



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO, SURGIMIENTO Y
ANALISIS JURIDICO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

SOFIA ROSALBA GARCIA RODRIGUEZ

ASESORA: LIC. ALENA GARRIDO RAMON



MEXICO, D. F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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





UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **SOFIA ROSALBA GARCIA RODRIGUEZ**, con número de cuenta 95209744, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SURGIMIENTO Y ANÁLISIS JURIDICO"**, bajo la dirección de la **LIC. ALENA GARRIDO RAMON**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **Lic. HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 22 de junio de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

A lo que me comprometo
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria D. F., 5 de julio 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno (a).

DEDICATORIA.

A MIS PADRES: Alfredo García Camacho y María del Carmen Rodríguez Vázquez, a quienes les debo todo lo que soy y porque sin su amor, apoyo, esfuerzo, ejemplo y comprensión, nunca hubiera podido terminar con mis estudios.

A MIS HERMANOS: Mario, Rocío, Daniel, David y Mauricio, que durante toda mi vida me han brindado su cariño y apoyo, y con quienes he pasado maravillosos momentos. Más que mis hermanos, son mis amigos.

A MI SOBRINO: Martín Piña García, cuyo valor y fortaleza nos ha demostrado a mi y a mi familia, que podemos salir adelante pase lo que pase.

A MIS AMIGOS: Que han estado conmigo en los buenos y malos momentos; a todos y cada uno de ellos, por su amistad y consejos, mil gracias.

A DIOS: Quien me dio vida y salud para poder llegar al día de hoy, en el que culmino una etapa más de mis estudios profesionales.

*Dicen los libros de mis padres,
que existe un Dios, que todo lo puede,
que todo lo sabe, si existe,
que me ayude en mi rudo camino,
si no existe, que exista,
pues de su luz y grandeza necesito:
HOY, MAÑANA Y SIEMPRE.*

AGRADECIMIENTOS.

A mi asesora:

La LIC. Alena Garrido Ramón, por dirigirme en la realización de este trabajo, por su valiosísima ayuda, consejos y por el tiempo que me brindo.

A mi honorable jurado por sus valiosas aportaciones y correcciones.

A todas las personas que trabajan en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; así como también a los trabajadores de las Bibliotecas Antonio Caso y de la Central por su amable colaboración.

A la maravillosa Facultad de Derecho y en general a toda la Universidad Nacional Autónoma de México, por darme la oportunidad de formar parte de esta gran comunidad, por el apoyo que me dieron en su momento, y por enseñarme el espíritu y el orgullo de ser Universitario.

A todos y cada uno de ustedes:

Mil gracias.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.....	1.
CAPÍTULO I.- MARCO CONCEPTUAL.....	3.
1. El Derecho del Trabajo.....	3.
1.2 La Ley Federal del Trabajo.....	3.
1.3 Trabajo “Vocablo”.....	4.
1.4 Los Sujetos del Derecho del Trabajo.....	5.
1.4.1 Trabajador.....	5.
1.4.2 Patrón.....	6.
1.4.3 Intermediario.....	7.
1.5 Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores.....	8.
1.5.1 El Salario.....	14.
1.5.2 Jornada de Trabajo.....	17.
1.5.3 Días de Descanso.....	18.
1.5.4 Vacaciones.....	19.
1.5.5 Capacitación y Adiestramiento.....	20.
1.5.6 Reparto de Utilidades.....	21.
1.6 Los Trabajos Especiales (Concepto).....	22.
CAPÍTULO II.- ANTECEDENTES.....	23.
2. Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo.....	23.
2.1 El Artículo 123 Constitucional, precursor del Derecho del Trabajo.....	28.
2.2 Los Trabajos Especiales y su surgimiento en la ley de 1931 y 1970.....	40.
2.3 Los Médicos Residentes en la LFT a partir de 1977.....	42.
2.4 El Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley en 1980.....	46.
CAPÍTULO III.- MARCO JURÍDICO.....	51.
3. Artículo 123 Constitucional.....	51.
3.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	62.
3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	69.
3.3 Los Trabajos Especiales en la Ley Federal del Trabajo vigente.....	75.
CAPÍTULO IV.- DESARROLLO DEL TEMA.....	81.
4. Análisis Jurídico de los Trabajos Especiales regulados en la Ley Federal del Trabajo Vigente.....	81.
4.1 Trabajadores de Confianza.....	81.
4.2 Trabajadores de los Buques.....	85.

4.3 Trabajo de Tripulaciones Aeronáuticas.....	90.
4.4 Trabajo Ferrocarrilero.....	95.
4.5 Trabajadores de Autotransportes.....	96.
4.6 Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas bajo Jurisdicción Federal.....	99.
4.7 Trabajadores del Campo.....	101.
4.8 Agentes de Comercio y Otros Semejantes.....	103.
4.9 Deportistas Profesionales.....	104.
4.10 Trabajadores Actores y Músicos.....	106.
4.11 Trabajo a Domicilio.....	108.
4.12 Trabajadores Domésticos.....	112.
4.13 Trabajadores en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos.....	115.
4.14 Trabajadores de la Industria Familiar	117.
4.15 Trabajadores Médicos Residentes en Período de Adiestramiento.....	117.
4.16 Trabajadores en Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley	120.
4.17 Trabajadores Bancarios.....	122.
4.18 Comparaciones entre unos y otros.....	127.
4.19 Ventajas y Desventajas de los Trabajos Especiales.....	129.
 CONCLUSIONES.....	 131.
 BIBLIOGRAFÍA.....	 135.
 LEGISLACIÓN.....	 136.

INTRODUCCIÓN.

El Legislador al redactar el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo , tomó en consideración que existían trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones de algunas leyes no les eran suficientes para su reglamentación. Por lo cual se tomo en cuenta la solicitud de algunos trabajadores y de algunas empresas para que se incluyesen en la nueva Ley, normas fundamentales para esos trabajos especiales.

Así se legisló en un Capítulo especial sobre diversos tipos de trabajos a los cuales se les denominó TRABAJOS ESPECIALES, los cuales deberían estar sujetos a las normas que se consignaran para cada uno de ellos y a las generalidades de la Ley mientras no la contrariaran.

Pero, ¿En verdad se respeta lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en lo concerniente a los trabajos especiales?. El objetivo de este trabajo es el de realizar un Análisis Jurídico de todos y cada uno de los Trabajos Especiales que son regulados en la LFT, desde su surgimiento hasta la actualidad, esto para ver hasta que grado se respeta lo establecido en la propia Ley, cuales son los beneficios y ventajas para dichos trabajadores, así como los problemas que se presentan para los mismos.

En el Capítulo Primero hacemos referencia a los conceptos más importantes que se manejan a lo largo del presente trabajo. Incluimos las características del Derecho Mexicano del Trabajo, con la finalidad de hacer ver la gran importancia que tiene el mismo para la sociedad; mencionamos a los sujetos de la relación laboral sin los cuales el Derecho del Trabajo no tendría razón de ser; así como también las condiciones de trabajo que son indispensables y que nunca deben dejar de existir en toda relación entre obreros y patronos.

El Segundo Capítulo esta dedicado a los Antecedentes que dieron origen al Derecho Mexicano del Trabajo y al Artículo 123 Constitucional, el cual sin duda alguna representa un gran logro para la clase trabajadora; hacemos mención a los puntos principales que dieron nacimiento a lo que hoy en día conocemos como Trabajos Especiales, tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como en la de 1970; además de los dos Trabajos especiales que se han incluido más recientemente, los cuales son: Médicos Residentes en Período de Adiestramiento (1977) y el Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley en 1980.

En lo que se refiere al Tercer Capítulo denominado Marco Jurídico, como su nombre lo indica, es donde realizamos un breve resumen del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, misma que nos sirve de base fundamental para el desarrollo de este trabajo, y sin la cual no se habría podido dar nacimiento a los Trabajos Especiales.

