

884609



ESCUELA SUPERIOR de CIENCIAS JURIDICAS

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO
NUMERO DE INCORPORACION 884609

5

TRABAJADOR MUSICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA LUISA LIDIA GONZALEZ

DE COSSIO FANCIULLI

ASESOR DE LA TESIS: SERGIO TENOPALA MENDIZABAL

REVISOR DE LA TESIS: SAUL MANDUJANO RUBIO

273370

NAUCALPAN, EDO. DE MEX.

FEBRERO DEL 2000



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**TRABAJADOR
MÚSICO**

*Con todo mi amor dedico el presente trabajo a
Jorge González de Cossio Rodríguez
por infinitas razones*

Agradecimientos Especiales

*A mi familia, padres, hermanos,
primos y amigos por su confianza y
apoyo.*

*A Adi, por su eterma ayuda
incondicional*

*A Armando López Salinas...por
todo*

*A Gonzálo Ceja, quien contribuyó
en la parte histórica con
valiosísima información*

*Al Lic. Sergio Tenopala por tres
razones:*

*Por el respeto que me inspira como
maestro,*

*Ppor la integridad que lo distingue
y con la que siempre se conduce*

*Pero sobretodo...
Por ser verdadero amigo*

TRABAJADOR MÚSICO

CAPÍTULO PRIMERO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 Prehistoria	7
1.2 Antigüedad	9
1.3 Edad Media	17
1.4 Revolución Industrial	21
1.5 México Prehispánico	30
1.6 México Colonial	32
1.7 Marco Jurídico	36

CAPÍTULO SEGUNDO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS TRABAJADORES MÚSICOS.

2.1 Antigüedad	43
2.2 Edad Media	52
2.3 Renacimiento	53

2.4 Revolución Francesa	56
2.5 México Prehispánico	59
2.6 Período Colonial	72
2.7 Período Nacionalista	75
2.8 Período Moderno	76

CAPÍTULO TERCERO: DERECHO DEL TRABAJO

3.1 Concepto, trabajo que regula y características del derecho de trabajo	78
3.2 Contrato individual y relación individual de trabajo	96
3.3 Trabajador y patrón	101
3.4 Condiciones de trabajo	118
a) Jornada, vacaciones, descansos y días obligatorios	
b) Salario	

CAPÍTULO CUARTO: TRABAJOS ESPECIALES

4.1 Derecho común del trabajo	146
4.2 Concepto de derecho de trabajo especial	148
4.3 Fundamentos para la existencia del trabajo especial	151

4.4 Derecho especial del trabajo art. 182	156
4.5 Situaciones específicas en el ámbito práctico y jurídico	160

CAPÍTULO QUINTO: TRABAJOS ESPECIALES DE MÚSICOS

5.1 Concepto de músico	208
5.2 Contrato de trabajo de músicos	210
5.3 Disposiciones de trabajo especial que se pueden aplicar a músicos	214
5.4 Aspectos no contemplados por la legislación	218
5.5 Situaciones prácticas	220

CONCLUSIONES	231
BIBLIOGRAFÍA	258

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS TRABAJADORES

Para una mayor comprensión de lo que se pretende encontrar en este recorrido histórico en busca del primer antecedente en la historia de lo que hoy denominamos como "trabajo", debemos señalar que la base de la que partiremos es la consideración del mismo como una actividad subordinada, remunerada y personal.

1.1 Prehistoria.

Sobre las condiciones de nuestros antepasados en la Prehistoria existen tesis diametralmente opuestas. Así para algunos la humanidad se inicia con una edad de oro, en la cual el hombre es feliz, le pertenece todo cuanto existe. La naturaleza, al estar a su servicio, le ahorra todo esfuerzo y la vida se antoja como en un paraíso. Para otros, la vida de nuestros primeros antepasados, es concebida como una lucha terrible del hombre contra la naturaleza adversa, contra fieras y hombres.

Frente a estas dos tesis contradictorias, la única realidad es que ese hombre primitivo tenía que satisfacer una necesidad imperiosa, alimentarse para sobrevivir, la cual marca su consagración al trabajo inicial. Así, desde entonces, el primero y más poderoso estímulo para el trabajo es el instinto de conservación.

El hombre empezó a progresar cuando se convirtió en sedentario, cuando encontró un lugar, que ya sea por su tierra fértil, por el clima o por las condiciones, le favoreciesen. Empezó a fabricar sus primeras herramientas y produjo artículos de madera y hueso, utilizando la lana de los animales domesticados y sus pieles para fabricar abrigos y vestidos, y lo más importante de todo, se dedicó al pastoreo y a la agricultura. La producción de aquella época era doméstica y el trabajo se hacía libremente. En esta época no existía la esclavitud ya que a todo enemigo lo mataban, no fue sino mucho tiempo después cuando apareció la esclavitud.

Como podemos apreciar en la Prehistoria no nace el trabajo en la forma en la que pretendemos concebirlo actualmente.

1.2 Antigüedad.

En la Antigüedad el trabajo adoptó una forma esencialmente servil, nace la esclavitud, alcanzando cada vez mayores proporciones, que constituye la primera manifestación de una actividad subordinada.

La economía del mundo antiguo descansa casi toda ella en la esclavitud, institución considerada legítima y que en forma general, con idéntico rigor, se aplicó a todos los pueblos antiguos.

Las primeras sociedades de clase se formaron en los países del antiguo Oriente en el Asia Anterior, oriental y meridional, y en la parte nordeste de África.¹

El Estado esclavista del antiguo Egipto estaba organizado a la manera de una Despotía oriental regida por el faraón endiosado. Aplastando y explotando a las inmensas masas de esclavos, agricultores y artesanos libres, empleando en vasta escala la coerción extraeconómica para extraer el sobreproducto, la clase esclavista utiliza e implanta la ideología religiosa. La clase gobernante sostiene y divulga por todos los medios la idea de que el faraón es un dios terrenal, continuación directa de los dioses terrenales.²

¹ V.S. Pokrovski y otros. "Historia de las ideas políticas". Editorial Grijalbo, S.A., México. D.F., (pág. 26)

² *Ibidem.* (pág. 27)

En el siglo XVIII A. de C. tuvo lugar en Egipto un levantamiento de los desposeídos libres y esclavos, en el curso del cual se efectuó un reparto en gran escala de los bienes de la nobleza y de los pudientes; fueron aniquiladas las instituciones estatales, pero la sublevación fue espontánea y sufrió una derrota.³

La antigua Babilonia, al igual que el antiguo Egipto, fue uno de los Estados esclavistas más antiguos a la manera de una Despotia oriental.

En la sociedad babilónica, encontramos en el código de Hammurabi, que estaba formada por tres clases: los hombres libres, los esclavos y una clase intermedia llamada "muchkinu". La esclavitud fue de dos formas: doméstica (originada por el hecho de haber nacido de madre esclava, o también en el caso de una esposa de conducta irregular no repudiada por su marido), también existió la patrimonial, la cual fue voluntaria (cuando un deudor insolvente daba en pago la servidumbre de su mujer, hijo o hija) e involuntaria (procedente de la compra y venta de esclavos o del apoderamiento del deudor insolvente por su acreedor). La condición social de los esclavos en Babilonia fue benigna comparada con la de Roma y es precisamente en el citado Código de Hammurabi, en el que se reglamentaban en sus artículos 100 a 111, 215 a 218, 234 y 235, algunos

³ *Ibidem*, (pág. 30)

aspectos del trabajo; por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores, etc.

En el código de Hammurabi, quedaban fijados todos los contratos, la renta, el préstamo, la caución, etc. Estaba fijado también el interés a que debía devolverse una cantidad prestada, siendo el Estado el que prestaba a un interés más bajo. Se dictaron leyes para la regulación del contrato de trabajo, viniendo obligado el patrono a conceder al obrero tres días libres y pagaderos cada mes. Los templos, dada la gran cantidad de riquezas que poseían, hacían las veces de bancos, estando obligados a conceder créditos gratuitos a los enfermos y a los deudores para permitirles escapar de la servidumbre.⁴

La compilación jurídica de Hammurabi no tiene par en la antigüedad y constituyó la base del Derecho hasta llegar al Imperio romano.⁵

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los más débiles en las faenas que le resultaban más molestas. Así, encontramos cómo en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que

⁴ Roselló Mora, María. "5,000 años de Historia" Edit. Ramón Sopena, S.A., Provenza, 93 Barcelona 1970 (pág. 22)

⁵ *Ibidem*.

él se ejercitaba en la caza y en la guerra. Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y en algunos pueblos, para hacer ofrendas a los dioses. Más tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien para disfrutar de los placeres sensuales. Quizá por esto este trabajo fue despreciado por pensadores como Aristóteles, Platón y Cicerón.

"El trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo debe saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer..."

Aristóteles (Política, L. I, cap. II)

En Grecia, tanto en la aristocrática y altiva Esparta como en la admirada democracia ateniense, se menospreció el trabajo manual a pesar de haber recibido el fecundo trabajo de la clase laboriosa. La sabiduría griega concluyó en la contemplación y rechazó el trabajo. Fue hacia las guerras del Peloponeso, cuando se produjo el cambio a un régimen de desprecio hacia los trabajos manuales, al dividir a los hombres en libres y siervos. Platón y Aristóteles señalan que los esclavos lo son por naturaleza y Jenofonte

califica a las artes manuales de "sórdidas e infames". Los *oficios manuales* fueron abandonados a los esclavos y a los extranjeros.

Armando Herrerías comenta en su obra, *Historia del Pensamiento Económico* que "... Hay que recordar, sobre todo para entender a Platón y a Aristóteles, que el sistema de vida griego no da mayor entrada al concepto de trabajo ni riqueza material. Lo que se desea es que el ciudadano disponga del tiempo suficiente para dedicarse al cultivo del arte y de la cultura. Se insiste en la necesidad del ocio..."⁶

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos cómo Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.

En Roma, la influencia del espíritu griego se hizo sentir, quizás esta influencia de la idea griega del trabajo, sea uno de los principales factores del por qué no progresara en esta ciudad una más acabada formación jurídica de la regulación de trabajo; el otro factor se debe a que el "IUS CIVILE" y el "IUS HONORARIUM" eran suficientes para reglamentar todo problema que en este sentido pudiese plantearse. Esta es la razón por la que

no es posible hablar en sentido estricto y científico de un derecho del trabajo romano.

Para el romano, el derecho fue como la religión para los hebreos o el arte para los griegos. Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente casi en todo el mundo, admitiendo aún hoy día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una "res" (cosa) y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis*, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan sólo el resultado de esa actividad.

Se reprobó por la costumbre romana que el hombre libre contratara su trabajo onerosamente en beneficio del otro. Esta idea predominante en la sociedad romana sólo era posible existiendo la esclavitud, fundada en un principio sobre un contrato supuesto entre vencedor y vencido, en que el primero exigía a su enemigo estar por siempre a su servicio, concediéndole en cambio la vida que tenía derecho a quitarle.

⁶ Herrerías, Armando. "Historia del Pensamiento Económico". Editorial Limusa-Wiley, S.A. Primera edición. México D.F. (pág. 29)

Al caracterizar la lucha de los esclavos contra sus opresores, Lenin hace notar que "... éstos se sublevaban, organizaban rebeliones, emprendían guerras civiles, pero nunca podían crear una mayoría consciente capaz de dirigir la lucha de los partidos, no podían comprender claramente hacia qué objetivo marchaban, e incluso en los momentos más revolucionarios de la historia siempre resultaron ser juguetes en manos de las clases dominantes..."⁷

El trabajo agrícola en Roma fue el único considerado como noble por los romanos. De dicho trabajo agrícola sólo nos merece especial atención a "el colonato", institución en la que una persona, colonus, no obstante tener personalidad jurídica, se halla adscrito permanentemente, con todos sus familiares, a la tierra. El colonato romano fue el precursor de la servidumbre medieval.

Es interesante constatar como el pueblo israelita consagró en la Biblia, libros Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, ya ordenado el pago del salario oportunamente, ya los descansos en las festividades religiosas.⁸

⁷ V. S. Pokrovski y otros, opus cit. (pág. 81)

⁸ Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A. República Argentina. 15 México D.F. 1971 (pág. 16)

Trabajo: GÉNESIS 2:15

*"Tomó pues, Yahvé Dios al hombre y lo llevó al jardín de Edén,
para que lo labrara y lo cuidase" p. 2.*

De este versículo se desprende que desde la más remota tradición judía y posteriormente cristiana que arranca del Antiguo Testamento, se contempla al hombre como un ser que debe trabajar y que debe ganarse su sustento con su esfuerzo. El trabajo, después de haber sido arrojados del paraíso Adán y Eva, se convirtió en una tarea penosa y difícil. ⁹

GÉNESIS 2:2

*"El día séptimo terminó Dios la obra que había hecho y descansó
el día séptimo de toda la obra que había hecho"*

GÉNESIS 3:3

*"Y bendijo Dios el séptimo día y lo santificó; porque en él descansó Dios
de toda su obra que en la creación había realizado"*

La doctrina cristiana entendió desde los más remotos orígenes que si el hombre tiene obligación de trabajar también tiene derecho a descansar el

⁹ Herrerias, Armando. opus cit. (pág. 21)

séptimo día. "...Desde el siglo XIX, con las primeras disposiciones de contenido laboral, se ha otorgado a la masa trabajadora la facultad de descansar el séptimo día y en caso de no hacerlo, porque así lo desee el obrero mismo, se le deberá otorgar una retribución extraordinaria..."¹⁰

Podemos concluir que en la antigüedad, si bien el trabajo ya aparece con uno de sus elementos más importantes como es el de la subordinación, todavía no se le puede considerar trabajo de acuerdo a todos sus elementos.

1.3 Edad Media.

Lo que podía llamarse regulación del trabajo en la Edad Media, son las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones; pero difiere esencialmente del contemporáneo reglamento, porque en aquella época era creación del artesano, clase que en aquellos momentos históricos detentaba los elementos de la producción, lo que significa que no era un derecho de la clase desposeída o explotada, que es uno de los caracteres del derecho del trabajo de hoy día, sino de los poseedores y explotadores.¹¹

¹⁰ Ibidem, (pág. 22)

¹¹ De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". 10ª edición Editorial Porrúa, México, 1967, Tomo I (pág. 9)

Nacía un incipiente comercio, empezaron a surgir las ciudades, lo cual aceleró la modificación del régimen familiar (que existió en Roma) al de economía de la ciudad, pues la vida en común de muchas unidades consumidoras impuso la división del trabajo y la formación de los distintos oficios. La ciudad procuró bastarse a sí misma y es entonces cuando surge el régimen corporativo, que es el sistema en el cual, "... los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas..."¹²

Característica de las corporaciones es que sólo trabajaban a medida que se presentaban pedidos, o sea, que su mercado era muy reducido ya que sólo se trabajaba para personas determinadas, por lo que Bücher lo ha denominado "sistema de clientela"¹³

Las corporaciones originadas desde principios de la Edad Media, alcanzan su apogeo del siglo X al XV y XVI, años finales en los cuales empezaron a declinar a causa de las nuevas relaciones económicas; el capital iba surgiendo y con él la nueva estructura industrial. Es interesante la forma en que estaban organizadas, cada corporación estaba formada por la unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, las cuales eran propiedad de un maestro a cuyas órdenes trabajaban uno o más

¹² *Ibidem*, (pág. 10)

compañeros u oficiales y uno o más aprendices; con el tiempo se restringió cada vez más la entrada, se sometía a los aspirantes a maestros a un severo examen que consistía, a más de otras pruebas, a exigir la creación de una obra maestra, por lo que los oficios se hicieron hereditarios. Así las cosas, las corporaciones eran uniones patronales; ya que sus finalidades eran defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quien no formara parte de ella y evitar la *concurrencia entre maestros*. Ahora bien, para alcanzar estos fines se reglamentaban las corporaciones por obra del consejo de maestros, que intervenían tanto en su forma de producción, como en la redacción de los estatutos, además fijaban los precios, vigilaban la compra de materiales, en fin regulaban toda la producción. Parecería que encontramos principios de reglamentación jurídica laboral en la que se regulaban las relaciones existentes entre maestros, compañeros y aprendices, pero esto es una ilusión, no existió un derecho del trabajo como lo conocemos hoy en día, ya que no eran reglas dictadas con objeto de proteger a los trabajadores (aquí compañeros y aprendices) sino normas que beneficiaban, que protegían el interés de los maestros y del taller del que eran propietarios; en pocas palabras existió un "derecho corporativo", cuya

¹³ *Ibidem*.

preocupación era asegurar la tranquilidad pública así como las ideas religiosas.

Las múltiples exigencias, que iban de los largos años de aprendizaje y de práctica, lo difícil de conseguir el título de maestro, fueron haciendo más penosa la condición de los compañeros. Es entonces cuando estalló una lucha de clases; a partir del siglo XIII, se formaron asociaciones especiales, en las que se ve el inicio de los sindicatos de trabajadores, estas asociaciones fueron prohibidas y perseguidas severamente, razón por la cual su influencia en el desarrollo del derecho del trabajo es escasa.

Con el cambio de la estructura social y económica, cambió necesariamente el ordenamiento corporativo. La manufactura fue un de las que abrió la brecha, ya que intensificó la producción y derramó las mercancías al exterior. Surge así la economía Nacional y el sistema capitalista. Inglaterra fue el primer país que destruyó la corporación - por medio de un acto del Parlamento en 1545, les prohibió poseer bienes y les confiscó sus propiedades -, pero no fue sino entre los siglos XVII y XVIII cuando se acentuó su descomposición, al empezar a surgir el ideal liberal. Se prepara la Revolución francesa; a principios de 1776 se promulga el famoso Edicto de Turgot suprimiendo las corporaciones, pero no fue suficiente, ya que se volvieron a reorganizar; tuvo que ser necesaria la Revolución, y no fue hasta

la ley de 1417 de junio del mismo año, conocida como la Ley Chapelier, que prohibió que se reorganizaran las corporaciones, cerrando así completamente un capítulo de nuestra historia.

En la edad media no podemos hablar todavía de la aparición del trabajo como lo concebimos actualmente.

1.4 Revolución Industrial.

La Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en que las sabias leyes de la Naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos. En ese momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y se desborda, impetuosa, una corriente de febril actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida. La nueva organización requiere grandes capitales indispensables para construir las máquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas y necesita también al director o grupo de directores que organizarán y conducirán las actividades y al conjunto de individuos que,

obedeciendo sus órdenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los servicios de cada negociación.

Desaparece el guerrero, y el trabajador de la Edad Media se convierte en una persona libre e independiente para tomar decisiones propias y personales. Se llegó al clímax de ésta época con la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, en la que se consagraba el pensamiento de Rousseau: los hombres son por naturaleza libres e iguales, pero la mayor parte, al nacer se encuentran encadenados; lo que se tenía que buscar era una nueva organización para que el hombre permanezca tan libre como en un principio lo era, por lo que la libertad del hombre será la finalidad de la nueva organización.

La consecuencia de ignorar que el requisito previo a la libertad es la igualdad, como lo señaló Rousseau, originó que el obrero fuera abandonado a su suerte en el inmenso campo de la producción, al trabajo personal se le consideró como una mercancía, la cual iba ofreciendo a cambio de lo que podría satisfacer sus más elementales necesidades, no importándole sujetarse a toda clase de condiciones, por injustas u serviles que fueren.

Los abusos originados por la explotación industrial, motivaron que el trabajador llamara al Estado demandando protección, promoviéndose un

movimiento favorable el intervencionismo legal, naciendo así las primeras leyes que darían origen al derecho del trabajo. El intervencionismo de Estado del siglo pasado podría definirse como: "la política estatal que sirve para fijar el mínimo de derechos que debe corresponder al trabajo en el proceso productivo".

Nació el derecho del trabajo ubicado dentro del campo del derecho civil y regido en sus principios fundamentales por el pensamiento individualista y liberal. Aquí empieza la historia del derecho del trabajo, la lucha por su autonomía, para encontrarse así mismo, y sobre todo, darse cuenta que tenía que humanizar al derecho de las relaciones de trabajo.

Aparece así la primera relación obrero patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había sino el concepto del "alquiler de servicios", heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho Civil. Era natural, entonces, que dichos problemas trataran de resolverse según las normas del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del Derecho, que tomó a su cargo la serie de

fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo. ¹⁴

Podemos concluir que el trabajo como lo concebimos actualmente, es decir, como una actividad subordinada, remunerada y personal, aparece por primera vez en la historia con la Revolución Industrial con la invención de la máquina de vapor y el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada al cabo en una unidad económica pequeña a la producción en la fábrica, donde encontramos decenas o centenas de obreros.

Mario de la Cueva dice que "... fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un *murmullo* y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de servicios..." ¹⁵

Y agrega "... En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa, vinieron los escritores y polemistas de los más diversos sectores y de pueblos distintos, de las clases medias en su inmensa mayoría, y sustentaron ideas disímbolas, pero poseían una concepción ética

¹⁴ Guerrero, Euquerio. opus cit. (pág. 17)

¹⁵ De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. Av. República Argentina, 15 México, 1984 (pág. 13)

común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos..."¹⁶

Además "... Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran lo que se ha denominado *la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo*, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindicales, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su estado era impotente frente a la fórmula del *laissez-faire, laissez-passer* de los fisiócratas. La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas: Francis Place logró en el año de 1824 que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800. Poco después, en la primera acción democrático-revolucionaria de los trabajadores, conocida como la *Guerra cartista*, en virtud de la *carta-petición* en la que solicitaban del parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajo hablar en aquella tribuna, inspirados

¹⁶ *Ibidem*, (pág. 14)

en el pensamiento de Roberto Owen, iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta cruelmente por la policía y el ejército. Sin embargo, la Ley de 1824 provocó una curiosa paradoja, pues si el estado individualista y liberal se limitó al simple papel de espectador frente a los fenómenos económicos, actitud que le fue impuesta por la burguesía como premisa indispensable para que pudiera ejecutarse libremente la explotación del proletariado, una vez que se conquistaron las libertades colectivas, serían los trabajadores quienes exigirían del estado que continuara cumpliendo el papel de espectador y se concretara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha para conseguir, a través de la negociación y contratación colectivas y de la huelga, las condiciones de trabajo que el estado no podía ni quería imponer..."¹⁷

*"Los filósofos han tratado de interpretar
el mundo, yo lo cambiaré"*

Carlos Marx

De la Cueva señala, en su ya citada obra, que "... En los años finales del período que consideramos aquí se produjeron dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a *la era de la tolerancia, la entrada del marxismo*

¹⁷ *Ibidem*, (págs. 15 y 16)

a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados del siglo: en el mes de febrero de 1848 se publicó en Londres el *manifiesto comunista*, al que pertenece el título del *documento del siglo*, porque, como escribió Labriola en su cincuentenario, "ninguna de las obras anteriores ni posteriores publicadas por los autores del *Manifiesto*, con tener una importancia científica mucho mayor, puede sustituirlo, ni encierra su fuerza específica de acción", porque es la palabra que despertó de su sueño al proletariado y porque su publicación determinó el curso de la historia. No obstante su profundidad, el *Manifiesto* contiene un lenguaje claro y sencillo, al alcance de las grandes masas trabajadoras y se compone de numerosos principios e ideas: en primer término, *la explicación materialista de la historia*, de la que fluye *la ley fundamental de la lucha de clases*; en segundo lugar, *la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable*; en tercer término, *la teoría de la revolución*, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo; en cuarto lugar, *la visión de la sociedad socialista del futuro*, en la que desaparecerían **la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre**; en quinto término, *la idea de*

que en esa misma sociedad del mañana moriría el estado, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio; finalmente, el *Manifiesto* concluye con la conocida invitación: "Proletarios de todos los pueblos, uníos", que era un llamado en favor de la acción sindical..."¹⁸

De la producción marxista que fue vastísima nos llama particularmente la atención el concepto de trabajo en Marx del cual se expresa "... un bien valdrá tanto como el trabajo que tenga incorporado..."¹⁹. Lo que a Marx le interesa para determinar el valor de cualquier objeto es el "trabajo socialmente necesario" para hacerlo. Ello explica porque considera Marx al trabajo como una mercancía pues consecuentemente, las mercancías no son más que cantidades de tiempo de trabajo cristalizado.²⁰

Mario de la Cueva comenta en su obra que..."En el mismo mes de febrero estalló en París la revolución, de la que fue genio y espíritu vivo Alphonse de Lamartine, uno de la pléyade de poetas excelsos de la tierra de Juana de Arco. Convencido de que la monarquía pertenecía a un pasado glorioso que concluyó con Luis XIV, amó una república democrática en la que reviviera la idea de la soberanía del pueblo. En un banquete célebre del mes de febrero,

¹⁸ *Ibidem*, (págs. 16 y 17)

¹⁹ Herrerías, Armando. *Opus. cit.* (pág. 179)

²⁰ *Ibidem*.

su palabra inclinó la balanza en favor de la caída del rey: y frente al pueblo sublevado, a la abdicación de Luis Felipe en favor de su hijo y en presencia de éste y de su madre, la ex reina, el poeta, en otro discurso célebre, decidió a los diputados por la forma republicana. En el gobierno provisional estuvieron a su lado Louis Blanc y el obrero Albert. La euforia republicana, la influencia del socialismo utópico y sobre todo, la fuerza de convicción del *Manifiesto comunista*, llevaron al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que plasmó en todo su esplendor la idea del derecho del trabajo: si el liberalismo económico facilitó la explotación del proletariado, el derecho del trabajo sería la barrera puesta por la clase trabajadora para atemperarla. El gobierno provisional creó la *Comisión de Luxemburgo* para que preparara una legislación del trabajo, pero los acontecimientos posteriores, que desembocaron en el imperio de Napoleón III, dieron una vez más el triunfo al sistema capitalista de la burguesía..."²¹

Y agrega"... La edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, ni siquiera aproximada, porque varía de país a país, pues mientras el Parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que

²¹ De la Cueva, Mario. opus cit. (pág. 17)

sancionaba en la formación de los sindicatos y las huelgas; la evolución alemana fue más compleja, ya que si bien algunos estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859, fue en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio generalizó las libertades. Denominamos a este segundo período la *era de la tolerancia*: los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas: fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo..."²²

1.5 México Prehispánico.

El maestro Néstor de Buen dice que es muy escasa la información sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial, sin embargo, "... Sahagún, en su *Historia General de las Cosas de Nueva España* (cita por Mendieta, p. 52), hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: "oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero,

²² *Ibíd.* (págs. 17 y 18)

lapidario, cantero, albañil, pintor; cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de armas etc..."²³

Y agrega que: "... parece - según afirma Herbert Spencer - (Los Antiguos Mexicanos, México, 1896, p. 9, cita. por Mendieta, p 52), que los artesanos y obreros, en general, formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas..."²⁴

Comenta además que: "... puede ser un dato, claro, que de muy relativa importancia, la referencia que hace Hernán Cortés, en su Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de los que se encuentra en Tenochtitlan: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales" (Cartas de relación de la Conquista de México, Buenos Aires, 1945, p. 91)..."²⁵

Por último agrega que: "...En realidad, como sostiene Mendieta y Núñez, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de

²³ De Buen L., Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo I. Conceptos Generales. Edit. Porrúa. Av. República Argentina, 15 México, 1974. Primera edición. (pág. 265)

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Ibidem*

la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres (p. 52)...."²⁶

Como podemos apreciar en el México Prehispánico no nace el trabajo en la forma en la que pretendemos concebirlo actualmente.

1.6 México Colonial.

La implantación del régimen colonial provocó procesos de cambio en la sociedad indígena que afectaron múltiples rasgos de su cultura.

Los indígenas eran el combustible del sistema productivo colonial. A las minas hispanas fueron arrojados centenares de indios escultores, arquitectos, ingenieros y astrónomos confundidos entre la multitud esclava, para realizar un burdo y agotador trabajo de extracción. Para la economía colonial, la habilidad técnica de estos individuos no interesaba. Sólo contaban ellos como trabajadores no calificados.²⁷

Los códigos jurídicos o de litigios son los testimonios de la parte indígena presentados durante procesos de lo civil, lo administrativo o lo criminal generados entre indígenas y españoles o, bien, entre miembros de las comunidades indígenas y agudizados por la administración autoritaria y la

²⁶ *Ibidem*

²⁷ Galeano, Eduardo. "Las Venas Abiertas de América Latina". Sexagesimoctava edición, 1996 (pág. 68)

procuración de justicia unilateral propias del gobierno colonial. Por lo mismo, los sujetos participantes en los procesos son muy variados; así, en el *Códice Kingsborough* fue registrada a nombre del cacique una solicitud de moderación de tributos dirigida al rey de España y, en el *Códice Osuna*, se encuentran descritas las denuncias de varios pueblos en contra del virrey y los oidores por el cobro ilegal de tributos, los castigos corporales y la falta de pagos por el trabajo realizado en las obras públicas.

En algunos códices fueron agregadas glosas en alfabeto latino después de haber sido pintadas las láminas y son numerosos los llamados códices mixtos, diseñados en función de textos de mayor extensión. Los sistemas de escritura indígena, integrados por elementos pictográficos, ideográficos y fonéticos, se adaptaron a los cambios señalados y resolvieron las dificultades que ocasionó la incorporación del castellano para continuar con su función social de registro de la memoria colectiva, al tiempo que servían de medio de comunicación y enfrentamiento entre las comunidades y el Imperio.²⁸

En la recopilación de Leyes de Indias "... no faltan decretos de aquella época estableciendo la igualdad de derechos de los indios y los españoles para explotar las minas y prohibiendo expresamente que se lesionaran los

²⁸ Arqueología Mexicana. "Códices Prehispánicos". Vol. IV Núm 23 Enero- Febrero 1997. (pág 69)

derechos de los nativos. La historia formal - letra muerta que en nuestros tiempos recoge la letra muerta de los tiempos pasados - no tendría de que quejarse, pero mientras se debatía en legajos infinitos la legislación del trabajo indígena y estallaba en tinta el talento de los juristas españoles, en América la ley - se acataba pero no se cumplía -.²⁹

Quizá *las leyes de indias* fue el intento legislativo más formal que se pretendió para impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos en contra de los indios y lo calificamos como intento porque hoy sabemos de sobra que esto se quedó en letra muerta, sin embargo, para efectos de este trabajo mencionaremos los puntos más relevantes.

Las leyes de Indias. Señala el maestro Néstor de Buen en la ya citada obra que el licenciado Genaro V. Vásquez, a manera de resumen de lo más importante de la Legislación de Indias, subraya las siguientes disposiciones fundamentales:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias.

²⁹ Galeano, Eduardo. Opus. cit. (pág. 61)

- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- d) El pago del séptimo día.
- e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.
- f) La tendencia a fijar salario.
- g) La protección a la mujer encinta.
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i) El principio procesal de "verdad sabida".
- j) El principio de las casas higiénicas.
- k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Se sabe que: "... el propio Genaro V. Vázquez al señalar las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias, precisa que fueron las siguientes: "Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la

violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía "que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas", otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra, en fin, la contradicción de unas leyes con las otras" (p.9)..."³⁰

Como podemos apreciar en la época Colonial no nace el trabajo en la forma en la que pretendemos concebirlo actualmente.

