una gran importancia la intervención del Gral. Francisco J. Mújica, pues el proyecto sólo protegía y tutelaba el trabajo económico de los obreros, pues -- los más explotados eran los trabajadores de los talleres y de las fábricas que prestan sus servicios en el campo de la producción, pero el proyecto no fue aprobado, sino que lo fue el dictámen del Gral. Mújica en el que se hacía extensiva la protección para los trabajadores y el trabajo en general, (empleados, comisionistas, no asalariados, etc.) es decir, para todas las personas que prestan un servicio personal subordinado, aunque no se trate de labores destinadas a la producción, cubriendo así todos los contratos de prestación de servicios, incluyendo los que se refieren a los que

(12) Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa, México, 1962, Pág. 124.

se llevan a efecto por los profesionales liberales, médicos, abogados, contadores, etc., quedando protegido y garantizado todo tipo de trabajo y a los trabajadores en general, es decir, se trata de una protección integral que abarca inclusive a quienes desempeñan libremente su oficio, profesión o -- trabajo, de donde resulta que las disposiciones relacionadas a los trabajadores y que regulaba la legislación civil, pasaron a formar parte del Derecho del Trabajo en virtud de las normas contenidas en el artículo 123 constitucional en cuya redacción intervinieron el licenciado José Natividad Macías, el Ing. Pastor Rouaix, el constituyente Rafael L. de los -- Ríos, el Lic. José Inocente Lugo y con las aportaciones antes citadas del Gral. Francisco J. Mújica, con las que se pudo tutelar no solamente el trabajo fabril, sino toda clase -- de trabajo y a todos los trabajadores, sea cual fuere la clase de trabajo y las condiciones en que se presten los servicios patronales. (13)

(13) Trueba Urbina, A., Op. cit., Pág. 226.

CAPITULO III

El contrato de trabajo a la luz del artículo 123 Constitucional.

- a) Las relaciones de trabajo antes de la -
Constitución de 1917.

- b) Relación de trabajo y contrato de trabajo.

- c) Reivindicación del contrato de trabajo -
con el artículo 123 Constitucional.

CAPITULO III

EL CONTRATO DE TRABAJO A LA LUZ DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

- a) Las relaciones de trabajo antes de la Constitución de 1917.

Ya se había indicado que, con el advenimiento del liberalismo positivista o capitalismo liberal, fueron destruidas las antiguas organizaciones de los trabajadores y los sistemas gremiales que constituían su defensa, dejando a quienes vivían de su trabajo en situación desventajosa ante los que poseían los medios de producción y éstos abusando de los principios de libertad ilimitada, les impusieron duras condiciones inhumanas en las relaciones de trabajo, poniendo a los obreros en condiciones de aceptar salarios de hambre y por eso se decía que estaban en libertad de aceptar esas condiciones o de morir de hambre.

Son muy elocuentes los ejemplos que existían du--

rante el régimen liberal , respecto a las condiciones de vi
da en que laboraban niños pequeños y mujeres en los traba--
jos malsanos de los talleres y de las fábricas y la forma -
en que morían a causa de la tuberculosis, la silicosis y --
otras muchas enfermedades que contraían en el desempeño de--
sus servicios, sin ninguna atención, sin cuidados ni dere--
cho alguno para la protección de su salud.

El liberalismo, aunque proclamó la libertad, se -
equivocó al considerar que la plena libertad del hombre era
la verdadera libertad humana, sin tomar en cuenta que los -
seres humanos suelen abusar de su poder en perjuicio de los
débiles y de los necesitados y, en lugar de resolver el pro
blema del trabajo, lo hizo más agudo y crítico, pues los em
presarios se aprovecharon de esa situación y contrataron a--
los trabajadores imponiéndoles condiciones indignas de se--
res humanos: horas ilimitadas en la jornada de trabajo, sa--
lario de miseria que apenas permitía a los obreros obtener--
lo más indispensable para su subsistencia, labores en un am
biente inmundo que propiciaba toda clase de riesgos y enfer

medades, implementos de trabajo completamente rudimentarios -- que impedían la realización de una producción de calidad, -- es decir, la explotación más vil y despiadada se señoreaba de los centros fabriles de las grandes ciudades capitalistas y mientras los capitalistas se enriquecían en forma injusta e ilimitada, los trabajadores se veían en la necesidad de habitar tugurios malolientes y antihigiénicos en los que moría más del ochenta por ciento de los niños antes de cumplir cuatro años de edad y los que llegaban a la posibilidad de trabajar llegaban a la edad madura en estado lamentable por las enfermedades profesionales y los accidentes -- que sufrían en los talleres y en las fábricas o con motivo del trabajo en el hogar, explotado también por los grandes empresarios. Se puede decir que había una imposición de -- los patronos en las relaciones de trabajo, en detrimento -- del obrero, el cual se encontraba completamente desprotegido, pues estaba obligado a cumplir con las condiciones convenidas y no existía ninguna autoridad ni ley que pusiera -- el orden ante la injusticia y la explotación.

b) Relación de trabajo y contrato de trabajo.

Incorporado al Derecho Civil todo lo relacionado con las relaciones de trabajo, quedaron éstas sujetas a las condiciones de cualquier otro contrato, de modo que, dado el consentimiento, los contratantes se obligan a cumplir -- con aquello a lo que se comprometieron, estando en posibilidad de obligar a la contraparte a respetar su compromiso. -- En esa forma, el patrón solamente se obligaba a pagar el importe del salario convenido, aunque su monto fuera irrisorio y, en cambio, el trabajador tenía que cumplir con las condiciones que le eran impuestas por el patrón, aunque en ello fuera de por medio su salud y su vida. En esa época, bajo el régimen del Derecho Civil, la relación de trabajo se equiparaba a un contrato de arrendamiento en el que el trabajador arrendaba sus servicios a cambio de un jornal.

El considerar la relación de trabajo como un contrato de arrendamiento fue refutado por Philipp Lotmar, tratadista alemán, expresando que, en el contrato de arrendamiento, al terminar el plazo existe la obligación de devol-

ver la cosa arrendada, lo cual no era posible en el caso -- del contrato de trabajo, ya que el patrón no puede devolver la energía y el esfuerzo utilizados por el obrero en la prestación de sus servicios. Por su parte Carnelutti afirmó -- que no podía considerarse como un contrato de arrendamiento, pero sí debía equipararse a un contrato de compra-venta, lo que a su vez fue refutado por los tratadistas del derecho -- laboral estimando además que era indigno e incompatible con la persona humana el considerar a ésta como una mercancía -- cotizable en el mercado.

El Lic. Mario de la Cueva expresa que: "responder que un trabajador conserva la fuerza de trabajo y que solamente concede su goce, es confundir la energía con la fuente; lo que queda al trabajador es la fuente de su energía, -- esto es, su cuerpo mismo; la energía empero, sale de él y no entra más". (14)

Esa discusión terminó cuando se determinó que el-

(14) De la Cueva, M., Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1971, Pág. 184.

Derecho del Trabajo no forma parte del Derecho Civil, sino que es una rama del Derecho completamente aparte y cuya finalidad es elevar a la persona humana para que tenga una existencia digna y pueda lograr con su trabajo los medios necesarios para lograr su elevación material, moral, intelectual, profesional y en todos los aspectos correspondientes, de modo que no se trata ni de un contrato de arrendamiento ni de un contrato de trabajo, sino que difiere de cualquier otra figura contractual y, en consecuencia, debe ser regulado por una legislación especial y así encontramos que la Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaria del artículo 123 constitucional define lo que es el contrato de trabajo.

La relación de trabajo se rige, bien por el concepto de la dependencia económica o bien por la idea de la dirección técnica. Sin embargo, esos elementos no determinan por sí mismos la relación de trabajo ni el contrato de trabajo, ya que pueden presentarse o no y son independientes de la relación o del contrato, pues la sola dependencia

económica quitaría la posibilidad de que un trabajador prestara sus servicios a dos o más patrones y, por otra parte, - en cuanto el trabajo se hace más intelectual, va desapareciendo la idea de la dirección técnica. Respecto a esto, Ja cobi expresa que: "El elemento constitutivo fundamental del contrato de trabajo es la subordinación o dependencia personal del trabajador al patrono... es conveniente rechazar la noción de dependencia económica, pues si bien es cierto que se presenta en la generalidad de los casos, también lo es - que constituye una relación económica prejurídica... Tampoco la dependencia en sentido técnico debe aceptarse, porque es la simple sumisión del trabajador a la voluntad del patrono como consecuencia de la obligación de prestar el servicio en persona". De donde se ha concluido que más que la dependencia y la dirección, el elemento propio del contrato de trabajo es la subordinación, que implica la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido, pero esas facultades y derechos solamente se pueden ejercer durante el horario de trabajo y en cuanto a la prestación de los servicios con venidos, por lo que el trabajador al concluir su jornada de

trabajo recobra su plena libertad y el patrón carece de derecho para exigirle ninguna obligación de obedecerle fuera de las horas de trabajo. (15)

El contrato de trabajo supone derechos y obligaciones mutuas y recíprocas. Tiene el carácter de un contrato oneroso porque el trabajador no tiene que prestar sus servicios en forma gratuita y el patrón tiene la obligación de pagarle la retribución señalada en el contrato, es una relación conmutativa pues las partes conocen sus deberes y derechos y sus posibilidades de cumplir con ellos y es de tracto sucesivo porque se dá para el futuro y sus efectos no se terminan al momento de la celebración del contrato.