El Cuarto y último Capítulo es probablemente el más importante, ya que se refiere al desarrollo del tema principal del presente escrito, el cual es el concerniente a los Trabajos Especiales; en el hacemos un Análisis de todas y cada una de estas actividades, las cuales por su

naturaleza requerían de normas fundamentales que las regularan siempre y cuando no se contrariaran las disposiciones generales de la Ley. Es así como la LFT dio nacimiento al Título Sexto dedicado justamente a estos trabajos y entre los cuales se encuentran: los Trabajadores de Confianza, Trabajadores de los Buques, Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas, Trabajo Ferrocarrilero, Trabajo de Autotransportes, Trabajo de Servicio Público en Zonas bajo Jurisdicción Federal, Trabajadores del Campo, Agentes de Comercio y otros semejantes, Deportistas Profesionales, Trabajadores Actores y Músicos, Trabajo a Domicilio, Trabajadores Domésticos, Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros establecimientos análogos, Industria Familiar, el Trabajo de los Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento y el de los trabajadores en Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley; veremos como los regula y que tanto se respetan y se cumplen sus disposiciones.

También incluimos a los Trabajadores Bancarios, que aunque no se encuentran reconocidos por la LFT dentro del rubro de Trabajos Especiales, consideramos importante mencionarlos, pues poseen ciertas características que los hacen ser especiales.

CAPITULO I.- MARCO CONCEPTUAL.

I. EL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo es la rama del Derecho Público o social que tiende a regular las relaciones y los conflictos entre aquellos individuos que guardan la situación especial de obreros y patrones. "Esta rama del Derecho se compone no solo de leyes, sino también de normas y disposiciones que nacen de la libre voluntad de los sujetos de la relación de trabajo y de las propias autoridades laborales, las que también generan derechos y obligaciones en el ámbito laboral".¹

El Derecho del Trabajo "es una ciencia social y publica sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones".²

Es un derecho imperativo puesto que sus normas deben cumplirse, de lo contrario el Estado debe intervenir de manera coactiva a fin de que sus disposiciones sean acatadas, mediante la imposición de sanciones a las violaciones cometidas. El Derecho del Trabajo también es considerado como un derecho inconcluso, pues constantemente debe atemperarse a los cambios, reconocimientos y conquistas sociales que en el transcurso del tiempo se vayan logrando, pero tomando siempre en cuenta al trabajador como la persona humana que es, con todo y sus cualidades tales como su libertad y dignidad.

"El contenido del Derecho del Trabajo es tan distinto, especial y hasta contrapuesto al del Derecho Civil, que necesariamente proclama en forma definitiva sus carácter de ciencia autónoma e independiente".³

Es un Derecho autónomo, puesto que posee autonomía jurisdiccional, legislativa, científica, didáctica, doctrinal e histórica.

Además de normar, el Derecho del Trabajo debe contribuir a atender y remediarlos requerimientos de la mayoría social que fundamentalmente ésta integrada por los trabajadores.

L2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo vigente, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el primero de Abril de 1970, entrando en vigor el primero de Mayo del mismo año. Esta Ley es

¹ BORRELL Navarro, Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Sista, México, 1996, p.3.

² *Ibid*; p.4.

³ *Ibid*; p. 6.

reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, abrogó la Ley Federal del Trabajo anterior del 18 de Agosto de 1931, que Tuvo vigencia por espacio de 39 años.

La actual Ley Federal del Trabajo se compone de 1010 artículos, divididos en dieciséis Títulos, de los cuales 684 pertenecen al Derecho sustantivo laboral, que se refieren a derechos y obligaciones de las partes de una relación laboral, a la declaración de la naturaleza y alcance de la Ley, a las diversas instituciones y figuras laborales que reconoce y regula, así como a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, tomando en cuenta también los riesgos de trabajo, a las autoridades del trabajo y al personal jurídico de las Juntas.

Las disposiciones de la actual Ley son de orden público, interés social y rigen en toda la República Mexicana. Entre las características esenciales de la Ley se encuentra la Justicia Social, así como el equilibrio que debe existir entre los dos factores de la producción.

"Básicamente se pretende recalcar el derecho de los trabajadores para obtener empleo y, correlativamente la obligación del Estado de fomentar el desarrollo de las industrias en el país, a fin de satisfacer las necesidades de Trabajo de los obreros mexicanos".⁴

El alcance y ámbito de aplicación de la Ley Federal del Trabajo, abarca las relaciones de trabajo de empleados, obreros, domésticos, jornaleros, trabajadores de las Ciudades y del campo, así como a los dedicados a actividades propias de la Agricultura, Ganadería y Forestales que se encuentren al servicio de un patrón.

1.3 TRABAJO "VOCABLO".

El Trabajo es considerado como toda actividad humana, es un esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

En el Trabajo se combinan diferentes proporciones, tanto el esfuerzo físico, como las facultades intelectuales, y dependiendo cual de las dos predomine más es como se puede clasificar en manual, de invención y de dirección.

A través del Trabajo se logra la superación personal del individuo, ya que se pueden alcanzar mejores niveles de vida tanto en lo material como en lo espiritual.

La Ley Laboral define al Trabajo como un derecho y un deber sociales, el cual no es considerado como un artículo de comercio, y el cual exige respeto para la dignidad y libertad de quien lo realiza, dicho trabajo debe prestarse en determinadas condiciones que aseguren la salud, la vida y un nivel económico decoroso tanto para el trabajador como para su familia.

Una condición que se exige en el Trabajo, es que cuando se preste el servicio a través de un contrato o una dirección este debe ser de manera personal, es decir, prestado por la persona

⁴ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1998, p. 25.

contratada por sus capacidades y habilidades.

La Legislación Laboral considera que el Trabajo es solo aquel que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona y siempre que a cambio se de el pago de una remuneración.

Son características del Trabajo: La Prestación del Servicio,
La Subordinación, y
El pago de un Salario o Remuneración.

1.4 LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

“Los Sujetos del Derecho del Trabajo son las personas físicas o morales, titulares de derechos subjetivos y de deberes jurídicos de índole laboral”.⁵

Corresponde al ámbito de la política jurídico-laboral determinar si es conveniente o no reconocerle en México a una determinada empresa, el carácter de sujeto de Derecho del Trabajo.

El Legislador mexicano a través de la Ley Federal del Trabajo reconoció el carácter de sujetos del Derecho del Trabajo, titulares de facultades y de obligaciones laborales, a los siguientes:

TRABAJADOR, y *
PATRÓN.

El Trabajador, como sujeto de las normas laborales, es de manera especial, la razón de ser del Derecho del Trabajo.

1.4.1 TRABAJADOR.

De acuerdo al artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo en vigor, Trabajador “es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

La Ley de 1931 en su artículo 3°, determinaba que trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. Dicho precepto fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que el concepto de 1931 contenía cierta inexactitud y atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores.

Afirmaba que trabajador era “toda persona” y las personas pueden ser jurídicamente hablando tanto físicas como morales, y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador en el sentido de que establecía que el servicio prestado podía ser material, intelectual o de ambos géneros, y

⁵ MUÑOZ Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983, p. 17.

al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario sería tanto como comparar al trabajador con una máquina.

“Del concepto de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden dos elementos sumamente importantes, los cuales son:

- a) El Trabajador deberá ser siempre una persona física y las personas morales nunca podrán ser consideradas como trabajadores, y;
- b) La prestación de un trabajo personal subordinado”.⁶

Dicha subordinación representa el elemento característico de la relación de trabajo, y el cual consiste, en la facultad de manda y en el derecho que se tiene a ser obedecido. La facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

Como se mencionó anteriormente, la Ley Federal del Trabajo requiere que el trabajador sea una persona física, lo cual excluye forzosamente a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo con el carácter de trabajador, debido a que el sindicato es una persona moral.

“La prestación del servicio debe ser personal, por lo tanto si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica conocida como Intermediario”.⁷

Algo importante que hay que mencionar es que las personas que se encuentren jubiladas en una empresa, ya no podrán considerarse trabajadores de la misma, puesto que ya no le prestan servicio personal alguno.

1.4.2 PATRÓN.

El Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En el proyecto de la Ley de 1970, así como en la Ley de 1931, se utilizaba el término de patrono. Las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados, propusieron sustituir el término, por lo cual el Congreso de la Unión finalmente cambió de patrono a patrón; argumentando que patrono es el que patrocina a una persona o institución o bien aquella que gestiona en su nombre.

“En el transcurso del tiempo, al Patrón se le ha denominado de diferentes maneras, tales como

⁶ CAVAZOS Flores, Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Ed. Trillas, México, D.F., 1994, p. 78.