1.7 Marco Jurídico.

El maestro De Buen comenta "... No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc... que fueron dictados desde el principio de la guerra de la independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones

³⁰ De Buen L., Néstor. opus cit. (pág. 269)

vigentes en la Nueva España podría referirse de los artículos 1º y 2º del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro art. 133 constitucional vigente...”³¹

Agrega el maestro de Buen que no parece que la condición del peón mexicano haya mejorado con la Independencia y que según expone Guadalupe Rivera Marín que hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio.

Señala como más grave aún que treinta años más tarde, es decir hacia 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios lo que significa un *aumento de seis centavos en treinta años*.

En la *Constitución de 1857*, comenta el maestro de Buen en su ya citada obra, no parece consagrar ningún derecho social, sin embargo él subraya como de excepcional importancia destacar los discursos del diputado Jalisco Ignacio Ramírez así como el del El Nigromante quien sostiene una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto y finalmente el de Vallarta.

Destaca el maestro de Buen las palabras de El Nigromante, en las que puede claramente apreciarse el primer llamado en favor de que los *trabajadores participen de las utilidades de las empresas*.

³¹ *Ibidem.* (pág. 270)

Subraya de Buen, que el resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5º de la Constitución que fuera antecedente del art. 123 de la Constitución de 1917.

Agrega el maestro que el triunfo de los liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica y es desde Veracruz que Juárez, en su carácter de Presidente de la República, dicta las primeras leyes que vinieron a reformar la condición jurídica del país, particularmente en todo lo relacionado con el clero, sin embargo, ni en el Código penal de 1872 puede encontrarse disposición alguna favorable a un cambio social.

Sabemos que "... el liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo una mayor explotación - si cabe - de los trabajadores, aunada a una *represión más cruel puesta en vigor por el general Díaz...*"³²

Las leyes dictadas en favor de los trabajadores parecían incipientes ante la evidente injusticia y la miopía de nuestros gobernantes, ante estas inicuas condiciones se produjeron situaciones de violencia. Las dos más conocidas

³² *Ibidem*, (pág. 279)

fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco ambas reprimidas con ferocidad inaudita.

Por su parte Trueba Urbina señala que: "... en Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad", a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri. Esteban B. Calderón, con un valor civil admirable alentaba a los trabajadores para defenderse de la férula capitalista que cada día era más desesperante: bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, para aumentar las pingües ganancias de la empresa..."³³

Por su parte el maestro De Buen dice: "... el movimiento de Cananea, al que se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia flores-magonista, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social..." y agrega el maestro de Buen "...

en tercer término, con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y, lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respeto a los extranjeros..." y más adelante concluye "... Desde el punto de vista político, la huelga de Cananea constituye uno de los escollos más grandes que enfrenta el general Porfirio Díaz que pone en evidencia las trampas políticas de su Secretario de Gobernación Ramón Corral, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas y la absoluta falta de perspicacia política del Gobernador del Estado Rafael Izábal, de tan triste memoria..."³⁴

Por su parte el maestro Trueba Urbina en su ya citada obra nos comenta: "... En Río Blanco, la huelga de 1907 no fue la primera. El espíritu de rebeldía se anunció en tres movimientos que sin preparación ninguna acontecieron sucesivamente durante el año de 1896 el primero, en el invierno de 1898 el segundo, y a principios de este siglo, el 28 de mayo de 1903, el último, que ya recibió el nombre de huelga con el que fue conocido. El origen de la huelga de Río Blanco de 1907 radica en la acción opresora del capitalismo

³³ Trueba, Urbina. "Nuevo Derecho del Trabajo". Teoría Integral 2ª Edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A. Av. República Argentina, 15 México, 1972 (pág. 5)

³⁴ De Buen L., Néstor. *opus cit.* (pág. 289 y 291)

industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos..."³⁵

Después de un análisis cronológico de los acontecimientos que precedieron a la Huelga de Río Blanco el maestro Néstor de Buen concluye: "... los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo - después del paro patronal -, por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya - y no en contra de la empresa - cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras dos poblaciones. Claro está que se produce, fundamentalmente, un acto de saqueo, que dadas las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya, es totalmente explicable en la medida en que la tienda simboliza aquello que más duele al trabajador y, por otra parte, tiene lo que más necesita..."³⁶

Agrega que: "... Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y del derecho de

³⁵ Trueba, Urbina. opus. cit. (pág. 8)

³⁶ De Buen L., Néstor. opus cit (págs. 292 y 293)

preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después las tiendas de raya..."³⁷

El maestro Mario de la Cueva nos comenta sobre el tema que nos ocupa lo siguiente: "... el derecho del trabajo es un derecho polémico: lo es por su origen, porque fue producto de una lucha real, trágicamente aplastada entre nosotros en las jornadas nefastas de Cananea y de Río Blanco, en todas las cuales se confirmó la frase de Engels: *el estado es ejércitos y cárceles*; porque desde sus primeros años opuso al individualismo de la sociedad burguesa la idea de la realidad de la clase trabajadora, de su solidaridad y de su necesaria unidad para la lucha por su mejoramiento social, económico y cultural; porque ante la forma del liberalismo político del dejar-hacer y dejar-pasar, exigió *un nuevo dejar-hacer y dejar-pasar* a la clase trabajadora en su lucha con el capital; y porque a las doctrinas del liberalismo económico enfrentó el principio de que por encima de las leyes económicas naturales, si es que de verdad son tales, está el mensaje de una justicia humana..."³⁸

³⁷ *Ibíd.*

³⁸ De la Cueva, Mario. opus. cit. (pág. XIII)

CAPÍTULO SEGUNDO

HISTORIA DEL TRABAJADOR MÚSICO

2.1 Antigüedad.

De acuerdo a la información escrita, podemos hoy saber el nombre del que parece ser el primer músico que entra en la escena histórica de nuestro mundo.

La Biblia, el libro sagrado de los Hebreos y base del Cristianismo actual cita el Génesis a "Jubal" como "...padre de todos los que tocan arpa y flauta".

Habremos de suponer pues, que Jubal fue el primer humano con el suficiente interés en la música, como para hacer experimentos con distintos materiales hasta producir el primer instrumento musical que se fabricó en nuestro planeta.

Este suceso se ubica en la época anterior al diluvio, así que todos los instrumentos fabricados durante esos años quedaron sepultados a raíz de esta catástrofe universal.

Fueron pocas las personas que se salvaron de perecer ahogadas, de hecho fueron ocho y no se indica quién o quiénes de ellos mantuvieron la tradición musical, que para esas fechas había evolucionado favorablemente.

Alguno de ellos, quizá el mismo Noé, sus hijos o sus nueras, probablemente todos, eran músicos ya que el conocimiento de este arte prevaleció al cataclismo y se han encontrado instrumentos musicales pertenecientes a la época inmediata posterior al diluvio.

La historia apunta hacia cuatro valles como la cuna de la humanidad, el área donde florecieron las culturas que actuaron como cimiento de lo que ahora somos o parecemos.

Estos valles estaban notablemente cerca uno de otro y debido a las características del humano viviendo en sociedad, no es extraño que hubiera intercambio cultural y así, la influencia de la música se endosó de pueblo a pueblo generando un conocimiento y dominio de este arte.

La región comprendida entre el río Tigris y el río Eufrates es donde se establecieron las primeras organizaciones humanas después del diluvio, sentando las bases de algunas ciudades de renombre, entre ellas Babilonia,

que floreció posterior al fracaso del muy conocido proyecto "La Torre de Babel".

En esta región se tocaba la lira, el arpa, el cimbalo, el laúd y la flauta; a los músicos se les concedió un espacio social por encima de los sabios, casi a la altura de los reyes y sus dioses.

Los pueblos de esta zona, guerreros y conquistadores, vieron acrecentada *su cultura según ensanchaban su territorio ya que tenían especial cuidado en conservar vivos a los sabios y los músicos del pueblo conquistado* y eso logró que Asiria por un lado y luego Babilonia, llegaran a convertirse uno tras otro, en los líderes y centros de operación del mundo entonces conocido.

Uno de los reyes babilónicos, Nabucodonosor, consideraba de especial importancia el uso de instrumentos musicales en sus ceremonias religiosas, en donde se usaban la flauta, las trompetas y algún tipo de tambores según se describe en el libro de Daniel, en la Biblia.

Este pueblo recibió una gran dosis de influencia hebrea puesto que su rey terminó aceptando al Dios Judío como el Dios verdadero. Sale este *comentario a flote para hacer hincapié en la influencia que ejercía una cultura sobre otra, característica que enriqueció con el paso del tiempo al arte de la música.*

También de esta región, el pueblo hebreo juega un papel básico en el ámbito musical porque al ser un pueblo con gobierno teológico, prácticamente todas las actividades giraban alrededor de la religión, y la música era parte muy importante de esa cultura.

La música aparece constantemente durante su historia, ya que al cruzar con todo éxito el Mar Rojo, el pueblo cantó; conquistó Jericó, ciudad cuyas murallas cayeron al sonido de sus trompetas de acuerdo a algunas traducciones de la Biblia, en el libro de Josué - las traducciones dicen "*trompetas*" o "*bocinas*", para los instrumentos Hebreos a los que se refieren estaban hechos de cuerno de carnero, por lo que su mejor traducción sería "*cornos*" -; el profeta Samuel creó una escuela para los hijos de los profetas que incluía enseñanza musical; David, el rey símbolo del poder hebreo componía sus Salmos acompañado de un instrumento al que por lo regular se alude como "*arpa*", pero bien pudo ser una lira, instrumento más común en esta región y del que se han encontrado algunas muestras. David era virtuoso en la ejecución de este instrumento, ya que cuidando sus ovejas, muy joven, dedicaba sus horas de descanso a esta práctica, logrando un buen nivel que le abrió las puertas en palacio para tocar y calmar la ira del rey Saul, su antecesor. Cuando David asume el poder, es lógico entonces

pensar que mientras llevaba a Israel a la cumbre como nación, ejerce una gran influencia musical en su pueblo.

El hebreo tenía especial respeto por el clan de los "Levitas", familia que se hacía cargo de las labores sacerdotales en el templo, incluida la música. Este clan no poseía tierras, no sembraba ni comerciaba, su única vocación era el servicio religioso, amparado bajo el sustento del presupuesto que el pueblo destinaba como pago a Dios, *el diezmo* o sea, el 10% de su ingreso bruto.

Esto que las naciones posteriormente adoptaron bajo el concepto de "impuesto", permitió ser al pueblo Israelita una nación próspera que podía incluir en sus finanzas el fomento a la música, sosteniendo una orquesta que incluía cantantes y ejecutantes de flautas, arpas, tambores, címbalos o como los conocemos ahora, platillos salterios y trompetas de diferentes estilos y materiales, con los que apoyaban la celebración de sus servicios religiosos según consta en el libro de las Crónicas.

Este modelo de fomento a la música es el que le permitió evolucionar ya que siglos después, encontramos a los grandes compositores y maestros dependiendo financieramente del gobierno en cuestión.

De los pueblos antiguos, es el hebreo del que conocemos actualmente más detalles de su música gracias sobre todo, a los Salmos escritos en su

mayoría por el rey David, y que todavía se cantan según afirmaciones del mismo pueblo, en su forma original.

En uno de éstos valles, la cuenca del río Nilo, se desarrolló en un pueblo cuya cultura ha sido pilar de las naciones, incluso es el país que no ha cambiado su nombre desde el inicio hasta hoy en los albores del siglo XXI continúa llamándose Egipto.

Enmarcada por las grandes pirámides, la esfinge y las oraciones a los muertos, la música forma parte de las tareas religiosas, en las que se ejecutaban el arpa, la lira, un clarinete de doble cuerpo y una guitarra parecida a la cítara, entre otros instrumentos.

Aún y cuando el pueblo egipcio tenía un ejército bien constituido, no era una país que basara su poder en sus fuerzas bélicas conquistadoras.

Más bien la agricultura convirtió a este país en el centro del mundo entonces concedió y ahí convergían diferentes culturas que mientras comerciaban, *dejaban parte de sus conocimientos y tradiciones.*

Hay que resaltar también que aunque Egipto no conquistó al pueblo hebreo, los hijos de Jacob llegaron a vivir a esta nación buscando sobrevivir a una crisis que azotaba la región y con el paso del tiempo, los israelitas se **convirtieron en esclavos, la fuerza trabajadora del país, concediéndole a los** ciudadanos egipcios más tiempo para dedicar a las artes y la religión.

En cuanto a la música no podemos determinar el grado de avance que le imprimieron, cómo lograron transmitir sus conocimientos de generación a generación, cómo concebían la creación y divulgación de sus cantos; lo que sí podemos precisar son dos cosas: la primera es que la importancia de este arte situaba a sus intérpretes en un espacio de importancia al nivel privilegiado de los sacerdotes, ya que ambos clanes son constantemente aludidos en el legado egipcio, queriendo inmortalizarlos.

La segunda es que la música era complemento de su religión ya que las inscripciones encontradas que contienen alusiones a la música, son siempre escenas religiosas.

Este pueblo fue conquistado por los asirios y después por Babilonia, así que los conocimientos acumulados, de forma directa y autorizada pasaron a formar parte de la cultura de sus conquistadores, formando parte del tesoro o premio que el vencedor cobraba después de la batalla.

El área regada por el río Indo, vio crecer a otra civilización también con fuerte inclinación religiosa: la Hindú.

En prácticamente todos los libros sagrados de las culturas importantes mencionan a la música de una u otra manera, y en su caso la mitología hindú menciona que el dios Siva entregó la música a los hombres como regalo adicional a la vida.

La India ha conservado el peculiar estilo de su música, seguramente con las características que en los momentos más brillantes de su historia imprimieron Krisna que gustaba de tocar la flauta y Buda, que ejecutaba la vina.

Esta región ha conservado con gran celo sus tradiciones musicales, que forman parte de sus ritos religiosos, utilizando incluso en la actualidad los instrumentos que pertenecen a su legado cultural.

Es importante hacer notar que la concepción musical hasta estos momentos era monódica, ya que la polifonía se "descubre" o por lo menos, se comienza a utilizar por ahí de la Edad Media.

Por otra parte, el río Amarillo dio vida a una cultura hasta nuestros días respetada y admirada que también goza de una tradición musical muy singular.

Esta cultura arroja datos exactos acerca de la creación de algunos de sus instrumentos, con una edad de hasta 3,000 años, los cuales no han variado mucho en su forma y se continúan utilizando.

El pueblo persa durante 400 años fue quien dominó el mundo hasta entonces conocido, llegando a ser uno de los reinos que más poder y riqueza lograron acumular.

Alejandro "el grande" con su paciencia y conocimientos de la guerra toma la posesión de todas sus ciudades y reúne en Grecia la riqueza y conocimientos que a la postre habrían de convertirse en base de las culturas modernas.

En esta indispensable civilización (para nuestra cultura), la música toma un giro inesperado y después de servir exclusivamente a los fines religiosos, los griegos le dan un tratamiento secular exponiendo en su contenido, temas de características triviales.

Decimos triviales porque a partir de entonces la música pudo aplicarse a las actividades normales de la vida diaria, la cual de repente se enfocó hacia satisfacer el puro placer tanto de intérpretes como de los escuchas, y esto finalmente se convirtió en la relación artista-público que subsiste hasta la actualidad.

A partir de este momento se comienza a ligar la poesía con la música, sentando las bases de lo que posteriormente sería la ópera.

Cada vez que una cultura conquistó a otra, la música se vio favorecida porque cada pueblo le imprimía un sello característico de avance.³⁹

³⁹ Herrera, Rubén. "La música y la Fe". Vol. I Primera edición. Peerless, S.A. de C.V.

2.2 Edad Media

Sobre la música podemos decir que durante la Edad Media prácticamente el mundo estaba dividido en dos grandes bloques: el Imperio Cristiano de Occidente y el Imperio de Oriente cuya capital, Constantinopla, figuraba como el centro de la acción.

El imperio de Oriente o Bizantino vive un éxtasis musical y provee de este arte a sus súbditos.

La iglesia logra un ritual litúrgico que hasta la fecha se conserva en la Iglesia Griega Ortodoxa compuesta por los pueblos búlgaros, rumanos, los serbios y obviamente los griegos.

De esta forma la música es exclusiva de la clase pudiente, entre quienes se encuentran los monjes que adoptan los cantos cristianos y los conservan casi puros durante doscientos años.

El papado alcanza a colocarse como eje de poder durante la gestión del Papa Gregorio en el siglo sexto y a este papa se le ocurrió que los cantos eclesiásticos debían tener características santas, sin permitir que la influencia del vulgo interfiriera con el objetivo divino que la música buscaba, y también pensó que si se desdeñaba un modelo único de canto, entonces la **cristianidad estaría unida además, por la corriente musical.**

Fue en esta época donde nació lo que hoy conocemos como cantos "Gregorianos", que obtuvieron ese nombre por haber nacido durante esta época y bajo la influencia de este Papa, y no porque haya él compuesto uno solo.

La iglesia Católica no prestó atención al hecho de que los protestantes cantaran puesto que en aquel momento el canto Gregoriano seguía siendo ejemplo musical eclesiástico.

Por su lado y para beneplácito de la Iglesia, los gobiernos se dedicaron a financiar a los mejores compositores e intérpretes en auge, nos referimos a la etapa contenida entre los siglos XV al XVIII, y fue como Palestrina, Bach, Vivaldi, Mozart, Beethoveen, Haendel, Shubert, Mendelssohn, Charpentier, Haydn y otros, producen la música que ocupará los espacios de las más grandes celebraciones de la Iglesia, pasando a convertirse en uno de los legados más hermosos que aquella época le confiere a la humanidad.⁴⁰

2.3 Renacimiento.

La mayoría de los compositores de comienzos del siglo XV prefirieron un estilo de mayor simplicidad, con melodías más suaves, armonías menos ásperas y menor importancia del contrapunto. Los compositores ingleses

⁴⁰ *Ibidem*,

fueron los que más impulsaron este nuevo estilo. Los elegantes rasgos de su música fueron pronto asumidos por los compositores del resto de Europa, en especial por los que trabajaban en la capilla de los duques de Borgoña, en la Francia nororiental. Los compositores borgoñones destacan por sus canciones y su influencia declinó hasta mediados del siglo XV. Desde 1450 hasta 1550 los cargos musicales más importantes en Europa fueron cubiertos por compositores nacidos en los territorios de Bélgica, Holanda y las zonas fronterizas francesas, por lo que reciben la denominación de franco-flamencos.

Los compositores franco-flamencos continuaron la tradición de componer, *chansons*, *motetes* y *misas*. El último género no experimentó el mismo cambio que se había producido con los músicos borgoñones, aunque se compusieron excelentes misas a finales del siglo XV y durante XVI.

A finales del siglo XVI, cuando predominaba la polifonía renacentista, en Italia se gestaba un cambio en el sonido y en la estructura musical. Muchos compositores de esta nacionalidad, con el deseo de alejarse del estilo polifónico franco - flamenco, deseaban reproducir la música de la Grecia Clásica. Para ello compusieron en un estilo menos complejo en cuanto al contrapunto, con frecuentes contrastes emotivos, texto comprensible y una

división clara entre el acompañamiento y la melodía más elaborada y adornada (Barroco).

La música instrumental también aumenta su importancia durante el siglo XVII, frecuentemente en la forma de obras contrapuntísticas sin divisiones claras en secciones o movimientos. Con el nacimiento de nuevos géneros en el siglo XVII se transformaron algunos de los conceptos básicos de la estructura música, en especial en Italia.

Otra importante innovación de esta época cambió el estilo de mucha de la música del renacimiento tardío a otro marcado por numerosos elementos contrastantes que fue conocida como *stilo concertato*, *concertate* y *concerto* (concierto), de *concertare* (en latín, "forcejeo", "lucha"). El contraste se produce en muchos niveles musicales: instrumental, de densidad del sonido, con, por ejemplo, un instrumento solista opuesto a un grupo, contrastando velocidades y grados de intensidades sonoras.

A finales del siglo XVII el sistema de relación armónica llamado **tonalidad** comenzó a dominar la música. Este desarrollo hizo que la música tendiera a producir relaciones de largo alcance que ayudaban a suavizar algunos de los acusados contrastes propios del estilo barroco primitivo. A comienzos del siglo XVIII los compositores habían conseguido controlar satisfactoriamente las complejas fuerzas de la tonalidad. El control sobre la tonalidad y el

énfasis en el estado de ánimo fueron los principales responsables del sentimiento de seguridad y destino ineludible en la música de este tiempo, incluyendo la de los dos grandes compositores del último barroco: Johann Sebastian Bach y Georg Friedrich Händel. Resulta interesante destacar por último el fenómeno sorprendente, y acaso mal conocido, del barroco musical latinoamericano, con la figura del italiano Domenico Zipoli y los centros vinculados a las reducciones jesuíticas e interesantes músicos en México, Brasil, Venezuela y Cuba. ⁴¹

2.4 Revolución Francesa.

El suceso más significativo para los compositores, y para todos los artistas, fue la Revolución Francesa. En su país de origen tuvo un efecto inmediato sobre la ópera. En lugar de los argumentos del barroco, que generalmente buscaban su inspiración en la antigüedad clásica y reflejaban una jerarquía organizada de dioses, gobernantes y pueblo, ahora los temas se situaban en el excitante y peligroso tiempo presente. Un género que acabó llamándose ópera de rescate trataba, por lo general, del cautiverio de la heroína a manos de un tirano y del rescate por su amante.

⁴¹ "Latinoamérica. Música", Enciclopedia Microsoft (R) Encarta (R) 98. (c) 1993 - 1997 Microsoft Corporation.

En la nueva era sin dioses, las ceremonias parisinas asumieron la forma de vastas odas corales con música, a menudo interpretada al aire libre, que alababan al Hombre y a un difuso ser supremo, así como a las virtudes revolucionarias de la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Esta es la época del romanticismo que dominó la literatura, la pintura y la música durante el último período del siglo XVIII y principios del siglo XIX. El creciente interés por la naturaleza que caracterizaba al romanticismo encontró su expresión más viva en la música desde el comienzo. Muchas óperas de rescate otorgaban un papel destacado a la tormenta, la avalancha, el fuego, los hundimientos de barcos, las erupciones volcánicas y otras manifestaciones que colocaban al ser humano a merced de las fuerzas irracionales del Universo. Uno de los mitos románticos más poderosos fue el de Undine (o la esclava Rusalka), el espíritu del agua que intentaba casarse con un humano pero que era reclamada por su propio elemento; se trataba del intento de salvar el abismo que separaba la Naturaleza y la Razón, un conflicto característico de la ilustración.

Como parte de la edad del héroe, el intérprete se convertía en uno de ellos, por lo que debía vencer azarosas dificultades mediante su técnica u expresar las emociones que muchos sentían pero nadie podía articular con tanto talento; puesto en tela de juicio el antiguo orden social, político y

religioso, el hombre se enfrentaba sólo a sus propios recursos, por lo que el individualismo artístico se premiaba.

La ópera romántica asumió formas diferentes en dos países que ya poseían una vigorosa tradición operística, Italia y Francia. En Francia, donde la ópera revolucionaria imprimió en el arte un giro hacia el romanticismo, la respuesta a la restauración posterior a la caída de Bonaparte, fue una forma adaptada a un nuevo y próspero público burgués, la *grand opera*.

Común a todas estas diferentes tradiciones operísticas era el creciente papel de la orquesta. Con el nacimiento del romanticismo en el despertar de la Revolución Francesa y el mayor énfasis en las sensaciones individuales en lugar de en las formas aceptadas del antiguo régimen, el color instrumental se convirtió en una parte significativa de la expresión musical.

El legado del romanticismo musical es tan complejo como sus orígenes. Los movimientos del impresionismo, el expresionismo y el verismo deben mucho a las ideas románticas.⁴²

2.5 México Prehispánico

*...Todo lo tenían escrito pintado en libros y largos papeles
con cuentas de años meses y días en que habían acontecido
...sus leyes y ordenanzas sus padrones todo con
mucho orden y concierto...*

Historia de las Indias de la Nueva España e Islas de Tierra Firme

Fray Diego Durán

No obstante la poca información que se tiene de la época Prehispánica resulta paradójico la riqueza de información con la que contamos gracias a los códices que son fuentes históricas de primera mano en los que las sociedades indígenas, por intermedio de escribas con la habilidad para pintar con gran maestría, dejaron constancia fiel de sus logros y avances culturales y científicos e informaron sobre una multitud de aspectos, como las creencias religiosas, los ritos, la historia, la música y poesía, ética y derecho y la cronología entre muchos otros.

⁴² "Romanticismo. Música". Enciclopedia Microsoft (R) Encarta (R) 98. (c) 1993 - 1997 Microsoft Corporation.

Desde épocas muy remotas, se fijaron en esos manuscritos los conocimientos de los antiguos pueblos; por ello, la información registrada en los códices es de la mayor importancia vista.⁴³

Puede asegurarse que a la llegada de los españoles, en el siglo XVI, la música de los mexica en Tenochtilán no era de estructura simplista. Los sacerdotes dedicaban su vida básicamente al servicio de las divinidades, con énfasis en la supervivencia del culto. "... Eran los encargados de marcar el tiempo en la vida azteca. Desde lo alto de los templos tocaban sus atabales y sonaban trompetas para anunciar la salida del sol y la llegada del atardecer. También sonaban sus instrumentos cuando practicaban penitencia o se realizaba algún sacrificio en los cues o en cualquier otro sitio designado con anticipación. Ya que a cada deidad correspondía su propio ceremonial con ciertos cantos y danzas, los sacerdotes tenían a su cargo la enseñanza y conservación de estos cantos, amén de la celebración de las fiestas del calendario. Algunos de ellos recibían salario por su trabajo..."⁴⁴

Es conocido el adelanto que en otros órdenes del arte poseían, y por lo que se refiere al de los sonidos, se encontraba en evolución ascendente, Esto se desprende de los manuscritos de Cantares Mexicanos, recolectados por

⁴³ Arqueología Mexicana. "Códices Prehispánicos". Vol. IV Núm. 23 Edit. Raíces, S.A. DE C.V (pág. 7)

Fray Bernardino de Sahagún, que se conserva en la Biblioteca Nacional de México. No ha sido encontrado hasta la fecha ningún códice que particularice cuál pudo ser el aspecto melódico, ritmo o estructural. Los cronistas, acuciosos para otros detalles, no pudieron consignar por escrito la verdadera música indígena para dejárnosla en herencia: nos han transmitido datos sobre el instrumental, sobre las danzas en conjunto; pero sobre el arte de los sonidos, la escala o los ritmos utilizados para el canto y el baile, las noticias escasean lamentablemente. ⁴⁵

A pesar de la lamentable falta de noticias podemos obtener a través de los códices algo de información acerca de los músicos y de las numerosas referencias a **MACUILXOCHTL, DIOS DE LA MÚSICA** representado muchas veces en barro, piedra, madera y como señalamos anteriormente en los códices.

Macuilxochtl venía a ser la divinidad tutelar de la música, el canto, el baile, y la nobleza cortesana, pudiendo extender su influjo a la poesía. al juego y aun al placer carnal. Su templo estuvo ubicado a espaldas del Templo Mayor de Tenochtitlan, donde se le ofrendaban representaciones de instrumentos. Tenía como disfraz el pájaro *quetzalcocochtlí*, ave que canta al amanecer. En

⁴⁴Turrent, Lourdes. "La Conquista Musical de México". Fondo de Cultura Económica. Primera edición 1993 México D.F.

las diversas representaciones se caracteriza por su tocado de danzante o bien por el penacho y cresta del ave. Su figura es la de un hombre desnudo, desollado, pintado el cuerpo de rojo, con una flor sobre la boca, con un escudo en que hay cuatro piedras y con un cetro en forma de corazón.⁴⁶

Para mantener el acervo de cantos y bailes a que les obligaba el nutrido calendario ritual de fiestas y aun los servicios diarios en que intervenía una buena cantidad de sacerdotes y auxiliares, fue precisa la existencia de una organización en la cual, además de una enseñanza del canto, el baile y la ejecución de los diversos instrumentos, entraba la de la composición literaria y musical de himnos, renovados periódicamente y la construcción de un rico instrumental.

Debemos a Fray Bernardino de Sahagún, la descripción de estas escuelas de arte, por lo que respecta a los aztecas de Tenochtitlan.

Consistía de un *mixcoacalli* en que se guardaba diversidad de instrumentos musicales, de un *cuicacalco*, en que se ensayaban por las tardes los cantos y bailes; fungían en él un *ometochtli*, sacerdote director de las ejecuciones; y un *tlapizcatzin*, encargado de la construcción de instrumentos y ejecución de

⁴⁵“Esplendor del México Antiguo”. Serie Centro de Investigaciones Antropológicas de México. Quinta edición. Tomo I. Editorial del Valle de México, S.A. Sinaloa 19 México D.F. (pág. 323)

⁴⁶ *Ibidem*, (págs. 329 y 330)

los mismos. Fray Diego Durán menciona a su vez un *cuicapicque*, componedor de cantos.

En el reino purépecha existió igualmente un sacerdote jefe que dirigía a los músicos y construía los instrumentos, llamado *curínguri*. A los individuos encargados de tañer los atabales se les llamaba *ataparba*; a los tocadores de flautas y bocinas, *pinzacucha*, a los que sacudían los palos sonadores *curipecha* ya los que ejecutaban ciertos bailes, *sescuasecha*.

En la región zapoteca de Oaxaca al maestro de cantar se le llamaba *copéече tótlá*; al de bailar *copéече toyaha*; al de tocar instrumentos *copéече toechi*; al tañedor de flautas *copéече huecuéchia pifchije* y al tocador de tambor *penihújllaxéni*.

Entre los mayas de Yucatán al maestro cantor y principal, encargado de cuidar los instrumentos se denominaba *holopop*; a su cargo estaban los atabales e instrumentos de música: flautas, trompetillas, conchas de tortuga y el teponahuaztli, que es de madera, hueco y cuyo sonido se oye de dos a tres leguas, según el viento que corre.