La diferencia entre relación de trabajo y contrato de trabajo la señala el tiempo mismo de su nacimiento. El contrato de trabajo se perfecciona en el momento en que las partes se ponen de acuerdo respecto al trabajo que se va a desempeñar, al salario estipulado y la relación de

(15) Lavoro de U. Bursi y Fergolesi, F., Trattatto di Diritto, Edit. Palacci, Roma, 1966, Pág. 96.

trabajo principia cuando el trabajador inicia sus labores, - de donde resulta que el contrato de trabajo puede existir - sin que la relación de trabajo se presente, ya que existe - la posibilidad de que nunca se llegue a cumplir con el servicio contratado.

En las diversas Leyes del Trabajo, puede notarse el desarrollo del concepto de contrato de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, el artículo 17 establecía:

"Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 20 ya aparece la variación del concepto de contrato de trabajo, expresando:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera

que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

" La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Como puede verse, en la primera Ley se mencionaba la prestación de un servicio personal bajo la dirección y dependencia del patrón, siguiendo los lineamientos de la dirección y dependencia que, como había indicado, no se dan en todos los contratos. Además, se mencionaba el elemento de la retribución que significa la recompensa o pago de una cosa por otra, quedando la duda respecto a la forma en que debe hacerse. En cambio, en la Ley vigente, se modifican esos --

términos y se menciona la subordinación que es la sujeción - al patrón y el salario que es la cantidad de dinero que debe pagarse al trabajador por sus servicios, lo que no deja lugar a dudas respecto a la forma de remuneración del trabajo.

También hubo cambios entre lo que se consideraba - presumible en lo que hace a las convenciones en la relación obrero-patronal. El artículo 18 de la Ley de 1931, expresaba:

"Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe..."

En cambio, el artículo 21 de la Ley vigente, establece:

"Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Observándose que en esta última redacción se agrega el término "relación" y se suprime la prestación de un --

servicio personal por "un trabajo personal".

- c) Reivindicación del contrato de trabajo con el artículo 123 constitucional.

Habiendo examinado la situación en que se encontraban los trabajadores en la época anterior al año de 1910, en la cual los patrones imponían sus condiciones en las relaciones con sus obreros y las cuales quedaban reguladas por el Derecho Civil, se hacía necesaria una modificación profunda a esa imposición que perjudicaba a quienes prestaban sus servicios personales subordinados, era indispensable reivindicar los derechos de los trabajadores que se habían puesto in condicionalmente en manos de los empresarios, quienes podían fijar horarios, salarios, condiciones del medio de trabajo, castigos, pagos en especie y todas las situaciones que consideraran convenientes a sus intereses.

Esa tarea reivindicadora correspondió a los constituyentes de 1917, que plasmaron en el artículo 123 constitucional los derechos de los trabajadores, quitando de las manos de los patrones la potestad absoluta de fijar las condi-

ciones y términos de las relaciones de trabajo y de los contratos laborales, pues desde entonces rigió esa cuestión el imperio de la ley de orden público y no quedó al arbitrio de los particulares hacer su capricho o acomodar a su propia — conveniencia la forma y términos de esas relaciones.

Esa reivindicación tiene su base y justificación — en que el que presta sus servicios personales se encuentra en una situación de desventaja enfrente del patrón que cuenta — con el poder y la fuerza para proporcionar o no los medios — de subsistencia al trabajador y era necesario, por lo tanto, nivelar en cierta forma esa posición, de modo que el obrero — tuviera el apoyo necesario de la ley y las defensas adecuadas para que quedaran salvaguardados sus derechos que habían estado siendo conculcados con anterioridad.

Con la existencia y la aplicación del artículo 123 de la Constitución de 1917, los patronos ya no pudieron esta blecer a su arbitrio las condiciones de los contratos de tra bajo, sino que tuvieron que ajustarse a las disposiciones le gales respecto a horarios, descansos, vacaciones, salarios,—

etc., y someterse a las autoridades respectivas para la solución de los problemas y conflictos laborales y también tuvieron que aceptar el derecho del trabajador para asociarse y formar sindicatos, federaciones y confederaciones para obtener su mejoramiento y la defensa de sus intereses, de modo que ya no quedaba solo y aislado frente a la fuerza y al poder del empresario, sino con el respaldo suficiente de los demás trabajadores organizados. Otro elemento más que aportó el artículo 123 constitucional, fue el derecho de huelga, con el cual los obreros pueden también defenderse en contra de las arbitrariedades y las injusticias de los patrones y restablecer la justicia social al mismo tiempo que el equilibrio entre los factores de la producción.

En esa forma, no solamente logra el citado artículo 123 la protección de los trabajadores, sino que reivindica en su favor todos sus derechos.

Al respecto, el Maestro Alberto Trueba Urbina, expresa de manera determinante que:

"Para definir la Administración Social en el derecho del trabajo, es menester insistir en la naturaleza de esta disciplina que, como ya hemos dicho, nació con el artículo 123 de la Constitución de 1917 cuyas declaraciones son eminentemente sociales por su contenido y destino". (16)

Es por eso que, con el artículo 123 constitucional, se pasa del Derecho Civil al Derecho Social y se reivindican los derechos de los trabajadores con ese sentido humano que salvaguarda la dignidad y la libertad de los hombres que tienen necesidad de vivir de su esfuerzo personal.

(16) Trueba Urbina, A., Op. cit., Págs. 33 a 45.

CAPITULO IV

LOS TRABAJOS ESPECIALES Y SU LEGISLACION EN LAS LEYES DE 1931 Y 1970.

- a) Los trabajos especiales antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- b) Los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- c) Los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

CAPITULO IV

LOS TRABAJOS ESPECIALES Y SU LEGISLACION

EN LAS LEYES DE 1931 Y 1970

a) Los trabajos especiales antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el artículo 123 de la Constitución de 1917 no se trata en particular de los trabajos especiales, pero en las discusiones de los constituyentes se hizo referencia, entre otras cosas, a los trabajadores a domicilio, aunque no se entró a profundizar este tipo de trabajo al determinarse, debido a las mociones del Gral. Francisco J. Mújica, para que se protegiera al trabajo en general y a todos los trabajadores.

Sin embargo, ya se perfilaba desde entonces la necesidad de establecer una mayor protección a los trabajos especiales, habida cuenta de la situación más angustiosa en que se encontraban los trabajadores que los realizaban, durante el imperio del régimen capitalista-liberal y, también-

por la clase de esfuerzos y labores que implican esos trabajos.

Se han escrito volúmenes enteros acerca de los padecimientos que pasaban esos trabajadores y especialmente -- las mujeres que tenían necesidad de realizar arduas tareas -- para obtener unos salrios demasiado exiguos que apenas les -- servían para no morir de hambre y el estado tan precario -- de su salud debido al estado de miseria y de insalubridad en que se encontraban, siendo víctimas de diversas enfermedades, especialmente de la tuberculosis que ocasionaba la muerte -- prematura de muchos miles de esos obreros y obreras.

Si los trabajadores en general estaban sujetos a -- las condiciones que imponían los empresarios, los operarios -- que realizaban esos trabajos especiales eran sometidos a una situación todavía más rigurosa, pues sus condiciones eran de mayor debilidad y desprotección que aquellos por las circunstancias en que se encuentran colocados y que permitía la obtención de enormes ganancias para los patrones a costa del -- trabajo inhumano a que reducían a quienes sufrían esa cruel-

explotación.