⁷ GUERRERO, Euquerio, Op. cit. p. 33.

patrono, empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo. Sin embargo es el término de Patrón, el que ha sido utilizado y aceptado por nuestro ordenamiento laboral, además de ser utilizado en la doctrina y práctica mexicana”.⁸

Si el Trabajador en un determinado caso, llegara a utilizar los servicios de otros trabajadores, el Patrón de aquél lo será también de éstos. Lo anterior debe realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, esto es con la intención de proteger a aquellos trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero Patrón.

“La Ley acepta como Patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, a diferencia de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física”.⁹

Según la Ley Federal del Trabajo, los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del Patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 considera como representantes del patrón a aquellas personas que ejercen funciones de administración o de dirección. Es importante mencionar que los representantes del patrón, justamente por ser representantes, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, es decir, al tener las facultades de administrar y dirigir, tienen la representación del patrón y por lo tanto lo obligan, no por ser sus mandatarios, sino porque son sus representantes por disposición de la Ley.

Además, los representantes del patrón no sólo obligan a éste en sus relaciones con los trabajadores, sino también en materia procesal, lo obligan en sus relaciones con las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Trabajador no tiene obligación alguna de conocer las calidades jurídicas de la persona de su Patrón, basta únicamente con que se le identifique para que pueda ser demandado en un determinado caso.

1.4.3 INTERMEDIARIO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, considera al Intermediario, como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un Patrón.

La complejidad de la gestión empresarial y las dificultades que muchas veces se presentan para conseguir mano de obra, y especialmente mano de obra calificada, impiden al Patrón contratar de manera personal a sus trabajadores, por lo cual se ven obligados a valerse de Intermediarios.

⁸ MUÑOZ Ramón, Roberto, Op. cit. p. 25.

⁹ GUERRERO, Euquerio, Op. cit. pp. 41 y 42.

“Los Intermediarios rinden beneficios tanto a los patrones como a los trabajadores. El Intermediario al conocer ambas necesidades, conecta a los patrones solicitantes de mano de obra y a los trabajadores precisados de trabajo. Con dicha conexión, logra un provecho para los patrones ayudándolos a integrar el personal de su empresa y una ventaja para los trabajadores desocupados al conseguirles trabajo”¹⁰

Nuestra Ley Laboral establece que cuando una persona haga uso de Intermediarios, para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la propia Ley y de los servicios prestados.

Los Intermediarios pueden ser trabajadores al servicio de la Empresa, como por ejemplo: los empleados de confianza, los representantes del patrón ó terceros extraños que trabajan en la Empresa, las bolsas de trabajo, o bien las Agencias de colocaciones.

La Intermediación que es una actividad legítima, puede degradarse cuando el Intermediario especula comprando mano de obra barata para venderla más cara obteniendo así un lucro, o bien cuando simula ser el patrón, para relevarlo de responsabilidades frente a los trabajadores. Para evitar esto, la constitución, la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos someten a la Intermediación a una rigurosa regulación, estableciendo entre otras cosas, que la Intermediación es por su propia naturaleza gratuita para todos los trabajadores y que los Intermediarios no podrán recibir de ninguna manera una retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Son Intermediarios y no patrones, los sujetos que contraten trabajos para otro sin tener elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores.

1.5 OBLIGACIONES Y DERECHOS DE PATRONES Y TRABAJADORES.

El hecho de ser Patrón implica el cumplimiento de obligaciones para con sus trabajadores y viceversa. Entre dos sujetos, si uno tiene un Derecho en relación con el otro, a este último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir.

Este principio es sumamente importante dentro del Derecho Laboral, ya que en algunas ocasiones, se ha dado como resultado un desbordamiento de parte de los trabajadores, que apoyados en sus dirigentes, exigen del patrón más y más prestaciones, perdiendo así, la noción de que ellos también tienen deberes que cumplir.

“Es de suma importancia para el patrón, así como para el trabajador, conocer cuales son sus obligaciones legales dentro de la relación laboral a fin de cumplirla oportunamente y evitar conflictos, así como reclamaciones que afectarían sus intereses económicos y la armonía que

¹⁰ MUÑOZ Ramón, Roberto, Op. cit. p. 33.

debe presidir siempre la relación laboral en beneficio de la buena marcha de la empresa".¹¹

Existe un Principio general de que todo Derecho lleva correlativa una obligación.

El Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece que son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la Empresa, o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la Empresa dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se

¹¹ BORRELL Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed Sista, México, D.F., 1998, p. 205.

refiere el artículo 5° de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los subtítulos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del Sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien o menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV. Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan para que se

presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX. Reservar cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de 5 Km. de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los Sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los Sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de Sociedades Cooperativas y de Cajas de Ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la Institución Bancaria acreedora o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

La violación al incumplimiento de dichas obligaciones puede traer como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo por parte de los obreros con la consiguiente obligación del pago de tres meses de salarios, 20 días por año y salarios caídos .

PROHIBICIONES.- Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.
- V. Intervenir en cualquier forma el régimen interno del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y,
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Ahora bien, de conformidad con el Artículo 134, son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos útiles que les haya dado para el trabajo no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, no del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos, previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al Patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y,
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

PROHIBICIONES.- Queda prohibido a los trabajadores lo siguiente:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón ;
- III. Substraer de la Empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija, se exceptúa de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

La violación a cualquiera de las citadas disposiciones puede dar lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón.

1.5.1 EL SALARIO.

Según la Ley Federal del Trabajo, el Salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

En la actualidad se usan diferentes denominaciones para el Salario; se le ha llamado también sueldo, jornal o retribución. Y la distinción radica sobre el falso supuesto de que, Salario es el que recibe el obrero, sueldo el empleado, jornal el campesino y retribución es el que se da en los casos de pago por unidad de obra.

El Salario es considerado como el punto de referencia del Trabajo. Debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El Salario es un elemento esencial de la relación de trabajo. El Salario es un instrumento de justicia social. La obligación de pagar el Salario es totalmente independiente de la obligación de prestar efectivamente el servicio.

“Las características del Salario son las siguientes:

-SALARIO REMUNERADOR.- Es decir, que el Salario sea proporcional a la calidad y cantidad de trabajo. Ningún trabajador puede recibir un Salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje la jornada legal máxima.

-EQUIVALENTE AL MÍNIMO, CUANDO MENOS.- Conforme al Artículo 85, el Salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o profesional.

-SUFICIENTE.- La suficiencia debe ser considerada como una nota esencial de la retribución, como lo dice el Artículo tercero de la Ley en el sentido de que el trabajo debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

-DETERMINADO O DETERMINABLE.- El trabajador debe saber el monto de su Salario. Se deben estipular las bases sobre las cuales se determinará. Si el trabajador y el patrón no estipulan el monto del Salario de aquél, se estará al mínimo vigente en el área geográfica de que se trate, para el caso de que en un conflicto haya que hacer cuantificaciones.

-DEBE CUBRIRSE PERIÓDICAMENTE.- Con respecto a los obreros, la Ley señala que se les debe pagar semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores. Excepcionalmente puede pagarse el Salario mensualmente, como en el trabajo a Comisión en donde se paga al ritmo del pago que hacen los clientes.

-DEBE PAGARSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL.- El Salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

-EL SALARIO EN ESPECIE DEBE SER PROPORCIONAL Y APROPIADO AL QUE SE PAGUE EN EFECTIVO.- 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".¹²

El artículo 83 de la LFT, señala que el Salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

-POR UNIDAD DE TIEMPO.- Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, es decir, el tiempo en que ésta a disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo comprende esta forma de valuación; es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Es la forma de pago más generalizada.

-POR UNIDAD DE OBRA.- Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. La retribución debe ser tal que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, dé como resultado el monto del Salario mínimo por lo menos.

-POR COMISIÓN.- Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. En algunos casos también se establece un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas. En caso de controversia sobre el monto de las comisiones, el trabajador deberá probar las operaciones en que intervino y el importe de las mismas, para fundamentar el derecho a cobrar las comisiones que demanda.

- A PRECIO ALZADO.- El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

¹² DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, 9a edición, México, D.F., 1999, p. 202.

-DE CUALQUIER OTRA MANERA.- La Ley es prolija en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques; salario por viaje, salario por día, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos en el trabajo de autotransporte; salario por una o varias funciones o temporadas, tratándose de deportistas profesionales, salario por una o varias actuaciones, tratándose de actores y músicos.

PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE SALARIOS:

La Constitución en su artículo 123 fracción VII establece que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Asimismo el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo consagra este principio diciendo: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

La misma Legislación Laboral establece ciertas diferencias de excepción: trabajadores de los buques, de tripulaciones aeronáuticas, servicio de auto transportes, deportistas profesionales, etc. Esos y otros preceptos autorizan a pagar salarios distintos para trabajos iguales, en función de factores ajenos al trabajo en si mismo considerado.

SALARIO MINIMO:

El artículo 90 de la LFT señala que "el Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por lo servicios prestados en una jornada de trabajo".

El Salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Lo establecido en el artículo antes mencionado es de muy difícil realización debido a que el Salario mínimo general es insuficiente para lograr la satisfacción de las más simples y elementales necesidades del hombre. Por lo cual el Estado ha adoptado ciertas medidas tendientes a proporcionar a los trabajadores los satisfactores de las necesidades antes mencionadas; dentro de esas medidas se encuentra la creación de diversos organismos y mecanismos de carácter social tales como:

- I. El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores (INFONAVIT).
- II. El Fondo Nacional de Crédito a los Trabajadores (FONACOT).
- III. Diversas actividades sociales, deportivas y culturales, etc.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO:

El Capítulo VII, del Título Tercero de la Legislación Laboral se denomina Normas Protectoras y Privilegios del Salario, entre estos encontramos los siguientes:

-DERECHO A DISPONER DEL SALARIO.- Los trabajadores tienen derecho a disponer

libremente de sus salarios, sin temor a que se realice alguna estipulación que trate de desvirtuar este principio. El patrón jamás podrá limitar al trabajador sobre el uso, goce y disfrute de su salario.

-IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO.- El trabajador no puede renunciar a cobrar el Salario correspondiente, tampoco puede renunciar a cobrar los ya vencidos, siendo nula la renuncia al salario y la cesión del mismo cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

-EL COBRO DEL SALARIO.- El propio trabajador debe ser quien reciba el pago del salario. Cuando el trabajador esté imposibilitado para hacerlo, el pago puede hacerse a la persona que el mismo trabajador designe mediante carta poder suscrita por dos testigos.

1.5.2 JORNADA DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 58 define a la Jornada de Trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

En la actualidad el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considerara que está cumpliendo con su Jornada de Trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Comúnmente los patrones buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, por lo cual los trabajadores siempre han buscado la reducción de la Jornada de Trabajo. La necesidad de limitar dicha Jornada no es por un simple capricho de los trabajadores; en realidad atiende a diversos aspectos como son: económicos, médicos, sociales y hasta psicológicos.

La limitación de la Jornada de Trabajo no debe ser general, más bien debe atender a las características propias de cada relación laboral, es decir, a su naturaleza, ya que si en verdad es una relación laboral en la que se requiera de un esfuerzo físico o mental considerable, la Jornada de Trabajo debe ser menor de 8 horas.

De acuerdo a las disposiciones legales establecidas en la Ley sobre la Jornada de Trabajo, se puede establecer la siguiente clasificación:

-JORNADA DIURNA.- Comprendida ente las 6 y las 20 horas, con duración máxima de 8 horas.

-JORNADA NOCTURNA.- Comprende de las 20 a las 6 horas, con duración máxima de 7 horas.

-JORNADA MIXTA.- Es la que comprende períodos de las Jornadas Diurna y Nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprendiera tres y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de 7 horas y media.

-JORNADA REDUCIDA.- Es la aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como Jornada máxima la de 6 horas, distribuida en períodos de 3 horas, con un reposo intermedio de una hora.

-JORNADA ESPECIAL.- La acordada por los trabajadores y el patrón con respecto al máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del Sábado o cualquiera otra modalidad equivalente.

-JORNADA INDETERMINADA.- La aplicable a los trabajos domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

-JORNADA CONTINUA.- No está definida por la Ley. Sólo se menciona que tratándose de esa Jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

-JORNADA DISCONTINUA.- Es la Jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción.

-JORNADA DE EMERGENCIA.- La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o bien de la existencia misma de la empresa.

-JORNADA EXTRAORDINARIA.- Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder de 3 horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, 9 horas a la semana como máximo.

1.5.3 DIAS DE DESCANSO.

A través del tiempo diversos principios, tanto religiosos como higiénico-sociales han coincidido en que es sumamente importante que los trabajadores a la semana deben descansar un día, y que éste debe ser de preferencia, el domingo; esto podrá preservar la salud del mismo trabajador.

En algunos trabajos, especialmente los de tipo continuo, no es posible evitar trabajar los domingos, por lo cual el obrero deberá descansar en otro día de la semana.

La conmemoración de determinados acontecimientos ha llevado a los legisladores a declarar ciertos días como de fiesta nacional en los cuales es obligatorio el descanso.

En la Ley Federal del Trabajo se aumentan los días de descanso obligatorio a nueve, los cuales son los siguientes:

- 1.- El 1° de Enero;
- 2.- El 5 de Febrero;
- 3.- El 21 de Marzo;
- 4.- El 1° de Mayo;

- 5.- El 16 de Septiembre;
- 6.- El 20 de Noviembre;
- 7.- El 1° de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- 8.- El 25 de Diciembre; y
- 9.- El que determinen las Leyes Federales y Locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la Jornada Electoral.

Lógicamente en estos días los trabajadores deben recibir su salario íntegro .

“De lo anterior, se concluye que los trabajadores si pueden estar obligados a laborar sus días de descanso obligatorio, y no sus días de descanso semanal, ya que, como antes se mencionó, éstos resultan indispensables para la salud, y los descansos obligatorios son simplemente celebraciones especiales”.¹³

1.5.4 VACACIONES.

Se ha considerado que el descanso semanal no es suficiente para que el trabajador pueda recobrar de sus esfuerzos físicos, y que por lo tanto se hace sumamente indispensable que tenga un período mínimo de vacaciones anual.

Es lógico que un trabajador que salga de vacaciones podrá dar un mayor rendimiento que otro trabajador que no salga de vacaciones.

El Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, establece que 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 6 días laborales; y asimismo, dicho periodo se deberá aumentar en dos días laborales hasta llegar a 12, por cada año subsiguiente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Las finalidades que se persiguen con las vacaciones, son el tratar de recuperar energías, convivir más con la familia y tener espacios de diversión y esparcimiento. Sin embargo, en la actualidad han dejado de cumplirse dichas finalidades por diversas razones tales como: la insuficiencia del pago de vacaciones y la prima respectiva que consiste en el 25% sobre los salarios que les correspondan a los trabajadores durante el periodo de vacaciones, y la cual no es suficiente para costear un descanso decoroso; también tiene que ver la escasez de centros vacacionales populares, la casi nula capacidad de ahorro de un sector muy numeroso de mexicanos; y la excesiva demanda de servicios recreativos en determinadas épocas del año que hace insuficiente la infraestructura turística.

Por lo anterior y para lograr que las vacaciones cumplan con sus finalidades, es importante que el Estado promueva la creación de suficientes lugares de recreo, los cuales sean accesibles en

¹³ CAVAZOS Flores, Baltasar, Op. cit. p. 137.

todos sentidos a los trabajadores, aún a los más modestos; lo que necesariamente requeriría de una amplia difusión a través de los medios de comunicación.

“Asimismo resulta imperioso que el mismo Estado garantice la aplicación de acuerdos y programas que se han diseñado sobre vacaciones escalonadas, a fin de que se lleve a cabo una reestructuración de los periodos vacacionales, con lo que se lograría la continuidad del servicio público y se evitaría así la insuficiencia de los servicios turísticos en determinadas épocas del año”.¹⁴

1.5.5 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

El derecho a la Capacitación y Adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora; por lo tanto es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, lo acrecienten y, sobre todo, lo vivan realmente.

A lo largo de la historia el hombre a instrumentado diferentes mecanismos, los cuales pretenden lograr hacer que el trabajador preste eficazmente su trabajo y adquiera los elementos que le permitan aspirar a superarse laboralmente.

Evidentemente no siempre se pensó en la Capacitación y el Adiestramiento como un Derecho Social orientado a que el trabajador pudiera acceder a una vida decorosa. Hace tiempo la misión de la sociedad consistía únicamente en garantizar a cada hombre la libertad de forjar su destino, pero nadie, ni siquiera la misma sociedad, estaba obligada a ayudarlo, de ahí que el hombre que quisiera ascender en la escala social debía Capacitarse a si mismo.