Ahora bien, *holopop* significa cabeza de estera: enseñaba sentado en el suelo y rodeado de sus discípulos; también sabemos que al ejecutante de cualquier instrumento músico se le llamaba *ahpax* al que fabricaba flautas *ah pax chul*; al que componía los cantos y al que los cantaba *ah tuz kay*; que la

palabra *okot* significaba danza; *ah okot*, danzante o bailaror y que el vocablo *holcanokot* significa danza o baile guerrero. El idioma maya conserva hasta la fecha los siguientes términos para designar instrumentos musicales: *zacatlán*, tambor vertical; *tunkul*, tambor horizontal; *ritzmoc*, cascabeles que traían los niños en los pies; *ch eh oc mazcab*, cascabeles usados por los danzantes; *chul*, flauta; *hom*, trompeta; *kayab* y *bexelac*, concha de tortuga.⁴⁷

En cuanto al canto y el baile tenemos lo siguiente. La casa en donde se reunían todos los jóvenes al atardecer era el cuicacalli. En realidad los cuicacalli, pues había varios en la ciudad. Esta institución formaba parte del programa de educación escolar del Estado con sentido político-religioso. "... *In Xochitl in cuicatl*, "flor y canto", era la expresión con que los antiguos mexicanos del habla náhuatl designaban la poesía. Con esta bella metáfora querían aludir a la unión de lo sutil y efímero de la vida humana con la posibilidad de sublimar o sobrepasar lo cotidiano, a través de símbolos que representaban lo más altamente estimado en su cultura: la fragancia y delicadeza de las flores y la musicalidad del canto de las aves. Refleja una actitud espiritual tal vez poco conocida de un pueblo, cuya conducta cultural ha sido objeto de variadas interpretaciones a través de la historia. El estudio

⁴⁷ Ibidem, (págs. 331 y 332)

de la poesía náhuatl nos permite acercarnos al ser y pensar del hombre de Anáhuac en las raíces más profundas de sus motivaciones, ya que la expresión poética es algo que compromete de manera particular el alma colectiva de un pueblo. Nos revela una mente bastante más compleja que aquella comúnmente conocida a través de las presentaciones en los libros de historia. Contribuye, por lo tanto, a completar la imagen del pasado para poder hacer una más justa valorización del México antiguo..."⁴⁸

En el mundo prehispánico mexicano la poesía estaba íntimamente ligada con la música y con la danza. El segundo elemento de la metáfora "flor y canto", la palabra *cuicatli*, no significaba sólo canto o canción sino también poema. Esto revela que constituían conceptos idénticos, ya que la poesía no era leída o declamada, sino cantada. Frecuentemente estaba también acompañada con música y con baile, una costumbre que los nahuas tenían en común con muchos otros pueblos antiguos. La idea de la flor aparece también vinculada al mismo concepto, en cuanto que el jeroglífico que lo representa es el signo convencional de "palabra" -una voluta-, el cual ha

⁴⁸ Leander, Birgitta. "In Xochitl in Cuicatli". *Flor y Canto. La poesía de los aztecas*. Dirección General de publicaciones del consejo nacional para la cultura y las artes. Instituto Nacional Indigenista. Primera edición (pág. 3)

sido enriquecido con flores para convertirse en "la palabra florida", esto es, la poesía.⁴⁹

La poesía, en un mundo basado fundamentalmente en la tradición oral, cumplía una función muy importante. Para poder retener el cúmulo de conocimientos, transmitido de generación en generación, era más fácil aprenderlo en forma de poesía, con su métrica y sus particularidades estilísticas, que ayudaban a fijarlo en la memoria. Y, acompañado con música, se grababa aún más en la mente. Por eso el canto y la poesía eran instrumentos fundamentales de enseñanza en las escuelas de los nahuas.⁵⁰ Y para no olvidarse del contenido de los cantos, "... tenían como base los códices o libros *amoxlli*, con sus signos pictográficos, ideográficos y fonéticos. Eran largas tiras de papel *amatl* -hechas con la corteza del árbol mismo nombre, hoy llamado amate- que se guardaban en casas especiales, los *amoxcalli*, "casas de libros" o bibliotecas, generalmente colocadas al lado de los templos. Para leer en estos libros, se iban marcando con el dedo los signos, mientras se cantaba el poema que les correspondía. Por eso se referían a la lectura como el acto de "cantar pinturas". El padre Sahagún

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ *Ibidem*. (pág. 26)

confirma que "decían los cantares de los dioses, siguiendo los pasos en el libro" ...⁵¹

Es importante señalar que: "...Una de las instituciones de enseñanza, donde se hacía uso extenso de este sistema, eran el *Calmecac*, en la que eran educados los hijos de las clases dirigentes de la sociedad azteca, a diferencia del *Telpochcalli*, que era la escuela del pueblo. En el *Calmecac* "les enseñaban todos los versos del canto, para cantar, que se llamaban divinos cantos, los cuales versos estaban escritos en sus libros por caracteres". El aprendizaje con este método doble de lectura y memorización eran tan riguroso, que no se permitía la alteración de una sola palabra, lo cual garantizaba la transmisión exacta de los cantos o poemas a través de los tiempos.

Pero había, en la sociedad azteca, aparte de las dos clases de escuelas tradicionales, un tercer tipo de institución, específicamente dedicada a la enseñanza de cantos y danzas. Ésta se designaba con el nombre de *Cuicacalli*, "Casa del canto", y servía para demostrar la importancia que tenía, en su cultura, la poesía, el canto, la música y la danza..." ⁵²

Sabemos que la educación que los jóvenes recibían en esa escuela era **obligatoria tanto para hombres como mujeres ya que la poesía y demás artes**

⁵¹ *Ibidem*, (pág. 26 y 27)

eran partes integrantes de una visión cosmogónica, en la cual la armonía universal dependía de la comunicación lograda entre la actividad de los hombres y el movimiento de los astros.⁵³

Además, "... Esta academia de canto, danza y música tenía como finalidad no sólo enseñar a los alumnos las actividades artísticas correspondientes, sino también la de producir, divulgar y conservar las tradiciones poéticas, coreográficas y musicales. Para esto se contaba con un numeroso grupo de funcionarios o especialistas en las diferentes ramas del conocimiento, relacionados con esta academia, con cargos altamente jerarquizados; lo cual permitía un riguroso control de la creación y exhibición de las obras artísticas..."⁵⁴

Mencionaremos algunos de estos especialistas:

Cuicapiqui: inventor del tema

Cuicano: compositor del texto y la música

Cuicaito: recitador del poema

Teyacanqui: director de música y coro

Tlacocoloami: director de coreografía

⁵² *Ibidem.* (pág. 28)

⁵³ *Ibidem.*

⁵⁴ *Ibidem.*

Después de que el *cuicapiqui* había sugerido la idea o el tema central del texto y de la poesía, el *cuicano* debía desarrollar los detalles de la composición. El *cuicaito* era luego el que divulgaba, recitaba o cantaba la obra terminada. El *teyacanqui* era el equivalente azteca del director de orquesta de la época moderna. Finalmente el *tlacocoloami* era el que organizaba la danza y le otorgaba a cada persona tareas específicas dentro del desplazamiento rítmico.

Entre otros había personas cuya tarea específica era cuidar minuciosamente que no se alterara ni una palabra en los cantos a través de los años, al ser repetidos por multitud de personas en las fiestas y ceremonias.

El cuidado minucioso prestado al arte es naturalmente resultado de la función particular que éstas desempeñaban como lenguaje de comunicación divina. Actualmente resulta sorprendente la cantidad de tradiciones que se han conservado durante años y años y que se practican en nuestros días en pueblos por ejemplo como Oaxaca.

El mismo maestro León Portilla, en un reciente escrito que realizó para la revista "Arqueología Mexicana", no deja de sorprenderse de la supervivencia de antiguas tradiciones mesoamericanas al hacer referencia a la conversación que sostuvo el lingüista Thomas J. Ibach con dos mixtecos, los señores Serapio Martínez y Basilio Gómez, de Santa Cruz y San Juan

Mixtepec, Oaxaca, que aunque analfabetas, eran celosos guardianes de su lengua y cultura. Narraban a Thomas el origen de la nación mixteca, lo que manifestaron dejó perplejo a nuestro estimado lingüista pues era casi "una lectura", es decir, palabras que parecían brotar de las pinturas de dos códices mixtecos, el *Vindobonense* (prehispánico) y el *Selden* (de poco después de la invasión española). Desde luego que ni don Serapio ni don Basilio tenían idea de la existencia de los códices o siquiera qué cosa era un códice.⁵⁵

En el centro de la página 33 del *Vindobonense*, se ve sobre la superficie de la tierra la figura de un árbol. Dicho árbol ostenta la forma del cuerpo de una mujer. La cabeza de ésta se hunde, a modo de raíz, en la tierra. Su cuerpo se yergue hacia arriba y se divide en dos grandes ramas que son sus piernas. De entre las piernas, es decir, de su vagina, surge una pequeña figura humana. A ambos lado del árbol-mujer hay un personaje con una especie de punzón que ha hundido en su cuerpo o tronco. Una imagen parecida se contempla en la página 2 del Códice *Selden*.

Transcribiremos aquí en castellano lo que originalmente expresaron en su lengua el señor Serapio Martínez y corroboró don Basilio Gómez:

⁵⁵ Arqueología Mexicana, opus cit. (pág. 74)

Haré entrega de algunas palabras acerca de lo que sucedió hace mucho, según lo han referido los ancianos.

Un hombre se fue a la montaña, hacia allá, hacia la montaña se marchó. Había estado ya ocho días cuando contempló un árbol sagrado, al que llaman Tnu Yuhndu. Se acercó a él y le hizo un agujero de un lado.

Luego tuvo relaciones con él. Cuando habían pasado tres o cuatro meses, fue a mirarlo y vio que el árbol estaba hinchado. Conoció que el estómago del árbol estaba hinchado. Contó los meses; cuando se completaron los meses, regresó y allí hizo un agujero en el estómago del árbol y vio que había dentro de él un hombrecillo; en su interior, había un pequeño hombre...

Cuando el hombrecillo creció, se hizo fuerte, muy fuerte. Adoró entonces a ese árbol, en verdad mucho. El árbol que estaba allí se hallaba cabeza abajo. Él fue y lo colocó con sus raíces donde deben estar.

Así quedó colocado por él. El árbol creció y así nunca habría de secarse, nunca habría de morir.

Esta es la antigua palabra, dos, tres palabras, que les estoy entregando, es una historia muy antigua que repetimos.

En las páginas citadas de los dos códices está representado el núcleo de este relato. Pareciera que las palabras de los dos mixtecos brotan de las imágenes policromas de esos antiguos libros mesoamericanos.⁵⁶

2.6 Período Colonial.

Durante los primeros 40 años de dominio colonial, la educación de los indígenas estuvo básicamente en manos de las órdenes mendicantes. Pero a partir de la segunda mitad del siglo XVI otra rama de la iglesia se interesó por trabajar en la nueva grey: el clero secular.⁵⁷

España controlaba en esos momentos los reinos flamencos, parte del Mediterráneo, de Alemania, de Hungría y la mayoría de las colonias de América y estaba decidida a conservar su poder, es decir, se sacrificaría cualquier cosa en aras de una verdadera cohesión.

Las órdenes mendicantes habían surgido como una reacción a los excesos profanos del clero y la feligresía de finales del siglo XIV. En España la purificación se había realizado gracias al Cardenal Cisneros, apoyado por la reina Isabel la Católica. A raíz de esta reforma, se encargaron a miembros

⁵⁶ *Ibidem.*

⁵⁷ Turrent, Lourdes. *opus cit.* (pág. 176)

de algunas órdenes, como franciscanos, agustinos y dominicos, la tarea de convertir a los paganos del Nuevo Mundo.⁵⁸

Durante el período colonial las culturas española y portuguesa dominaron la música en América. Las iglesias tenían capillas musicales en las grandes ciudades de Perú, México y Brazil. El libro musical más antiguo que ha llegado hasta nuestros días editado en América es un cantoral impreso en la ciudad de México, en 1556. Muchos funcionarios y propietarios de minas o de plantaciones alentaron la interpretación de música de cámara.

Algunos misioneros apoyaban la música autóctona. En 1523 se abrió una escuela de música para indígenas en Texcoco. El jesuita español José de Anchieta fundó una escuela para los indígenas brasileños en el estado de Sao Paulo donde se impartía formación musical. Anchieta escribió himnos en las lenguas indígenas.

Durante los siglos XVII y XVIII, cuando disminuyó el poder militar y económico de España y Portugal, los elementos de la vida musical que habían llegado a Europa también declinaron. Floreció entonces la música indígena, a la que se añadió en el último período colonial una vibrante influencia africana por causa de los esclavos llegados al Caribe y Sudamérica. Cada vez se conoce más la aportación de los compositores del

⁵⁸ *Ibidem*.

llamado barroco musical latinoamericano, de los músicos vinculados a las reducciones jesuíticas y de los importantes compositores en México, Venezuela, Brasil o Cuba.⁵⁹

Podemos concluir de este periodo que el resultado más notable de la evangelización fue la conservación del lenguaje sonoro indígena. Gracias al método educativo de los frailes, la conquista musical no implicó la destrucción de las estructuras sociales que hacían posible la práctica de la música en las comunidades indígenas.

Los frailes estaban convencidos de que Dios era Dios mientras su obra actuara y por lo tanto buscaron obtener resultados masivos de su labor. El ritual indígena, tan complejo y variado, fue el medio perfecto para mostrar los resultados de su obra. Y como la música es un lenguaje poético que transforma la realidad y la recrea, los indígenas bien podían dar gloria a Dios cristiano, si sus cantos y danzas dejaban de tener en realidad o en apariencia contenido pagano.

Fue así como la Iglesia colonial sentó dentro de las comunidades las bases sociales para que se conservara la ceremonia indígena. Después de todo,

⁵⁹ "Occidental, Música". Enciclopedia Microsoft (R) Encarta (R) 98. (c) 1993 - 1997 Microsoft Corporation.

este tipo de fiestas en las que se mezclaba lo profano y lo religioso se acostumbraba en los pueblos españoles desde la Edad Media.

2.7 Periodo Nacionalista.

Con la consecución de la independencia política, los países latinoamericanos hicieron del desarrollo artístico un objetivo nacional. En la mayor parte de ellos se crearon conservatorios estatales, compañías de ópera y orquestas sinfónicas.

Algunos compositores siguieron modelos europeos. La influencia italiana se evidencia en las obras del brasileño Carlos Gomes, compositor de óperas como *Il Guarany* o *Guaraní*, escrita en Milán y *Lo Schiavo* o *Escravo*, estrenada en Río en 1889, y la influencia francesa en la obra vocal y sinfónica del argentino Alberto Williams. Los dos utilizaron temas nacionales en sus obras, así como el impresionista uruguayo Eduardo Fabini y el brasileño Alberto Nepomuceno.

Uno de los grandes compositores de este periodo es el brasileño Heitor Villa Lobos, primer compositor iberoamericano aclamado en forma internacional. Villa Lobos escribió música nacionalista y obras en el estilo neoclásico internacional de su tiempo. En México, Carlos Chávez empezó componiendo en la estética nacionalista y después evolucionó hacia el atonalismo, y otros estilos internacionales. Entre sus contemporáneos se incluyen el compositor

microtonos. Asimismo resulta muy notable la producción del cubano Leo Brower, destacado, compositor y eminente guitarrista.⁶⁰

2.8 Periodo Moderno.

Muchos compositores iberoamericanos nacidos a comienzos del siglo XX, abandonaron el nacionalismo en favor de técnicas y estilos de la música internacional.

La música de los pueblos indígenas del antiguo territorio inca se caracterizaba por el uso de las flautas de Pan. El arpa procedente de Europa había sido asimilada en la música folclórica mexicana y peruana, y la marimba africana en la música de la América Central. Los complejos ritmos que crean modelos de pregunta - respuesta, propios de la música africana, se extendieron en el noreste de Brazil, a lo largo de la costa y en las islas caribeñas. Los romances y villancicos españoles se cantaban en todo este territorio.

Latinoamérica también ha contribuido en gran medida a la música popular, como se puede apreciar en las canciones y bailes del cubano Ernesto Lecuona. El *maxixe* brasileño y el tango argentino fueron introducidos en los **saiones de baile de los Estados Unidos y Europa durante la segunda década**

⁶⁰ "Latinoamericana. Música", Enciclopedia Microsoft (R) Encarta (R) 98. (c) 1993 - 1997 Microsoft

Lecuona. El *maxixe* brasileño y el tango argentino fueron introducidos en los salones de baile de los Estados Unidos y Europa durante la segunda década del siglo XX. En los años treinta, la rumba y la conga cubanas, la zamba brasileña y, aún más recientemente, la bossa-nova, han adquirido gran popularidad. Otros bailes conocidos son el mambo cubano, el cha-cha-chá y el merengue de Haití y de la República Dominicana.⁶¹

La música aparece constantemente a lo largo de la historia y en un principio quienes tomaban parte en las representaciones artísticas y musicales no recibían remuneración alguna por ello, ya que se consideraban actividades más bien, ligadas al honor y para rendir pleitesía.

Es posteriormente cuando las transformaciones sociales hacen aparecer otras formas de convivencia y las representaciones artísticas son impulsadas, como en el caso de Alemania, por las fundaciones municipales y reales, y probablemente es ahí donde aparecen los actores y músicos remunerados.

⁶¹ *Ibidem.*

CAPÍTULO TERCERO

DERECHO DEL TRABAJO

3.1 Concepto, trabajo que regula y características del Derecho de Trabajo.

Comentarios preliminares.

La lucha del Derecho del Trabajo por afirmarse como un derecho independiente del Derecho Civil ha sido larga y difícil.

Recordemos que el actual Derecho Civil se formó sobre la base de una sociedad esclavista que vivió hace más de dos milenios en la antigua Roma y que las relaciones de trabajo fueron contempladas como una forma de contrato de arrendamiento donde se establecía, y aún en la actualidad se establece, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, bajo esta premisa se entendía que en las relaciones de trabajo la cosa arrendada no era la persona sino su "energía de trabajo" concepto que sirvió en la escuela económica liberal para sostener que el trabajo era una cosa que estaba en el comercio.

Ya en 1917, el Constituyente le expropia al Derecho Civil las relaciones de trabajo, otorgándole a los derechos de los trabajadores la jerarquía de norma suprema, pero aún duró muchos años la lucha de nuestro nuevo derecho para consolidarse.

Lentamente surgió nuestro Derecho Laboral cobrando fuerza y apoyado por autoridades internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Filadelfia, la Carta de la Organización de los Estados Americanos, entre otras, donde se afirma, que el trabajo no es una mercancía o artículo de comercio.

Es importante para los efectos de este capítulo, dirigir nuestros esfuerzos en determinar el concepto ya que una vez concretada esta labor conceptual nos permitirá ubicar al derecho del trabajo, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica.

Concepto.

Néstor de Buen propone una clasificación de definiciones del Derecho del Trabajo de las más conocidas de los maestros mexicanos, atendiendo a diferentes criterios:

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

- a) Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral
- b) Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral
- c) Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral
- d) Definiciones que atienden a la relación laboral, en sí misma

a) Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.

Para Trueba Urbina el "derecho de trabajo" es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.⁶²

Para Mario de la Cueva , "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social y el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital"⁶³

b) Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.

Para Alfred Hueck y H. C. Nipperdey el "Derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes"⁶⁴

⁶² Trueba. Urbina Alberto. Opus. cit. (pág. 135)

⁶³ De Buen L., Néstor. opus. cit. Tomo I (pág. 127)

⁶⁴ *Ibidem*.

De acuerdo con Walter Kaskel y Hermann Dersh es "el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas"⁶⁵

Giovanni Balella, lo define como "el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadoras, en cuanto tales".⁶⁶

Gallart Folch entiende por derecho del trabajo "el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y, además, otros aspectos de la vida de éstos últimos; pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores"⁶⁷

c) Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.

Quizá la más conocida es la de Rafael Caldera para quien el derecho del trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social *trabajo*, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él

⁶⁵ *Ibidem* (págs. 127 y 128)

⁶⁶ *Ibidem*. (pág. 128)

⁶⁷ *Ibidem*.

y con la colectividad en general. Como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”⁶⁸

Henri Capitant y Paul Cuhe dicen “que la legislación obrera tiene por objeto el contrato de trabajo”⁶⁹

Para Cesarino Junior, derecho del trabajo es “el conjunto de principios y leyes que consideran individualmente al empleado y al empleador, unidos en una relación contractual de trabajo”⁷⁰

Por último, para Pergolesi, el derecho del trabajo es aquel “que regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano”⁷¹

d) Definiciones que atienden a la relación laboral, en sí misma.

Hernainz Márquez concibe al derecho del trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen”⁷²

⁶⁸ *Ibidem.*

⁶⁹ *Ibidem.*

⁷⁰ *Ibidem.*

⁷¹ *Ibidem.*

⁷² *Ibidem.* (pág. 129)

Daniel Antokoletz señala que "puede definirse el Derecho del Trabajo como conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales, que regulan las relaciones del capital con el trabajo"⁷³

Juan M. Galli sostiene que es "el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada - retribuida de la actividad humana."⁷⁴

Para Pérez Botija es "el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo"⁷⁵

A continuación transcribiré las definiciones que Trueba Urbina propone en su obra, Nuevo Derecho del Trabajo.

Para Trueba Urbina, uno de los conceptos más antiguos "... es el del colega J, Jesús Castorena, quien define la disciplina en los términos siguientes: "Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas".⁷⁶

Entre los juslaboralistas no podemos dejar de mencionar a Sánchez Alvarado: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en

⁷³ *Ibidem.*

⁷⁴ *Ibidem.*

⁷⁵ *Ibidem.*

su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".⁷⁷

Así se expresa Cavazos Flores, presentando el derecho de trabajo como: "Un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo. Sin embargo, en la actualidad - agrega - podrá resultar no sólo inconveniente, sino quizá equivocado, sostener que el Derecho del Trabajo continúa siendo un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad"⁷⁸

Para Cabanellas: "...Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus

⁷⁶ Trueba. Urbina. *Opus cit.* (pág. 132)

⁷⁷ *Ibidem.* (pág. 134)

⁷⁸ *Ibidem.*

aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado con poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los *derechos* y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción..."⁷⁹

Por último, citaré la definición de Néstor de Buen: "... derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."⁸⁰

Definitivamente, la definición más completa es la del maestro Mario de la Cueva y la que a continuación citamos una vez más: "... *el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital ...*"⁸¹ Esta definición, toma como punto de partida para su elaboración, el fin perseguido por la Declaración de derechos sociales y de la Ley, que es precisamente la idea de la justicia social, que no es otra cosa, que la realización del trabajo en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador

⁷⁹ Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Edit. Heliasta Viamonue 1730, piso 1° Buenos Aires- República Argentina 21ª Edición. Revisada, Actualizada y Ampliada. Tomo III D-E (pág. 130)

⁸⁰ De Buen L., Néstor. opus cit. (pág. 131)

⁸¹ De La Cueva, Mario. opus cit. (pág. 85)

y su familia, pero también toma en cuenta la naturaleza del derecho de trabajo "... el derecho de trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso a la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para los trabajadores ... " ⁸²

Una vez definido nuestro Derecho del Trabajo, me daré a la tarea de delimitar el trabajo que regula nuestra disciplina.

Trabajo que regula.

Sobre el particular el maestro Néstor de Buen nos comenta "... No todo trabajo interesa ahora al derecho laboral. Así ocurre, por ejemplo, con el trabajo forzoso el cual será, en todo caso, materia que interese al derecho penal. Pero tampoco todo trabajo libre es objeto de la disciplina. En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de

⁸² *Ibidem.*

un salario..." y agrega "... este concepto de subordinación es uno de los fundamentales de la disciplina "...⁸³

Y agrega que la remuneración es nota definitoria de la relación laboral "... Cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral, v.gr.: cuando se presta un servicio por razones puramente altruistas. Pero es claro que debe de entenderse que no hay remuneración porque no debe de haberla, ya que en los casos en que el servicio se presta sin pago alguno, pero debiéndose éste, no solamente hay una relación jurídica laboral sino que, a mayor abundamiento, la mora en el pago puede acarrear para el empleador gravísimas responsabilidades..."⁸⁴

Mario de la Cueva dice: "... El elemento de subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial..." y agrega "... la Comisión compartía el pensamiento doctrinal que obligó a la Corte a cambiar su jurisprudencia, pero se vio colocada ante la necesaria selección de la palabra que convendría emplear en la ley. Se decidió por el término *subordinación*, ante todo para hacer a un lado los que figuraban en la Ley de 1931 y porque se le usaba corrientemente en escritos y alegatos. Pero efectuada la selección, tuvo que

⁸³ De Buen I., Néstor, opus cit. (pág. 16)

enfrentarse a la cuestión fundamental, que consiste en la determinación del significado del término. A ese fin, en la *Exposición de motivos* manifestó: ...⁸⁵

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.⁸⁶

De la Cueva comenta sobre la remuneración "... Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y de un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo..."⁸⁷

⁸⁴ *Ibidem*.

⁸⁵ De la Cueva, Mario. opus cit. (págs. 202 y 203)

⁸⁶ *Ibidem*. (pág. 203)

⁸⁷ *Ibidem*. (pág. 204)

Por último quisiera agregar que ya que el trabajo supone una actividad humana, ya que no se está considerando el trabajo realizado por una máquina o una bestia, tendrá que prestarse de forma personal, constituyendo esta última característica elemento indispensable en la relación de trabajo.

Se puede concluir que los elementos substanciales para que la actividad del hombre quede encuadrada en el Derecho del Trabajo son:

- Subordinación
- Remuneración
- Personal

Ahora procederé a analizar las características del Derecho del Trabajo.

Características del Derecho del Trabajo.

Trueba Urbina dice que la doctrina se ha esforzado por determinar la naturaleza de nuestro derecho del trabajo ubicándolo en el derecho público, en el privado o en el social, pero esta ubicación obedece simplemente a precisar la posición jurídica y no su naturaleza. Dice que si por naturaleza se entiende además de origen y conocimiento, principio, progreso y fin de las cosas también esencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123 es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo. Agrega que

"... La clasificación del derecho en público y privado ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el derecho del trabajo y de la previsión social que por su esencia revolucionaria no pertenecen a uno u otro, sino a una nueva rama del derecho: *el derecho social*, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja..."⁸⁸

Afirma Urbina que "... La verdadera naturaleza del derecho del trabajo no radica en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que originaron su nacimiento: la explotación inicua del trabajador y en su objetivo fundamental: reivindicar a la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho; constituyendo el primer intento para la supresión de las clases y dar paso al surgimiento esplendoroso de la república de trabajadores..."⁸⁹

Una vez comentadas las características esenciales del Derecho del Trabajo, según el maestro Trueba Urbina, procederé a enunciar sus características especiales.

⁸⁸ Trueba, Urbina. opus. cit. (pág. 116)

⁸⁹ *Ibidem*.

La primera gran característica de nuestro derecho del trabajo es que es **UN DERECHO DE CLASE** y expresamente de la clase trabajadora porque se tenía que defender al trabajador de la desigualdad en la que se encontraba frente a los derechos económicos de la burguesía. Esto fue resultado de un largo proceso, recordemos que en la época de la esclavitud era imposible la idea de un derecho del trabajo ya que el esclavo era considerado una cosa y que posteriormente durante la Edad Media, en el sistema feudal de la servidumbre tampoco pudo nacer el derecho del trabajo, porque la servidumbre era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, y que fue hasta la Revolución Francesa que la clase trabajadora adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad y dignidad en el trabajo y que este proceso de lucha culminó en América en la *Declaración de derechos sociales* de nuestra Constitución de 1917 y más tarde en Europa, en la Constitución de Weimar de 1919, donde el derecho del trabajo se presenta definitivamente como un derecho de la clase trabajadora frente a otra clase que es la empresarial.

El derecho de trabajo **ES UN MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES**, esto es, que se parte de la base de que las prestaciones señaladas tanto en el artículo 123 y en la ley reglamentaria son el punto de partida de un estatuto dinámico que tiende al logro constante de mejores condiciones y niveles de

existencia de los trabajadores, de tal forma que por abajo de estas prestaciones nada. Por arriba de ellas todo.

El derecho de trabajo **ES PROTECCIONISTA** ya que se le considera el estatuto protector de los trabajadores los cuales se considera se encuentran en desventaja con el patrón por sus necesidades.

El derecho de trabajo **ES IRRENUNCIABLE** esta característica se explica partiendo de la base de que el espíritu del legislador fue proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo, es decir, que es una forma de salvaguardar sus derechos de cualquier forma nulificando de pleno derecho las renunciaciones que éste haga valer (art. 5, frac. XIII L.F.T)

Nuestro derecho del trabajo **ES IMPERATIVO**, al respecto el maestro Mario de la Cueva dice: "... Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. De ahí que la doctrina más generalizada afirme que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coacción, toda vez que en una proporción elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la **intervención del poder coactivo del estado**. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de

convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad ...⁹⁰ El hecho de que nuestro derecho sea imperativo es que no puede delegarse al destinatario de la norma su observancia.

Una otra característica del derecho del trabajo es que es un **DERECHO REIVINDICATORIO DEL PROLETARIADO**, el principal defensor de esta característica es Trueba Urbina quien señala que el art. 123 constitucional persigue dos finalidades: la primera es la protección a los trabajadores, en general y al trabajo como factor de producción y la segunda finalidad se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto, de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano.

Sobre lo anterior, nosotros coincidimos con el maestro Lic. Sergio Tenopala Mendizábal, de quien tuve el honor de asistir a su cátedra, y quien opina que se hace un abuso del término reivindicación ya que reivindicar significa recuperar lo que pertenece a uno por derecho, es decir, que vuelve a estar

⁹⁰ De la Cueva, Mario. opus. cit. (pág. 99)

dentro del patrimonio algo que salió originalmente de él, en este orden de ideas, el salario nunca estuvo en manos del obrero.

Otra característica del derecho del trabajo es que es un **DERECHO ARMONIZADOR**.

El derecho del trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: individual (cuando lo ejercita un individuo como titular del derecho) y colectivo (cuando lo ejercita un grupo como titular del derecho), para el autor Baltazar Cavazos Flores, en su obra "El Derecho del Trabajo", considera al mismo, especialmente en su faceta de colectivo, un derecho armonizador refiriéndose por supuesto a las relaciones entre Capital y Trabajo, ambas fuerzas que deben conjugarse en beneficio de la colectividad. Al respecto el maestro Trueba Urbina comenta y hace una crítica en su obra.

"... Hay coincidencia en desvirtuar el espíritu y textos del artículo 123, como derecho revolucionario, para facilitar su convivencia con el régimen capitalista. Todavía más, llegan al paroxismo neocapitalista de pretender excepciones al inmovible principio *in dubio pro operario*, para casos de duda respecto a la forma de administración y dirección de las empresas, en perjuicio del trabajador. Esta idea la hace suya el Dr. Baltazar Cavazos Flores, como corolario de que el derecho laboral es norma de armonía, que precisa en los términos siguientes:

*"El derecho laboral, siendo social, continúa con sus características propias que hacen de él, un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no solo sociales, sino también económicas que como el Capital y el Trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad"...*⁹¹

Otra característica de nuestro derecho del trabajo, según Néstor de Buen y que cita en su obra "Derecho del Trabajo" es que es un **DERECHO NACIONAL**, esto es, que aunque el derecho laboral es Universal reviste una fisonomía propia de acuerdo en el lugar donde se aplique, luego entonces debe ser estudiado como un instrumento nacional.