Aunque en el artículo 123 constitucional no se hace hincapié en esa clase de trabajos, no por eso pasó por -- alto el legislador esa situación y se incluyó una parte en -- la Ley Federal del Trabajo de 1931, para establecer los preceptos particulares sobre ellos, y posteriormente, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se destina un Título completo -- con quince capítulos, sobre los trabajos especiales.

b) Los trabajos especiales en la Ley Federal del -- Trabajo de 1931.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se hace -- una denominación particular respecto a los trabajos especiales, sino que se destinan diversos Capítulos a establecer -- las condiciones en que deben estipularse las relaciones obrero-patronales.

El artículo 129 de dicha Ley, establece:

"Doméstico es el trabajador de uno u otro sexo que desempeña habitualmente las labores de aseo, asistencia y de de

más del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. No se aplicarán las disposiciones especiales de este capítulo, sino las del contrato de trabajo en general, a los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, - hospitales u otros establecimientos análogos".

El artículo 130 mencionaba las obligaciones de los patrones, expresando:

"Son obligaciones del patrón para con el doméstico:

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

II.- Suministrarle alimentos y habitación, salvo convenio expreso en contrario;

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

IV.- Darle oportunidad para que asista a las escue
las nocturnas; y

V.- En caso de muerte, sufragar los gastos del se
pelio.

El artículo 131 de dicha Ley, establecía:

"Salvo lo expresamente pactado, la retribución del
doméstico comprende, además del pago en numerario, los alimen
tos y la habitación. Para todos los efectos de esta ley, - -
los alimentos y habitación que se den al doméstico se estima-
rán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que per-
ciba en numerario".

Como puede observarse, a los trabajadores domésti-
cos se les considera dentro de disposiciones que están fuera-
de las que regulan a los trabajadores en general, debido a la
situación en que se encuentran y que se ha estimado como for-
mando parte de la familia, aunque este concepto ha ido per---
diendo vigencia con el transcurso del tiempo, pero la regla--
general es que cuentan, además de la retribución en dinero, -

con la alimentación que es la misma de la familia generalmente, y también con una habitación en el hogar de los patrones, lo que hace de las relaciones obrero-patronales un trato más cercano que el que existe entre otra clase de trabajadores.

En los tiempos actuales se ha extendido el sistema de los domésticos que no habitan en la casa de la familia, - sino que entran por la mañana y se van a sus hogares durante la tarde, tomando solamente uno o dos alimentos en el domicilio donde prestan sus servicios. Este sistema hace que el trato sea diferente al que existe entre los domésticos que habitan en el mismo hogar con sus patrones, aunque permite a los que laboran de "entrada y salida", concurrir con más facilidad a escuelas nocturnas y academias en las que suelen prepararse para el desempeño de otra clase de trabajo diferente al de domésticos y que pueden darles oportunidad de mejorar sus ingresos y sus condiciones de vida. (17)

El Capítulo XV de la Ley Federal del Trabajo de -

(17) Varela, V.M., Ley Federal del Trabajo, Edit. César Cicerón, México, 1938, Pág. 163.

1931, se refiere al trabajo en el mar y vías navegables y de
termina:

"Artículo 132.- Las disposiciones de este capítulo se aplicarán al trabajo que se desarrolle a bordo de las embarcaciones y demás cuerpos flotantes nacionales".

El artículo 133 de dicha Ley, establece:

"En sus relaciones con los dueños o armadores de embarcaciones, serán considerados como tripulantes los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, así como los sobrecargos y contadores. Son tripulantes de las embarcaciones, los radiotelegrafistas, contraмаestros, dragadores, marineros, fogoneros, operarios, practicantes, enfermeros, personal de cámara y cocina, y en general los que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador. Quienes utilizan para su transporte la embarcación tienen el carácter de pasajeros".

El artículo 134 de la mencionada Ley trata sobre los capitanes, como sigue:

" Los capitanes, entendiéndose por tales para los efectos de esta ley, quienes ejercen el mando directo de una embarcación, tienen, con respecto a los demás tripulantes, - la calidad de representantes de los armadores o patronos. - Los derechos y obligaciones de los capitanes no afectan el carácter de autoridad que les confieren las diversas disposiciones legales vigentes o que en lo sucesivo se expidan".

El artículo 135 se refiere a los polizones que se embarcan clandestinamente para viajar sin pagar, y expresa:

"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 a ésta de modo fraudulento, y que tenga por objeto devengar con servicios personales el importe del pasaje cuyo pago trataban de eludir".

El artículo 136 trata sobre las personas menores - de dieciseis años que se contraten para el servicio de las - embarcaciones, indicando:

"Los contratos relativos al trabajo de menores de dieciseis-años, residentes o de paso en el extranjero, y que carezcan de padre o tutores, serán autorizados por el Cónsul de México, sin perjuicio de ser ratificados en cualquier tiempo por sus representantes legales".

Sobre este aspecto de la contratación de menores - de dieciseis años debe hacerse notar que los que tienen doce años o menos no podían laborar en ese tipo de trabajo, conforme a la fracción III del artículo 123 constitucional, porque no son objeto de dicho contrato o más bien parte de él.

El artículo 137 menciona que el contrato de trabajo debe hacerse por escrito y con cuatro ejemplares, quedando un ejemplar para cada una de las partes, otro para la Capitanía del Puerto o para el Cónsul en su caso, y otro para la Junta de Conciliación respectiva; y el artículo 138 expresa que puede hacerse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por cada viaje y este último comprende desde el embarque del tripulante, hasta concluir la descarga de la embarcación al rendir el viaje de retorno al puerto de su domicilio,

aunque puede designarse en el contrato para su vencimiento, un puerto distinto. Se entiende como domicilio de la embarcación, el que se mencione en el contrato y si no se designa, el puerto donde tenga su oficina principal el armador o patrón, en el litoral en que se navegue y, si hay duda, el de su matrícula. En los contratos por tiempo indefinido, el amarre temporal de una embarcación no da por concluido el contrato, sólo suspende sus efectos hasta que la embarcación vuelve al servicio, pero las reparaciones no se consideran como amarre temporal.

El artículo 139 consigna que los tripulantes contratados por viaje, tienen derecho a un aumento proporcional del salario en caso de que el viaje se prolongue o retarde, a menos que se deba a fuerza mayor, pero no se deben reducir los salarios si el viaje se abrevia, cualquiera que sea la causa. Todos los contratos de trabajo de los tripulantes de nacionalidad mexicana, deben hacerse por escrito, ser legalizados por la autoridad municipal del lugar y visados por el Cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios, conforme a lo dispuesto por el artículo 29 de la Ley de 1931, y

además, debe contener las estipulaciones que señala el mismo precepto legal, como se menciona en el artículo 141 del mismo Ordenamiento, pudiendo convenirse diversos salarios para las mismas labores, si éstos se prestan en embarcaciones de distintas categorías, en los términos del artículo 142, notwithstanding que la fracción IV del artículo 123 de la Constitución establece que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", pues el legislador tomó en cuenta que, aunque se trate de trabajos iguales, cada empresa puede tener distinto rendimiento, considerando diversas circunstancias o bien, según las características o necesidades del lugar y esto se observa claramente según las diversas categorías de las embarcaciones y si éstas son de carga, de pasajeros, de tanques de combustibles o con otras características.

Cuando una embarcación cambia de nacionalidad, - - siendo primeramente de nacionalidad mexicana, esto es causa de terminación de los contratos de trabajo, pero sigue en vigor la obligación de repatriar a los tripulantes mexicanos--

hasta el puerto de su domicilio o al puerto de la embarcación, si no se ha convenido otra cosa al respecto, así como la de cubrirles sus emolumentos hasta el momento del desembarque, más tres meses de salario, conforme a lo dispuesto por el artículo 143 de la referida ley.

El contrato de trabajo no es rescindible cuando el buque esté en alta mar, ni en puerto si la rescisión se intenta 24 horas antes de la salida a menos que se cambie al capitán o el destino de la embarcación; tampoco es rescindible cuando el buque esté en el extranjero, en lugares des poblados o en puerto, siempre que en este último caso el buque esté expuesto a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias. También establece dicha Ley que, cuando la embarcación se pierde totalmente, se dan por concluidos los contratos de trabajo, quedando en pie la obligación del pago de salarios y de repatriar a los tripulantes, pero si la embarcación estuviere asegurada, al cobrar el seguro se deben pagar a los tripulantes los emolumentos correspondientes hasta su restitución al puerto de salida o al que se señaló en

el contrato.

La mencionada Ley señala el otorgamiento de descansos, las vacaciones, la posibilidad de pago en moneda extranjera, que la nave está afecta a la responsabilidad por el pago de salarios devengados y otras disposiciones para la protección de esta clase de trabajadores.