La Capacitación y Adiestramiento surge en la Ley Federal del Trabajo de 1970, al señalarse en el Artículo 132, fracción XV, lo siguiente:

Artículo 132. Son obligaciones de los Patrones:

“XV. Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de Capacitación profesional o de Adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los Sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada Empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de las mismas, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados, o por alguna otra modalidad. Las autoridades del Trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas”.

Para el 9 de Enero de 1978, el Poder Ejecutivo Federal, por Decreto publicado en el Diario Oficial, adicionó la fracción XIII al Artículo 123 Constitucional, para garantizar

¹⁴ DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, D.F., 1991, p. 84.

constitucionalmente el derecho de los trabajadores a recibir Capacitación y Adiestramiento, la cual quedó en los siguientes términos:

“XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores Capacitación o Adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”.

De esta forma quedó consignado en la Ley el derecho de Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores y la obligación correlativa de los patrones de otorgarlo en y para el trabajo.

“La Capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos. El Adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento”.¹⁵

En el Artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, se establecen como objetivos de la Capacitación y Adiestramiento los siguientes:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

1.5.6 REPARTO DE UTILIDADES.

El Reparto de Utilidades es una institución legal, que deriva de lo dispuesto en el inciso IX del Artículo 123, apartado “A” de la Constitución General de la República, y consiste en el derecho de los trabajadores de planta o eventuales, sean o no sindicalizados cuando han prestado servicios a una Empresa durante sesenta días o más, a recibir de ésta cuando tiene Utilidades, un porcentaje de las mismas, prestación anual adicional, que es independiente y distinta del sueldo o salario, que no es fija, que tiende a afianzar el equilibrio entre los dos factores de la producción y cuyo porcentaje, previo el cumplimiento de los requisitos y el procedimiento establecido en la Ley, es determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y se reparte con vista a la renta gravable declarada por la Empresa en el ejercicio fiscal de que se trate, sin hacer ninguna deducción.

Actualmente el porcentaje a repartir por este concepto es del 10%, determinado por la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, según resolución publicada en el Diario Oficial el 4 de Marzo de 1985.

¹⁵ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Op. cit. p. 280.

“El Reparto de Utilidades que no significa que el trabajador pueda intervenir en la dirección o administración de la Empresa, tiene un fundamento humano y de justicia distributiva, pues se considera que si las empresas obtienen Utilidades en virtud de sus actividades, es tanto por la aportación de la inversión del empresario, como por la aportación del trabajo de los obreros, por lo que es justo y equitativo que participen o reciban una porción de las mismas, lo que además debe servirles de estímulo para desarrollar con más esmero y eficiencia su trabajo”.¹⁶

1.6 LOS TRABAJOS ESPECIALES (CONCEPTO).

Según menciona el Profesor Mario de la Cueva de manera muy acertada, “Se conocen con el nombre de TRABAJOS ESPECIALES a diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento”.¹⁷

¹⁶ BORRELL Navarro, Miguel, Op. cit. p. 261.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, 16ª edición, México, D.F., 1999, p. 455.

CAPITULO II.- ANTECEDENTES.

2. ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

El Derecho Mexicano del Trabajo surgió en la primera Revolución social del siglo XX, como un grito a la vida por parte de aquellos hombres que sólo conocían de explotación y que ignoraban totalmente el significado de sus derechos como ser humano. Sin embargo el Derecho Mexicano del Trabajo encontró su consolidación histórica en la Constitución de 1917.

Es importante conocer primero el pasado, el cual es el punto de partida que nos explica el malestar, la inquietud social y las causas que llevaron a la revolución y transformación tanto política, social como económica que dieron inicio en 1910; así como los siglos del pasado en los que encontramos doctrinas, elementos y hasta ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el Derecho del Trabajo para poder nacer.

Las Leyes de Indias, cuya base de inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, fueron creadas para proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú y para impedir la explotación que se llevaba a cabo por los encomenderos.

Durante la Colonia, específicamente en los primeros años, se entabló una guerra ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, las Leyes de Indias fueron justamente el resultado de aquella pugna. En dichas Leyes se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, sin embargo no existen en ninguno de los cuatro tomos de los que se compone, disposición alguna que tienda a regular la igualdad de derechos entre el indio y el amo; más bien se tratan de ciertas medidas de misericordia, así como concesiones a una raza que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

En la Nueva España las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios; las corporaciones fueron en un principio, un instrumento de Libertad. En América las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

El sistema de los Gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la Península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones.

Durante el régimen colonial, los Gremios de la Nueva España murieron de manera legal. Sólo algunas Ordenanzas del siglo XVIII, hablaron de la libertad de trabajo, pero en realidad fueron las Cortes quienes les dieron muerte.

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, expresa:

“Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal

suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.¹⁸

Sin embargo, a pesar de la profundidad del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo; ya que en su primera mitad continuó la aplicación del viejo Derecho Español, de las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

La condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política económica y social en que se debatió la sociedad fluctuante.

La segunda de las tres grandes luchas que realizó México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, es la llamada Revolución de Ayutla; la cual representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, ya que para los hombres lo más importante en ese entonces era poner punto final a la dictadura personalista de Santa Anna y así poder conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos.

Uno de los más bellos e importantes documentos jurídicos del siglo XIX es la Declaración de Derechos, la cual posee, un hondo sentido individualista y liberal.

De sus disposiciones, los Artículos cuarto, quinto y noveno, son los relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, la libertad de asociación, así como el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

En el Congreso se propuso en dos ocasiones la cuestión del Derecho del Trabajo, sin embargo no se logró su reconocimiento, puesto que el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables.

“En la sesión del 8 de Agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el cual expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley”.¹⁹

Maximiliano de Habsburgo resultó con un espíritu más liberal; convencido de que el progreso de una nación no puede basarse en la explotación del hombre, expidió una Legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México, D.F., 2001, p.40.

¹⁹ *Ibid.*, p. 41.

El 10 de Abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio, en el cual prohibió los trabajos gratuitos y forzados previniendo que absolutamente nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Por otro lado el primero de noviembre de ese mismo año expidió la Ley del Trabajo del Imperio: en la cual entre otras cosas, establecía la libertad que debían tener los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca o lugar en donde prestaren sus servicios, también hacia mención al pago del salario en efectivo, jornada de trabajo de sol a sol con un mínimo de dos horas intermedias de reposo, el libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, supresión tanto de los castigos corporales como de las cárceles privadas, inspección del trabajo, y algunas otras disposiciones complementarias.

“En el año de 1906 ocurrieron dos grandes episodios de nuestra lucha de clases:

En el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres, los trabajadores se declararon en Huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la República, general Díaz, para que arbitrara el conflicto. Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una Legislación del Trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, sin embargo la burguesía mexicana, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios; lo único que lograron los obreros fue la prohibición del trabajo de los menores de siete años”.²⁰

Fue justamente, en el mismo año de 1906, el 1° de Julio para ser más exactos, que el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento PRE-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en el se encuentran establecidos claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.

Dicho documento analiza la situación del país, así como las condiciones de las clases obrera y campesina; concluye con la proposición de establecer reformas que sean trascendentales en los problemas de carácter agrario, de política y de trabajo. En este último aspecto se recalca la necesidad de crear bases generales para una Legislación humana del trabajo; por ejemplo, que en una empresa existiera mayoría de trabajadores mexicanos, que la jornada máxima fuera de ocho horas, fijación de los salarios mínimos y del salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, así como indemnización en caso de accidentes de trabajo, etc.

²⁰ *Ibid.*, p. 42.

Posteriormente, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal, los hombres de la clase trabajadora despertaron nuevamente y se prepararon para lo que sería conocido como la primer Revolución Social del siglo XX.

Lo más importante para los hombres de aquellos años, consistía en poner punto final a la dictadura gubernamental, que para ese tiempo, ya no era tanto del General Díaz.

Francisco I. Madero expidió, el 5 de Octubre de 1910, el Plan de San Luis, en el cual desconoció al régimen Porfirista y haciendo un llamado al pueblo para lograr el restablecimiento de la Constitución bajo un nuevo principio de no reelección.

En dicho Plan hizo referencia al problema agrario, que en un futuro sería base fundamental de la transformación de la Revolución de política en lo Social.