Nuestro derecho del trabajo es un **DERECHO EXPANSIONISTA**, esto lo explica el maestro de la Cueva cuando nos dice "... La fuerza expansiva del derecho del trabajo lo llevó a enfrentarse a los dueños tradicionales de la energía humana de trabajo..." en otro momento agrega "...Hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva de derecho del trabajo es una cuestión de difícil respuesta, porque vivimos dentro de un sistema capitalista férreo y porque para destruir sus principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo..."⁹²

⁹¹ Trueba, Urbina. Opus cit (pág. 120)

⁹² De la Cueva, Mario. Opus. cit. (pág. 90 y 92)

Para el maestro Mario de la Cueva, la concepción contractualista, a la cual hicimos referencia al iniciar este capítulo, impidió la expansión del Derecho del Trabajo en sus inicios, pero la sustitución del contrato por la idea de la relación de trabajo facilitó para el futuro la expansión del mismo.

Para una mejor comprensión de lo anteriormente citado es importante definir lo que se entiende por contrato individual y relación individual de trabajo.

3.2 Contrato individual y relación individual de trabajo.

La importancia de determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral, ha sido tema que apasiona y preocupa constantemente a la doctrina y al legislador, entre otras cosas, para detener la práctica reiterada del patrón por tratar de disfrazar las relaciones laborales con la apariencia de relaciones de otra índole, es decir, simulando relaciones civiles o mercantiles, y así impedir la explotación de los trabajadores.

Existen dos teorías antagónicas sobre el origen de las relaciones individuales de trabajo: a) La de los Contractualistas donde se pone de relieve al contrato civil y con ello el acuerdo de voluntades como elemento indispensable para el nacimiento de la relación laboral. b) La de los

Relacionistas, quienes sostienen que puede existir la relación de trabajo aun si esta no deriva de un acuerdo de voluntades.

Pero veamos que opinan nuestros doctrinarios de la teoría de la autonomía de la relación de trabajo frente al contractualismo del derecho civil. Para el maestro Mario de la Cueva, definitivamente, a la relación de trabajo no le pueden ser aplicables las tesis civilistas del contrato "... el acto generador de la relación de trabajo no puede ser considerado exclusivamente contractual, a pesar de que la ley lo acepta en algunos casos, y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo. Las condiciones de la prestación, dentro de esta tesis, no derivarían de un acuerdo de voluntades, sino del estatuto imperativo que es el derecho del trabajo..."⁹³ Y define la Relación Individual de Trabajo como "... una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios

⁹³ *Ibidem.* (pág. 187)

internacionales, de los contratos colectivos y contratos - ley y de sus normas supletorias..."⁹⁴

Como vemos para el maestro Mario de la Cueva no importa que le dio origen a la prestación del servicio, ya que es precisamente ésta prestación de servicio el estatuto jurídico objetivo que crea la relación de trabajo.

Yo concuerdo con el maestro De la Cueva, en el hecho de que la relación de trabajo puede tener un origen no contractual además del hecho también de que no siempre existe, en rigor, una voluntad patronal de establecer dicha relación.

Néstor de Buen, comenta en su obra "Derecho del Trabajo" que a pesar de estar de acuerdo en la posibilidad del origen no contractual de la relación de trabajo, califica de exagerada la afirmación de la Cueva, en sostener que sólo aquéllos que no advierten la oposición, o desconocen la historia de las declaraciones de los derechos sociales o los que simpaticen con la subordinación del derecho laboral al civil, aún pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y de los contratos, sin embargo, desde nuestro punto de vista, consideremos. que exagerado o no, la intención única del maestro De la Cueva, es dejar sin lugar a dudas la autonomía del Derecho del trabajo ante el Derecho Civil

⁹⁴ Ibidem. (pág. 187)

y que el hecho de que nuestra misma ley señale que la relación de trabajo puede nacer de un contrato, no ha de tomarse esta situación como un retorno a la concepción contractualista del derecho civil.

Pero ¿qué postura adopta el legislador?

El artículo 20 de nuestra ley define a la relación de trabajo de la siguiente manera: "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".

En el segundo párrafo del artículo 20 de nuestra Ley se dice lo siguiente: "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".

De lo anterior se puede desprender que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren, mientras la prestación sea personal, subordinada y remunerada será contrato de trabajo.

El artículo 20, incluye las dos teorías y se puede concluir que no es lo mismo obligarse a prestar un servicio, pero en cuanto a las consecuencias de

derecho no hay diferencia entre el contrato y la relación de trabajo pues a ambas se les aplica un estatuto jurídico objetivo.

Dentro del nacimiento mismo de la relación de trabajo de un modo u otro existe, un acto jurídico porque es el hacer de las personas pero con la intención de que ese hacer produzca consecuencias legales. Pero ¿quiénes son estas personas? existe una clasificación de los sujetos de la relación de trabajo según su naturaleza y eso lo veremos en el siguiente inciso.

Clasificación de los sujetos según la naturaleza individual o colectiva de las relaciones de trabajo.

El derecho de trabajo establece una clasificación que tiene por base la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, es decir, las personas se diferencian ya sea que participen en relaciones individuales o colectivas, esto es, si entra únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que se trate del interés de la comunidad obrera. Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente, los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste, en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera. Es importante señalar que los sindicatos

pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrón, pero no obran como titulares de derechos; y pueden entrar en las relaciones individuales de trabajo si utilizan los servicios de un trabajador, pero en este caso actúan como patrones y no en ejercicio de sus funciones. Por último, los patrones concurren en los dos tipos de relaciones, pues son el otro elemento o sujeto sin el cual no es posible la vida de las relaciones jurídicas.

Del mismo artículo 20 de la ley podrían destacarse los elementos de las relaciones individuales de trabajo pero es indispensable precisarlos.

3.3 Trabajador y Patrón.

Los Elementos de la Relación de Trabajo.

a) Elementos subjetivos

- 1.- Trabajador
- 2.- Patrón

b) Elementos objetivos

- 1.- Prestación de un trabajo personal subordinado
- 2.- Pago de un salario

1. Trabajador.

Antes de transcribir lo que nuestra ley define como trabajador citaré algunas definiciones de los más destacados autores.

Sobre el trabajador, el maestro Mario de la Cueva comenta que: "...Las normas de la *Declaración de derechos sociales* reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término *trabajador*, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo..."⁹⁵

Agrega el maestro de la Cueva que el hombre - trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral y que sobre la base de esta consideración "... la Ley clausuró un debate que sostuvo nuestra doctrina en torno a una extranjera, acerca de las personas jurídicas como sujetos de una prestación de trabajo. La ley de 1931 no resolvió la duda, pues su art. tercero decía que "trabajador es toda *persona* que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"; de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser *trabajadores*

⁹⁵ *Ibidem.* (pág. 152)

cuando celebraban el llamado *contrato de equipo*, esto es, la Ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio, la Ley nueva en su art. octavo que "trabajador es *la persona física* que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado", cambio que implica que únicamente la persona física, esto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedará al margen de la ley ... " ⁹⁶

Al respecto el maestro Cabanellas dice que "... trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquéllas. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta - en el caso - de una asociación profesional de trabajadores - no pueda contratar la ejecución de una obra; si no que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras personas, físicas en el caso, que efectivamente realizarán la prestación..." ⁹⁷

⁹⁶ *Ibidem.* (pág. 153)

⁹⁷ Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte 1730, piso 1º Buenos Aires Argentina. 21ª Edición Revisada, Actualizada y Ampliada. Tomo VIII T-Z (pág. 123)

Nuestra Ley Laboral, en su artículo 8º, define al trabajador en los siguientes términos:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado".

Como vemos nuestra ley define al trabajador como una persona física, pero como no todas las personas físicas son trabajadores, entonces nuestra ley le agrega las características de personal y subordinado. Esta definición está incompleta porque le falta la característica de remuneración.

"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"⁹⁸

Clases de trabajadores.

La siguiente clasificación obedece a la realizada en la cátedra de Derecho Laboral, impartida por el Maestro Sergio Tenopala Mendizábal, basándose en las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo.

a) Desde el punto de vista de su *naturaleza*:

- de confianza y
- materiales

⁹⁸ Ley Federal del Trabajo. Editorial Alco, S. A. 1ª edición. Enero 1994 (pág. 19)

Esta es la primera clasificación con su correspondiente problemática: ¿Cómo determinamos quienes son los trabajadores de confianza?

La ley de 1931 empleó el término *trabajador y empleado de confianza* generando confusiones ya que no contenía ni definición ni concepto alguno que permitiera determinar exactamente que debería entenderse por *empleado de confianza*, lo que fue substituido en la nueva Ley por el término *trabajador de confianza* partiendo del principio de que no existen dos categorías de personas: *trabajadores y empleados*, sino una sola.

El artículo 9º de la ley vigente dice textualmente: "Art. 9º. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Del texto del artículo noveno, segundo párrafo, se desprenden dos cuestionamientos fundamentales: ¿qué debe entenderse por "cuando tengan carácter general" y qué, por "trabajos personales del patrón?"

Fue el maestro Mario de la Cueva quien determinó que se considerara "generales" cuando tuvieran que ver con la administración, la buena marcha y la existencia misma de la empresa. "... en la necesaria jerarquía de los

puestos, casi todos los trabajadores ejercen una cierta dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, lo que era aprovechado por las empresas para sostener que un gran número de ellos tenían que ser considerados trabajadores de confianza. Esta posición, que implicaba una destrucción parcial de los principios fundamentales del Artículo 123, hizo que la Comisión precisara que esas funciones serían consideradas de confianza *cuando tuvieran carácter general*. Para determinar el significado de ese término, *carácter general*, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza *constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la Exposición de motivos: la función debe referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de Loaysa y Manuel, quiere decir, cuando se trata de funciones que se realizan en substitución del patrono...*⁹⁹

El segundo concepto: "trabajos personales del patrón" son más sencillos de definir pues se trata simplemente "... de los trabajos que realizan sus

⁹⁹ De la Cueva, Mario. opus cit. (págs. 158 y 159)

inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos empresariales..."¹⁰⁰

Sobre este segundo concepto el Maestro Mario de la Cueva señala "... Acerca de la situación segunda diremos que posee también un sentido restringido, pero creemos se le ha de entender con cierta flexibilidad: son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas."¹⁰¹

Artículo 11. "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Mario de la Cueva señala sobre este punto que el concepto que sirve de base al artículo 11 de la Ley, es el mismo que se hallaba en la Ley de 1931, y que únicamente se cambió la redacción, a fin de ponerla en armonía con la nueva legislación y que "... por otra parte, y la interpretación nació dentro de la vigencia de la Ley anterior, el concepto de representante del patrono no coincide con el de mandatario jurídico. El art. 11 previene que "los

¹⁰⁰ De Buen L., Néstor. opus cit. (pág. 446)

directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrono; la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, la que habría sido innecesaria, pues el derecho privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, o expresado en otros términos: el art. 11 rompió una vez más los principios del derecho civil, dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo..."¹⁰²

De lo anterior se desprende que los trabajadores de confianza que representan al patrón son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales que se contemplan en el Título Sexto, de nuestra ley de los artículos 181 a 186.

Efectivamente los representantes del patrón no podrán sindicalizarse ya que se les considera patronos desde el punto de vista formal. Pero el resto de los *trabajadores de confianza, es decir, aquellos que no representen al patrón, esos si se pueden sindicalizar.*

¹⁰¹ De la Cueva, Mario. *opus cit.* (pág. 159)

b) Desde el punto de vista de la *duración del servicio*.

- Base o planta

Definitivos o

permanentes

- Temporada

Ambos se les considera definitivos o permanentes. Los **de base o planta** son aquellos que son requeridos permanentemente por el patrón para el logro de los objetivos de la empresa. Los **de temporada** son aquellos que trabajan en épocas fijas del año que se les considera permanentes porque siempre van en estas épocas.

- accidentales

Eventuales o

temporales

- suplentes

- intermitentes

¹⁰² *Ibidem.*

Se les considera eventuales o temporales y son aquellos que prestan sus servicios en actividades ajenas a la empresa o en actividades que son propias de la actividad normal de la empresa en forma temporal y por *razones especiales o accidentales*.

Los **accidentales** son aquellos que llegaron a la empresa de forma accidental y no regresan a ella. Los **suplentes** son aquellos que sin ser de base laboran continuamente en la empresa, es decir, que si tiene que ver con la actividad o flujo normal de la empresa. Los **intermitentes** son aquellos cuya labor se caracteriza por la eventualidad, más la prestación a intervalos desiguales. La situación típica del trabajo intermitente corresponde al estibador o cargador de puerto.

2. Patrón

A continuación señalaré algunas aportaciones de la doctrina extranjera sobre la definición de patrón.

Juan D. Pozzo: "el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".¹⁰³

¹⁰³ De Bucu L., Néstor. opus cit. (pág. 452)

En esta definición si se encuentran contenidos los tres elementos que distinguen al trabajo: personal, subordinado y remunerado.

Krotoschin: "es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".¹⁰⁴

Manuel Alonso García: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".¹⁰⁵

Madrid: "patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas"¹⁰⁶

Guide: "se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción -tierra o capital- demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado".¹⁰⁷

Nuestra Ley Federal de trabajo define en su artículo 10º al patrón en los siguientes términos: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

¹⁰⁴ *Ibidem.*

¹⁰⁵ *Ibidem.*

¹⁰⁶ *Ibidem.*

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

A la definición contenida en el artículo citado, primer párrafo, podría hacérsele una observación y es que contiene únicamente uno de los tres elementos objetivos de la relación de trabajo que es el de "personal" y omite los elementos de "subordinación" y "remuneración", esto hace que la definición, aunque correcta, no pueda considerársele completa.

En cuanto al segundo párrafo es importante señalar que la propia ley establece la excepción a la característica de "personal" en la relación de trabajo, ya que si los trabajadores por costumbre o necesidad ocupan los servicios de otros trabajadores, el que es patrón del trabajador principal, lo será de los demás, es decir, ya no se prestó el servicio de forma personal, de todos modos la responsabilidad del patrón con los trabajadores es la misma.

A lo largo de la historia hemos visto repetidas veces como el patrón ha tratado de eludir sus responsabilidades siempre que puede. Conociendo esta situación la Ley Federal de Trabajo regula en sus artículos 12, 13, 14, y 15 la figura del intermediario que obliga de igual forma al patrón con los

¹⁰⁷ *Ibidem.*

trabajadores aún y cuando él no actúe de forma directa sino a través de representantes o intermediarios.

Concepto de intermediario.

Mario de la Cueva comenta en su ya citada obra que la intermediación ha sido una de las actividades más inobles de la historia, "... porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir, que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía..."¹⁰⁸

Agrega que la Comisión estudió la conveniencia de suprimir la figura, pero temió, que por falta de reglamentación, los intermediarios se ostentaran en un futuro como patronos a fin de liberar a los empresarios beneficiarios.¹⁰⁹

Nuestra ley en su artículo 12 define al intermediario de la siguiente manera:

Art. 12 "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."

Art. 14 "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

¹⁰⁸ *Ibidem* (pág. 160)

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores."

Art. 13 "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos como elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

Art. 15. "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para la otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observará las normas siguientes: "

¹⁰⁹ Ibidem.

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

Hay una disposición de nuestra ley que dice que la relación de trabajo se presume entre quien da y quien recibe el servicio, entonces el intermediario es un simple recadero pues jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo, simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos si nazca una relación laboral. Pero tratándose de empresas la cosa cambia y así lo establece nuestra ley en el ya citado artículo 13.

En otras palabras, si nosotros tenemos más de una empresa y todas disponen de elementos o recursos propios suficientes, responderá cada una de sus propias obligaciones, pero cuando no se registren estas condiciones, se pensó en la necesidad de establecer la responsabilidad solidaria de la empresa principal con la subsidiaria.

Patrón sustituto.

El patrón siempre ha tratado de eludir responsabilidades como la atención médica o el caso de las indemnizaciones, anteriormente el patrón original de una empresa vendía su negocio a otro, éste último le desconocía a los empleados más viejos de la empresa ciertas indemnizaciones, argumentando que para él no habían trabajado tanto tiempo, y para evitar éste tipo de violaciones por parte del patrón el legislador creó la figura del patrón sustituto previéndose con esta figura el cambio de propietario de cualquier empresa, de esta forma, el patrón sustituto y el patrón sustituido son solidariamente responsables por un término expreso.

Esta figura la contempla el art. 41 de La Le Federal de Trabajo que a la letra dice:

"La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores."

En la figura de patrón sustituto se requiere de tres requisitos:

- I.- Translación de propiedad de la empresa de su sucursal o de una sucursal o departamento independiente.
- II.- Responsabilidad solidaria temporal (seis meses).
- III.- Aviso a los trabajadores o al sindicato cuando exista.

Esto es, que, para que exista o se reconozca la sustitución de patrón, es requisito indispensable, que una negociación, (entenderemos por negociación una unidad económica- jurídica), se trasmita de una persona a otra de tal forma, que pase a ser dicha negociación, el patrimonio o parte del patrimonio, de la otra persona, sin este requisito no podemos hablar de una verdadera sustitución.

El que adquiere, lo hace con todas las cargas de la empresa, es decir, con todas las obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución, además esta responsabilidad

solidaria es de seis meses, pero hay que avisar al sindicato de trabajadores, si no hay aviso, no corre tiempo.

Una vez que definido los elementos subjetivos de la relación de trabajo es muy importante conocer cuáles son las condiciones en las que ambos llevan a cabo dicha relación.

3.4 Condiciones de Trabajo.

Definición.

La definición de condiciones de trabajo que citaré a continuación me parece la más completa y pertenece al maestro Mario de la Cueva.

Entenderemos por condiciones de trabajo "... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo..."¹¹⁰

Y agrega Mario de la Cueva, sobre las condiciones de trabajo que "... son la parte esencial del derecho de trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso. Si se indaga

¹¹⁰ De la Cueva, Mario. opus cit. (pág. 266)

acerca de sus fuentes y de sus fines, se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura ... ¹¹¹

Sobre las condiciones de trabajo el artículo 56° y 57° de nuestra Ley textualmente dice:

Art. 56°. "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Art. 57°. "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

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

¹¹¹ *Ibidem.*

Sobre la modificación de las condiciones de trabajo que contempla el artículo 57° de nuestra Ley, Mario de la Cueva hace las siguientes observaciones.

"... El derecho de trabajo está en evolución permanente, en una transformación que sirve los fines del estatuto: *el mejoramiento constante de los niveles de vida del trabajador*, por lo tanto, las condiciones de trabajo no sólo pueden, sino deben superarse permanentemente para beneficio de los hombres, porque siempre crecerán las necesidades y las aspiraciones humanas..."¹¹² Y agrega, "... Pero la cuestión que tenemos que plantear ahora es justamente la opuesta, queremos decir: ¿pueden modificarse las condiciones de trabajo con perjuicio del trabajador? La Comisión deseaba contestar que no, pero se agolparon frente a sus ojos las crisis permanentes del mundo capitalista y tuvo que escuchar los dichos de la empresa privada que expresaban que no siempre podría sobrevivir con un costo elevado de la mano de obra, y si bien se dio cuenta que entraba en contradicción con la idea pura del derecho del trabajo, aceptó la posibilidad de la modificación, en la inteligencia, claro está, de que el abatimiento de las condiciones de trabajo no podrá ir más allá de los límites reconocidos en la Declaración de derechos y en la Ley: la primera posibilidad ocurre mediante la modificación

¹¹² Ibidem (pág. 269)

de los contratos colectivos acordada por la Junta de Conciliación y Arbitraje; la segunda se ofrece en la modificación de las condiciones de la relación individual de trabajo, de conformidad con el párrafo segundo del citado artículo 57: "El patrono podrá solicitar la modificación (ante la Junta de Conciliación y Arbitraje), cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen"...¹¹³

Y más adelante comenta "... El problema es aún más hondo, pues llega al corazón mismo del derecho del trabajo: ¿puede pactar el trabajador con el patrono el abatimiento de las condiciones de trabajo? ¿puede aceptar la reducción de sus salarios? La respuesta nos dice que *el convenio en que se pacte la reducción es nulo*, de conformidad con el art. quinto, *por lo que no impide el goce y el ejercicio de los derechos*. Dentro de la concepción contractualista de 1931, la solución pudo ser distinta, pero la idea de la relación de trabajo como una relación jurídica objetiva creadora de un haz de derechos del trabajador de los que no puede despojarse, porque son esenciales para la conservación de la dignidad humana y de los que no puede ser despojado por las maniobras de quien económicamente es más fuerte, impone el principio de que el abatimiento de las condiciones de vida

¹¹³ *Ibidem.* (págs. 269 y 279)

de los trabajadores sólo podrá realizarse en las hipótesis y previo el cumplimiento de los requisitos señalados en la Ley..."¹¹⁴

Para concluir podemos decir que, si bien, en el segundo párrafo del artículo 57º de nuestra ley se permite la modificación por parte del patrón a las condiciones de trabajo, esta existirá como consecuencia de la modificación colectiva prevista específicamente en el art. 426 de la Ley Federal del Trabajo que la autoriza cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, es posible acordar una modificación de las condiciones individuales, por la vía del convenio, pero la validez de esta solución dependerá de su aprobación por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la que ha su vez estaría condicionada por el hecho de que la modificación no implique una renuncia de los derechos de los trabajadores.

Para efectos de lo anterior transcribiré el texto de artículo 33 de nuestra ley.

art. 33. - "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé".

¹¹⁴ *Ibidem.* (pág. 279)

"Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

Las condiciones de trabajo, se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral. Siguiendo el orden de la ley, podemos mencionar los siguientes: jornada, salarios, capacitación y adiestramiento, derechos habitacionales, derechos derivados de la antigüedad, la protección a las invenciones de los trabajadores y participación en utilidades de las empresas.

Para los efectos del presente trabajo sólo profundizaré en las condiciones de trabajo que considero están en mayor relación con el tema a tratar.

- a) Jornada, descansos, días obligatorios y vacaciones.
- b) Salario.

Jornada.

Entendemos por jornada de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 58ª de nuestra ley que: "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo"

El maestro Néstor de Buen comenta en su obra "Derecho del Trabajo" que "... El concepto legal, que hacemos nuestro, implica una ruptura, en favor de los trabajadores, de la idea expuesta en la Conferencia de Washington (1919) en el sentido de que la jornada habría de medirse en función del trabajo efectivamente realizado. Este criterio traía consigo la idea de que un trabajador podría "deber" una parte de su jornada, si no la cumplía íntegramente por razones ajenas a él..."¹¹⁵

Sobre el particular Mario de la Cueva señala que "... La Comisión adoptó una solución plenamente nueva, resultado de una confrontación de la idea de la justicia social y de las razones que condujeron al Constituyente a la limitación de la jornada, con los requerimientos de un trabajo cada vez más técnico y agobiador y de una vida social que crece de día en día en complejidad. La nueva solución consiste en la substitución del *principio de trabajo efectivo* por el *principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono*.

La nueva tesis fue objeto de una larga discusión: en el memorándum inicial de los abogados representantes de los empresarios, se insistió en el *principio del trabajo efectivo* y se propuso que el art. 58 dijera que "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio". La

¹¹⁵ De Buen L., Néstor. opus cit. Tomo II (pág. 141)

Comisión sostuvo su pensamiento, porque es la traducción de la idea nueva del derecho del trabajo y de sus principios, y ofreció la redacción siguiente, misma que se adoptó definitivamente en la Ley nueva: *jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo...* ¹¹⁶

A pesar de que la redacción del artículo 58º de nuestra Ley es bastante clara, trae consigo, sin embargo, algunos problemas colaterales a tratar a continuación.

A partir de dónde se inicia la jornada.

Sobre este tema el maestro Néstor de Buen comenta: "... Así en los casos en que el patrón proporciona servicio de transporte a los trabajadores podría entenderse que la jornada se inicia a partir del momento en que se comienza el traslado. En nuestro concepto no se puede alcanzar una sola conclusión. Es necesario contemplar cada caso particular. Así, si el transporte se presta a partir de un campamento (v. gr., en trabajos en caminos) para llegar a un punto en que se inicia la labor, la jornada se computará, por lo menos desde que se inicia el viaje. Por el contrario, en los casos de industrias alejadas de los centros de población a los trabajadores el acceso al lugar de trabajo o el

¹¹⁶ De la Cueva, Mario. opus cit. (pág. 274)

regreso a su domicilio, la jornada se inicia y terminará a pie de fábrica y no al iniciarse o concluirse el transporte..."¹¹⁷

La Suprema Corte de Justicia ha establecido que la jornada empieza cuando el trabajador checa. En caso de que se tratara de un centro de trabajo muy grande se checará en donde se coloque el reloj y después se hará el recorrido hasta el lugar de trabajo.

Por varias e importantes razones, que a continuación comentaremos, nuestra Ley consideró de vital importancia limitar la jornada de trabajo.

La necesidad de limitar la jornada.

Art. 59 "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente".

La delimitación de la jornada tiene por objeto permitir al trabajador el descanso y el entretenimiento humanamente necesarios. Fueron muchas y muy fuertes las razones con apoyo en los resultados de cantidad de

¹¹⁷ De Buen L., Néstor. opus cit. Tomo II (págs. 141 y 142)

investigaciones practicadas de índole biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada.

Mario de la Cueva sobre el particular comenta "... En la historia de nuestro derecho del trabajo, la Declaración de derechos de 1917 resolvió definitivamente el problema en sus fracciones primera y segunda: *la duración de la jornada máxima será de ocho horas en el día y de siete en la noche*. Ahí brilla en plenitud la tesis de que el Artículo 123 es únicamente el mínimo de beneficios que debe respetarse en las relaciones de trabajo: la norma no habla de *jornada obligatoria de ocho horas*, ni siquiera de *jornada de ocho horas*, sino de *jornada máxima*, por lo que nada impide que la Ley o los contratos y sentencias colectivos establezcan jornadas más reducidas. El art. 59 de la Ley nueva confirmó esta interpretación, pues dice que "el trabajador y el patrono fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales..."¹¹⁸

Cabanellas comenta en su obra que la implantación de la jornada de 8 horas ha repercutido de manera tan beneficiosa sobre la salud de los trabajadores, que estadísticas norteamericanas han demostrado que, por efecto de esa

¹¹⁸ De la Cueva, Mario. opus cit. (pág. 272)

medida, la duración media de la vida de los trabajadores ha aumentado en 15 años.¹¹⁹

Agrega que en el aspecto fisiológico, el trabajo continuado "... produce lo que los franceses denominan *surmenage*, voz que -aún difundida- posee múltiples y perfectas traducciones en nuestro idioma: agobio, agotamiento o cansancio acumulado, extenuación, fatiga o decaimiento que todo esfuerzo prolongado en demasía termina por provocar en el individuo. Cuando la jornada laboral es excesiva, el número de accidentes de trabajo aumenta, como su secuela de enfermedades profesionales; el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae y, quebrantada su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento hace presa de él. La fatiga y la extenuación provocan otros males cuyas consecuencias influyen tanto en la persona física del trabajador como en sus condiciones morales..."¹²⁰

Logro importante, sin duda, ha constituido el establecer una jornada máxima general que suele fijarse en ocho horas diariamente. Sin embargo, veremos a continuación como esta jornada suele alterarse en forma circunstancial.

Clasificación de las jornadas.

¹¹⁹ Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte 1730, piso 1º Buenos Aires Argentina. 21ª Edición Revisada, Actualizada y Ampliada. Tomo V. J-O (pág. 10)

Jornada diurna.- Es la comprendida entre las seis y las 20 horas (art. 60).

El máximo legal de duración es de ocho horas (art.61).

Jornada nocturna.- (art. 60 y 61) Esta jornada es de siete horas y comprende entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta.- (art. 60 y 61) Esta jornada tiene una duración de siete horas y media y comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media de lo contrario se reputará jornada nocturna.

Jornada continua.- (art. 63) Es aquella donde se establece por lo menos media hora de descanso al trabajador.

Sobre lo anterior Néstor de Buen comenta: "... Continuo no significa aquí interrumpido, ya que el trabajador tendría derecho a un descanso de media hora, por lo menos..." y agrega "... el descanso de media hora se aplica solo en la jornada continua. En cambio el tiempo de reposo y comida previsto en el art. 64 presume una jornada discontinua..."¹²¹

Jornada discontinua.- Es aquella en la que el horario de la jornada se interrumpe con el objeto de que los trabajadores salgan del centro de trabajo a tomar sus alimentos. Implica dos momentos diferentes de iniciación de

¹²⁰ Ibidem.

¹²¹ De Buen L., Néstor. opus cit. Tomo II (págs. 148 y 149)

jornada. Normalmente se les dan de una dos horas. El problema de esta jornada es que la propia ley en su artículo 64 establece que si el trabajador no puede salir del centro de trabajo el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo, es decir, tiempo extra.

Jornada emergente.- (art. 65) Es aquella jornada que surge ante un riesgo inminente en que peligre ya sea la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón así como la existencia misma de la empresa, estos deben por ley prolongar sus labores hasta que el riesgo desaparezca. Esta no debe confundirse con la extraordinaria pues esta es una jornada de riesgo no de producción.

Jornada inhumana.- Es la fijada por el trabajador y el patrono y la consignada en los contratos colectivos, igual o menor que la jornada máxima, si es notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Jornada extraordinaria.- (art. 66) Es aquella que se considera siempre prolongación de la jornada normal y siempre por necesidades especiales del patrón. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Jornada legal.- Es aquella que se encuentra establecida en la Constitución. Jornada diurna, nocturna y mixta.

Jornada reducida.- (art. 177) Es aquella que comprende seis horas de trabajo por una hora de descanso y se refiere a los menores de dieciséis años.

Jornada ilimitada.- (art. 333) Es aquella a la que se hace referencia a los trabajadores domésticos. La ley solo exige que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche.

Otra de las condiciones de trabajo, cuya finalidad es defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas que a continuación estudiaremos es el descanso y las vacaciones.

Descansos.

Néstor de Buen, en su obra, *Derecho del Trabajo*, cita a Manuel Olea quién a su vez define el descanso semanal como "el ininterrumpido de un día a la semana". Tiene, según Olea, un origen básicamente religioso apareciendo reiteradamente en el Antiguo Testamento y pasa posteriormente al cristianismo donde se transforma en un día de celebración. Agrega que

pareciera ahora desvinculado totalmente del motivo religioso, sin embargo, conserva en lo sustancial, un sentido bíblico.¹²²

La ley contempla dos tipos de descanso, el descanso *semanal* y el descanso *obligatorio*.

Mario de la Cueva señala que la fracción cuarta de la Declaración de derechos sociales dice "por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso, cuando menos".¹²³

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice del descanso en su artículo 69° lo siguiente:

Art. 69. "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Finalidades del descanso.

Primera finalidad. Es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario.

Segunda finalidad. Es de carácter familiar, porque permite la convivencia en el hogar.