El Capítulo XVI de la Ley Federal del Trabajo de - 1931, se refiere al trabajo ferrocarrilero, señalando que serán puestos de confianza los que señalen los contratos colectivos; que las empresas deben emplear en su totalidad trabajadores mexicanos; que los ascensos para los de confianza se otorgarán tomando en cuenta su capacidad, eficiencia y antigüedad; que se pueden contratar a los trenistas por viajes - en una dirección o en las dos direcciones; que los trabajadores no serán despedidos ni perderán sus derechos si por causa de fuerza mayor quedaren aislados de sus jefes y continúen en sus puestos y si abandonan sus puestos volverán a ocuparlos cuando desaparezcan las causas que motivaron el abandono; que los trabajadores que hayan ocupado esos puestos serán --

considerados como interinos y hasta ser reinstalados los pro
pietarios; que las jornadas de trabajo se ajustarán a las ne
cesidades del servicio pero los trabajadores deben avisar --
con oportunidad cuando no puedan concurrir al desempeño de --
sus labores; que en caso de huelga se continuarán ejecutando
labores indispensables para atender a los servicios de hospi
tales, conservación de trenes, talleres y vías y las de los-
trenes de auxilio y en las que estén al servicio del Estado-
y en todo caso harán llegar los trenes hasta la estación ter
minal de su carrera; si las empresas contratan servicios para
el Estado, serán consideradas como intermediarios, en casos-
de guerra o de graves perturbaciones del orden público; que-
las faltas que no sean infamantes ni se consideren como deliti
to, no se tomarán en cuenta cuando el trabajador esté a pun-
to de jubilarse y sólo se le aplicará la corrección disciplina
ria que corresponda; que los trabajadores que hayan sido--
cesados por reducción de personal no perderán sus derechos --
aún cuando hayan sido indemnizados, para regresar a sus pues
tos cuando éstos vuelvan a crearse, siempre que continúen --
perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos-

colectivos; se prohíbe a los tripulantes, durante el desempeño de sus labores, el uso y tráfico por cuenta ajena a la empresa, de bebidas embriagantes y de drogas enervantes (esta parte deja la duda acerca de si por cuenta de la empresa pueden realizar el uso y tráfico de drogas enervantes, por lo que parece estar obscura la redacción de esta disposición); se prohíbe a la tripulación recibir carga y pasajeros fuera de los lugares señalados por las empresas y la violación de esta prohibición da lugar a la rescisión del contrato de trabajo, y también es causa de rescisión que el tripulante rehúse a hacer el viaje o lo interrumpa sin causa justificada.

El Capítulo XVII se refiere al trabajo del campo, expresando que se consideran como peones a las personas de uno o de otro sexo que ejecuten a jornal o a destajo los trabajos propios y habituales de las empresas agrícolas, ganaderas o forestales y por lo que hace a los contratos de aparcería y de arrendamiento, se regirán por las leyes locales considerándose a los arrendatarios y a los aparceros que contraen peones, como patronos; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufran el peón del arrendatario o

el peón del aparcerero, serán pagados por el arrendatario o --
aparcerero y por el patrón agrícola, en proporción a lo que le
corresponda de las cosechas en relación con el aparcerero o con
el arrendamiento tratándose del arrendatario; los peones pue
den ser acasillados o eventuales, siendo acasillados los que
viven gratuitamente en casa dentro de los límites de la ha--
cienda y eventual el que no está en esas condiciones y sus
medios de subsistencia dependen del jornal o salario, presu
miéndose acasillado el que tenga en la hacienda una permanen
cia mayor de tres meses. Se señalan las obligaciones espe--
ciales del patrón, de proporcionar habitaciones higiénicas y
el terreno necesario para la cría de animales, tales como --
cerdos y gallinas, a que se refiere el artículo 205 de la --
misma ley; proporcionar asistencia médica y medicinas en los
lugares donde sea posible; proporcionar a los peones terre--
nos para cultivo y los acasillados pueden emplear animales,-
aperos e instrumentos de labranza para su siembra, que perte
nezcan al patrón; permitir el corte de leña para uso domésti
co y que tomen agua de las presas, tanques, fuentes u ojos -
de agua, que necesiten para uso doméstico y de sus animales,

así como extraer madera para la reparación y ampliación de sus casas; preferir al acasillado en relación con el eventual, para labores extraordinarias; permitir al peón la caza y pesca para sus usos propios y el uso de pastos de la finca para el sustento hasta de tres cabezas de ganado mayor y hasta de diez de ganado menor, si las condiciones y extensión del terreno lo permiten; permitir a los peones el tránsito por caminos y veredas de la finca; pagar los salrios en la finca donde laboren y en plazos no mayores de una semana; los días de descanso obligatorio para los peones, son los mismos que señala el artículo 80 de la Ley de 1931.

Otros trabajos especiales son los referentes a las pequeñas industrias, a la industria familiar y al trabajo doméstico, que se encuentran en el Capítulo XVIII de la Ley Federal del Trabajo de 1931, señalándose que se consideran como pequeñas industrias las que ocupen menos de diez trabajadores cuando se emplee fuerza motriz para mover la maquinaria y hasta veinte cuando no se emplee; que es trabajo a domicilio el que desempeña toda persona a quien se entreguen artículos de fabricación y materias primas, para que sean

elaboradas en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material y son talleres familiares aquéllos cuyos obreros son exclusivamente el cónyuge, los descendientes o los pupilos del patrón. Se asignan las mismas obligaciones que a los patrones en general, a los pequeños industriales, pero en casos de riesgos del trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje fijarán el monto de la indemnización y el término para cubrirla, tomando en cuenta las posibilidades económicas del pequeño industrial, sin que pueda ser inferior a un veinte por ciento de la que señala el título VI de la ley, no siendo aplicable a la pequeña industria lo dispuesto en el artículo 82, que se refiere a las vacaciones; los talleres familiares están vigilados por inspectores de trabajo, los que estarán pendientes sobre todo lo relativo a salubridad e higiene, a pago de salarios y demás condiciones en que se desarrollan los trabajos; y los propietarios de las empresas a que se refiere dicho Capítulo, deben informar mensualmente al inspector del trabajo sobre el nombre, la edad y salario de cada uno de sus trabajadores

y están obligados a llevar dichos inspectores un registro de las pequeñas industrias y talleres de trabajo a domicilio -- que existan en el Municipio, enviando un ejemplar del mismo a la Junta de Conciliación y Arbitraje y otro a la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo (entonces no había Secretaría del Trabajo y Previsión Social), y visitar periódicamente -- esos talleres para que cumplan las disposiciones legales. - Si las obras contratadas por los pequeños empresarios y de trabajo a domicilio, se distribuyen entre trabajadores extraños al taller, deben llevar una lista en la que aparezcan -- los nombres, domicilios, trabajos entregados y valor de la mano de obra por pieza, teniendo derecho los trabajadores de pedir a los inspectores la revisión de esas listas.

Como puede verse, esos trabajos especiales tienen protección particular en relación con los trabajadores en general, pero en esta clase de labores se han presentado algunas nuevas modalidades con el transcurso del tiempo, por lo que ha sido necesario modificar las disposiciones legales, - como se va a indicar a continuación.

c) Los trabajos especiales en la Ley Federal del -
Trabajo de 1970.

En la Ley actualmente en vigor, se han modificado algunas disposiciones relacionadas con los trabajos especiales que están reglamentados en el Título Sexto y, como se ha bía indicado, el artículo 181 expresa:

"Los trabajos especiales se rigen por las normas -
de este Título y por las generales de esta Ley en-
cuanto no las contraríen".

Se había estado dudando sobre la situación de los-
llamados empleados de confianza, pues en muchas ocasiones se
les colocaba en circunstancias inferiores a los trabajadores
de base y se omitía concederles muchas prestaciones que se -
otorgaban a los sindicalizados.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, por eje-
cutoria de 21 de febrero de 1967, determinó que los contra--
tos colectivos de trabajo no sólo son aplicables para los em
pleados sindicalizados, sino también para los de confianza,-

haciendo un repudio a las empresas que empleaban tácticas -- perjudiciales a los trabajadores de confianza, al mismo tiempo que un reconocimiento a esta clase de empleados, expresando:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Esta es una regla general que entraña un derecho a favor de todos los trabajadores que laboran en una negociación. No basta que una cláusula contractual establezca que determinado puesto es de confianza, para que a quien lo ocupa se le excluya de los derechos consignados en el contrato colectivo de trabajo".

Estos aspectos de las determinaciones del más Alto Tribunal y otras circunstancias, hicieron ver al legislador la necesidad de incluir en la Ley Federal del Trabajo, entre las labores especiales a los trabajadores de confianza, de los cuales trata el Capítulo II del Título Sexto de la nueva

Ley Laboral.