Sin embargo con el tiempo, el Gobierno de Madero defraudó los anhelos y esperanzas de los campesinos, lo cual motivó la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata.

Del año de 1911 a 1913 se sucedieron los Gobiernos de Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero, además de la traición militar de Victoriano Huerta. En esta ocasión, y una vez más, el pueblo de México se levantó en defensa de su ley fundamental, de la legitimidad de cada uno de sus gobernantes y del Sistema Federal.

El 19 de febrero de 1913 la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza invitaron a las entidades federativas a luchar por sus Derechos.

Así, el Plan de Guadalupe condensa los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

En el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se menciona que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley o en sus reglamentos, o bien en los tratados internacionales aplicables que hubiere suscrito México, se aplicaran, entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional.

La Ley Federal del Trabajo se funda en múltiples principios, algunos de ellos ya expresados en el propio artículo 123 Constitucional. De estos principios los más importantes quedan incluidos dentro del primer capítulo de la ley, como son los siguientes:

-El lograr el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo, es decir, lograr que disminuya el diferencial que en perjuicio del trabajador exista.

-Otro principio es la justicia social, la cual busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, en realidad la idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, sino que también intenta lograr la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción.

-El trabajo como derecho y deber sociales, se refiere, a garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y de manera decorosa. El Derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestarse; por ejemplo, en primer término, del derecho a adquirir un empleo, y en segundo lugar, del derecho a conservar un empleo.

“La primera manifestación es siempre relativa. En todo caso dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. La segunda manifestación del Derecho al trabajo suele presentar mejores perspectivas. Se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo salvo que hubiere una causa justa para privarle de él.

Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo. Dicha estabilidad puede ser igualmente, absoluta y relativa; es absoluta en el caso previsto en el concepto: el trabajador no podrá ser separado, sin motivo. Es relativa cuando, en determinados casos, el patrón puede separar al trabajador, sin que éste tenga la posibilidad de ser reinstalado, aunque la ley le otorgue esa acción, en virtud de que el patrón quede facultado para optar por el pago de una indemnización”.²¹

-Otros principios serían la libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral. El principio de la Libertad de trabajo, tiene su más clara expresión en el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que no se puede impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siempre que sean lícitos. La igualdad es una de las metas principales del derecho del trabajo, por lo cual en el artículo 123 Constitucional, inciso “A”, párrafo VII, se establece que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”; el artículo 86 de la LFT recoge el mismo principio al asentar que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. La garantía de la salud y la vida, así como la obtención de un nivel digno para el trabajador y su familia, son principios que también iluminan nuestro derecho; para lo cual en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo se establece que “el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

²¹ DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, 10ª edición, México, D.F., 2000, p.87.

ETAPAS POR LAS QUE HA ATRAVESADO EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

En México el derecho laboral ha pasado por cuatro etapas distintas:

“La primera surge con el nacimiento del artículo 123 constitucional en 1917 hasta el año de 1963, cuando el entonces presidente Don Adolfo López Mateos, reglamentó algunas de sus fracciones que no tenían aplicación en la “praxis”, como el trabajo de las mujeres, de los menores y el reparto de utilidades a los trabajadores, además de la creación de un salario mínimo profesional.

La segunda etapa comprendió de 1963 a 1982, en la cual nuestro Derecho del Trabajo subió a lo más alto, pero también se desplomó al más hondo de los precipicios. En 1970 el presidente Gustavo Díaz Ordaz nos obsequió una nueva Ley Federal del Trabajo que aún se encuentra “cuasi vigente”; se trata de una ley muy avanzada que fue reglamentada en 1980 sobre todo en el aspecto procesal, pero que desgraciadamente no se cumple en la práctica. En diciembre de 1982 nuestra moneda se devaluó hasta 150 pesos por dólar.

En 1985 y después del terremoto de septiembre de dicho año, el presidente Miguel de la Madrid inauguró la tercera etapa de nuestro derecho laboral, que se caracteriza por ser de concertación social. Dicha concertación social es un esfuerzo conjunto del gobierno, el capital y el trabajo, que implica un sacrificio económico para poder sacar adelante nuestra muy deteriorada economía.

La cuarta etapa se inicia con el presidente Carlos Salinas de Gortari y su liberalismo social que proclama la protección del trabajador sin paternalismos ni populismos”.²²

2.1 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL PRECURSOR DEL DERECHO DEL TRABAJO.

“Al revisar el artículo 5º de la Constitución Política de 1857, en lo relativo a la garantía de libertad de trabajo, el Congreso Constituyente de 1916-1917 que se encontraba reunida en la Ciudad de Querétaro los meses de diciembre y enero de esos años; se encontró con el problema de que por más que se extendiera la redacción del postulado constitucional aludido, difícilmente podría incluir todos los aspectos que debían normar la protección al trabajo humano.

También existía la circunstancia de que por primera vez se planteaba en el marco de la doctrina internacional del constitucionalismo un conjunto de reconocimientos de carácter social, que, según los exegetas del concepto formal de Constitución, no podían quedar comprendidos en un documento destinado a la protección del individuo, y no a la de las clases sociales, por lo cual al capítulo respectivo se le denominaba “de las garantías individuales”.

²² CAVAZOS Flores, Baltasar, Cavazos Chena, Baltasar, Cavazos Chena, Guillermo, Cavazos Chena, J. Carlos y Cavazos Chena, Humberto, *Hacia un Nuevo Derecho Laboral*, Ed. Trillas, México, D.F., 1997, p. 62.

La discusión en que se enfrascaron los diputados constituyentes se había prolongado innecesariamente, por lo que se resolvió nombrar una Comisión que estudiará el artículo 5º y formulara un anteproyecto de reglamentación de la garantía correspondiente al trabajo. La Comisión estuvo integrada por los diputados Francisco J. Múgica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, quienes presentaron un documento en el cual se insinuaba el establecimiento de bases conforme a las que debía organizarse el trabajo, y el cual comprendía cuestiones como jornadas, salarios, sindicatos, etc; inconcebibles en una concepción estrictamente individualista”.²³

El diputado José Natividad Macías, tuvo la idea de ampliar con nuevos conceptos sociales, el texto Constitucional. Natividad Macías fue comisionado por Don Venustiano Carranza para finiquitar cualquier controversia que pudiera lesionar los intereses obreros, que contaban con el apoyo de gente más combativa y con experiencia parlamentaria que estaba dispuesta a esforzarse por dotar al país de una nueva Constitución en un breve período.

“La reglamentación que resultó de los acuerdos entre los opositores al proyecto y los vanguardistas del derecho obrero constituyó el origen del artículo 123, cuyos capítulos iniciales comprendieron:

- 1) La distribución, entre el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, de la facultad para expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, para regir las actividades de obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y, de manera general; todo contrato de trabajo;
- 2) Las condiciones de trabajo
 - a) Jornada (fracciones I y II);
 - b) Descansos (fracciones IV y V);
 - c) Salarios (fracciones VI a XI y XXIV);
 - d) Vivienda (fracciones XII y XIII);
 - e) Higiene y Seguridad en el Trabajo, Prevención de Accidentes (fracciones II, XIV y XV);
 - f) Rescisión y terminación de los contratos de trabajo, Indemnizaciones (fracciones XXI y XXII);
 - g) Asociaciones Profesionales, Sindicatos, Coaliciones (fracción XVI);
- 3) Huelgas y paros (fracciones XVII, XVIII y XIX);
- 4) Tribunales de Trabajo (Juntas de Conciliación y Arbitraje) (fracción XX);
- 5) Normas de protección al salario (fracciones XXIII, XXIV y XXVIII);
- 6) Trabajo en un país extranjero, legalización de contratos (fracción XXVI);
- 7) Cajas de Seguros Populares y Agencias de Colocación (fracciones XXV y XXIX);
- 8) Condiciones nulas en contrataciones irregulares (fracción XXVII); y
- 9) Formación de cooperativas para la construcción de casas (fracción XXX).²⁴

²³ BARAJAS Montes de Oca, Santiago, Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, D.F., 1995, p. 21.

²⁴ *Ibid.*, p. 22.