¹²² Ibidem. (pág. 160)

¹²³ De la Cueva, Mario. opus cit. (pág. 286)

Tercera finalidad. Es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse algún espectáculo o dedicarse a la lectura.¹²⁴

Néstor de Buen comenta sobre el tema que tratamos que "... La razón de ser del descanso semanal es, por otra parte, evidente. Si bien es cierto que el descanso diario, después de una jornada ordinaria de trabajo, permite razonablemente reponer energías, sin embargo, mantiene al trabajador bajo la tensión que deriva de la obligación ineludible de volver al trabajo al día siguiente. Con el descanso semanal se rompe esa tensión ante la perspectiva de que, al menos por un día el trabajador pueda, lícitamente, decidir respecto de su actividad o de su inactividad..."¹²⁵

El salario del día de descanso.

La norma constitucional que creó el descanso semanal no determina que deba ser remunerado; tampoco la Ley Federal del Trabajo de 1931 definió esta situación. "... Correspondió a una Iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas en el año de 1935 el que se adicionara el primer párrafo del art. 78, que se limitaba a reproducir el texto constitucional, con la indicación de

¹²⁴ *Ibidem*

¹²⁵ De Buen L., Néstor. opus cit. Tomo II (págs. 160 y 161)

que el descanso llevaría implícito el pago del salario íntegro..."¹²⁶ Como ya vimos anteriormente la ley actual reprodujo textualmente el texto adicionado del art. 78 de la anterior.

Néstor de Buen, comenta que el problema fundamental es esta materia "... es determinar el salario correspondiente al séptimo día. En realidad si se tratara de un salario por jornada se resuelve fácilmente considerando que la sexta parte del salario ordinario semanal es lo que debe pagarse el séptimo día. Si el salario se fija por mes, con tal de que no sea inferior al mínimo legal o profesional, los séptimos días se entenderán incluidos en la cuota mensual. Esta misma regla resulta aplicable a los descansos obligatorios y convencionales. Por último, en los casos de salario variable (destajo o comisión), debe de adicionarse el efectivamente devengado en la semana, sin incluir el salario extraordinario, con una sexta parte..." Y agrega "... En realidad cuando se trata de salario variable, por regla general se calcula el precio de la unidad de obra o el importe de la comisión de tal manera que incluya la parte proporcional del séptimo día..."¹²⁷

A continuación citaré el artículo 72 de la nueva Ley donde se contempla la parte proporcional del salario de los días de descanso.

¹²⁶ *Ibidem.* (pág. 161)

¹²⁷ *Ibidem.*

Art. 72. "Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón".

El trabajador no está obligado a trabajar en sus días de descanso esta prohibición es expresa y la encontramos en el artículo 73 de nuestra ley que a la letra dice:

Art. 73. "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado".

Prima dominical.

La Comisión consideró que siendo el domingo el día de descanso en todas las escuelas del país, el trabajador que laborara en ese día, perdía la oportunidad de convivir con su familia, pérdida que requería de una compensación y ésta siempre es en dinero y así surge la *prima dominical*, que es contemplada en el artículo 71 de nuestra ley que a la letra dice:

Art. 71. " En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea en domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo ".

Descanso obligatorio.

Este descanso es distinto al semanal en tanto que el primero tiene como objetivo primordial reparar el desgaste de energías, el segundo se propone permitir a los trabajadores el conmemorar determinados acontecimientos considerados de orden nacional o para la clase trabajadora.

Nuestra Le Federal del Trabajo nos dice en su artículo 74 que son días de descanso obligatorio:

1. - El 1º de Enero
2. - El 5 de Febrero
3. - El 21 de Marzo
4. - El 1º de Mayo
5. - El 16 de Septiembre
6. - El 20 de Noviembre

7. - El 1º de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
8. - El 25 de Diciembre
9. - El que determinen las Leyes Federales y locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los días de descanso obligatorio, si es que se labora, se pagarán tres salarios, es decir, igual que cuando se labora en descanso semanal, la diferencia entre la conceptualización administrativa de día de descanso obligatorio y semanal es que en los días de descanso obligatorio si tienen obligación de trabajar los trabajadores cuando lo requiera el patrón. Los patrones y trabajadores determinarán el número de trabajadores que deberán prestar su servicio. En caso de que no se llegue a un convenio resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje esta situación está contemplada en el artículo 75 de nuestra Ley.

Vacaciones.

Como complemento de los descansos se establecen también por ley las vacaciones para los trabajadores.

Las vacaciones constituyen para el patrón una obligación y para el trabajador un derecho.

Las vacaciones son, para decirlo así, "... Una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad de intensificar su vida familiar y social, y hace posible un abreve excursión que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión, situaciones que tuvo a la vista la Comisión..."¹²⁸

Cabanellas apunta en su obra que "... la cesación o suspensión del trabajo durante un plazo mínimo de una semanal se entiende como vacaciones para los que prestan servicios bajo dependencia ajena. La consecución de las vacaciones remuneradas, porque las concedidas sin retribución no son apetecidas por los trabajadores, que han de procurar su sustento diario, ha sido una de las conquistas sociales más regateadas..."¹²⁹

¹²⁸ De la Cueva, Mario. opus cit. (pág. 290)

¹²⁹ Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte 1730, piso 1º Buenos Aires Argentina. 21ª Edición Revisada, Actualizada y Ampliada. Tomo VIII. T-Z (pág. 296)

La duración del periodo de vacaciones.

Nuestra ley tomó como base el principio adoptado por la Organización Internacional de Trabajo de que las vacaciones deben aumentar con los años de servicios. El art. 76 dice: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios".

Sin embargo, en el año de 1996 se dictó jurisprudencia, dando solución a una vieja divergencia que consistía en que una parte afirmaba que a los trabajadores de cinco a nueve años de servicios les correspondían 14 días de vacaciones, la otra sostenía que el trabajador con cuatro a ocho años de antigüedad sólo tenía derecho a 12 días, y sería hasta el periodo que va de los nueve a los trece años de antigüedad que el trabajador debía gozar de 14 días de vacaciones.

Pues bien, la autoridad de amparo se inclinó finalmente por el siguiente criterio:

Vacaciones.

Regla para Cómputo.

De conformidad con el art. 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor de cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, será acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por lo que una vez que el trabajador cumple cinco años de servicio operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al decimocuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

VACACIONES			
PRIMER CRITERIO		SEGUNDO CRITERIO	
AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES	AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES
1	6	1	6
2	8	2	8
3	10	3	10
4 a 8	12	4	12
9 a 13	14	5 a 9	14
14 a 18	16	10 a 14	16
19 a 23	18	15 a 19	18
24 a 28	20	20 a 24	20
29 a 33	22	25 a 29	22
		30 a 34	24

En el artículo 77 se resuelve el debatido problema de los trabajadores de temporada y de los que prestan trabajo discontinuo quedando así:

Art. 77. "Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año".

Según el artículo 78, los trabajadores deben disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración. En el artículo 79 de nuestra ley claramente se establece dicha prohibición, con la excepción de que si la relación de trabajo concluye antes de que se cumpla

el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional.

Prima vacacional.

En el período de vacaciones, los trabajadores perciben su salario, de la misma manera que en los días de descanso. "...En la exposición de motivos de la ley se señala que la finalidad de la prima de vacaciones es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso ..."130

El artículo correspondiente a la prima vacacional es el 80 de nuestra ley que a la letra dice:

Art. 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

El artículo 81 de la Ley "... contiene dos principios que se consideraron indispensables y suficientes: en su primera parte, disposición que no existía en la Ley vieja, declara que los trabajadores tienen derecho a disfrutar las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año trabajado. El segundo principio, que sí procede de la legislación anterior,

¹³⁰ De Buen L., Néstor, Opus cit. Tomo II 8pág. 171)

previene que el patrono debe entregar al trabajador una constancia de la fecha de disfrute de sus vacaciones..."¹³¹

Art. 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patronos entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Otra de las condiciones de trabajo fundamentales es la relativa al salario.

b) Salario.

El artículo 82 de nuestra Ley Federal del Trabajo define al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Para entender mejor el concepto del salario, procederemos a comentar sus características fundamentales así como en los artículos en que están contenidas.

¹³¹ De la Cueva, Mario. Opus cit. (pág.291)

Atributos del salario.

1. - El salario debe ser *remunerador*. Esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado y proporcional a la importancia del servicio prestado. (art. 85)
2. - No puede ser inferior al *mínimo*. No puede pactarse un salario inferior al mínimo.
3. - Debe ser *suficiente*. Esto es, que le alcance para el sustento de su familia, cubrir sus necesidades familiares, culturales y espirituales.
4. - Debe ser *determinado o determinable*. Significa que el trabajador debe de saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido. (arts., 82 y 83). En ocasiones la determinación es precisa, por ejemplo, cuando se fija por tiempo, o a precio alzado. En otras es variable, por ejemplo, cuando se pacta por unidad de obra (destajo) o por comisión.
5. - Debe cubrirse *periódicamente*. El salario debe cubrirse en períodos específicos: semanal o quincenalmente. Esta regla, sin embargo, admite ciertas modalidades.
6. - Debe ser pagado *en efectivo*. El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal y se **prohíbe** hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

7. - El salario en especie debe ser *apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo*. Art. 102 "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

8. - Es una *contraprestación*. El salario y la prestación del servicio desempeñan una función causal recíproca.

CAPÍTULO CUARTO

TRABAJOS ESPECIALES

Comentario preliminar.

El legislador se dio cuenta que hay una serie de trabajos que por su propia naturaleza o por la forma de su desempeño presentan características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento. De ello resulta que pueda hablarse de un *derecho común de trabajo* y de un *derecho especial de trabajo*.

4.1 Derecho común del trabajo.

El derecho de trabajo tiende cada vez más a considerar, por separado, ciertas actividades que exigen de un estatuto especial.

Tenemos entonces que los trabajos especiales se regirán por las normas especiales contenidas en los diferentes títulos de la Ley Federal de Trabajo, y por las generales, en cuanto no las contraríen, así lo dispone el artículo 181 de nuestra ley.

Sobre la base de lo anterior se entiende que existe "derecho común de trabajo" y un "derecho especial de trabajo".

Es objeto de discusión en la doctrina, si los trabajos especiales rompen o no con los principios generales del derecho de trabajo común.

Para Mario De la Cueva, los principios generales se conservan intocados, si acaso, únicamente se lleva a cabo una adaptación de las normas a las nuevas realidades que van a regir y considera que este es el espíritu con el que hay que analizar el artículo 181 de la ley y subraya tres puntos:

1. - Las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente, le son aplicables todas las disposiciones del Artículo 123.
2. - Ninguna de las normas especiales ha de interpretarse de forma que conduzca a una contradicción, pero si se diera, debe preferirse el texto constitucional, por ser norma de rango superior.
3. - La reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que, hasta donde sea posible, puedan aplicarse las normas generales.¹³²

Los derechos especiales implican ciertamente modificaciones en la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

¹³² *Ibidem.* (pág. 449)

Menciona Néstor de Buen en su obra, *Derecho del Trabajo*, que uno de los principios afectados por las disposiciones de los trabajos especiales es el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

Lo que es evidente es que la necesidad de regular en forma especial determinadas relaciones de trabajo, es cada día mayor y que en ocasiones algunos principios generales se ven trastocados, en razón, de que su aplicación rigurosa sería contraria a las condiciones tan particulares de muchos de estos trabajos especiales.

Adelante abundaré más sobre este punto específico, pero por ahora procederé a definir lo que debemos entender por derecho de trabajo especial.

4.2 Concepto de derecho de trabajo especial.

Existen diversas definiciones sobre el derecho del trabajo especial. A continuación analizaremos las más relevantes.

Néstor de Buen en su obra *Derecho del Trabajo* enuncia algunas definiciones de autores como la de Barassi "... el derecho especial se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común (*Tratado de derecho del trabajo, t. I, p.234*). Federico de Castro denomina derecho especial "al que contiene

normas sólo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial". (*Derecho civil de España. Parte General, t. I, 3ª edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1955, o. 111*).

Para Demófilo de Buen constituyen derecho especial "las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco común". (*Introducción al estudio de derecho civil, Madrid 1931, p.271*) ..."¹³³

Para Néstor de Buen el derecho especial es "... respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados..."¹³⁴

Mario de la Cueva lo define como "... la adaptación de las reglas generales contenidas en la ley aplicable a situaciones contempladas en actividades particulares, siempre que no contraríen dichas normas generales y que resulte necesario establecerlas por la naturaleza propia del trabajo a realizar"..."¹³⁵

¹³³ De Buen L., Néstor. Opus cit. Tomo II (págs. 369 y 370)

¹³⁴ *Ibidem*. Opus cit. Tomo II (pág. 370)

¹³⁵ Barajas Monte de Oca, Santiago. "Contratos Esociales de Trabajo". Primera edición: 1992 Universidad Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ciudad Universitaria, 04510. México, D.F. (pág. 21)

Rafael Caldera define al derecho especial como "... el conjunto de relaciones jurídicas aplicable a situaciones concretas de productividad..." ¹³⁶

Para el tratadista argentino Mario J. Deveali "... es el limitado a regular aquellas actividades que exigen cierta categoría de conocimientos en una industria u oficio, en los que el elemento subordinación se encuentra subordinado a factores técnicos o económicos..." ¹³⁷

El profesor Russomano define al derecho especial como el "... conjunto de reglas que atienden determinados estatutos de trabajo o cierto tipo de servicios, por las peculiaridades que los rigen o la condición personal de quien los realiza. La especialidad puede provenir de lo particular del servicio, por la duración del trabajo, por la índole de las contrataciones o por disposición expresa de la ley..." ¹³⁸

Para Santiago Barajas el derecho especial "... es aquel que establece una relación de trabajo sujeta a condiciones que modifican las reglas generales o los principios protectores establecidos en la ley en beneficio de los trabajadores para cuya validez son indispensables determinados requisitos que le dan vida y objetividad. Es un conjunto de normas que sin apartarse de

¹³⁶ *Ibidem.*

¹³⁷ *Ibidem.*

¹³⁸ *Ibidem.* (pág. 22)

las disposiciones comunes operan con exclusividad en algún ramo de la industria, el comercio o el servicio al público..."¹³⁹

Según las anteriores definiciones las características del derecho especial de trabajo son:

- La relación de Trabajo.
- La naturaleza de la profesión u oficio que se está desempeñado, el cual reviste particularidades no contempladas en el ámbito del derecho común sin abandono de los principios generales.

Para efectos del presente trabajo es importante conocer los fundamentos que dieron origen a la génesis de este tipo de derecho.

4.3 Fundamentos para la existencia del trabajo especial.

Los primeros contratos especiales de trabajo, nos comenta en su obra, "Los Contratos Especiales de Trabajo", el Lic. Santiago Barajas Montes de Oca, se concertaron en Alemania al inicio del presente siglo, según los datos arrojados por un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo.¹⁴⁰

No solo el intenso trabajo fluvial sino también los preparativos secretos ante la posibilidad de los conflictos bélicos de la Alemania imperial, llevó a las

¹³⁹ *Ibidem.*

autoridades a otorgar excepciones respecto de la contratación de ciertos empleos que se apartaban completamente de las del trabajador común.

Más tarde, agrega Montes de Oca, en la obra citada, en junio de 1920 se aprueba por la Organización Internacional del Trabajo, la implantación de un seguro especial para los marinos. Por la misma época otros sectores fueron objeto de recomendaciones como es el caso de las mujeres obreras o el de los migrantes temporales o fronterizos. Años más tarde, en el año de 1921, fue objeto de una legislación especial los menores de edad.

Según Montes de Oca, se dejó a la legislación de cada país que hiciera posible la coordinación de los sistemas jurídicos, de donde se originó la existencia de los contratos especiales.

Sobre la base de lo anterior se ve claramente que la existencia de contratos especiales no debe considerarse una novedad reciente. Su ampliación y tratamiento jurídico sí puede considerarse así dado el impulso actual de las relaciones laborales en los países industrializados.

Mario de la Cueva, en el ya citado, Derecho Mexicano del Trabajo, al explicar la razón de ser de las reglamentaciones especiales manifestó que si bien es cierto las legislaciones extranjeras partieron del obrero industrial para legislar sobre la aplicación de algunas medidas en beneficio de

¹⁴⁰ *Ibidem.* (pág. 16)

determinados grupos de trabajadores, el derecho mexicano guarda el mérito de haber adoptado criterios independientes en el tratamiento de algunos tipos de contrato.

Para Montes de Oca la idea que fundamentó tal distinción fue que al promulgarse las primeras leyes del trabajo de los Estados "... se encontró que no era posible aplicar las mismas normas para situaciones diversas o aplicar normas diversas para juzgar situaciones idénticas..."¹⁴¹ Considera que es imposible dentro del pensamiento del legislador regular bajo las mismas bases a todos los sectores de trabajadores.

Otra situación interesante que menciona Montes de Oca, en la obra a la que ya me he referido, como fundamento para la existencia de los contratos especiales, es el hecho de que los gobiernos limitan cada vez con mayor grado sus facultades, y al delimitar su participación facilitan la aparición de nuevas formas de conducta social que se traducen a su vez en nuevos tipos de relaciones obrero- patronales.

Agrega Santiago Barajas, no debe estimarse moda los contratos especiales, sino que ello ha sido producto de dos situaciones antes no contempladas: "... una, la obsolescencia de algunas reglas consideradas intocables y hoy sujetas a factores e intereses que surgen de momento a los cuales obliga

¹⁴¹ *Ibidem.* (pág. 21)

darles solución inmediata al no ser posible demoras en su ejecución; otra, al hecho de ya no esperar el arreglo de los conflictos mediante la intervención del Estado..."¹⁴²

Para el maestro Trueba Urbina la reglamentación especial no proviene de la llamada naturaleza expansiva del derecho del trabajo y así lo fundamenta en su obra diciendo que dicha reglamentación procede de "... las diversas disposiciones del artículo 123 constitucional, que deben aplicarse por su naturaleza social a todos los que prestan servicios personales en beneficio de quienes se aprovechan de tales servicios. El régimen particular de trabajos especiales por ningún motivo puede interpretarse en el sentido que implique modificación a los principios sociales del mencionado texto constitucional y de los principios de justicia social que del mismo emanan, en función de proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores, por sí y como integrantes de la clase obrera..."¹⁴³

A manera de conclusión podemos decir, que el derecho especial de trabajo, tiene su fundamento en muchas situaciones pero quizá la más importante para los efectos de este trabajo, es destacar el hecho de que cada actividad humana tiene sus particularidades, mientras en el derecho común los días festivos o domingos, con sus excepciones, no se labora, son los días que,

¹⁴² Ibidem. (pág. 16)

por ejemplo, para el trabajador músico o deportista son indispensables para su actividad.

Clasificación de los trabajos especiales.

Siguiendo el orden de la ley, transcribiremos la siguiente clasificación:

- a) Trabajadores de confianza.
- b) Trabajadores de los buques.
- c) Tripulantes de aeronaves.
- d) Trabajadores ferrocarrileros.
- e) Autotransportistas.
- f) Maniobristas de servicio público en zona federal.
- g) Trabajadores del campo.
- h) Agentes de comercio y similares
- i) Deportistas, artistas y músicos
- j) Trabajadores a domicilio, domésticos y de industria familiar
- k) Trabajadores de la propina.
- l) Médicos residentes en período de adiestramiento
- m) Trabajadores universitarios.
- n) Trabajadores bancarios.

¹⁴³ Trueba Urbina, Alberto. opus. cit. (pág. 320)

4.4 Derecho especial del trabajo art. 182

Las normas que tienen como misión proteger la vida y salud de los trabajadores, las reglas sobre higiene y salubridad en los centros de trabajo, las disposiciones sobre las escuelas art. 123 y los mandamientos sobre riesgos de trabajo, cubren a estos trabajadores sin ninguna modificación.

Art. 182. "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

De la Cueva comenta en la obra que ya hemos citado que la declaración del artículo 182 tiende a revelar la tesis de que las condiciones de trabajo deben partir de los mínimos legales, en un ascenso que corresponda a la naturaleza e importancia del trabajo que prestan, y además, han de ser iguales a las que rijan para trabajos en la empresa, por lo menos, prevención que servirá, principalmente, para evitar que por efecto de la contratación colectiva, sus condiciones de trabajo pudieran ser inferiores a las de los demás trabajadores.¹⁴⁴

Sobre la participación de las utilidades, el artículo 127 excluyó a los directores, administradores y gerentes generales, sin embargo, en su

¹⁴⁴ De la Cueva, Mario. Opus. Cit. (pág. 451)

fracción II dispone, que "los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de la empresa, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo". El objeto de la Ley al señalar un salario máximo a los de confianza fue evitar precisamente que por lo alto de sus emolumentos absorbieran la masa mayor repartible, en perjuicio de los trabajadores de menor salario.

Art. 183. "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

De conformidad con el artículo 183, existen tres prohibiciones: Sobre la primera que dice que no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, de confianza, es importante señalar, que existe una taxativa consistente en que los intereses sindicales de los trabajadores que no son de confianza, no se deben confundir o identificarse con los que sí tienen esa categoría. Por otra parte, la exposición de motivos de la Ley dice: "El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los

trabajadores de confianza y los demás trabajadores: No podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales".¹⁴⁵

No todos los trabajadores de confianza son sindicalizables, pero los que si lo son, por la naturaleza de sus funciones, deben estar separados de los demás trabajadores, tal y como lo especifica la Ley Federal del Trabajo de 1970.¹⁴⁶

Art. 184. "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Sobre el artículo que antecede es de hacerse notar que la Comisión precisó la idea y estableció que la excepción debe hacerse en el mismo contrato colectivo, por lo cual, si no se consigna en él, los trabajadores de confianza tendrán derecho a todos los beneficios que contenga. Con esa idea se redactó el art. 184.

¹⁴⁵ Cantón Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas. Editor y Distribuidor. México 15 D.F. Primera Edición (págs. 32 y 33)

¹⁴⁶ *Ibidem.* (pág. 34)

Art. 185. "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta Ley."

Sobre lo anterior, La Suprema Corte de Justicia ha establecido: "No puede considerarse legal una distinción entre los trabajadores de confianza y los que no lo son, para que los primeros pudieran ser despedidos sin que exista un motivo de despido". El motivo debe ser posible de demostrar ante la autoridad.¹⁴⁷

En conclusión, no será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, es decir, no se les atribuye a los patronos una facultad discrecional.

Art. 186. "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

¹⁴⁷ *Ibidem.* (págs. 30 y 31)

Si el trabajador de confianza había sido previamente promovido de un puesto sindical, la pérdida de la confianza no autoriza a la separación del trabajador, el que tendrá derecho a volver al puesto de planta.

A continuación procederemos a señalar las situaciones específicas en el ámbito práctico y jurídico más importantes.

4.5 Situaciones específicas en el ámbito práctico y jurídico.

Siguiendo la clasificación de la Ley y para efecto de lograr el objetivo de este capítulo, nos limitaremos exclusivamente a precisar las modalidades que implican alguna diferencia del derecho especial con el derecho común, en su ordenación general.

No incluiremos en el presente inciso el trabajo especial de actores y músicos ya que el siguiente capítulo está dedicado completamente a ellos.

LOS TRABAJADORES DE BUQUES.

En su art. 187 la Ley, más que una definición da un concepto de buque estipulando que será "cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana".

Por lo tanto los sujetos de la relación de trabajo serán, según La Ley Federal de Trabajo en vigor, Trabajador: Son todos aquellos que prestan

sus servicios a bordo de un buque o nave marítima con bandera mexicana, por cuenta del armador, naviero o fletador. El patrón serán precisamente los armadores, los navieros o fletadores.

En el artículo 190 se establece una doble característica del capitán, quien será por un lado, representante del patrón, ya que tiene total libertad de decisión, (art. 11 L.F.T.), y por el otro representante de las autoridades.

El artículo 189 contiene la disposición de que los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento, y que no adquieran otra nacionalidad.

Formas de contratación.

El contrato para el trabajo del mar debe celebrarse siempre por escrito (art. 194 L.F.T) y por cuadruplicado, ya que un tanto debe ser para cada parte, uno debe estar depositado ante la Capitanía de Puerto o el Cónsul más cercano si la contratación es en el extranjero. I nos encontramos en este caso y el Cónsul es el depositario y representante de la autoridad mexicana en ese lugar, a él debe entregarse la copia del Inspector de Trabajo; lógicamente este funcionario deberá hacerlo llegar al Inspector competente.¹⁴⁸

¹⁴⁸ Ibidem. (pág. 42)

Como taxativa en la contratación existe la prohibición a menores de 15 años para el trabajo en los buques en lo general y a menores de 18 años cuando se trate de trabajo en pañoles o calderas (art. 191).

En cuanto a la duración del contrato, se puede hacer por tiempo determinado, indeterminado o por viaje sencillo o redondo, y es indispensable especificarlo siempre en el contrato.

Jornadas y descansos.

Las jornadas son la legales, sin embargo, es común que se haga por turnos de cuatro horas durante la navegación, esto, es jornadas quebradas; no existe imposibilidad ya que los trabajadores se encuentran a bordo y a la disposición del patrón. También a bordo gozarán de los descansos semanales durante la navegación, pero si por razones de la naturaleza del trabajo no pueden gozar de ellos, les serán pagados con un salario doble, es decir, que cobrarán el salario normal, más doble salario por el descanso no disfrutado. (art. 198 en relación con el 73 L.F.T.)¹⁴⁹

En caso de navegación fluvial, los descansos semanales deberán gozarse en tierra (art. 213 Frac. IV)

¹⁴⁹ *Ibidem.* (págs. 44 y 45)

Los trabajadores de buques tiene derecho a por lo menos un descanso anual por vacaciones de doce días laborables, que deberán aumentarse en dos días laborables más por cada año de antigüedad, hasta duplicarlas. Después se agregarán dos días más por cada cinco años de servicio.

La disposición exige que las vacaciones se disfruten en tierra siempre, pero hace una distinción de estos trabajadores respecto de aquellos que se rigen por las disposiciones generales de la Ley: Los períodos de vacaciones podrán ser fraccionados se así lo exige la continuidad de trabajo.¹⁵⁰

Salario.

Podrá pagarse salario diferente por trabajo igual, rompiendo con la disposición general cuando se trate de embarcaciones de diversa categoría. La disposición general de la Ley establece que los salarios deberán pagarse en moneda de curso legal en México, es decir, en moneda nacional. Sin embargo, el art. 201 se señala la posibilidad, a solicitud del trabajador, de que sea cubierto el salario convertido al tipo legal en moneda extranjera, del país en que se encuentre el buque.

En caso de que los trabajadores estuvieran contratados por viaje y este se alarga por cualquier circunstancia, el trabajador tendrá derecho a un

¹⁵⁰ *Ibidem* (pág. 45)

incremento proporcionado de su salario. Si por el contrario, el viaje tiene menor duración, no podrá disminuirse la cantidad pactada.¹⁵¹

Los salarios tienen para estos trabajadores las mismas protecciones y garantías que a los trabajadores en general, pero la Ley adicionalmente les da preferencia sobre el buque, sus máquinas, aparejos y pertrechos, así como sobre el flete, para garantizar el pago de sus salarios y de sus indemnizaciones. (Art. 203 en relación con el 113 L.F.T.).

Alimentación y habitación.

El trabajo que se desempeña en buque, por su propia naturaleza, requiere de que se le proporcione a los trabajadores, los alimentos y la habitación a bordo del mismo buque. (art. 195 frac. VIII).

Si el barco se encuentra surto en algún puerto para reparaciones o en puerto nacional si no es aquel en que se celebró el contrato, debe proporcionarse habitación y alimento en las mismas condiciones y sin costo para el trabajador.

El art. 204 frac. II, dice que la alimentación debe ser sana, abundante y nutritiva.

¹⁵¹ *Ibidem.* (pág. 46)

Si por razones de enfermedad debe proporcionarse alimentación especial, también está obligado el patrón a darla, así como atención médica.

Suspensión.

La ley marca en su artículo 207 la suspensión por amarre temporal. Se entiende por amarre temporal de un buque la suspensión de su actividad normal por causas ajenas a una reparación. Para llevarla a cabo es necesaria la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Rescisión y terminación de los contratos de trabajo.

Es causa de rescisión las contenidas en el artículo 208 de nuestra Ley.

Es causa de rescisión la falta de presentación del trabajador al momento de la salida de un barco, o que desembarque y no haga el viaje. Es decir, es una forma especial de abandono de trabajo.

También es causa especial la insubordinación y la desobediencia a las órdenes del Capitán así como la falta de los certificados de aptitud o las libretas de mar exigidas por Las Leyes y Reglamentos.

Se menciona una muy especial; el hecho de que el trabajador viole las disposiciones sobre importación o exportación de mercancías, en el desempeño del trabajo.

Por lo que se refiere a la terminación de los contratos, tiene como causales especiales los casos de apresamiento o de siniestro, en cuyo caso terminarán las relaciones pero subsiste la obligación patronal de repatriación.

En la misma condición se encuentran los trabajadores en el caso de cambio de nacionalidad del buque. Si el patrón vende la nave lógicamente deberán terminarse los contratos relativos a ese barco; pero si no hay manera de darles ocupación, como los trabajadores no han dado origen a esa terminación, tendrán el derecho a las indemnizaciones de Ley.¹⁵²

No está permitido dar por terminado el contrato de trabajo durante el viaje, o estando en puerto con menos de 24 horas del momento anunciado para la salida, salvo que sin previo aviso oportuno se hubiera cambiado el destino final del viaje.

Los trabajadores podrán dar por terminado los contratos si el buque va a realizar una travesía que dure más de diez días y ese es el término o menor, que tiene pendiente de vigencia su contrato; la obligación es que debe dar aviso cuando menos tres días antes de que zarpe el barco.

En el caso de la navegación fluvial, si la descarga tarda más de 24 horas en el puerto en que termina el contrato, en ese plazo contado a partir del

¹⁵² *Ibidem.* (pág. 52)

momento de atraque o fondeo del buque, se dará por terminado el contrato.¹⁵³

TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

En el artículo 215 de nuestra Ley, se señala que las disposiciones relativas son aplicables a las aeronaves de nacionalidad mexicana y que ellas son irrenunciables ya que se trata esencialmente de normas de seguridad.

Las contenidas en el art. 216, obliga a que todos los integrantes de la tripulación de una aeronave mexicana, deben ser también mexicanos y los menciona en el art. 218: El piloto al mando de la aeronave (comandante o capitán), los oficiales que desarrollen labores análogas, el navegante y los sobrecargos.

Salario.