En esa forma, el artículo 184 de la Ley Federal -- del Trabajo de 1970, establece:

"Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija a la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Por otra parte, en la referida Ley se pone la prohibición de que los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en cuenta en los recuentos para los casos de -- huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que ellos integren.

El Capítulo III del Título Sexto, se refiere a los trabajadores de los buques y en términos generales contiene disposiciones similares a las de la Ley de 1931. (18)

(18) Cavazos, B., Op. cit., Págo. 353.

El Capítulo IV del citado Título reglamenta el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas que no estaba incluido en la Ley de 1931. En el artículo 216 se expresa que los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos de nacimiento. El artículo 217 establece que las relaciones de trabajo se regirán por las leyes mexicanas. Considera como miembros de las tripulaciones aeronáuticas al piloto al mando de la nave, ya sea le denomine comandante o capitán, a los oficiales que desarrollen labores análogas, al navegante y a los sobrecargos y se consideran representantes del patrón a los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, pilotos-instructores o asesores y a los demás funcionarios que realicen funciones análogas, cualquiera que sea su denominación o cargo. A continuación se mencionan las responsabilidades, las jornadas de trabajo, el tiempo efectivo de vuelo que deben trabajar mensualmente; la prohibición de interrumpir un servicio de vuelo; la reducción del tiempo de vuelo cuando se use equipo a reacción; el pago de horas extras al ciento por ciento más del salario correspondiente; la prolongación de la jornada en vuelos de auxilio; el período de vacaciones

de treinta días de calendario; la estipulación de salarios - distintos según la diversa categoría de las naves, las diferentes rutas y la que establezca primas de antigüedad; el pago de salarios los días quince y último de cada mes; las - - obligaciones de los patrones de proporcionar alimentación, - alojamiento y transportación a los tripulantes durante el - tiempo que permanezcan fuera de su base; el pago de traslado de los tripulantes y su familia en primer grado; del menaje de casa y efectos personales cuando sea cambiada su base de residencia; la repatriación de los tripulantes al lugar de contratación cuando la nave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles los salarios y gastos de viaje. Se señalan también las obligaciones especiales de los tripulantes, de cuidar las aeronaves, conservar en vigor sus licencias, - pasaportes, visas y documentos, presentarse puntualmente al desempeño de sus servicios, someterse a exámenes médicos - - cuando menos dos veces al año, someterse al adiestramiento - que establezca el patrón, planear y preparar cada vuelo, cerciorarse de las buenas condiciones de la aeronave antes de - iniciar el viaje, observar las indicaciones técnicas de segu

ridad, comunicarse con el patrón o las autoridades competentes en caso de emergencia, efectuar vuelos de auxilio o salvamento en cualquier tiempo y lugar, los pilotos al mando deben anotar en la bitácora los datos exigidos por las disposiciones legales, rendir informes, declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación relacionada con el vuelo, poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que haya advertido. Cuando un tripulante deje de volar 21 días o más, debe someterse al adiestramiento correspondiente. Trata sobre el escalafón tomando en cuenta la capacidad técnica, física y mental, la experiencia previa, la antigüedad en igualdad de condiciones. Se fijan las prohibiciones de ingerir bebidas alcohólicas, usar narcóticos o drogas enervantes y ejecutar algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón, siendo causa de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión de las licencias, pasaportes, visas y demás documentos. Señala las causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo: la cancela---

ción o renovación definitiva de los documentos antes mencionados, encontrarse en estado de ebriedad en las 24 horas anteriores a la de iniciación del vuelo o durante el transcurso de éste; encontrarse bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, con la salvedad de la fracción II del artículo 242, o sea cuando se las haya recetado un médico y así lo compruebe; la violación de las leyes de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios, la negativa injustificada de efectuar vuelos de auxilio o salvamento; la ejecución de actos u omisiones que puedan poner en peligro la seguridad de la nave o de los miembros de la tripulación, pasajeros o terceras personas, o perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros.

El Capítulo V trata sobre el trabajo ferrocarrilero y sus disposiciones son semejantes a las que establecía la Ley de 1931.

En el Capítulo VI la Ley se refiere al trabajo de autotransportes, que no estaba reglamentado en la Ley de 1931 y se reglamentan las relaciones de choferes, conductores,

operadores, cobradores y demás trabajadores del servicio público de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, - ya sean autobuses, camiones, camionetas o automóviles y sus relaciones de trabajo con los propietarios o permisionarios de los vehículos.

Esta reglamentación es para quienes realizan un - trabajo subordinado y no para aquéllos que prestan servicios al público celebrando un contrato de alquiler o de otra naturaleza con el propietario del vehículo, según lo ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El salario puede fijarse por día por viaje, por boletos vendidos, por kilometraje recorrido y consistirá en una cantidad fija o en una prima sobre ingresos pero en ningún caso será inferior al salario mínimo. También aquí se permite la desigualdad de salarios según la categoría del servicio o de la línea. Al propietario del vehículo y al permisionario se les considera solidariamente responsables de las obligaciones para con sus trabajadores. Las prohibiciones para los trabajadores también se refieren al uso de -

bebidas embriagantes y de narcóticos o drogas enervantes y - también tienen prohibido recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa y tienen la obligación de - tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución, aunque esto casi nunca lo cumplen en la realidad; - deben someterse a exámenes médicos, cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar de las fallas que observen, hacer durante el viaje reparaciones de emergencia, observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas de las autoridades o el patrón. Los patronos deben pagar -- hospedaje y alimentación del personal en los transportes foráneos, hacer reparaciones a los vehículos para su buen funcionamiento y seguridad, dotarlos de herramienta y refacciones, observar los reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo: la negativa de efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada y la disminución importante y reiterada del volumen de ingresos sin causas justificadas.

El trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, también es una reglamentación introducida en la nueva Ley Federal del Trabajo y se refiere a la carga, descarga, estiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, a bordo de buques, en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas de jurisdicción federal y con esto se concluye la antigua discusión acerca de si se trataba de un contrato de trabajo entre los que prestaban esos servicios y los usuarios, pero todavía existe un serio problema porque casi siempre esos servicios los contratan los sindicatos por una cantidad global fija y a los estibadores, cargadores, etc., solamente les pagan un salario exiguo por su trabajo. Por ejemplo, un sindicato contrata la descarga de un barco en la cantidad de cinco mil pesos y emplea a diez trabajadores para esa tarea, pagándoles en total dos mil pesos o sean doscientos pesos a cada estibador, quedándose la agrupación con los otros tres mil pesos restantes, de modo que los contratantes se quedan con la mayor parte en perjuicio de los trabajadores y este vicio no se ha po

dido erradicar ni con la reglamentación mencionada, la cual no respetan algunas de esas agrupaciones. Se consideran como patrones a las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y quienes ordenen los trabajos, considerándolos solidariamente responsables por los salarios, indemnizaciones respectivas. Se expresa que el salario puede ser por unidad de tiempo, unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquiera otra manera y si intervienen varios trabajadores, se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen, debiendo cubrirse directamente al trabajador pero el pago hecho a organizaciones para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones, lo cual resulta bastante comprometido pues se ha generalizado la práctica de contratar por medio de los sindicatos que impiden el pago directo de los trabajadores por parte de los que ordenan los trabajos y hacen que éstos extiendan cartas-poder a los dirigentes de las agrupaciones, para que ellos reciban sus salarios, con lo que se hace impracticable la aplicación de la Ley.

Se establece que los trabajadores tienen derecho a un pago proporcional del 16.66% como salario por el día de descanso y también de un pago por vacaciones y se fija la forma en que debe determinarse la antigüedad y los sindicatos proporcionarán una lista pormenorizada que contenga los nombres y la categoría de los trabajadores, no pudiendo los trabajadores hacerse substituir para la prestación de sus servicios, teniendo derecho el substituto al pago de la totalidad del salario. Se establecen las condiciones para el pago de indemnizaciones por incapacidad y por enfermedades profesionales o del trabajo, aunque con el régimen del Seguro Social, estas cuestiones quedan a cargo del Instituto. También se refiere la Ley a la constitución de un fondo de pensión de jubilación o de invalidez, que también entra en la Ley del Seguro Social.

Los trabajadores del campo también están considerados dentro de los trabajos especiales, en el Capítulo VIII de la Ley vigente y menciona a los trabajadores de planta que tengan una permanencia de tres o más meses de servicios-

y ya no se refiere a trabajadores o peones acasillados, en lo demás, las disposiciones son parecidas a las de la Ley de 1931.