Con las facultades legislativas que se les otorgaran en materia laboral tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas estatales, los poderes locales (Legislativo y Ejecutivo) procedieron a integrar comisiones que prepararon proyectos de ley que incluyeron criterios sobre las relaciones de trabajo que fuesen más comunes en cada entidad, ajustándolos a las exigencias regionales y al funcionamiento de las autoridades que resultarán necesarias para la solución de controversias y conflictos.

El artículo 123 es la fuente más fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo, el cual tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica y así lograr la transformación de la sociedad capitalista.

El Derecho Mexicano del Trabajo fluye del artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que se resalta el sentido tanto proteccionista como reivindicador de las mismas a favor de la clase proletaria.

“Las normas del artículo 123 creadoras del Derecho del Trabajo y de la previsión social, así como las de los artículos 27 y 28 que consignaron el derecho a la tierra a favor de los campesinos y el fraccionamiento de los latifundios, ordenando a la vez el reparto equitativo de la riqueza y la intervención del Estado en la vida económica en función de tutelar a los económicamente débiles, son estatutos nuevos en la Constitución, distintos de los que constituyen el régimen de Derecho Público y por consiguiente de los derechos políticos que forman parte del viejo sistema de las garantías individuales”.²⁵

En realidad todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de la clase obrera y de los trabajadores. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por lo tanto alcanzar cierto bienestar social.

El artículo 123 nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, como del trabajo en general, aplicable a toda persona humana que presta a otra un servicio personal subordinado.

Los derechos mínimos del artículo 123 se pueden ejercer de manera indistinta tanto por los trabajadores como por la clase proletaria, en su doble finalidad para los que fueron creados, o bien, concebidos en normas de la más alta jerarquía.

“Dos son los fines del artículo 123: uno, la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados y públicos, domésticos, artesanos, artistas, profesionales, agentes de comercio, técnicos, etc; a través de la legislación, de la administración y de la jurisdicción; y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución o de la revolución proletaria”.²⁶

²⁵ TRUEBA, Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, D.F., 1981, p. 115.

²⁶ *Ibid.*, pp. 120 y 121.

La primera finalidad del artículo 123 se expresa en sus propios textos: proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción. Tutela la salud de todos y cada uno de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades, con la finalidad de hacer efectiva su dignidad de persona humana; y en lo colectivo, les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, así como el de participar en las utilidades; esto para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por si mismos el equilibrio que debe existir en la producción económica.

La segunda finalidad del artículo 123 es más trascendental, debido a que no se conforma únicamente con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina junto con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, esto con el fin de que se recupere la plusvalía con los mismos bienes de la producción, cuyo origen proviene de la explotación del trabajo humano. Así, de alguna manera, el proletariado recupera los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo pueden alcanzarse socializando el Capital.

EL TEXTO DEL ARTÍCULO 123.

“El Texto aprobado por el Constituyente, tantas veces reformado y adicionado después, fue el siguiente:

TITULO SEXTO.

Del Trabajo y de la Previsión Social.

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

I. La duración de la Jornada máxima será de 8 horas.,

II. La Jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de 6 horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de

descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo, quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por equis circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera, otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según

que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

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

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad,

cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los constituyentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Los que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Los que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- c) La que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda, para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos,

por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados”.²⁷

LAS REFORMAS Y ADICIONES AL ARTÍCULO 123.

“PRIMERA REFORMA:

Afecta a la fracción XXIX, así como al artículo 73 fracción X (preámbulo del 123) y tuvo por objeto federalizar la legislación laboral, en virtud de que se considera que era inconveniente mantener leyes laborales distintos en cada Estado de la República.

La fracción XXIX del 123, se reformó para el efecto de declarar que era de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

Las reformas fueron propuestas por el presidente Emilio Portes Gil, y se publicaron en el Diario Oficial del 6 de Septiembre de 1929.

SEGUNDA REFORMA:

Se refiere a la fracción IX. Quedó adicionada en el sentido de que si las comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

La reforma corresponde a una iniciativa de los Diputados Octavio M. Trigo, Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Peña, que fue presentada siendo presidente Abelardo L. Rodríguez y se publicó en el Diario Oficial el 4 de noviembre de 1933.

TERCERA REFORMA:

Corresponde a la fracción XVIII, relativa al derecho de Huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República que, conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho.

La iniciativa fue del presidente Lázaro Cárdenas. La reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 31 de Diciembre de 1938.

²⁷ DE BUEN Lozano, Néstor, Op. cit. pp. 348-352.

CUARTA REFORMA:

Se trató de una doble reforma. Por una parte se modificó la fracción X del artículo 73, para crear, a nivel constitucional, una jurisdicción federal laboral que ya existía. Por la otra, se adicionó el artículo 123 con la fracción XXXI que señala los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde, por excepción, a las autoridades federales.

Fue propuesta por el presidente Manuel Ávila Camacho y publicada en el Diario Oficial del 18 de Noviembre de 1942.

QUINTA REFORMA:

Se trata de una adición, la más importante que se ha hecho al artículo 123, ya que incorporó a dicho precepto, a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en inciso "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del Gobierno.

La propuesta fue presentada por el presidente Adolfo López Mateos y la reforma se publicó en el Diario Oficial el 6 de Diciembre de 1960.

SEXTA REFORMA:

Esta reforma, que en realidad fue una adición, vino solamente a aclarar el sentido de la fracción IV del inciso "A", en virtud de que se consideró que había discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta que el Congreso de la Unión, envió para su publicación al Ejecutivo.

Fue propuesta por un grupo de Senadores durante la presidencia de Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 27 de Noviembre de 1961.

SÉPTIMA REFORMA:

Es, en su conjunto, la más importante de las que se han hecho al inciso "A" del artículo 123, porque afectó a muchas de sus fracciones. Estas reformas se refieren, sustancialmente, a lo siguiente:

Fracción II. Se adicionó para impedir, en lo general, el trabajo de los menores de 16 años, después de las 10 de la noche.

Fracción III. Elevó la edad mínima para trabajar, de doce a catorce años.

Fracción VI. Estableció los salarios mínimos profesionales y modificó el sistema para la determinación de los salarios mínimos, los cuales, a partir de entonces, se fijaron por zonas económicas.

Fracción IX. Antes mencionaba que los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades se establecería por comisiones municipales. Ahora la fracción IX señala las

bases para un sistema diferente en cuanto a la participación en las utilidades.

Fracciones XXI y XXII. Se reformaron con el objeto de establecer lo que se ha llamado la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad de que el patrono, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación de trabajo, salvo en los casos de excepción que se fijaron reglamentariamente.

Fracción XXXI. Se adicionó con una relación de nuevas empresas determinantes de la jurisdicción federal, en los conflictos con los trabajadores, o sea, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

Fue propuesta por el presidente Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 21 de Noviembre de 1962.

OCTAVA REFORMA:

Con esta reforma se modificó la fracción XII del apartado "A". Tuvo por objeto establecer un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda. Declara de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo. En realidad este precepto ha venido a dar origen a la Seguridad Social habitacional.

La reforma fue propuesta por el presidente Luis Echeverría y se publicó en el Diario Oficial del 14 de Febrero de 1972.

NOVENA REFORMA:

Establece, mediante reformas y adiciones a las fracciones XI, inciso f), XII y XIII del apartado "B" el derecho habitacional de los trabajadores al Servicio del Estado.

Fue propuesta por el presidente Luis Echeverría y se publicó en el Diario Oficial del 10 de Noviembre de 1972.

DÉCIMA REFORMA:

Modifica el párrafo inicial del apartado "B". Fue propuesta por el presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 8 de Octubre de 1974.

UNDÉCIMA REFORMA:

Consagra el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres; la preferencia de derechos de quienes son la única fuente de ingresos en su familia y el seguro de guarderías. A tal efecto se modifican las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX.

Fue propuesta por el presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1974.

DUODÉCIMA REFORMA:

Modifica la fracción XXXI del apartado "A" para atribuir a la jurisdicción federal el conocimiento de los asuntos relacionados con industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas vegetales, empacado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas.

Fue propuesta por el presidente Echeverría y publicada en el Diario Oficial del 6 de Febrero de 1975.

DECIMOTERCERA REFORMA:

Se incorpora a la fracción XII el antiguo texto de la fracción XIII.

Se adiciona con una nueva fracción XIII que establece la obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

La reforma fue propuesta por el presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 9 de Enero de 1978.

DECIMOCUARTA REFORMA:

Se reformó la fracción XXXI del apartado "A".