El principio de igualdad de salario queda derogado, respecto de las tripulaciones aeronáuticas, en los términos del art. 234, que autoriza cubrir salarios distintos para trabajo igual, si se presta en aeronaves de diversa

¹⁵³ *Ibidem.*

categoría o en diferentes rutas. De la misma manera se autoriza el pago de primas de antigüedad sin que ello implique violación a dicho principio.¹⁵⁴

El salario debe pagarse en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante salvo pacto en contrario. Dicho pago se somete, en cuanto a su oportunidad, a las siguientes reglas:

- a) *Pago normal.*- Debe de hacerse, incluyendo las asignaciones adicionales correspondientes, los días quince y último de cada mes.
- b) *Pago de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario.*- Corresponde llevarlo a cabo en la primera quincena del mes siguiente al en que se hayan realizado.
- c) *Días de descanso obligatorio.*- Se cubrirá el salario correspondiente en la quincena inmediata a aquella en que se hayan trabajado.¹⁵⁵

Jornadas.

Para fijar las jornadas se tomarán en cuenta las tablas de salida y puesta del sol, que es el uso internacional al respecto, con relación al lugar más cercano a aquel en que se encuentre la aeronave en vuelo.

Para efectos de computar la jornada se toma en cuenta lo siguiente:

¹⁵⁴ De Buen L., Néstor. opus. cit. Tomo II (pág. 407)

- a) *Tiempo efectivo de vuelo.*- Comprende el que transcurre desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo.
- b) *Tiempo de ruta.*- Es el que transcurre cuando el tripulante se encuentra a bordo sin prestar servicios efectivos. A este tipo de jornada se "refiere la parte final del art. 288 que exige tripulaciones "reforzadas" en los vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo.
- c) *Servicio de reserva.*- Es el que prestan los tripulantes que son convocados para el caso de que deje de presentarse algún trabajador propuesto para un vuelo determinado.¹⁵⁶

La jornada mensual no podrá exceder de 180 horas, incluidas las de vuelo efectivo, las de ruta (es decir tomando en cuenta las escalas en viajes) y también en su caso las esperas, ya sea en terminales o en aeropuertos intermedios.

El tiempo real de vuelo, la jornada máxima efectiva piloteando o sirviendo en la aeronave, no podrá exceder de 90 horas al mes. Es decir, que tomando

¹⁵⁵ *Ibidem.*

en cuenta el desgaste, la tensión que significa el estar en servicio a bordo de una aeronave, el tiempo real o efectivo se reduce en tal forma, que los tripulantes puedan tener lapsos suficientes para recuperación o descanso.¹⁵⁷

El artículo 226 de la Ley, como los servicios de los tripulantes están afectos a las necesidades, si se requiere iniciar las jornadas a horas que en otras labores serían indebidas, ellos están obligados a cumplirlas. La hora, sea de día o de noche, será aquella que convenga para el mejor resultado de la operación de la aeronave.

Otra disposición respecto a las jornadas de los tripulantes es la que señala el artículo 227 que señala, que cuando se trate de rutas que impongan la necesidad de quebrar jornadas, ello podrá hacerse, repartiendo el trabajo de los tripulantes en forma convencional.

Trabajo extraordinario.

Cuando por las necesidades del servicio deban extender su tiempo total de trabajo, el tiempo excedente será pagado a razón del cien por cien más por cada hora.

¹⁵⁶ *Ibidem.* (405 y 406)

¹⁵⁷ Cantón Moller, Miguel. *Opus. cit.* (pág. 63)

Otra posibilidad de incremento de la jornada normal de trabajo es el caso de que tuvieran que intervenir en labores de salvamento, búsqueda o de prestar auxilio. La ley prevé el caso señalando que el salario adicional debe ser igual por cada hora de trabajo realizado en esas tareas.

Vacaciones.

Tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, pero no podrán acumular los mismos.

Por cada año de servicio, como un derecho de antigüedad, el período se incrementará con un día más, con un máximo de sesenta días calendario.

Otra excepción de la generalidad de los trabajadores, es que pueden dividir proporcionalmente los períodos de vacaciones y disfrutar la parte correspondiente cada semestre.

Obligaciones especiales.

Los patrones tienen la obligación de proporcionar a los tripulantes, además del salario, alimentación y alojamiento por el tiempo que en servicio permanezcan fuera de su base de residencia.

Si la aeronave llegare a destruirse o inutilizarse fuera del país, el patrón tiene la obligación de pagar todos los gastos y salarios de los tripulantes, para la repatriación de ellos.

También debe conceder permisos a los tripulantes para cumplir con sus obligaciones ciudadanas y para desempeñar comisiones o cargos sindicales, con la única excepción de que no se imposibilite una salida anunciada o que no se ponga en peligro la seguridad de la nave.

Los trabajadores tendrán la obligación de cuidar que no se transporten pasajeros u objetos ajenos al interés del patrón o artículos prohibidos por la ley.

Tiene obligación los trabajadores de mantener en vigor sus licencias oficiales, para poder trabajar; los pasaportes, visas y demás documentos de viaje deben estar al corriente.

Los tripulantes deberán someterse a exámenes médicos periódicos y para mantenerse vigentes deberán someterse a prácticas de adiestramiento cuando por cualquier motivo dejen de volar por veintiún días o más.

El artículo 239 de la Ley, establece la forma de obtener ascensos escalafonarios, señala en primer término la capacidad técnica, física y mental del interesado; en segundo lugar la experiencia, horas de vuelo o práctica obtenida y solamente en caso de igualdad de condiciones, la

antigüedad dará derecho al ascenso, es decir, se encuentra en tercer lugar de importancia, mientras que para la generalidad de los trabajadores adquieren el derecho por la simple antigüedad.

Es obligación de los tripulantes también cerciorarse al inicio de cada viaje, de que están llenas todas las condiciones de seguridad, los requisitos de reglamento y legales de que la aeronave ha sido debidamente equipada y avituallada.

Tiene prohibido, los trabajadores aeronáuticos ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y con la adición de que no pueden hacerlo veinticuatro horas antes.

La violación a cualquiera de las obligaciones especiales que tiene los tripulantes aeronáuticos puede dar lugar a la terminación o rescisión de los contratos de trabajo.

En especial la negativa a colaborar en casos de emergencia para el salvamento, auxilio, localización de una nave accidentada o por negarse a continuar un vuelo a su cargo, así como cualquier omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación.

FERROCARRILEROS.

El art. 246, establece que los trabajadores ferrocarrileros deben ser mexicanos.

En el art. 249 el despido al trabajador cercano a jubilarse debe obedecer a causas particularmente graves que hagan imposible su continuación. La intención de esta disposición, es evitar, que la empresa aplique alguna de las causales de despido, cometida sin exceso, cuando se estuviera próxima la obligación contractual de jubilación para liberarse ella.

Jornadas.

Como las jornadas del servicio pueden obligar a jornadas diferentes de las de la industria en general, la Ley permite que las de los ferrocarrileros se inicien a cualquier hora del día o de la noche, pero como no existe dispositivo alguno relativo al tiempo que corresponde a cada jornada, debe entenderse que se trata de igual duración, es decir, de ocho horas la diurna, de siete la nocturna, y de siete y media la mixta.¹⁵⁸

En el artículo 255 se contemplan dos causas de rescisión: a) La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos

¹⁵⁸ *Ibidem.* (pág. 79)

finés; y b) La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.

Comentario preliminar.

Anteriormente los trabajadores del autotransporte no se encontraban debidamente protegidos. La razón de este capítulo es proteger a uno de los más explotados de los trabajadores del volante "el taxista".

Era frecuente que al hacer una reclamación el trabajador de un taxi, la excepción que se hacía valer era la inexistencia del vínculo de trabajo, como la subordinación, ya que antes existían contratos de arrendamiento del vehículo y se dijo que la relación que nacía era la de un arrendador y un arrendatario y así lo consideró la Suprema Corte de Justicia.

Afortunadamente el legislador de 1970 incluyó el Capítulo Sexto relativo a estos trabajos.

Relación de Trabajo.

El artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que uno u otro o ambos, es decir, el permissionario, concesionario o propietario del vehículo, son responsables solidarios de las responsabilidades derivadas de las

relaciones de trabajo y de la Ley. En lo que se refiere a trabajador es aquel que presta el servicio personal a bordo de un vehículo del servicio público, de pasajeros, de carga o mixto.

Salario.

El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuitos o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. (art. 257).

El salario por viaje es generalmente utilizado para los vehículos que hacen servicio foráneo; así mismo los trabajadores en estos casos son frecuentemente contratados a porcentaje sobre los boletos vendidos, si se trata de carga, como ya decíamos antes; en los servicios urbanos de transporte de pasajeros por autobuses, se usa con más frecuencia el pago "por vuelta" o sea por cada circuito completado en la ruta fijada o por boletos vendidos. En el transporte urbano de carga lo más frecuente es el salario fijo por cuota diaria.¹⁵⁹

¹⁵⁹ *Ibidem.* (pág. 89)

En el servicio de pasajeros, que conforme al reglamento se llama en el Distrito Federal "Sin Ruta Fija", esto es, el de los taxis, lo común es que el trabajador liquide al propietario una cuota fija diaria y que el remanente entre este pago, más los gastos de operación (combustibles, lubricantes, lavado, etc.) y lo cobrado al público usuario, viene a constituir su salario.¹⁶⁰

Tienen prohibido los trabajadores de autotransportes, ingerir bebidas alcohólicas o enervantes.

Están obligados a someterse a exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes.

Tiene la obligación de cuidar el vehículo y reportar al patrón de las fallas del mismo y en su caso, hacerle las reparaciones de emergencia al vehículo que permitan sus conocimientos o en su defecto, acercar el vehículo al poblado más cercano o lugar señalado para su reparación.

El patrón tiene la obligación de mantener en buen estado el vehículo y pagar a los trabajadores los gastos de hospedaje y alimentación en viajes foráneos, cuando se prolongue o retarde el viaje por causas que no sean imputables a éstos.

¹⁶⁰ *Ibíd.* (pág. 91)

El artículo 264 señala dos causas de rescisión: a) La negativa a realizar el viaje contratado; y b) la disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL.

Antecedentes.

Este capítulo se refiere a todos los vehículos de carga y descarga en materia federal.

Los sindicatos de trabajadores portuarios, cargadores, estibadores, alijadores, amarradores y demás, existen desde hace muchos años. Sin embargo, nos comenta Miguel Cantón Moller en su ya citada obra, que comenzaron por adquirir determinados equipos para el servicio, después los alquilaban a los interesados en recibir la atención de ellos, cobrando como si se tratara de otros trabajadores.

Anteriormente en algunos puertos en los que los trabajadores titulares de los puestos de trabajo dejaban de laborar y dejaban que otra persona hiciera el trabajo, pero solamente pagaban a cambio una parte del salario, conservando la diferencia para su favor sin trabajar. Esta situación tan

injusta se hacía por medio de la organización sindical y es la razón por la que se crea este capítulo es para abatir a los "cuijes", que es justamente el trabajador que explota a otro trabajador. Este sistema de explotación estuvo en vigencia hasta 1969 en que la Ley entró en vigor y aparentemente se logra desaparecer este tipo de explotación y las relaciones entre los sindicatos y las autoridades cambian.

Este capítulo de la Ley Federal del Trabajo, logra dos propósitos fundamentales: a) La reincorporación de los trabajadores portuarios al régimen legal de trabajo; y b) En cierto sentido una purificación o saneamiento del medio en que se desenvolvían las relaciones en estos trabajos.

Trabajadores y patrones.

El artículo 265 establece a qué tipo de labores en las zonas federales en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril, etc., deberá aplicarse la disposición de esta Ley. Se trata de los trabajadores de maniobras de servicios públicos de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje.¹⁶¹

¹⁶¹ *Ibidem.* (pág. 102)

Nuestra Ley, en el artículo 268 nos dice que son patronos las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos.

Salario.

Puede ser fijado ya sea por tiempo, por unidad de obra (por ejemplo la descarga de un buque o de un vagón de ferrocarril) por tonelaje o en cualquier otra forma. (Art. 270 L.F.T.). En todo caso debe distribuirse entre los trabajadores que tomen parte, y en forma proporcional a su intervención personal y a la categoría.

Como el trabajo de maniobras por su propia naturaleza es eventual, consideró el legislador que quien trabaja tiene derecho al descanso pagado, en una forma relativa al séptimo día. El pago del descanso hebdomadario corresponde al 16.66% del salario de seis días; consecuentemente para pagar el descanso a estos "trabajadores del músculo" señala la obligación de incrementarlo en esa proporción al hacer el pago de los días laborales.¹⁶² En la misma forma la Ley establece, a un incremento por concepto de la parte proporcional a las vacaciones a que tuviera derecho el trabajador si laborara el período completo.

¹⁶² Ibidem. (pág. 105)

El art. 271 (L.F.T.), establece que el salario debe pagársele directamente al trabajador de conformidad con lo que establece el artículo 100 de la misma Ley.

TRABAJADORES DEL CAMPO.

En el art. 279 de nuestra Ley Federal del Trabajo se establece que los trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, ganadería y forestales, al servicio de un patrón. En caso de que la actividad forestal sea de carácter industrial, los trabajadores se regirán por el derecho común.

El art. 280 de nuestra Ley contempla una situación muy especial. Se trata de que cuando un trabajador tenga una permanencia continua de tres meses o más al servicio del patrón, se considera de base.

Como obligaciones especiales, los patrones deberán proporcionar a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, par él y sus familiares lo acompañan, Además considerando que para la fijación de los salarios mínimos del campo se toma en cuenta la ayuda económica para el sostenimiento de la familia campesina que constituye la cría de animales domésticos, existe la obligación de proporcionar un terreno contiguo para la cría de animales de corral. Naturalmente las habitaciones deberán

mantenerse en estado de ser usadas, para lo que deben realizarse todas las obras necesarias.¹⁶³

Los salarios deben ser pagados por semanal y en el lugar de trabajo y no podrán ser inferiores a los mínimos legalmente establecidos para la zona en que se realiza la relación de trabajo.

Deberán estar registrados en el IMSS, cuando en esa región ya existan los servicios, en caso contrario, el patrón deberá contar con los elementos primarios de curación para casos de emergencia, prestarles servicios médicos necesarios o trasladarlos al lugar más cercano donde existan estos servicios.

Si se trata de enfermedades endémicas y propias de la región, deberá proporcionar gratuitamente medicamentos y pagar hasta por un término de 90 días el setenta y cinco por ciento de los salarios del trabajador enfermo.

Para el mejor desarrollo social de los trabajadores, éstos podrán celebrar en los lugares de trabajo sus fiestas regionales.

Es también obligación del patrón fomentar la formación de cooperativas de consumo entre sus trabajadores para lograr un mayor poder adquisitivo de sus salarios.

¹⁶³ *Ibidem.* (pág. 119)

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.

El artículo 285 señala que son trabajadores de la empresa o empresas a que presten sus servicios, los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que su intervención sea aislada.

Salario.

El salario del agente de comercio puede ser fijado a comisión, según lo que se desprende del art. 286 de nuestra Ley. Dicha comisión puede ser establecida ya sea sobre el valor total de la mercancía o sobre el primer pago o bien sobre cada uno de los pagos que se realicen. También puede establecerse en forma simultánea o sea sobre cada uno de los pagos que realice el cliente.

El art. 291 nos señala una causa especial de rescisión y se trata de cuando exista una disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios. (art. 289 L.F.T.)

DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Antecedentes.

En el año de 1968 tuvo lugar en la Ciudad de México el Primer Congreso Internacional de Derecho del Deporte donde se discutió el tema sobre si los deportistas que presentan un espectáculo público, percibiendo por ello una remuneración debiesen ser o no considerados trabajadores.

La inserción del capítulo décimo de deportistas profesionales se trata de una verdadera forma especial de la relación de trabajo que modifica muchas de las instituciones del Derecho Laboral como por ejemplo las jornadas.

Sujetos de la relación.

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

Podemos agregar que, todo aquel que perciba salario o se encuentre en estado de subordinación para su actividad, es decir, que se trate de un profesional.

El patrón se infiere del artículo 295 y podrán ser empresas o clubes y aunque no esté expreso, es de suponerse que cualquier persona física cuando sean ellos quienes celebren los contratos relativos.

Duración del Contrato.

Del artículo 293 de nuestra Ley, se desprende que los contratos de deportistas pueden ser: por tiempo determinado, indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones.

Cuando no existen estipulaciones por escrito respecto de la duración del convenio, debe considerarse por suposición de la ley como por tiempo indeterminado.

Salario.

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

La excepción que respecto del salario contienen el capítulo en comento, no se considera violatorio del principio de igualdad de salarios, el que se

estipulen salarios diferentes para trabajos iguales, dependiendo el monto de la categoría tanto del equipo como del deportista profesional, como de la actividad a realizar.

Es frecuente en algunos deportes profesionalizados, que se impongan multas a los participantes, que les son descontadas del salario. Esto está terminantemente prohibido, ya que no hay excepción a lo dispuesto por el artículo 107. En la práctica se viola esta disposición argumentando que la multa no la impone el empleador, sino la Liga o Autoridad interna del deporte de que se trata, pero no es legal en forma alguna.¹⁶⁴

En caso de los trabajadores del deporte existe una prima que legalmente debe pagárseles y que es caso único dentro de las disposiciones de la Ley; la prima por transferencia, ya que el artículo 296 frac. III dispone que en los casos relativos, el deportista tendrá derecho a cuando menos el 25% del monto de la transferencia, que se incrementará con 5% por cada año de antigüedad en el servicio, hasta llegar al 50%.

Transferencia.

La transferencia se da cuando un club o empresa deportiva desea obtener los servicios de un deportista que está prestando sus servicios a otro o bien,

¹⁶⁴ *Ibidem.* (pág. 140)

cuando aquél a quien se están prestando los servicios pretende prescindir de ellos y así lo notifica a quien pudiera interesarse.

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

Obligaciones especiales.

Los deportistas profesionales tienen la obligación de respetar los estatutos del club o empresa a la que pertenecen así como asistir a las prácticas de preparación y adiestramiento y a efectuar los viajes para los eventos o funciones y sobretodo tienen la obligación de respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rigen la práctica de los deportes. (art. 298 L.F.T.)

Por lo que se refiere al art. 299, en realidad contiene una prohibición que también es una obligación especial: el respeto evitando el maltrato de palabra u obra, a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.¹⁶⁵

En relación con los patronos el artículo 300 señala las obligaciones específicas que no son más que organizar y mantener servicio médico que

¹⁶⁵ *Ibidem.* (pág. 144)

practique reconocimientos periódicos y conceder un día de descanso a la semana los trabajadores.

Descansos y vacaciones.

Por lo que se refiere a las vacaciones no hay excepción alguna y en consecuencia tienen el derecho igual que el de todos los trabajadores. A los trabajadores deportistas se les exceptúa del derecho a la prima que concede el artículo 71 de la Ley en cuanto a quienes laboran en domingo ya que siendo el deporte profesional un espectáculo público, lo normal y adecuado es presentarlo el día de mayor concurrencia.

Causales de Rescisión.

Además de las causales generales que la Ley señala para la rescisión de los contratos de trabajo, en el caso de los deportistas el artículo 300 señala dos causas especiales de rescisión:

- I. La indisciplina grave o las faltas frecuentes de indisciplina.
- II. La pérdida de facultades

Los deportistas profesionales también pueden reclamar la rescisión de los contratos de trabajo por causa imputable al patrón si éste los somete a un tratamiento que represente un esfuerzo excesivo que ponga en peligro su salud y su vida, ya que esto se encuentra contemplado en el artículo 301 de nuestra Ley.

TRABAJO A DOMICILIO.

Comentario preliminar.

La diferencia esencial entre el trabajo o industria familiar con el trabajo a domicilio, es que este último, se trata de trabajos realizados para un tercero, el patrón, que es el que comercializa el producto, mientras que el primero es el trabajo que se realizan las familias en talleres.

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

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior se regirá por las disposiciones generales de esta ley.”

La situación específica que se discute continuamente es que si es trabajador o no aquél que presta un servicio sin vigilancia y dirección del patrón. Sin embargo, además de ésta, existen varias características que son importantes señalar sobre el trabajo a domicilio.

Características.

Como singularidades del trabajo a domicilio se encuentran.

- a) No existe el horario de trabajo ya que el trabajador empieza y termina cuando quiere, o interrumpe la labor a voluntad.
- b) Inexistencia de jornada de trabajo.
- c) Ausencia de dirección inmediata del patrón.

Además de lo anterior, existe la posibilidad de que el trabajador haga su tarea ayudado, e incluso que delegue la misma en otra persona.

Es un trabajador en absoluto aislamiento profesional, sin contacto con compañeros de trabajo como fuerza para la defensa de sus intereses y sin la posibilidad de demostrar otras capacidades.

Como ventajas encontramos que puede, este tipo de trabajo, incorporar a la productividad a personas como las mujeres a cargo de su hogar que no

encuentran bastante tiempo libre para cumplir con una jornada laboral, pero que cuentan con la posibilidad, en sus tiempos libre, de adquirir ingresos.

Relación de Trabajo.

Será patrón, para los efectos de esta relación jurídica aquellos que proporcionen el trabajo, ya sea que así mismo lo hagan con los materiales o útiles de trabajo y con independencia de la forma de pago del salario. (Art. 314).

El art. 315 establece que la simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede la Ley. La razón de esta disposición, es que en ocasiones, el trabajo que un sólo patrón proporciona no es suficiente para ocupar el tiempo total de trabajo ni los ingresos son lo suficientemente remunerativos para permitir mayores plazos de descanso al trabajador, por lo que se ve obligado a ocurrir ante otros patrones a solicitar trabajo. ¹⁶⁶

Registros y Libretas.

La Ley orden en su artículo 317 que los patrones que proporcionen trabajo a domicilio se inscriban previamente en un registro que funcionará en la

¹⁶⁶ *Ibidem.* (pág. 162)

Inspección de Trabajo y en la que se deberán incluir todos los datos necesarios para poder establecer la vigilancia del cumplimiento de la Ley.

A su vez, los patrones deberán llevar un "Registro de Trabajadores a Domicilio" de los que les presten servicios, en los que constarán los datos requeridos por Ley.

La Ley establece el contrato forzoso por escrito con copia a la Inspección de Trabajo. (Art. 318).

Salarios.

Las Comisiones de Salarios Mínimos deberán señalar salarios mínimos profesionales para los trabajadores a domicilio.

Obligaciones especiales.

El artículo 324, señala a los patrones que deberán de fijar en lugar visible, en los lugares en que se entregue y reciba el trabajo, las tarifas de salarios aplicables.

Dos aspectos importantes a destacar en la anterior disposición: a) que deben existir tales tarifas, las que nunca podrán ser inferiores a la posibilidad de obtener los salarios mínimos aplicables al trabajo de que se trate y que en el caso de que se trate de empresas que utilizan como

complementario el trabajo a domicilio, deberán ser iguales a las que cobren los que laboren en los talleres del patrón, y b) que deben estar visibles precisamente en los lugares donde el trabajo va a ser proporcionado o recibido.

Se señala la obligación de entregar los materiales y útiles de trabajo en los lugares y horas convenidas; por supuesto que esto se aplicará cuando dentro del pacto de trabajo, que debemos recordar que es por escrito, se haya convenido proporcionar tales elementos.

Asimismo es obligación el recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fecha estipuladas pues en caso contrario se aplicará la sanción contenida en el art. 325 en el cual se tendrá derecho a recibir indemnización por el tiempo perdido.

La Ley contempla además. La obligación de que se haga constar en la libreta de trabajo del obrero las pérdidas o deficiencias que resulten.

Por su parte, el trabajador a domicilio tiene la obligación de recibir y entregar el trabajo en los días y horas acostumbrados, ya que estando fuera de la vigilancia directa del patrón o de su representante, es a su voluntad que decide trasladarse al lugar en que debe realizar esos actos.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

Comenta Cantón Moller en su ya citada obra, que ya en Las Leyes de Indias se señalan algunas obligaciones y derechos de las mujeres en servicio doméstico, como el poder hacer vivir con ellas al marido, y la segunda obliga al patrono a proporcionarle atención médica en caso de necesidad y a costear el entierro si mueren a su servicio.¹⁶⁷

Relación de trabajo.

En el artículo 331 de la Ley establece como trabajadores domésticos a los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

El patrón se infiere que será todo aquél que contrate los servicios de una persona para realizar las labores propias del hogar.

Salario.

Todo el trabajo subordinado tiene una compensación que es el salario; La Ley señala como una obligación especial el pago del salario precisamente en moneda de curso normal. Pero en el caso de los trabajadores domésticos, por la naturaleza del trabajo, se establece una modalidad de

¹⁶⁷ *Ibidem.* (pág. 174)

que es permitido el pago de una parte del salario en alimentos y habitación correspondiendo ambas a un 50% de ese salario. En caso de que únicamente se proporcione una de ellas, debe, por lógica, considerarse incrementado el salario en 25% nada más. (Art.334).

Jomada.

No existe la jornada limitada, por lo tanto, no podrá haber tiempos extras pero si hay descanso semanal. La Ley omite hablar de descanso obligatorio, por lo tanto, no hay aplicación del artículo 74 (L.F.T.)

Descansos.

Tienen derecho al descanso semanal en los mismos términos que todos los trabajadores y si laboran en domingo tendrán derecho a la prima del 25% sobre el salario de ese día, más disfrutar del descanso en otro día, dentro del plazo legal.

Sobre los descansos no hay disposición legal que establezca que los domésticos no tengan derecho a vacaciones y a su pago y además a cobrar la prima que para ese efecto se incluyó en la ley.

Obligaciones del patrón.

Las obligaciones del patrón hacia el trabajador doméstico están contempladas en los artículos 337, 338 y 339 de la Ley Federal de Trabajo y serán precisamente el guardar consideración al trabajador doméstico no maltratándolo de palabra o de obra; proporcionarle un local cómodo e higiénico para dormir así como alimentación sana y condiciones de trabajo apropiadas; deberá además, cooperar para la instrucción general del trabajador. Como estos trabajadores no están comprendidos dentro del régimen de Seguridad Social la ley señala como obligación del patrón en casos de enfermedad, pagar al trabajador el salario que le corresponda hasta por un mes, proporcionarle asistencia médica, y sufragar los gastos del sepelio en caso de muerte.

Causas de Rescisión.

El artículo 341 señala como causal de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en el capítulo relativo.

El trabajador doméstico podrá dar por terminada la relación de trabajo con 8 días de anticipación. El patrón con 30 días de anticipación sin obligación de comprobar la causa pero si estará obligado al pago de la indemnización que

corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 frac. IV, y 50. (art. 343).

Cantón Moller comenta en su ya citada obra que en caso de que el trabajador se inconforme, carece del derecho a la reinstalación. No puede existir protección a la estabilidad en el trabajo en este tipo de relaciones ya que es de una naturaleza muy íntima y sería muy molesto para ambas partes continuar trabajando cuando una de las partes no está conforme. La propia ley, en su artículo 49, al señalar las excepciones del derecho a la reinstalación, en su fracción IV menciona al servicio doméstico.

TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

El artículo 344 de nuestra Ley, señala que las disposiciones del capítulo son aplicables a los trabajadores en hoteles, casa de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

La Ley no hace especial determinación de quienes son los patrones en esta relación de trabajo, pero es obvio que serán aquellos que tengan el manejo u operación económica del negocio de que se trata.

Salarios.

Del artículo 345 al 348, están dirigidos a percepciones de los trabajadores.

Se señala, entre otros aspectos, que la propina forma parte del salario y ya hemos visto que en caso de que el trabajador - patrón no se pongan de acuerdo en el porcentaje que le corresponde a cada uno, lo hicieren las Juntas.

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

Obligaciones especiales.

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

Sobre la base del artículo 350 los inspectores de trabajo tendrán la atribución de vigilar la alimentación que se proporcione a los trabajadores verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores y vigilar las normas sobre jornadas de trabajo.

INDUSTRIA FAMILIAR.

La Ley se limita al art. 352 a señalar que a los talleres familiares no les son aplicables las disposiciones de la Ley, salvo las de higiene y seguridad.

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

Para efectos de este capítulo, entenderemos por pupilo, aquél que está alojado en el seno de una familia, por un precio.

TRABAJOS DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

Comentario Preliminar.

El maestro Mario de la Cueva nos comenta en su ya citada obra que fue Alemania, el pueblo creador del seguro social en el siglo XIX, donde se vio inevitablemente forzada a organizar un cuerpo médico en los hospitales y sanatorios para la prestación de los servicios a los asegurados originándose lo que actualmente se denomina *la socialización de la medicina*.¹⁶⁸

En nuestro país llegó un momento donde no se pudo negar la naturaleza laboral de los servicios del médico residente y hubo que reconocer el hecho de que, en virtud de su especialización, quedan sometidos a condiciones particulares en las que prevalece el objetivo primordial de su capacitación.

El legislador adicionó a la Ley Laboral un nuevo Capítulo, el XVI, que se integra al Título Sexto de "Trabajos Especiales".

Conceptos fundamentales.

Es el artículo 353-A donde se define los conceptos fundamentales y que vale la pena transcribirlos.

I. Médico residente. El profesional de la medicina con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes; para cumplir con una residencia.

II. Unidad Médica Receptora de Residentes. El establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias que, para los efectos del artículo 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la medicina; y

III. Residencia. Conjunto de actividades que debe cumplir un médico residente en período de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de postgrado, respecto de la disciplina de la salud a la que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

¹⁶⁸ De la Cueva, Mario. opus. cit. (pág. 587)

Derechos especiales de los médicos residentes.

De acuerdo con el artículo 353-C en su fracción I los médicos residentes tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la residencia y en la fracción II se les atribuye el derecho de ejercer su residencia hasta concluir su especialidad. Como vemos esta se funda fracción queda condicionada, en artículo ulterior, a una decisión unilateral del patrón.

Es importante mencionar que además de estas dos de paso la ley adiciona las demás previstas por la ley.

Obligaciones de los médicos residentes.

Cumplir la etapa de instrucción académica acatando las órdenes de quienes están asignados para ello y respetando siempre las disposiciones internas de la Unidad Receptora de Residentes, así como asistir a las conferencias y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización y, por supuesto, someterse a aprobar los exámenes periódicos de evaluación.

Duración de la relación de Trabajo.

El artículo 353-F se dispone que la relación de trabajo será por un tiempo determinado, no menor de un año, ni mayor del periodo de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente. Se advierte en el mismo artículo que no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 39 por lo que habrá de predominar el plazo fijado sobre la subsistencia de la materia de trabajo.

Causas especiales de rescisión.

En el artículo 353-G se establece, en primer lugar, como causa especial de rescisión la violación de las obligaciones especiales consignadas en las fracciones I, II, III y IV del artículo 353-D. De tal forma que no será motivo de rescisión el no asistir a los actos académicos y el no permanecer en la Unidad en los términos del artículo 353-E.

En segundo lugar, se considera como causa de rescisión la violación de normas técnicas y administrativas.

Por último se invoca como causal, la comisión de faltas de conducta propias de la profesión médica consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad.

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY.