Otro capítulo nuevo es el referente a los agentes de comercio y otros semejantes. El artículo 285 expresa que los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajeros, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores al servicio de las empresas, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten directamente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Sobre esta cuestión pueden presentarse diversos aspectos que son determinantes para conocer si se trata de un trabajador o de un comisionista independiente no subordinado. Si se refiere a una subordinación jurídica, a un servicio personal directo y a una actividad permanente, puede considerarse como una relación de trabajo; pero si el comisionista es independiente, que tiene su negocio propio, que no está subordinado jurídicamente y que realiza servicios aislados o -

esporádicos, no existe la relación de trabajo sino que se --
trata de una comisión mercantil.

El salario se cubre mediante una comisión o porcentaje sobre el importe de los bienes o servicios, ya sea so--
bre el pago inicial o sobre éste y pagos posteriores del - -
cliente, las primas o comisiones no pueden descontarse aun--
que posteriormente se deje sin efecto la operación; el monto
del salario se fija tomando como base el promedio de los sa--
larios del último año o del total de las percepciones si no--
laboró todo el año. Los trabajadores no pueden ser removi--
dos de la zona o ruta que tengan asignada sin su consenti---
miento, siendo causa especial de rescisión de las relaciones
de trabajo, la disminución reiterada e importante del volu--
men de operaciones, sin justificación.

Un aspecto importante introducido en la Ley Fede--
ral del Trabajo en vigor, es el que trata sobre los deportistas
profesionales, tales como jugadores de futbol, baseball,
frontón, box, luchadores y otros semejantes. Estos jugado--
res tienen percepciones considerablemente mayores que las se

ñaladas para los trabajadores en general y el trabajo que --
desempeñan suele tener muy diferentes aspectos y su calidad-
depende muchas veces de la aceptación o el entusiasmo de los
espectadores. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiem
po determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias-
temporadas o para uno o varios eventos y el salario se puede
estipular por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o
funciones o para una o varias temporadas. Los deportistas --
profesionales no pueden ser transferidos a otra empresa o --
club sin su consentimiento, esto debido a que se había acos-
tumbrado a hacer transferencias de deportistas o jugadores y
con frecuencia "se vendían" por determinadas cantidades de --
dinero a menos que ellos mismos se "liberaran" pagando el im
porte respectivo (esto todavía se acostumbra a pesar de las-
disposiciones de la ley, pero ahora se requiere el consenti-
miento del interesado), y conforme a la ley, esas primas de-
transferencia quedan sujetas a determinadas normas y a lo que
establezca el reglamento respectivo, teniendo el jugador una
participación del 25% por lo menos. También en este capítu-
lo se permite la estipulación de salarios distintos para tra

bajos iguales en razón de la categoría de los eventos o funciones. Los jugadores tienen que someterse a la disciplina de la empresa, concurrir a las prácticas de preparación y en entrenamiento, efectuar los viajes para los eventos o funciones, siendo los gastos de transportación, alojamiento y alimentación, por cuenta de la empresa. Queda prohibido que -- los jugadores maltraten de palabra o de obra a los jueces o árbitros, a los compañeros y contrincantes y sujetarse a los reglamentos. Como obligaciones especiales de las empresas -- se determina la organización de un servicio médico que practique exámenes periódicos y conceder un día de descanso a la semana a los jugadores, estando prohibido exigirles un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida. Los reglamentos fijarán las sanciones correspondientes. Se mencionan como causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, la indisciplina grave o -- las faltas repetidas de indisciplina y la pérdida de facultades, aunque el artículo 303 hace una confusión entre rescisión y terminación, pues la indisciplina es una causa de -- rescisión, y en cambio, la falta de facultades es obvio que

dé por resultado la terminación de las relaciones laborales. (19)

El Capítulo XI introduce como trabajos especiales los que realizan los actores y músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación o en cualquier local donde se trasmite o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o música, cualquiera que sea el procedimiento que se use. Las relaciones pueden ser por tiempo determinado o indeterminado, por una o varias temporadas, por una o varias funciones, sin que sea aplicable la prórroga del tiempo que señala el artículo 39 de la Ley y el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por temporada o por función o funciones sin que sea violatoria la desigualdad del salario por razón de categoría de las funciones o actuaciones. Para las actuaciones fuera de la República, además de las normas del artículo 28, deberá dar-

(19) Cavazos, B., Op. cit., Pág. 117.

se un anticipo del salario por el tiempo contratado, de un -
25% por lo menos y deberá garantizarse el pasaje de ida y re-
greso, esto mismo regirá cuando se trate de servicios dentro
de la República en lugar diverso de la residencia del trabaja-
dor y en todo caso deberán proporcionar camerinos cómodos, -
higiénicos y seguros en el local donde presten sus servicios.

En la Ley vigente de 1970, se han situado en capí-
tulos separados el trabajo a domicilio y la industria fami-
liar y se agregó otro para el trabajo en hoteles, restauran-
tes, bares y otros establecimientos análogos y otro para los
trabajadores domésticos.

En el trabajo a domicilio, además de los preceptos
que señalaba la Ley de 1931, se agregaron otros para mayor --
protección de los trabajadores. Se prohíbe el uso de inter-
mediarios, los patrones deben inscribirse en el Registro res-
pectivo en la Inspección del Trabajo; las condiciones de tra-
bajo deben constar por escrito y registrarse en la Inspec-
ción del Trabajo; los patrones deben llevar un libro de re-
gistro de los trabajadores a domicilio y entregarán a sus --

trabajadores una libreta de trabajo a domicilio; las Comisiones de los Salarios Mínimos deben fijar los salarios profesionales de los diferentes trabajos a domicilio. Los patrones deben fijar las tarifas de los salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo, proporcionar los materiales y útiles de trabajo, recibir el trabajo y pagar los salarios, hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacer reclamación posterior, proporcionar a los Inspectores y a las Comisiones del Salario Mínimo, los informes que les soliciten. - Los trabajadores tienen obligación de poner el mayor cuidado en su trabajo y en la guarda y conservación de útiles y materiales que reciban del patrón, elaborar los productos conforme a la calidad convenida, recibir y entregar el trabajo puntualmente, indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban y tienen el derecho de percibir en la semana correspondiente, el salario del día de descanso obligatorio, teniendo también derecho a vacaciones anuales. Se señalan en el artículo 330

las atribuciones y deberes de los Inspectores para comprobar si los trabajadores están inscritos en el Registro de Patronos y si no lo están, conminar a los patronos para que los registren, comprobar si se llevan correctamente los Registros de Patronos y las libretas de trabajo, verificar los salarios y vigilar que no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar, practicar visitas en los locales para que se cumplan las disposiciones de higiene y seguridad e informar a las Comisiones del Salario Mínimo las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores con trabajos similares.

El Capítulo XIII se refiere a los trabajadores domésticos y contiene disposiciones similares a las que señalaba la Ley de 1931, agregándose que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deben pagarse, tomando en consideración las condiciones de las localidades en que se apliquen.

El trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos similares está regulado en el Capítulo XIV-

y expresa que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales de estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional; que las propinas -- son parte del salario y los patrones no pueden reservarse -- ninguna participación en ellas y si no se determina un porcentaje como propina, las partes fijarán el aumento que debe hacerse al salario base para el pago de indemnizaciones o -- prestaciones a los trabajadores, debiendo el salario ser remunerador tomando en cuenta la importancia del establecimiento donde se presten los servicios. La alimentación para los trabajadores debe ser sana, abundante y nutritiva. Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela. Los Inspectores vigilarán que la alimentación sea sana, abundante y nutritiva, verificarán que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores y que se respeten las normas para la jornada de trabajo.

El Capítulo XV se refiere a la industria familiar y la define en la misma forma que la Ley de 1931, al igual que las demás disposiciones de los artículos 352 y 353, sin

que contenga otras diferentes.

Puede verse fácilmente que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se agregan algunos trabajos como de carácter especial y se agregan en algunos de los que ya estaban reglamentados, nuevas disposiciones, mientras que en otros se conservaron sin variación, pero de todos modos la idea del legislador es dar una protección particular a esta clase de trabajadores, además de las prestaciones y beneficios que señala para los trabajadores en general. (20)

(20) Varela, V.M., Op. cit., Pág. 224.

CAPITULO V

LOS TRABAJOS ESPECIALES A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL

- a) La Teoría Integral y su aplicación a los trabajos especiales.

- b) Los resultados prácticos de la legislación respecto a los trabajos especiales.

- c) La Solución Integral aplicada a los trabajos especiales.

CAPITULO V

LOS TRABAJOS ESPECIALES A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL

- a) La teoría integral y su aplicación a los trabajos especiales.

Como se ha visto, los trabajos especiales han sido objeto de una protección más amplia que la que concede la Ley Federal del Trabajo en favor de todos los trabajadores en general.

Sin embargo, en la práctica y en la aplicación de las disposiciones legales, se han observado diferentes problemas que impiden el desarrollo integral de algunos de los trabajos citados, es decir, esos beneficios que no han logrado el desarrollo y la formación integral de quienes desempeñan esos servicios, ya sea por la deficiente aplicación de los preceptos legales, ya por las diversas maniobras tendientes a eludir el cumplimiento de los artículos de la Ley.

Se llama integral a todo lo que es completo, a lo que abarca íntegramente y en el caso de los trabajos especiales se refiere a todo lo que corresponde al trabajador en todos sus aspectos: material, físico, intelectual, social, económico, moral, etc., de modo que es posible reconocer que la teoría integral no ha logrado su completo desarrollo ni realización en cuanto a los trabajadores en general ni en lo que se refiere a quienes realizan trabajos especiales. Se han logrado aumentos de consideración en los salarios pero debido a que el valor adquisitivo de la moneda se ha deteriorado y especialmente desde que se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1970 a la fecha, y que los precios de los artículos de consumo se han elevado en forma desproporcionada, no se ha logrado la finalidad que persigue la Ley acerca de que los salarios sean remuneradores, sino que, por el contrario, el aumento nominal de las percepciones de los trabajadores no corresponde con esa intención noble de nuestra legislación. Y así, si se analizan los diversos aspectos de las condiciones de vida de los trabajadores en general y de los que realizan trabajos especiales, no se ha obtenido la aplica

ción de la teoría integral ni se han obtenido los logros res
pectivos.

b) Los resultados prácticos de la legislación res-
pecto a los trabajos especiales.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo --
respecto a los trabajos especiales, son altamente protectoras
de las personas que realizan esos servicios. Es indudable -
que se ha dado un paso adelante en el desarrollo de los fines
reivindicatorios y proteccionistas de quienes están en la si
tuación de laborar personalmente para obtener su subsisten-
cia.

No podemos comparar la situación de miseria, de --
abandono, de desprotección en que se encontraban los trabajado
res en épocas anteriores a la promulgación de la Ley Fede-
ral del Trabajo de 1931 y mucho menos con la observancia de-
la Ley vigente. Ya se ha disminuído el grado de explotación
de que eran objeto los obreros, el analfabetismo tiene índi-
ces inferiores a los de épocas pasadas, aunque si se considera
ra en números, es indudable que el avance ha sido muy limitada

do. La situación de los trabajadores a domicilio ha mejorado notablemente gracias a las disposiciones legales en vigor, lo mismo puede decirse de los trabajadores de confianza a -- quienes anteriormente no se les reconocían derechos y se consideraban fuera de la protección de la Ley, sujetos a las arbitrariedades de los patrones no obstante la eficiencia y la laboriosidad que pusieran en el desempeño de sus servicios y -- de su minuciosidad en el cuidado de los intereses que les -- eran encomendados. Los trabajadores de los buques eran tratados casi como esclavos, al igual que la mercancía que transportaban las naves en que trabajaban, quedando sujetos a maniobras de enganchadores que los enrolaban mediante el pago de altas primas, mientras a los marineros y tripulantes les daban una paga miserable y frecuentemente los abandonaban en tierras lejanas, cuando no eran objeto de malos tratos en -- forma permanente. Esta situación ha terminado, ahora los patrones, los capitanes y todos los que tienen mando en las embarcaciones tienen la obligación de tratar con sentido humano a sus subordinados, hay la garantía del regreso del tripulante al puerto en que se embarcó, o al lugar convenido y --

cuenta con el respaldo de cónsules, autoridades marítimas y autoridades laborales; sus salarios son suficientes y cuentan con alojamientos y alimentos más o menos de buena calidad.

Por lo que hace al trabajo de las tripulaciones -- aeronáuticas, siendo un aspecto moderno de los trabajos especiales, no sólo se ha logrado que los tripulantes obtengan buenas remuneraciones y buenas condiciones de trabajo, sino que, debido a sus organizaciones y sindicatos han obtenido una gran fuerza defensora de sus derechos, estando en condiciones de exigir todo aquello que en justicia les corresponde.

Los trabajadores ferrocarrileros, a partir de la -- Constitución de 1917, han logrado una gran fuerza gremial -- dentro de sus sindicatos y sus condiciones de vida han mejorado en gran escala.

El trabajo de autotransportes también ha colocado -- a los trabajadores en situación mejor paulatinamente.

ciones patronales de esa rama cuyos dirigentes cuentan con grandes influencias y respaldo, de modo que, por ejemplo, aunque se les paga generalmente mediante un porcentaje en los boletos vendidos o en el volumen de la carga que movilizan, nunca les dan comprobantes a los trabajadores del importe que perciben de salario, de modo que, cuando se presenta algún conflicto, los patrones manifiestan cuantías al nivel de los salarios mínimos y, hasta para la afiliación en el Seguro Social, siempre los inscriben con el salario mínimo, de modo que siempre tienen disminuídas sus prestaciones.

En cuanto al trabajo de maniobras de servicio público federal, ya se indicó el caso de la contratación por medio de los sindicatos y uniones de trabajadores y la forma de pago a los cargadores, estibadores, alijadores, etc., y cómo se aprovechan los dirigentes para explotar a sus agremiados, siendo digno de mención el caso de los llamados "cuijes" a quienes emplean sin ser miembros de los sindicatos para pagarles salarios de hambre, pues a veces no llegan a percibir ni treinta pesos por dos o tres días de trabajo, lo que hace pensar en la necesidad de que se ponga el remedio legal a --

esa situación, a la explotación del trabajador por líderes voraces.

Por lo que hace a los agentes de comercio o comisionistas, también existen anomalías en la práctica, pues muchos patrones no los consideran como trabajadores por el hecho de cobrar sus salarios por medio de comisiones o porcentajes sobre ventas o servicios. Es frecuente que a los agentes de seguros, aunque laboren jornada completa y dediquen todas sus actividades a una empresa, estando obligados hasta a servir de cobradores, se les nieguen aún los derechos más elementales de la Ley Federal del Trabajo, con el pretexto de que laboran mediante una autorización expedida por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de modo que no los afilian al Seguro Social, no les proporcionan servicios médicos, ni se les tiene ninguna consideración ni se les proporciona ninguna protección.

Del trabajo a domicilio, es público que una gran parte de los trabajadores que laboran en su propio hogar por cuenta de empresarios, carecen de toda protección y muchas -

veces los patrones se valen de intermediarios para que ni siquiera conozcan quien o quienes reciben el producto de su -- trabajo.

Podrían ponerse otros muchos ejemplos de violaciones a la Ley y de resultados negativos que en la práctica se presentan en relación con los trabajos especiales, de modo -- que puede decirse que no se ha aplicado la teoría integral ni se ha logrado el bienestar y desarrollo integral de esta clase de trabajadores, haciéndose necesaria una aplicación estricta de la Ley y una mayor vigilancia para su cumplimiento.

c) La solución integral aplicada a los trabajos especiales.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, señala con toda claridad: "surgió nuestra Teoría Integral del Derecho del -- Trabajo y de la Previsión Social, no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a -- la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del Tratado de Versalles de 1919. En las relaciones del epó

nimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la luz de la Teoría Integral..."

Esa finalidad proteccionista y reivindicadora del artículo 123 constitucional, aplicada a los trabajos especiales, nos conduce a determinar la forma en que se debe terminar el "régimen de la explotación del hombre por el hombre" y también la explotación de los trabajadores por parte de cualquier otro sector o individuo, es decir la explotación del poder público en perjuicio del obrero y también la explotación de los líderes o dirigentes en perjuicio de sus agremiados y de otros trabajadores.

El imperio de la Ley debe prevalecer para la realización de esa solución integral de modo que se impida en todas las formas y por todos los medios posibles, esa situación perjudicial a quienes viven de su trabajo personal y, al mismo tiempo, lograr la formación y el mejoramiento de los trabajadores en todos los aspectos ya mencionados: físico, cul-

tural, material, económico, moral, que, como se ha visto, no ha podido lograrse a pesar de que la Constitución ha rebasado ya su primer cincuentenario.