Señala la Ley que las disposiciones de este capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Para el maestro Mario de la Cueva las principales características de este trabajo especial, son las siguientes:

- a) Se distingue entre personal académico y personal administrativo a los que, a pesar de que la ley les reconoce como trabajadores. Los sujeta a un régimen jurídico distinto. El propósito principal es que, respecto del personal académico, las universidades conserven la facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de dicho personal y que los aspectos académicos no estén sujetos a negociación colectiva.
- b) Las diversas categorías académicas tienen la presunción legal de considerarse puestos diferentes por lo que no es violatorio del principio de igualdad de salario, el que en estos casos se fijen remuneraciones diferentes.
- c) En materia colectiva, se establece que sólo podrán formarse sindicatos de personal académico, de personal administrativo o de institución, si

incorporan a los dos tipos de trabajadores. Si el sindicato es de personal académico o administrativo, se le dará tratamiento de sindicato gremial y si el sindicato se integra con los dos tipos de personal en la institución, tendrán el trato de sindicato de empresa.

d) Sólo se permite la formación de sindicatos por cada institución, lo que implica que no se puede formar un sindicato nacional que agrupara a las universidades e instituciones de educación superior, autónomas por ley. Lo anterior no impide que se pueda formar una federación de sindicatos, pero en este caso, cada uno de sus sindicatos afiliados, en lo individual negociarán sus condiciones generales de trabajo. El que sólo se aceptarán sindicatos gremiales y de empresas, y no nacionales de industria.

e) Cada uno de los sindicatos en la institución, pueden negociar por separada las condiciones de trabajo para el personal académico de las que corresponden al personal administrativo.

f) La cláusula sindical de admisión y la de exclusión no se aplican al personal académico.

g) Se reconoce el derecho de huelga, estableciéndose que el aviso de suspensión de labores ha de notificarse con una antelación de 10 días y que deberán seguirse ejecutando, en caso de huelga, las actividades necesarias

para evitar el daño irreparable a las investigaciones o experimentos en curso.

h) Para que los miembros de la respectiva comunidad universitaria o educativa, junto con el Estado, resuelvan sus conflictos laborales, se prevé dentro de la integración de Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, que participen las instituciones y los trabajadores a su servicio. ¹⁶⁹.

Agrega De la Cueva que salvo las disposiciones expresas contenidas en el capítulo de los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, se les aplican todas las demás normas de trabajo.

¹⁶⁹ *Ibidem.* (pág. 592 y 593)

CAPÍTULO QUINTO

TRABAJOS ESPECIALES DE MÚSICOS

Comentario preliminar.

Hoy en día, más que en ninguna otra época, los actores y músicos ocupan un lugar muy importante dentro de la sociedad. La industria del espectáculo, hoy por hoy, representa una fuente de trabajo inagotable y reúne a grandes masas de espectadores. Cine, radio, televisión, teatro, espectáculos en vivo, requieren de la contratación de una gran cantidad de músicos y actores lo cual a favorecido la constitución de grandes empresas.

Con respecto a México y a nuestra legislación, es indiscutible que la fuerza expansiva del derecho del trabajo, a la cual ya nos hemos referido en el capítulo anterior, se expresa nuevamente en el capítulo de los trabajadores actores y músicos, sin embargo la pobreza del capítulo, con sus escasas disposiciones, ha originado que la gran diversidad de situaciones especiales

que se presentan en este tipo de trabajo, se tenga que contemplar a través de los contratos colectivos de trabajo o por los contratos individuales.

Santiago Barajas Montes de Oca, comenta en su obra "Contratos Especiales de Trabajo", que son contadas las legislaciones que han reglamentado la profesión del actor y músico, que la mayoría los incluyen en el capítulo de las remuneraciones ordinarias del profesionista libre incorporando su actividad a una simple prestación de servicios profesionales de carácter civil, sin tomar en consideración el tipo de relación de trabajo especial que surge entre él y el patrono. Agrega, que las mejores leyes protectoras del trabajador del espectáculo están contenidas en las legislaciones de España, Italia, Brasil y México.

Por su parte, De Buen comenta en su obra, Derecho del Trabajo, que si bien hizo el legislador al incluir a los actores y músicos en donde pertenecen, que es en nuestro estatuto laboral, la condición de trabajadores no es producto de esta inclusión, pues mucho antes de 1970 ya existían los sindicatos de actores y músicos, así como los contratos colectivos e individuales los cuales expresaban con claridad la realidad social de estos trabajadores.

Es una realidad que los actores y músicos tienen una gran necesidad de amparo y protección jurídica. Sin dejar de ser un paso importante su

inclusión en la ley Federal de Trabajo, considero que el capítulo de actores y músicos podría estar mucho mejor reglamentado.

Pero primero comenzaré por definir al trabajador músico.

5.1 Concepto de músico.

El capítulo XI del título sexto de la Ley Federal del trabajo nos define en su artículo 304 que se consideran actores y músicos a quienes actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje o grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Miguel Cantón hace la aclaración en su ya citada obra, que la protección va hacia los derechos personales del actor o del ejecutante de la música, pero los derechos de otro tipo, como los de autor o de propiedad sobre determinadas instrumentaciones o actuaciones están protegidos por disposiciones legales diferentes.

Agrega que la Organización Internacional del Trabajo, en su Clasificación Internacional Uniforme de Actividades, hace la definición de estos trabajadores, mencionando en forma específica a Compositores, Músicos y Cantantes, además menciona a Coreógrafos, Bailarines y Directores de

espectáculos, e incluye a los Directores de Cine y de representaciones dramáticas de radio y Televisión y recitadores. Adiciona con actividades que sí bien no son precisamente de actores o músicos, están íntimamente ligados a ella como productores de cines, radio y televisión, de teatro y los menciona además en lo general.

Néstor de Buen señala sobre el tema que nos ocupa que "... Paralelamente a la protección jurídica a los actores y a los músicos, en su trabajo físico, se está integrando también otra rama del derecho social: los derechos de intérprete, que fundada en las posibilidades técnicas de reproducción de imagen y sonido, pueden llegar a exceder, en trascendencia económica, al beneficio derivado de la prestación inicial de servicios. En esa esfera los derechos de reproducción constituyen un premio diferido y a veces una defensa en contra de la auto - venta. Siempre será más valioso para el actor y el músico tener la oportunidad de actuar en forma viva y directa, que tolerar la repetición hasta el cansancio de una película o programa grabado de televisión. En realidad de no existir un costo importante de la reproducción, los actores y músicos verían ocupados los tiempos de programa, por ejemplo en televisión, por su propia imagen o voz, sin beneficio alguno..."¹⁷⁰

¹⁷⁰ De Buen L., Néstor. opus, cit. Tomo II. (pág. 458)

5.2 Contrato de trabajo de músicos.

En cuanto a los sujetos de la relación de trabajo ya hemos definido al trabajador pero la ley no define al patrón, pero se entiende que son aquellas personas que son propietarios de un centro de espectáculos público o el empresario que alquila el local para presentar en él un espectáculo, o personas que hacen de la presentación de los espectáculos o de las publicaciones o emisiones de discos, cintas, o películas su dedicación y negocio.

El patrón puede ser cualquiera que sea parte de una empresa comercial a efecto de que sea ésta quien responda de cualquier obligación legal, pero sea cualquiera la situación en que se contemple la prestación del espectáculo, la relación que surge es de trabajo.

Duración del Contrato.

Como en el caso de los deportistas el contrato del trabajador músico puede ser por tiempo determinado o indeterminado, para una o varias temporadas, o para una o varias funciones o presentaciones.

Una diferencia con el derecho común es que aquí no se puede aplicar el artículo 39 del capítulo segundo de nuestra ley con relación a las relaciones

de trabajo y que establece que subsistiendo la materia de trabajo, la relación queda prorrogada, ya que en el trabajo especial de músico pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo aun cuando subsista la materia de trabajo. Es costumbre en el medio artístico que cuando se trata de contratación por una temporada o para la presentación de una determinada obra, la duración mínima del contrato es de quince días los cuales deben garantizarse por parte del empresario.

Salario.

El salario puede ser fijado por el número de presentaciones, por unidad de tiempo, por temporada o por función así lo establece el artículo 306.

Aquí la diferencia con el derecho común es que se hace excepción al principio de trabajo igual salario igual, ya que la demanda del público y de los medios, así como la calidad del trabajo, hacia determinado artista o músico marca la diferencia de salarios.

Giras artísticas.

El artículo 308 hace referencia a las prestaciones de servicios de los trabajadores actores o músicos fuera de la República, y establece

claramente que además de las normas contenidas en el artículo 28, se observarán las disposiciones de los artículos 309 y 310.

Ahora bien, a qué prestaciones se refiere el artículo 28. Tanto fuera de la República como dentro de la República las siguientes:

En el inciso letra a), La existencia de un contrato donde se establezcan las condiciones de trabajo con todos los requisitos formales contenidos en el artículo 25.

En el inciso b), algo muy importante que pocas veces se establece en los contratos. Nos referimos además de la transportación "los gastos de repatriación", esto es, que si en una gira artística fuera de la República un músico es despedido el patrón está obligado a pagar por su cuenta los gastos de repatriación sin que se le descuente al trabajador del salario que le corresponda, de igual forma los gastos de hospedaje y alimentación y por supuesto los gastos que se originen por el paso de las fronteras, todos estos gastos correrán por cuenta del patrón.

El inciso c) del mismo artículo nos habla del derecho del trabajador a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios y ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala por lo menos nuestra Ley Federal de Trabajo.

Los artículos 309 y 310 se refieren a la contratación del trabajador músico para prestar su relación de trabajo fuera de la República, señalando el 25% mínimo de anticipo del importe del salario y la garantía del boleto de ida y vuelta.

La costumbre en el medio artístico es el 60% mínimo de anticipo del importe del salario y el pago de viáticos que van desde la garantía del boleto de ida y vuelta, además de la transportación local y los alimentos.

El artículo 310 establece la obligación por parte del empresario por proporcionar camerinos cómodos e higiénicos.

Los quince días.

Es común que cuando los actores o músicos son contratados para una temporada y resulta que el éxito no es el esperado y el empresario se ve en la necesidad de suspender la temporada o simplemente no desea que alguno de los contratados continúe trabajando, le da aviso o el preaviso con quince días de anticipación, y le avisa que no continuará el trabajo y así termina esa relación, sin otra responsabilidad para el patrón. Sin embargo esta costumbre no está reservada al patrón, también el trabajador tiene esta posibilidad.

Sindicalización.

La ley no establece ninguna limitación al respecto pero por lo que se refiere a los músicos y artistas existen varias importantes organizaciones sindicales el SUTUM, ANDA, SNTMRM y la CROC. Pero me ocuparé de los comentarios pertinentes en el último inciso de este capítulo.

5.3 Disposiciones de trabajo especial que se pueden aplicar a músicos.**Comentario preliminar.**

Con respecto a los trabajadores ACTORES Y MÚSICOS y la diversidad de características en su trabajo, encontramos que podemos dividirlos en dos grupos:

- a) Los que quedan regidos por el derecho común, como es el caso de los trabajadores artistas y músicos que trabajan en centros nocturnos o similares como trabajadores de base, es decir, que se les aplica la norma común y no reviste mayores características especiales, y;
- b) Los que su trabajo se rige por la norma especial, que aunque desarrollan la misma actividad, revisten condiciones diferentes como la de los trabajadores que desempeñan su actividad en conciertos o giras.

Ahora bien, ya hemos hecho referencia que el capítulo de los trabajadores artistas y músicos, se encuentra pobremente reglamentado esto obliga a analizar los aspectos que no son contemplados por la legislación pero que por analogía pueden desprenderse ya sea, del derecho común o de la misma norma especial en otro capítulo donde el trabajo puede ser similar al del músico o artista, es por ello que este inciso se titula "disposiciones de trabajo especial que pueden aplicarse a los músicos". Es importante señalar que en el artículo 17 de nuestra ley se establece claramente que, ante cualquier omisión de la Constitución, de la propia Ley Federal de Trabajo, o de los tratados, se tomarán en cuenta *las disposiciones que regulen casos semejantes*.

Sobre la base de lo anterior y a lo que establece el artículo 17, tomará en cuenta el trabajo de los deportistas, por ser el más semejante al de los artistas y músicos, para por analogía agregar algunas omisiones de la ley.

Igual que en los deportistas, y este punto si lo establece la ley, la relación de trabajo puede ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado; por una o varias funciones; por una o varias temporadas; por una o varias presentaciones. En todo momento puede dejar de contratarse al artista o músico si por alguna circunstancia resulta indispensable un cambio. La suspensión del espectáculo da motivo a la terminación del contrato. Si se

estableció que la temporada puede desarrollarse en diversos lugares, es posible establecer cambio de persona cuando el trabajador esté impedido de trasladarse a determinado lugar.

Al igual que los deportistas la remuneración es variable y también en el caso de los actores y de los músicos se hace excepción de la disposición general de pago de salario igual por trabajo igual, considerando no sólo la categoría del lugar sino también de la categoría de los propios trabajadores de que se trate.

Otra de las disposiciones de trabajo especial que pueden aplicarse a músicos y que también es aplicable a los deportistas, es la de los descansos y vacaciones, es decir, que los artistas que trabajen en domingo no tienen derecho a la prima adicional que la ley le da a los demás trabajadores en función de que el trabajo de actores y músicos es precisamente un espectáculo público a presentarse en los días en que las personas descansan y pueden concurrir. Así el trabajo en domingo para artistas y deportistas es la regla y no la excepción. Y aunque la ley no lo menciona es deducible que el trabajo deportivo en días de descanso obligatorio se encuentra en el mismo caso y por la misma razón.

Una más de las disposiciones del trabajo especial del deportista que por analogía debe ser aplicable a los músicos y artistas, es la contenida en el

artículo 298 sobre la obligación del deportista a concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa. Como sabemos los artistas y músicos requieren de tiempo para los ensayos, para instalar y probar sus instrumentos, algunas ocasiones para grabar y las grabaciones son continuas, no esporádicas etc., es por ello que sería imposible determinar aquí una jornada y mucho menos pretender que este tiempo sea remunerado por lo menos a los que se refiere a ensayos, montaje y desmontaje de aparatos, así como el tiempo de traslado. Posiblemente en grabaciones si se pueda contemplar una remuneración, pero en lo anterior definitivamente no.

Conducta indecorosa.

Al igual que los deportistas, el trabajador músico está obligado a observar en los ensayos y en todas las presentaciones en vivo o grabaciones que se realicen, una conducta decorosa, y de absoluto respecto al público, y a los artistas y al personal en general y a no ingerir drogas o bebidas embriagantes y a no realizar actos que puedan dañar la imagen de quien lo contrata o del grupo a cual pertenece.

5.4 Aspectos no contemplados por la legislación.

Jornada y Tiempo Extraordinario.

Cuando se trata de un contrato por tiempo determinado y en virtud de la naturaleza especial del trabajo contratado es común que se hable de la JORNADA-PRESENTACION, comprendiéndose los ensayos, la preparación y pruebas de sonido, montaje y desmontaje y traslado a los lugares de presentación por lo que bajo ninguna circunstancia podrá considerarse la existencia de TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Vacaciones y aguinaldo.

Por la propia naturaleza del trabajo artístico es muy común que el trabajador músico tenga varios patrones a lo largo de un año sin que pueda cumplir con el año de servicios en un mismo lugar y con el mismo patrón, es por ello que es importante que cuando se pacte el salario del trabajador músico se contemple los pagos proporcionales de todas las prestaciones a las que tienen derecho los demás trabajadores que no pertenecen al capítulo de los trabajos especiales.

Es común que para el cómputo de las vacaciones se perciba por concepto de vacaciones una remuneración proporcional al tiempo de servicios

prestados, teniendo en cuenta el término de la relación de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 76, 79 y 80 de la Ley Federal de Trabajo, tomado como base el salario diario promedio.

Tomando en consideración la naturaleza especial del trabajo contratado y en virtud de que, de acuerdo a la costumbre del medio artístico y a los requerimientos del público, los espectáculos artísticos se presentan precisamente los días domingo y en los días de descanso obligatorio señalados por la Ley para los trabajadores en general. Sin embargo, por analogía con el trabajo especial de los trabajadores de autotransportes, les corresponde a los trabajadores músicos cobrar su séptimo día, es decir, les es aplicable el artículo 73, ya que aunque presten sus servicios en días domingos no pueden exceptuárseles del día de descanso.

El trabajador músico podrá pactar sobre la base de un aguinaldo anual fijado en 15 días de salario, la parte proporcional al tiempo trabajado; conforme al párrafo segundo del artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo, tomando como base el salario diario promedio.

Viáticos.

Todos los gastos que deban efectuarse por concepto de transportación, alimentación y hospedaje del trabajador músico, durante las giras o

presentaciones a que se refiere este tipo de contrato, ya sean dentro o fuera de la República Mexicana o en el extranjero, se consideran elementos de trabajo y en consecuencia correrán por cuenta y cargo del patrón y no se considerarán en forma alguna como parte integrante del salario.

Faltas injustificadas y retardos.

Por la naturaleza especial de los servicios contratados, en este tipo de contrato, es indispensable que se incluya en el contrato, que en caso de una sola falta injustificada del trabajador músico a cualquiera de las presentaciones el patrón podrá rescindir el contrato sin responsabilidad para él y proceder de inmediato a la contratación de otro músico. De igual forma si el trabajador músico incurre en tres retardos injustificados, ya sea en las presentaciones artísticas o para salir a los lugares donde deban realizarse las presentaciones.

5.5 Situaciones prácticas.

Existen un sin fin de situaciones que se dan en la práctica que no son contemplados por la ley, ya que sería imposible por su gran diversidad, pero que si deben incluirse en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos privados. El propósito de este apartado, es mencionar solo los

más relevantes con el objeto de que no se ignoren en las contrataciones artísticas de cualquier índole.

Hospedaje.

Es común que el artista viaje solicitando habitación de cinco estrellas, el problema es que en ciertos lugares de la República hay hoteles donde la única estrella suele ser el artista. Esto ocasiona muchos problemas, en la práctica se soluciona, generalmente, cambiando al artista a un mejor hotel o en caso de no haberlo este puede llegar a cancelar.

Transportación.

Tratándose de giras al interior de la República Mexicana o en el extranjero, es más que común, que al día siguiente de la presentación de un espectáculo, el empresario prácticamente se desentienda de la transportación del hotel al aeropuerto o al medio de transporte inicialmente pactado. Personalmente, me he visto en esta molesta situación, el problema tiene dos soluciones, o el músico permanece en el hotel obligando al empresario a cubrir otro día de hospedaje incluyendo los alimentos, siempre y cuando su itinerario se lo permita, o, en caso contrario, el músico paga en el momento el transporte y después solicita al empresario su reembolso.

Ambas situaciones son muy molestas, pues aunque se trate de una situación más que entendida como una obligación del patrón, si no está lo suficientemente puntualizada en el contrato, se corre el riesgo de perder el reembolso.

Equipo Técnico (RIDER)

Lamentablemente es muy común en el medio artístico en general, la existencia de terminología en inglés, así tenemos el caso del RIDER que significa anexo, y que se refiere a la lista del equipo técnico que el artista músico requiere para todas sus presentaciones.

En la práctica, son comunes los problemas en este rublo. Se estila enviar al empresario, junto con el contrato el RIDER, un anexo que se le considera parte integral del contrato, una vez firmado y aceptadas las condiciones del RIDER el empresario debe asegurarse que en el recinto donde se lleve a cabo la presentación se cuente con las especificaciones técnicas estipuladas, ya que de lo contrario el artista o su representante, tendrán la facultad de cancelar, sin embargo existen casos en que a la llegada al lugar donde se llevará a cabo la presentación, el equipo técnico es efectivamente el que se solicitó, pero se encuentra en situaciones deplorables y no sirve, y en ese momento el empresario debe conseguir otro equipo con el riesgo de

que el artista no tolere esta situación y cancele. Lo mismo sucede con la instalación eléctrica del recinto, la cual es responsabilidad del empresario, ya que si no es la adecuada o está dañada, el equipo puede quemarse completamente. Es imprescindible que los contratos de concertación artística, cuenten con la cláusula donde se especifique que esta es responsabilidad del empresario.

Artista Menor de edad.

La ley Federal de Trabajo prácticamente se olvidó del "niño artista", no existe reglamentación especial sobre las condiciones de trabajo y poco se pueden aplicar las del derecho común. Así tenemos, que en los casos de niños mayores de 14 años, el problema esta parcialmente solucionado por lo que se refiere a las analogías que podemos deducir del derecho común, pero con los menores de 14 años, no existe reglamentación alguna ni posibilidad de analogías.

El Empresario Independiente.

En nuestro país existe un monopolio del espectáculo que casi han conseguido desaparecer al empresario independiente, me refiero a CIE. Actualmente son muy pocos los empresarios independientes que se pueden

dar el lujo de vivir exclusivamente de los ingresos por la concertación artística ya que está obligado a ser en extremo cuidadoso para lograr una ganancia monetaria de su evento y continuar manteniendo su prestigio.

Desde el momento en que un empresario independiente logra pactar una gira con algún artista de renombre o GRUPO MUSICAL de considerable demanda por el público empieza la carrera por abatir los costos (transportación, hospedaje, alimentos, publicidad, gastos de internación etc.)

Si se trata de un artista extranjero tenemos que empezar por hablar de los gastos de internación en el país. Para lo cual la Secretaría de Gobernación solicita las anuencias, (entiéndase cuotas de desplazamiento y cuotas por plaza), de los sindicatos correspondientes ANDA (Asociación Nacional de Actores y Compositores), CROC, (Confederación Revolucionaria Obrero Campesina) SUTUM, (Sindicato Único de Trabajadores de la Música), SACM, (Sociedad de Actores y Compositores de la Música) SNTMRM (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Música de la República Mexicana)

Actualmente los costos que manejan la ANDA, SUTUM, SACM, SNTMRM, son tan absurdamente altos, que han logrado desvirtuar la industria del espectáculo convirtiéndolo en un negocio, más que en cuidar a su objetivo primordial "la protección al músico mexicano". La ANDA, en un intento de

justificar los costos tan altos que maneja, llega al extremo de inventar un servicio con la figura de "maestro de ceremonias", que por supuesto nadie ocupa.

En las ocasiones donde he internado músicos y cantantes por la CROC, aún y cuando los artistas en cuestión se presenten en las plazas donde no hay contrato colectivo con la ANDA, he recibido llamadas constantes de los delgados de la ANDA tratándome de intimidar con argumentos, no únicamente carentes de fundamentación legal, sino además alardeando facultades, que en su caso, sólo le competen a la Secretaría de Gobernación, sin embargo, la misma Secretaría de Gobernación a propiciado esta situación al darle tanto juego a este Sindicato.

Basta que un músico además sea intérprete para que lo califiquen de CANTANTE exclusivamente, siendo que cualquier intérprete que sea compositor de su propio material, además de tocar por lo menos un instrumento musical debe ser considerado músico, sin embargo esta cuestión es un elemento de presión de la misma Secretaría de Gobernación para que tenga que internarse al país por la ANDA.

Peor aún es la situación de que la CROC, aún y cuando tiene licencia para despachar anuencias a Intérpretes (UNIÓN DE TRABAJADORES EJECUTANTES DE LA MÚSICA, DANZANTES, BAILARINES, ARTISTAS,

INTÉRPRETES Y TRABAJADORES EN GENERAL, DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, CINE Y VIDEO, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA), se ignora esta situación y prácticamente se detiene el trámite en Gobernación para que sea la ANDA la que otorgue la anuencia.

La CROC viene jugando un papel interesante en medio de los otros sindicatos, es una alternativa para el empresario independiente ya que los costos de desplazamiento son más coherentes, sin embargo, la CROC, no tiene facultades para proporcionar anuencia en televisión, tratándose de entrevistas no existe problema, pero cuando los artistas o músicos promueven su material discográfico en televisión forzosamente entra la ANDA, es decir, aún y cuando algunos artistas entren por la CROC al realizar cualquier actividad en televisión, se requiere tramitar un ampliación de actividades ante la Secretaría de Gobernación, quien a su vez requiere de la anuencia de la ANDA o en su caso del SUTUM.

COMENTARIOS.

Como hemos visto a lo largo de este trabajo la música nace junto con otras actividades humanas, con la propia sociedad; hemos visto que, en la antigüedad, las primeras manifestaciones derivan de actos del culto a los Dioses y que posteriormente en la edad media, la música es exclusiva de la

clase pudiente, entre quienes se encuentran los monjes que adoptan los cantos cristianos y los conservan casi puros durante doscientos años.

Posteriormente, los gobiernos se dedicaron a financiar a los mejores compositores e intérpretes en auge, nos referimos a la etapa contenida entre los siglos XV al XVIII, y fue como Palestrina, Bach, Vivaldi, Mozart, Beethoven, Haendel, Schubert, Mendelssohn, Charpentier, Haydn y otros, producen la música que ocupará los espacios de las más grandes celebraciones de la Iglesia, pasando a convertirse en uno de los legados más hermosos que aquella época le confiere a la humanidad.

En el México Prehispánico y a pesar de la lamentable falta de noticias podemos obtener a través de los códices algo de información acerca de los músicos y de las numerosas referencias a **MACUILXOCHTL, DIOS DE LA MÚSICA** representado muchas veces en barro, piedra, madera y como señalamos anteriormente en los códices. También es de hacerse notar que debemos a Fray Bernardino de Sahagún, la descripción de las escuelas de arte, por lo que respecta a los aztecas de Tenochtitlan.

La música aparece constantemente a lo largo de la historia y en un principio quienes tomaban parte en las representaciones artísticas y musicales no recibían remuneración alguna por ello, ya que se consideraban actividades más bien, ligadas al honor y para rendir pleitesía.

Posteriormente, y es posible que fuera en Alemania, donde empezó la actividad musical a ser una actividad remunerada. Existe mucha información acerca de algunos grupos o compañías teatrales que viajaban por toda Europa, como los trashumantes, populares en Italia, los cuales se sostenían sobre la base de la repartición proporcional de los ingresos.

En la actualidad ya hemos expuesto como las presentaciones artísticas en general, han venido a ocupar un lugar muy importante dentro de nuestra sociedad convirtiéndose en una fuente de trabajo inagotable en todo el mundo y que en nuestro país esta actividad humana al ser incluida en nuestra Ley Federal de Trabajo, aunque con sus escasas disposiciones, termina por definir, a los actores y músicos como TRABAJADORES.

Mario de la Cueva, en su Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, expresa la opinión de que la gama del trabajo artístico no tolera una reglamentación minuciosa, argumentando que pretenderlo, más que beneficiar al trabajador, podría constituir un obstáculo al desarrollo de las actividades artísticas.

A diferencia de la respetable opinión del Maestro de la Cueva, mi opinión, es que existen situaciones, como el asegurarse que el músico reciba su salario a la brevedad posible, que lejos están de un tratamiento minucioso, por tratarse la REMUNERACIÓN de uno de los elementos fundamentales de

la relación laboral, y que constituye en muchos casos, para muchos músicos su forma inmediata de sobrevivencia.

No podemos tolerar, de ninguna forma, que el empresario mexicano en aras de cuidar su prestigio, otorgue al músico extranjero, siempre bienvenido en este país, el pago oportuno del que carece el músico mexicano.

A pesar de lo anterior, México goza de un desprestigio fuerte en el extranjero de que en este país se "transa" al músico y al artista extranjero, y es un hecho que esta situación obliga al empresario mexicano a pagar casi en su totalidad los costos de las presentaciones aún antes de que el extranjero artista y músico, pise tierra mexicana.

Hemos expuesto también la problemática de las prácticas monopólicas en nuestro país, supuestamente anticonstitucionales, que se han dedicado a aplastar literalmente al empresario mexicano independiente dificultándole en todos los sentidos la oportunidad de vivir de este negocio. Y peor aún, la confabulación de nuestras instituciones gubernamentales como la Secretaría de Gobernación con las instituciones privadas como la CIE (Corporación Interamericana de Entretenimiento), que en realidad es el monopolio de la industria del entretenimiento, y los sindicatos como la ANDA o el SUTUM que se han esforzado por desvirtuar el verdadero objetivo del espectáculo "EL BENEFICIO AL MÚSICO Y ARTISTA MEXICANO".

Estas son las situaciones que a cualquier joven universitario puede desanimar, nada más triste para un espíritu en franca formación el enfrentar retos que su solución no descansa en el conocimiento de la ley cuando existen acuerdos generales para soslayar la reglamentación y darle entrada al decadente juego de intereses políticos y económicos dejando como única alternativa la complicidad.

CONCLUSIONES.

1. Para concluir lo que entenderemos por **CONTRATO DE TRABAJO** se analizó a lo largo de este trabajo diferentes definiciones, siendo la más precisa la del maestro Mario de la Cueva quien define al derecho de trabajo *como la norma jurídica que se propone la justicia social en el equilibrio de los factores de la producción.*

Para definir a la **RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO** se analizó las dos teorías que explican el vínculo contractual.

a) La de los Contractualistas donde se pone de relieve al contrato civil y con ello el acuerdo de voluntades como elemento indispensable para el nacimiento de la relación laboral.

b) La de los Relacionistas, quienes sostienen que puede existir la relación de trabajo aun si esta no deriva de un acuerdo de voluntades.

Hemos visto a lo largo de este trabajo que nuestra legislación adopta ambas teorías sin importar cual de las dos da origen al vínculo contractual ya que ambas teorías producen las mismas consecuencias jurídicas.

2. Entenderemos por **RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO** el conjunto de normas que regulan el trabajo que contenga la existencia de las siguientes características:

- Que el trabajo o servicio sea personal.
- Que sea subordinado. (La subordinación incluye las características de dirección y dependencia).
- Que sea mediante el pago de un salario.

3. Sobre la base de lo anterior encontramos como el primer antecedente en la historia de lo que hoy denominamos como "trabajo", es decir, como una actividad subordinada, remunerada y personal, aparece hasta la revolución industrial, ubicado dentro del campo del derecho civil y regido en sus principios fundamentales por el pensamiento individualista y liberal. Aquí empieza la historia del derecho del trabajo, y la lucha por su autonomía.

4. Hemos subrayado varias veces a lo largo de este trabajo que nuestro derecho del trabajo es un **DERECHO EXPANSIONISTA**, y que debido a ésta fuerza expansionista ha logrado abarcar e incluir otros capítulos adicionales

sobre los aspectos importantes de las relaciones laborales que no se encontraban comprendidos anteriormente. Este es el caso de los trabajadores ACTORES Y MÚSICOS.

5. Debido a lo anterior existen una serie de trabajos que por su propia naturaleza o por la forma de su desempeño presentan características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento. De ello resulta que pueda hablarse de un ***derecho común de trabajo*** y de un ***derecho especial de trabajo***.

6. Todos los Trabajos Especiales requieren de iguales protecciones o condiciones que las del derecho común, sin embargo, estas pueden cambiar en razón de la especialización o características especiales de los mismos, es por ello que requieren protecciones y reglamentaciones específicas, así nuestra ley abre un capítulo específico denominado **TRABAJOS ESPECIALES** y en el artículo 181 plasma claramente que los trabajos especiales se regirán por las normas de ese capítulo y en su defecto por las normas generales de la ley laboral en cuanto no las contraríen.