La solución integral hace ver la necesidad de que todos los trabajadores y todos los ciudadanos tengan la oportunidad de estudiar la instrucción primaria por lo menos, -- acabando con el analfabetismo; que todos los que viven de su trabajo reciban la preparación técnica y práctica que requieren para la buena realización de su oficio, profesión o especialidad, para lo cual es preciso que, tanto los sindicatos como las empresas establezcan centros de capacitación técnica para el trabajo, para que, con la preparación adecuada, tengan oportunidad de mejorar sus ingresos y sus condiciones de vida y al mismo tiempo se logre su superación moral, económica, física y cultural, lo que traerá también como resultado una mejor producción y artículos de mejor calidad, ya que en la actualidad en que México requiere aumentar su producción y hacer que aumente la exportación de los productos, el país no puede competir con los artículos extranjeros ni por su calidad ni por su precio. Por otra parte, la situación creada

por la inflación, ha provocado un gran índice de desempleo y, para que los trabajadores sin trabajo puedan lograr una ocupación, es indispensable que se capaciten en el desempeño de sus labores para encontrar mejor acomodo y pasar de la condición de peón a la de especializados y técnicos prácticos que se requieren en la industria moderna.

Para concluir, también es preciso citar otro concepto del Maestro Trueba Urbina:

"Tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal del trabajo nacieron en México y para el mundo con el artículo 123 de nuestra Constitución político-social de 1917, como ramas del derecho sustantivo y procesal sociales, estableciendo frente al principio de igualdad el de la desigualdad en función tutelar y frente a la supuesta imparcialidad el deber de redimir o reivindicar a los trabajadores en el proceso laboral, para compensar la diferenciación de condiciones económicas entre el obrero y el patrono y para reparar las injusticias sociales del régimen de explotación del hombre, originario de los bienes de la producción; esta es la teoría social del más joven de los procesos en la jurisdicción social". (21)

(21) Trueba Urbina, A., Op. cit., Pág. 27.

CONCLUSIONES

Se ha visto claramente cómo nuestra legislación la boral marcó un adelanto con repercusiones mundiales en materia del Derecho Social, superando los lineamientos del Derecho Civil en los que se había incluido al Derecho Obrero.

También ha quedado expuesto el desarrollo de los -- beneficios de los trabajadores en los Trabajos Especiales -- que inicialmente sólo habían quedado insinuados en los trabajos de los constituyentes de Querétaro y que fueron reglamentados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, para quedar expuestos con mayor amplitud en la Ley de 1970.

Sin embargo, es preciso concluir que ese desarro-- llo debe consolidarse y llegar a la culminación de sus realizaciones.

Por lo tanto, se debe concluir:

1o.- El Derecho del Trabajo como rama del Derecho- Social ha tenido su origen en México con el artículo 123 cons

titucional.

2o.- El artículo 123 constitucional no sólo establece normas de protección sino que reivindica los derechos de los trabajadores que habían sido conculcados por el régimen liberal capitalista.

3o.- Un nuevo adelanto en la protección y reivindicación de los derechos de los trabajadores han sido las disposiciones relacionadas con los trabajos especiales que establecen una protección particular para determinados trabajadores, ya sea por la índole de las labores que realizan, ya -- por la precaria situación en que habían sido colocados.

4o.- Ese desarrollo de los trabajos especiales tiene un adelanto y nuevos conceptos en la Ley Federal del Trabajo de 1970, incluyéndose algunos servicios que no se contemplaban en la Ley de 1931 y, además, se señalan otros lineamientos cuya intención es dar mayor realce a esas actividades y reforzar el sentido protector de quienes las realizan.

5o.- Es indudable que se han obtenido beneficios -

para los que realizan trabajos especiales, al no quedar al arbitrio de las empresas, a las que se señalan obligaciones determinadas que den mayor énfasis a los deberes señalados para los trabajadores en general.

6o.- La vigilancia y la mayor intervención de las autoridades del trabajo en relación con los trabajos especiales es una garantía para el cumplimiento de las disposiciones legales de la Ley Federal del Trabajo.

7o.- Sin embargo, no obstante el espíritu protector del legislador y su intención de establecer preceptos cuya violación se ha venido haciendo más difícil, todavía existen resquicios y maniobras que impiden ser cumplidos y que evitan la aplicación de la teoría integral.

Por lo tanto, es preciso que se lleve a efecto un cumplimiento más estricto de la Ley en lo que se refiere a los trabajos especiales y que se incluyan algunas disposiciones que impidan en forma definitiva la violación de los derechos de los trabajadores, la explotación de los obreros por parte de líderes y dirigentes sindicales o de empresarios ex

plotadores, mediante una mayor vigilancia de los inspectores y de las autoridades laborales.

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

Acosta Romero M., Teoría General del Derecho Administrativo, UNAM, México, 1973.

Alarcón M. M., Estudios sobre el Código Civil, Edit. S. -- Díaz, México, 1896.

Barata Silva y Breno, Introducción al Derecho Brasileño del Trabajo, Edit. Patria, Brasil, 1971.

Cabanelas Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Edit. Madrid, Madrid, 1966.

Camacho Guillermo, Derecho del Trabajo, Edit. U.B., Colombia, 1970.

Capitant H., Droit Civil, Edit. A. Pedone, París, 1911.

Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Edit. Fuentes Impresores, México, 1970.

Cavazos Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Edit. JUS, México, 1972.

Cavazos Flores Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Edit. JUS, México, 1975.

Colín y Capitant, Curso Elemental de Derecho Civil, Edit. -- Rivera, Barcelona, 1969.

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, Edt. Porrúa, México, 1962.

Cosío Villegas Daniel, Historia Moderna de México, Edit. -- Hermes, México, 1971.

De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1971.

De Pina Rafael, Derecho Civil Mexicano, Edit. Porrúa, México, 1966.

- Despontín Luis A., La Técnica en el Derecho del Trabajo, --
Edit. ESF, México, 1963.
- Díaz Soto y Gama A., Génesis 123 Constitucional de P. Rouaix,
Edit. Pastrana, México, 1936.
- Fraga Gabino, Derecho Administrativo, Edit. Porrúa, México,-
1969.
- Gaete Barrios A, Principios Generales del Derecho del Traba-
jo, Edit. Jurídica, Chile, 1946.
- García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, -
Edit. Porrúa, México, 1970.
- González Díaz Lombardo, Francisco Javier, El Derecho Social-
y la Seguridad Social Integral, UNAM, México, 1973.
- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edit. Po---
rrúa, México, 1972.
- Gutiérrez D. B., El Derecho Civil Español, Edit. Sánchez, Ma
drid, 1868.
- Hernández Preciado M., Lecciones de Filosofía del Derecho, -
Edit. JUS, México, 1970.
- Krotoschin Ernesto, Tendencias Actuales del Derecho del Tra-
bajo, FGE, México, 1974.
- Lavoro de U. y F. Fergolesi, Tratatto di Diritto, Edit. Pala
cci, Roma, 1966.
- Legaz Lecambra, Introducción a la Teoría del Estado Nacio---
nal Sindicalista, Edit. Colón, México, 1940.
- Lorenzot Francisco, Ordenanzas de Gremios de la Nueva España,
Edit. Hermes, México, 1921.
- Moreno Díaz Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, Edit. -
Pax, México, 1972.

- Ortolan J., Legislation Romaine, PNC, París, 1903.
- Palavicini Félix F., Historia de la Constitución de 1917, - TGN, México, 1937.
- Planiol M., Traité Elémentaire de Droit Civil, LGDJ, París - 1907.
- Radbruch Gustavo, Introducción a la Ciencia del Derecho, - - Edit. Botas, México, 1959.
- Reyes Heróles, Jesús, El Liberalismo Mexicano, FCE, México,- 1974.
- Riva Sanseverino, Corso di Diritto del Lavoro, Edit. Becchi, Florencia, 1956.
- Romero F. J., Historia de los Estados de la República, Edit. Botas, México, 1964.
- Rouaix Pastor, Génesis de los Artículos 21 y 123 de la Constitución Política de 1917, Edit. El Coro, Puebla, 1945.
- Secretaría del Trabajo, Ley Federal del Trabajo, Talleres -- Gráficos de la Nación, México, 1970.
- Terán J. M., Filosofía del Derecho, Edit. Porrúa, México, -- 1974.
- Trueba Urbina Alberto, El Artículo 123, Edit. Talleres Gráficos Laguna, México, 1943.
- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1973.
- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1970.
- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, - Edit. Porrúa, México, 1973.
- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barquera Jorge, Nueva Ley del Trabajo Reformada, Edit. Porrúa, México, 1975.

Vallado Barrón, Introducción al Estudio del Derecho, Edit. -
Imp. Cárdenas, México, 1966.

Varela V. M., Ley Federal del Trabajo, Edit. César Cicerón,
México, 1938.