7. Con respecto a los trabajadores ACTORES Y MÚSICOS, y según las características de su trabajo, puede dividírseles en dos grupos, los que quedan regidos por el derecho común, como es el caso de los trabajadores artistas y músicos que trabajan en centros nocturnos o similares como trabajadores de base, con todas las condiciones laborales del derecho común, y otros que si caen dentro de la norma especial, que aunque desarrollan la misma actividad, revisten condiciones diferentes como la de los trabajadores que desempeñan su actividad en conciertos o giras.

Ahora bien, se ha mencionado que el capítulo de los trabajadores artistas y músicos, se encuentra pobremente reglamentado, a tal grado es esta situación que se tienen que hacer analogías con otros trabajos especiales, como el de los deportistas, para aplicarlas a los músicos y artistas ante la omisión de la ley, ejemplo de ello es la excepción que hace la ley al trabajador deportista de la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71, esto es con respecto el día de descanso el cual la ley sugiere que se procurará sea el domingo. Como sabemos, el trabajo del deportista, por sus características especiales de entretenimiento y esparcimiento familiar, se presta precisamente los días festivos y los fines de semana de

igual naturaleza es la prestación del trabajo del artista y músico y la ley omite la mencionada excepción.

8. Otra omisión que la ley comete en el capítulo del artista y músico, la cual si es contemplada en el capítulo del deportista, es la obligación de concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento, por analogía se puede concluir que el trabajador artista y músico debe cumplir con la obligación de asistir a ensayos o en su caso a las grabaciones de discos donde sería imposible determinar una jornada.

Sobre las prestaciones: VACACIONES, AGUINALDO Y SÉPTIMO DÍA son omitidas por la ley, sin embargo, es común que para el cómputo de las prestaciones mencionadas se pacte una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, teniendo en cuenta el término de la relación de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 76, 79 y 80 de la Ley Federal de Trabajo, tomado como base el salario diario promedio. Aún cuando en los contratos esto se debería señalar de forma desglosada, en la práctica no se hace, por el contrario se pacta una cuota total donde se presumen ya incluidas las remuneraciones proporcionales de las prestaciones mencionadas.

9. La ley omite por completo el caso del trabajador artista y músico **MENOR DE EDAD**. El problema puede quedar parcialmente solucionado haciendo analogías con el derecho común pero dichas analogías se aplicarían de los 14 años en adelante, sin embargo, existen niños artistas menores de 14 años de edad los cuales quedan completamente desprotegidos.

10. La propuesta de este trabajo es pugnar porque el capítulo de **TRABAJOS ESPECIALES** provoque ciertas modificaciones a la ley laboral, si bien no genéricas, si lo suficientemente flexibles para que lo especial quede comprendido dentro de ella, como antecedente de ello, tenemos que los trabajos especiales modificaron la situación genérica de "a trabajo igual, salario igual", y así se permitió que el trabajador se beneficiara, como ésta, deben considerarse otras modificaciones para provocar que la protección de la Ley Federal de Trabajo abarque las contingencias derivadas de la propia prestación del servicio por las propias situaciones especiales y sobre todo del abuso patronal.

Sería imposible que la ley pudiera contemplar la inmensa diversidad de situaciones que se presentan en este tipo de trabajo, sin embargo, hay omisiones que no admiten explicación, esta situación ha originado que

muchas situaciones se tengan que contemplar a través de los contratos colectivos de trabajo o por los contratos individuales.

He querido incluir en este trabajo dos ejemplos de contratos de trabajadores músicos. El primero que corresponde al **ANEXO 1**, el cual es precisamente el que correspondería al trabajador músico que desempeña su actividad como un trabajador de base y que correspondería la aplicación del derecho común. El segundo corresponde al **ANEXO 2**, que sería un ejemplo del contrato de un trabajador músico que presta sus servicios por tiempo determinado al cual se le aplicarían las normas del derecho especial.

ANEXO 1

CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL DE MÚSICO PARA _____ PRESENTACIONES ARTÍSTICAS QUE CELEBRAN EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS DEL 304 AL 310, INCLUSIVE, DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, POR UNA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR _____, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "LA EMPRESA"; Y POR LA OTRA PARTE _____ POR SU PROPIO DERECHO, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL MÚSICO", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS.

DECLARACIONES

Para efectos del Artículo 25 de la Ley federal de Trabajo, ambas partes declaran, bajo protesta de decir verdad, lo siguiente:

f.- Declara LA EMPRESA, por conducto de su representante legal lo siguiente:

a).- Ser una Sociedad constituida de conformidad con las leyes de la República Mexicana, tener su domicilio en _____ Fraccionamiento _____ C.P. ____ en México, Distrito Federal y tener por objeto social, entre otros, la producción y presentación de toda clase de espectáculos y eventos de carácter artístico, publicitario y comercial.

b).- Que es la legítima representante del GRUPO MUSICAL "_____" por virtud de un Contrato de Representación en Exclusiva y de Cesión de Derechos, que tiene celebrado con sus integrantes y que requiere de los servicios del MÚSICO, para que acompañe musicalmente a el GRUPO MUSICAL _____ como _____.

exclusivamente en ____ presentaciones artísticas, donde éstas se realicen, ya sea dentro de la República Mexicana o en el Extranjero.

II.- Por su parte, declara el señor _____, por su propio derecho y bajo protesta de decir verdad lo siguiente:

a).- Llamarse como ha quedado asentado en el proemio de este contrato, ser de nacionalidad _____, mayor de edad, _____ que cuenta con la capacidad legal para contratar y que tiene su domicilio en _____ y con Registro Federal de Contribuyentes No. _____.

b).- Que tiene la capacidad, conocimiento, aptitudes, facultades y experiencias suficientes como músico _____, y que cuenta con la experiencia y conocimientos necesarios en el manejo e interpretación del instrumento musical y equipo técnico requeridos para tal efecto, y que cuenta con la capacidad legal para contratarse.

Declarando lo anterior ambos contratantes sujetan el presente Contrato al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Este contrato se celebra en los términos de los artículos 304 a 310, inclusive, de la Ley Federal de Trabajo, obligándose el MÚSICO a prestar sus servicios como músico al GRUPO MUSICAL _____ de acompañamiento, en _____

presentaciones artísticas del GRUPO MUSICAL _____, en los lugares donde sean contratadas, ya sea en cualquier parte de la República Mexicana o del extranjero, a cuyo efecto LA EMPRESA pondrá a disposición del MÚSICO, durante el tiempo de la prestación de sus servicios, los instrumentos musicales, equipos, materiales, y útiles necesarios para la realización de su trabajo.

En la prestación de sus servicios, el MÚSICO deberá actuar con toda diligencia y esmero, haciendo su mejor esfuerzo para mantener y cuidar la imagen artística y el prestigio del GRUPO MUSICAL _____ y disponer de toda su capacidad, experiencia, y conocimientos en el desempeño de sus servicios y durante el desarrollo de las presentaciones a que se refiere esta cláusula.

SEGUNDA.- El MÚSICO se obliga a prestar sus servicios personales en las _____ presentaciones del GRUPO MUSICAL _____ que se especifican en la cláusula anterior, dondequiera que éstas tengan que realizarse, de acuerdo a los compromisos adquiridos y que adquiera _____ o LA EMPRESA con terceros, ya sea en cualquier parte de la República Mexicana o del extranjero; subordinándose jurídicamente a LA EMPRESA a través de sus representantes.

TERCERA.- En virtud de la naturaleza especial del trabajo contratado, el MÚSICO acepta expresamente que la jornada de trabajo será la Jornada-Presentación comprendiendo en consecuencia los ensayos, la preparación y pruebas de sonido y traslado de y a los lugares de presentación, por lo que bajo ninguna circunstancia podrá considerarse la existencia de tiempo extraordinario.

CUARTA.- Se conviene, como salario que LA EMPRESA deberá pagar al MÚSICO por los trabajos estipulados en cada una de las presentaciones efectivamente realizadas, a que se refiere la cláusula primera, las siguientes cantidades:

a).- La cantidad de N\$ _____ (_____)
por cada concierto masivo en que el GRUPO MUSICAL _____ sea contratado por cualquier empresario diferente a LA EMPRESA.

b).- La cantidad de N\$ _____ (_____)
cuando LA EMPRESA realice por cuenta propia el concierto.

Los salarios que le correspondan al MÚSICO, en los términos del presente contrato se pagarán en todos los casos menos el Impuesto sobre Productos de Trabajo de conformidad con las Leyes Fiscales en vigor y serán pagados por LA EMPRESA al MÚSICO, dentro de los primeros veinte días del mes siguiente al corte que realice LA EMPRESA. Todos los pagos que correspondan al MÚSICO se efectuarán en el domicilio de LA EMPRESA, dentro de las horas de oficina, en moneda nacional.

QUINTA.- El MÚSICO percibirá por concepto de vacaciones una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, teniendo en cuenta el término de la relación de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en los Artículos 76, 79 y 80 de la Ley Federal de Trabajo.

También percibirá, con base a un aguinaldo anual fijado en 15 días de salario, la parte proporcional al tiempo trabajado; conforme al Párrafo Segundo del artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo, tomando como base el salario diario promedio.

SEXTA.- Tomando en consideración la naturaleza especial del trabajo contratado y en virtud que, de acuerdo a la costumbre del medio artístico y a los requerimientos del público, los espectáculos artísticos se presentan precisamente los días domingo y en los días de descanso obligatorio señalados por la Ley para los trabajadores en general, el salario por presentación convenido en este contrato es remunerador de dichas circunstancias, por lo cual no será aplicable a este caso las disposiciones de la Ley, de la Jurisprudencia, de la Costumbre o de cualquier otra disposición legal que establezca días de descanso obligatorio a los trabajadores en general.

SÉPTIMA.- El MÚSICO no podrá usar, para fines personales y sin autorización expresa de LA EMPRESA, ni deberá permitir que se use el nombre artístico, imagen o logotipo del GRUPO MUSICAL _____ o de LA EMPRESA, en fotografías, posters, etiquetas, envolturas, clichés, marbetes o en cualquier otro impreso de cualquier naturaleza, por tratarse de derechos reservados cuya propiedad y explotación corresponden en exclusiva a LA EMPRESA y a sus titulares, de conformidad con la Ley Federal de Derechos de Autor y demás legislación aplicable.

OCTAVA.- El MÚSICO se obliga expresamente a no grabar, fabricar, vender, distribuir o explotar bajo cualquier título, por sí o por interpósita persona las ejecuciones o el material del GRUPO MUSICAL _____ o de LA EMPRESA. Asimismo el

MÚSICO se obliga a guardar secreto y en consecuencia a no revelar, bajo ningún concepto, la información que LA EMPRESA le confíe.

NOVENA.- Todos los gastos que deban efectuarse por concepto de transportación, alimentación y hospedaje del MÚSICO, durante las giras o presentaciones a que se refiere el presente contrato, ya sea dentro de la República Mexicana o en el extranjero, constituyen elementos de trabajo y en consecuencia correrán por cuenta y cargo de LA EMPRESA, quien hará directamente las reservaciones y pagos correspondientes, sin que puedan considerarse en forma alguna como parte integrante del salario.

DÉCIMA.- El MÚSICO podrá conceder entrevistas a nombre del GRUPO MUSICAL _____ o realizar declaraciones a cualquier medio de comunicación, con la autorización expresa de LA EMPRESA. De igual manera al MÚSICO le esta estrictamente prohibido proporcionar a terceros, por sí o por interpósita persona, cualquier información comercial, de logística, artística o profesional que le sea confiada por virtud del presente contrato.

DÉCIMA PRIMERA.- El MÚSICO se obliga expresamente a observar en los ensayos y en todas las presentaciones en vivo o grabaciones que se realicen en los términos de las cláusulas anteriores, una conducta decorosa y de absoluto respeto al público, a los artistas, a LA EMPRESA y al personal de ésta, y a no ingerir drogas o bebidas alcohólicas ni a realizar actos que puedan alterar la imagen del GRUPO MUSICAL _____ o de LA EMPRESA; respondiendo por todos los daños y perjuicios que pudiera ocasionar por el incumplimiento de estas obligaciones.

DÉCIMA SEGUNDA.- El incumplimiento del MÚSICO a cualquiera de las obligaciones contraídas en este contrato, dará a LA EMPRESA la facultad de rescindirlo sin responsabilidad para ella. La conducta inmoral del MÚSICO, el provocar escándalo público o insultar al público y cualquier actitud que perjudique la reputación del GRUPO MUSICAL _____, será causa de rescisión.

DÉCIMA TERCERA.- El MÚSICO podrá, con autorización expresa de LA EMPRESA dedicarse a cualquier otra actividad, incluyendo la de prestar sus servicios de músico a cualquier otra persona física o moral, siempre y cuando no interfiera con el desarrollo de su trabajo y no afecte la realización de las presentaciones del GRUPO MUSICAL _____ a que se refiere el presente contrato.

DÉCIMA CUARTA.- Por la naturaleza especial de los servicios contratados y en virtud de los compromisos adquiridos por LA EMPRESA con terceros, en caso de una sola falta injustificada del MÚSICO a cualquiera de las presentaciones a que se refiere el presente contrato, LA EMPRESA podrá rescindir este contrato sin responsabilidad para ella y proceder a la contratación de otro músico. De igual manera si el MÚSICO incurre en tres retardos, ya sea en las presentaciones artísticas, o para salir a los lugares donde deban realizarse las presentaciones, LA EMPRESA podrá rescindir este contrato sin responsabilidad para ella y proceder a la contratación de otro músico.

DÉCIMA QUINTA.- Para el caso de enfermedad del MÚSICO, éste deberá avisar con la debida anticipación a LA EMPRESA, para que ésta este en posibilidad de

contratar a otro músico que los sustituya en la o las presentaciones de que se trate, para evitar reclamaciones del público o de terceros. En caso contrario, será considerado como falta injustificada.

DÉCIMA SEXTA.- En virtud de la naturaleza del presente contrato, para todo aquello que no se encuentre previsto en las Cláusulas anteriores, así como para su interpretación y cumplimiento, ambas partes se someten en forma voluntaria y expresa a la Ley Federal de Trabajo y a los Tribunales competentes.

Las partes perfectamente enteradas del contenido y alcance de todas y cada una de las Cláusulas anteriores, las ratifican en todas sus partes por contenerla fiel y exacta expresión de sus voluntades, firmando al margen y al calce de conformidad con el presente contrato en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los ___ días del mes de _____ de 199__.

LA EMPRESA

EL MÚSICO

ANEXO 2

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIÓN DE TRABAJADORES EJECUTANTES DE LA MÚSICA, DANZANTES, BAILARINES, ARTISTAS, INTÉRPRETES Y TRABAJADORES EN GENERAL DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, CINE Y VIDEO, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA CON DOMICILIO EN LA CASA NO. 250, DE LAS CALLES DE HAMBURGO, COLONIA JUÁREZ EN MÉXICO, D.F., REPRESENTADA POR EL SECRETARIO GENERAL DE SU COMITÉ EJECUTIVO SR. LUIS ARCARAZ CARRASCO, Y POR LA OTRA LA EMPRESA:

CON DOMICILIO EN: _____

REPRESENTADA LEGALMENTE POR: _____

BAJO LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

APLICACIÓN DE CONTRATO

PRIMERA.- El presente Contrato es normativo y de ejecución y tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre el patrón y sus trabajadores.

SEGUNDA.- La Empresa reconoce a la UNIÓN DE TRABAJADORES EJECUTANTES DE LA MÚSICA, DANZANTES, BAILARINES, ARTISTAS, INTERPRETES Y TRABAJADORES EN GENERAL DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, CINE Y VIDEO, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, como la única agrupación mayoritaria de trabajadores con derecho a la contratación de trabajo en todas las actividades relacionadas con la Unión al rubro señalada obligándose a tratar exclusivamente con los representantes

debidamente autorizados por la Unión todos los asuntos relacionados con la aplicación de este contrato o de ley.

TERCERA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra por tiempo indefinido y será revisado en los términos de la Ley, por lo que hace a los trabajadores, éstos estarán sujetos a convenios temporales de trabajo, por escrito y de acuerdo con los períodos de tiempos convenidos. En caso de que la Empresa no prorrogue dichos Convenios Temporales, deberá dar aviso a la Unión por escrito con DIEZ DÍAS DE ANTICIPACIÓN a la fecha del vencimiento del período solicitado; de no ser así, se dará por prorrogada la vigencia del convenio por período igual y así sucesivamente.

CUARTA.- La Empresa se obliga en los casos de traslado o cualquier forma de enajenación de esa fuente de trabajo, a dar aviso a la Unión en forma oportuna.

INGRESOS Y REINGRESOS

QUINTA.- Para ingresar al servicio de la empresa en cualquiera de las especialidades de trabajo comprendidas en este contrato se requiere:

- a) Ser socio activo de la Unión.
- b) Tener la edad que marca la ley.
- c) Para reingresar al servicio de la empresa es requisito que la Unión esté de acuerdo con ello.

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

SEXTA.- Los trabajadores solamente serán responsables de las labores que conforme a sus categorías desempeñen durante su jornada de trabajo.

SÉPTIMA.- La empresa se obliga a tener como mínimo ____ plazas de trabajadores de esta organización.

HORAS DE TRABAJO Y DÍAS FESTIVOS

OCTAVA.- El horario de trabajo será el estipulado en lo que establece la ley y los turnos de labores serán fijados por la empresa y los trabajadores, de acuerdo con las necesidades de la negociación y el reglamento interior de trabajo, sin que puedan exceder de los máximos legales.

NOVENA.- Conforme a lo establecido en el Capítulo III del artículo 69 al 75 de la ley, por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro.

DÉCIMA.- En los días de descanso obligatorio, señalados en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores podrán prestar sus servicios, si la empresa lo solicita y tendrán derecho a que se les pague conforme a lo establecido en el artículo 75 segundo párrafo de la ley.

DÉCIMA PRIMERA.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, equivalente: Para el primer año, 15 días; de dos a tres años, 17 días; de cuatro o más, 19 días; el cual deberá pagarse antes del día 20 de Diciembre y en forma proporcional al tiempo trabajado si es menos del año.

DÉCIMA SEGUNDA.- La empresa reconoce como días obligatorios los siguientes: 1º de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1º de Mayo, 16 de Septiembre, 20 y 22 de Noviembre, y 25 de Diciembre de cada año; así como cuando corresponda la transmisión del poder ejecutivo federal, en caso que la empresa solicite que se le dé servicio los días antes mencionados, será con el pago de salario que establece la Ley TRIPLE SUELDO, así como la fracción IX, del artículo 74.

DÉCIMA TERCERA.- La empresa se obliga a proporcionar vacaciones a los trabajadores a su servicio conforme a los términos señalados con los artículos 76 al 81 de la Ley Federal de Trabajo, debiéndose cubrir el pago de vacaciones y prima un día antes de salir el trabajador a disfrutar el período de vacaciones que será convenido por ambas partes con el fin de no entorpecer la buena marcha de la negociación.

DÉCIMA CURTA.- La Empresa se obliga a proporcionar a los trabajadores un seguro de vida, con la aseguradora de la organización.

DÉCIMA QUINTA.- La Empresa se obliga a inscribir a todos y cada uno de los trabajadores a su servicio al Instituto Mexicano del Seguro Social.

DISCIPLINAS Y SANCIONES

DÉCIMA SEXTA.- La Empresa se obliga a cumplir las sanciones en el trabajo, que solicite la Unión para él o los trabajadores que sean sancionados por la misma, las suspensiones que ocurran por esta causa serán sin responsabilidad para la empresa, en caso de reajustarse la Empresa tratará previamente con la Unión y si llegare a afectar a algún trabajador se le indemnizará conforme a la ley.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Los trabajadores que ampara este Contrato, podrán ser separados del servicio de la Empresa, cuando dejen de pertenecer a la Unión contratante, bastando en este caso la petición escrita de la Unión a la Empresa por conducto de su Secretario General sin responsabilidad alguna para la empresa.

DELEGADO SINDICAL

DÉCIMA OCTAVA.- El sindicato se obliga a nombrar **UN DELGADO SINDICAL**, que designará la Unión y cuyo nombramiento se dará a conocer por escrito a la Empresa.

DÉCIMA NOVENA.- La Empresa se obliga a otorgar sueldo para el C. Delegado Sindical, el cual será de: _____ salarios mínimos generales mensuales.

DESCUENTOS

VIGÉSIMA.- Solo podrán sufrir descuentos los salarios en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo, y las cotizaciones sobre los salarios que devenguen los trabajadores pertenecientes a la Unión **5% (Cinco por ciento)**.

PREVISIONES DIVERSAS

VIGÉSIMA PRIMERA.- La empresa entregará a la organización la cantidad de: \$ _____ **mensuales** para gastos de la misma.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- La empresa se obliga a cubrir las vacantes que ocurran por cualquier causa, ya sean temporales o permanentes por elementos socios de esta Unión.

VIGÉSIMA TERCERA.- En caso de que se contraten los servicios de músicos extranjeros, se dará a conocer por escrito a la Unión con anticipación, obligándose la empresa a contratar también elementos sindicalizados (los trámites serán por la empresa ante Gobernación)

VIGÉSIMA CUARTA.- Las cotizaciones que tengan que pagar los antes mencionados músicos extranjeros, será el **DOBLE** de lo que cotizan los músicos nacionales.

VIGÉSIMA QUINTA.- Todo lo no previsto en el presente contrato colectivo de trabajo, se resolverá de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, Leyes Supletorias, Principios Generales de Derecho y en su caso, por el uso y la costumbre establecida.

VIGÉSIMA SEXTA.- El presente contrato se firma por triplicado quedándose un ejemplar en poder de cada una de las partes y el último para la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda, ya que tiene estipulaciones de carácter contractual.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 307, de la Ley Federal del Trabajo, la Empresa podrá estipular salarios distintos para trabajadores iguales por razón de categorías de las funciones, representaciones y actuaciones de los trabajadores, siempre y cuando este salario no sea menor del siguiente:

TABULADOR DE SALARIOS

Músico \$ _____ Bailarín \$ _____ Maestro de Ceremonias \$ _____ Artista Estelar \$ _____
 _____ Artista Coestelar \$ _____ Cantantes de tríos \$ _____ Corales \$ _____ Modelos
 \$ _____ Mariachis \$ _____

**DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
DE LOS TRABAJADORES**

VIGÉSIMA OCTAVA.- De acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo III-Bis y artículo 132- XV, 153-A y 391, fracciones VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la empresa proporcionará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores con el objeto de actualizar sus conocimientos, prepararlos para ocupar una vacante en el nivel escalafonario inmediato superior o algún puesto nuevo; prevenir riesgos laborales, incrementar la productividad; y en general mejorar sus aptitudes y habilidades en el trabajo.

VIGÉSIMA NOVENA.- Para cumplir con la cláusula anterior, empresa y sindicato acuerdan establecer, dentro de los 15 días siguientes a la firma de este contrato, un programa de capacitación y adiestramiento; dichos programas se impartirán dentro de las horas de trabajo, las excepciones a esto se acordarán por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, el programa durará dos años.

TRIGÉSIMA.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, estará formada por los representantes de los trabajadores y dos de la Empresa y durarán en su cargo dos años, cualquier cambio o salida de un representante ante la comisión, se hará del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento elaborará de inmediato sus Bases Generales de Funcionamiento que la empresa enviará a la Secretaría

del Trabajo y Previsión Social, dentro de los 15 días siguientes a la firma de este Contrato e igualmente, informará de la constitución de la comisión mixta.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- La empresa proporcionará personal técnico y formará como Instructores a los trabajadores especializados que sean necesarios para que atiendan las cuestiones de adiestramiento dentro de la negociación.

TRIGÉSIMA TERCERA.- Evaluación al término de los cursos o eventos de capacitación o adiestramiento programadas, los participantes serán sometidos a exámenes de evaluación por parte de los instructores, para poder certificar su constancia de habilidades laborales.

TRIGÉSIMA CUARTA.- Las partes convienen en que la capacitación abarcará todos los puestos incluidos en el tabulador de este contrato.

TRIGÉSIMA QUINTA.- En caso de modificar los planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral; dichas modificaciones deberán presentarse para su autorización a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TRIGÉSIMA SEXTA.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento participará en la formación de los grupos que estarán sujetos a las diversas etapas de Capacitación y tomará en cuenta: a) La antigüedad del trabajador en la empresa, b) Si tiene a su cargo una familia y, c) El nivel alcanzado por el trabajador.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA.- De acuerdo con la Cláusula de Admisión las partes determinarán la forma en que se capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a la negociación.

TRIGÉSIMA OCTAVA.- Si algún trabajador desea capacitarse, para una actividad o puesto distinto al que ocupa; sólo podrá hacerlo cuando reúna las características psicosomáticas requeridas y, de que no afecte derechos de otro trabajador y las necesidades de la empresa permitan su posterior asimilación.

TRIGÉSIMA NOVENA.- Constancia de habilidades. Sindicato y Empresa reconocerán plena validez para efectos de ascensos, a la constancia de habilidades que se otorguen a los trabajadores al servicio de la empresa, aprobados en los exámenes correspondientes, siempre que estén autenticados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

CUADRAGÉSIMA.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento vigilará el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores y la instrumentación y operación del sistema y procedimiento que se implante para tal fin, y sugerirá las medidas para perfeccionarlos según las necesidades de los trabajadores y de la empresa, para tal fin, la empresa concederá a los representantes de dicha comisión, el tiempo necesario dentro de su Jornada de Trabajo, para que desempeñen las funciones señaladas de acuerdo con la agenda de trabajo que la comisión presente anualmente y las sesiones que señalen las Bases Generales de Funcionamiento de la Comisión, un local y mobiliario suficiente para que realicen sus funciones.

**BASES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS
PREVISTAS POR LA LEY**

Artículo 21-Bis.- En la Empresa funcionarán las Comisiones Mixtas que señalan los artículos 125-1, 153-1, 158, 424-1 y 509, de la Ley Federal del Trabajo.

Estarán integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, los representantes de los trabajadores serán designados por escrito por el Sindicato y los de la Empresa por la Representación Patronal, tendrán las siguientes finalidades;

a) COMISIÓN MIXTA PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES.- Determinarán la participación de cada trabajador en las utilidades obtenidas por la empresa en el período que estudien y lo fijará en el lugar visible del establecimiento, para tal fin, la empresa pondrá a disposición de esta comisión las listas de asistencia, nóminas de sueldos y demás elementos necesarios.

b) COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.- En lo previsto en el capítulo de este contrato tendrá la obligación de vigilar la instrumentación y operación de los programas de Capacitación y Adiestramiento que se implanten tendientes a elevar su productividad y nivel de vida.

c) COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN.- Como su nombre lo indica formulará el cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías y lo publicará en el lugar visible del

establecimiento a fin de que, los inconformes puedan formular objeciones ante dicha comisión y de no quedar satisfechos, ante la autoridad de trabajo.

Para acreditarse aptitud para los ascensos, se tendrá en cuenta la constancia que otorgue la entidad instructora mencionada en el capítulo de Capacitación y Adiestramiento; se preferirá en los ascensos al más apto; en igualdad de circunstancias al más antiguo y si persiste la igualdad, al que tenga más familiares que sostener económicamente. En caso de establecerse un período de prueba en el trabajo, no podrá exceder de 30 días y el trabajador percibirá el salario del puesto que ocupe aún cuando sea a prueba.

d) COMISIÓN MIXTA PARA EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- Se encargará de elaborar el reglamento que normará las obligaciones de patrón y trabajadores para el desarrollo de las labores de la empresa en términos del artículo 423, de la Ley.

Este Contrato Colectivo de Trabajo, empezará a regir a las 12:00 horas, del día _____ del mes de _____ de 199__.

Por la Empresa

Por el Comité Ejecutivo Nacional

BIBLIOGRAFÍA

- Barajas Monte de Oca, Santiago. "Contratos Especiales de Trabajo". Primera edición: 1992 Universidad Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ciudad Universitaria, 04510, México, D. F.
- Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte 1730, piso 1º Buenos Aires Argentina 21ª Edición. Revizada, Actualizada y Ampliada. Tomo III D-E
- Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte 1730, piso 1º Buenos Aires Argentina. 21ª Edición Revisada, Actualizada y Ampliada. Tomo VIII T-Z
- Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte 1730, piso 1º Buenos Aires Argentina. 21ª Edición Revisada, Actualizada y Ampliada. Tomo V. J-O

- Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte 1730, piso 1º Buenos Aires Argentina. 21ª Edición Revisada, Actualizada y Ampliada. Tomo VIII. T-Z
- Cantón Moller, Miguel. "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana". Cárdenas, Editor y Distribuidor. Calle 9 No. 1197. Oleoducto y Calle 16. Col., Aguilera, México D.F. Primera edición.
- De Buen L., Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo 1. Conceptos Generales. Edit. Porrúa. Av. República Argentina, 15 México, 1974. Primera edición.
- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", 10ª edición Editorial Porrúa, México, 1967. Tomo 1
- De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. Av. República Argentina, 15 México, 1984
- Galeano, Eduardo. "Las Venas Abiertas de América Latina". Sexagesimoctava edición.

- Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A., República Argentina, 15 México D.F. 1971
- Herrerias, Armando. "Historia del Pensamiento Económico". Editorial Limusa-Wiley, S.A. Primera edición. México D.F.
- Leander, Birgitta. "In Xochitl in Cuicatl". Flor y Canto. La poesía de los aztecas. Dirección General de publicaciones del consejo nacional para la cultura y las artes. Instituto Nacional Indigenista. Primera edición
- Roselló Mora, María. "5,000 años de Historia" Edit. Ramón Sopena, S.A., Provenza, 93 Barcelona 1970.
- Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Teoría Integral 2ª Edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A. Av. República Argentina, 15 México, 1972.
- Turrent, Lourdes. "La Conquista Musical de México. Editorial Fondo de Cultura Económica. México. Primera edición.

- V. S. Prokrovski, y otros. "Historia de las ideas políticas". Editorial Grijalbo, S.A. México. D.F.

LEGISLACION CONSULTADA

- Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista S.A. de C.V. Antonio Maceo 9 Col. Escandón. México D.F. 1998.

MATERIAL DIVERSO

- Arqueología Mexicana. "Códices Prehispánicos". Vol. IV Núm 23 Enero-Febrero 1997.
- Enciclopedia Microsoft (R) Encarta (R) 98. (c) 1993-1997 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

- "Esplendor del México Antiguo". Serie Centro de Investigaciones Antropológicas de México. Quinta edición. Tomo 1. Editorial del Valle de México, S.A. Sinaloa 19 México D.F.
- Herrera, Rubén. "La música y la Fe". Vol. 1 Primera edición. Peerless, S.A., de C.V.