La reforma fue propuesta por el presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 9 de Enero de 1978.

DECIMOQUINTA REFORMA:

Se adiciono un párrafo inicial al proemio, estableciendo el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos y de la organización social para el trabajo.

La reforma fue propuesta por el presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial del 8 de Diciembre de 1978.

DECIMOSEXTA REFORMA:

Se adicionó al apartado "B" la fracción XIII bis que incorpora a dicho apartado a los trabajadores de las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 constitucional (bancarios).

La reforma fue propuesta por el presidente José López Portillo y se publicó en el Diario Oficial del 17 de Noviembre de 1982.

DECIMOSÉPTIMA REFORMA:

Se reformo la fracción VI del apartado "A" que establece salarios mínimos por zonas geográficas, suprime el salario mínimo para el campo y encarga sólo a una comisión nacional su fijación.

La reforma fue propuesta por el presidente Miguel de la Madrid y se publico en el Diario Oficial del 23 de Diciembre de 1986.

DECIMOCTAVA REFORMA:

Se reformaran la fracción XXXI del apartado "A" y la fracción XIII bis del apartado "B". La primera para incluir en el inciso a), subinciso 22 los servicios de Banca y Crédito. La segunda para conservar exclusivamente respeto de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, la condición de trabajadores del régimen burocrático.

Fue propuesta por el presidente Salinas de Gortari y se publico en el Diario Oficial del 27 de Junio de 1990.

DECIMONOVENA REFORMA:

Se modifico el segundo párrafo de la fracción XII del apartado "B" para el efecto de establecer que los conflictos entre el poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y por la Suprema Corte de Justicia los que se produzcan con sus propios empleados.

Fue propuesta por el presidente Ernesto Zedillo y se publico en el Diario Oficial del 30 de Diciembre de 1994.

VIGÉSIMA REFORMA:

Se modifico el primer párrafo de la fracción XIII del apartado "B" para excluir del mismo a los miembros de los cuerpos de Seguridad Pública. Pero se agrega un largo párrafo tercero dedicado a los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del D.F. y de la Federación, que permite su remoción "si no cumplen con los requisitos vigentes" sin que proceda su reinstalación o restitución aunque se admita la indemnización.

Fue propuesta del presidente Ernesto Zedillo y se publico en el Diario Oficial del 8 de Marzo de 1999".²⁸

²⁸ DE BUEN Lozano, Néstor, Op. cit. pp. 355-359.

2.2 LOS TRABAJOS ESPECIALES Y SU SURGIMIENTO EN LA LEY DE 1931 Y 1970.

El concepto Derecho especial, podía prestarse a ciertas confusiones, o bien, se podría alegar, invocando a la Constitución en sentido muy amplio, debido a que nadie puede recibir aplicación, así como nadie puede ser juzgado por leyes especiales.

Sin embargo, el caso tratado por el Derecho del Trabajo es diferente; la especialidad a la que se refiere es a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que podemos denominar común.

El Derecho especial no va en contra de lo dispuesto por el Derecho común del trabajo, simplemente se establecen especificaciones que atienden a las peculiaridades del servicio y que, en su mayoría, benefician al trabajador en lo concerniente a: la jornada de trabajo, los descansos, los salarios y, en general, lo tocante a duración, suspensión y terminación de la relación laboral.

La reglamentación de diversas actividades, obligó a consignar en la ley Laboral de 1931, disposiciones que regularan la prestación de servicios que por su naturaleza, requerían de condiciones diversas a la generalidad de los trabajadores. Partiendo siempre del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de atender algunos matices que se refieren al establecimiento de la relación laboral, a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario; a aspectos especiales disciplinarios y de rescisión o terminación de las relaciones laborales.

Las disposiciones de la Ley anterior (1931) se encontraron muy dispersas, por lo cual en 1968 se presentó una iniciativa que proponía la reglamentación, en forma ordenada, de dichas disposiciones, atendiendo, desde luego, a la naturaleza de los servicios que en cada caso se presentarían.

La exposición de motivos de la Iniciativa de 1968, señalaba al respecto:

“Al redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales, se tomaron en consideración dos circunstancias especiales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se considera la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos”.²⁹

Así el 1° de mayo de 1970 surgió la Nueva Ley Federal del Trabajo. Atendiendo el carácter expansivo del Derecho Laboral, dicha Ley incluyó nuevos trabajos, regulándolos junto con los

²⁹ BRICEÑO Ruíz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, D.F., 1985, p. 441.

ya existentes en un solo título denominado “Trabajos Especiales”; de este modo se integra el Título Sexto de la Ley.

Los capítulos que se comprenden como “Trabajos Especiales” son los referidos a trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, así como los más recientemente incorporados, los médicos residentes en período de adiestramiento (30 de diciembre de 1977) y el de los trabajadores de las Universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley (20 de Octubre de 1980).

Este Título permite la incorporación de otros trabajadores, con ciertas características o modalidades distintivas, no ajenas a la ley, que sigan la misma técnica de respetar las condiciones o prestaciones mínimas que se establecen para los demás trabajadores, pero donde se requiere, por la naturaleza de sus servicios, regular algunas modalidades en las relaciones de trabajo.

El trabajo a domicilio, de maquila, que no se lleva a cabo en el ámbito de la empresa, debía consignar para el prestador de servicios, las condiciones de un salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, así como la estabilidad en el empleo por medio de registros e inspecciones.

Los trabajadores domésticos que aún en nuestro medio se encuentran sujetos todavía, a una valoración mínima de su calidad laboral, merecen la atención de salarios profesionales, vacaciones, días de descanso, límites a jornada, derecho a indemnización.

Otras actividades por su especialización técnica, requieren de certificados de capacitación, entrenamientos, pero básicamente mayores lapsos de descanso o vacaciones, como los trabajadores de tripulación aérea, buques, auto transportes (tales como los chóferes de taxis o bien de autobuses de pasajeros).

Existían ciertas actividades, las cuales era conveniente clarificar para evitar la evasión constante de la ley y que con el nombre de contratos se pretendiera lesionar a los sujetos de una relación de trabajo, por lo cual se tomaron de las legislaciones civil y mercantil algunos tipos de contratos y se incorporaron al régimen laboral, tales como los agentes de comercio, etc. En una situación similar se encuentran los deportistas, actores y músicos, cuyas actividades dependen de su adiestramiento, su habilidad y de la necesidad que se tenga en un momento determinado para el desarrollo de un evento o de una temporada.

Por otro lado, para quienes laboran en restaurantes, hoteles, cantinas, bares y establecimientos de naturaleza similar, la ley consigna normas, sobre todo en lo que se refiere a aspectos de salario y alimentación.

2.3 LOS MÉDICOS RESIDENTES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A PARTIR DE 1977.

La salud de las personas, constituye una de las atenciones primarias del Estado, cuando ésta se encuentra en manos calificadas contribuye a la paz y bienestar sociales; cuando los Médicos son inexpertos, representan un factor de intranquilidad. La confianza en el Médico se basa fundamentalmente en su preparación.

“A partir del hecho real de la socialización de la medicina, el Estado se ha tropezado con una clase médica que ha sabido enfrentarlo con exigencias categóricas. Puede recordarse, a esos efectos, el “Movimiento Médico” que se produce en el tránsito del período presidencial de López Mateos al de Gustavo Díaz Ordaz”.³⁰

Hoy en día aún se recuerdan las huelgas en los hospitales de salubridad, los movimientos en el Seguro Social y en el ISSSTE, e inclusive en algunos hospitales particulares.

El presidente López Portillo presentó al Congreso de la Unión, la iniciativa de adición al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, con el Capítulo Décimo Sexto para incorporar a los Médicos Residentes en el Período de Adiestramiento en una Especialidad.

La exposición de motivos de la Iniciativa del Ejecutivo Federal, proporciono los siguientes argumentos:

“Una división elemental de las personas sujetas a ese tipo de enseñanza, acuño el concepto “Médico Residente”, partiendo de la codificación reglamentaria de los hospitales del país y para diferenciar con claridad el grado académico y demás requisitos que se deberían cubrir para aspirar a realizar estudios y prácticas de especialización en alguna rama de la medicina.

El crecimiento de la población del país y la necesidad imperiosa de responder a sus requerimientos de salubridad y bienestar físico, sumados a las condiciones propias de una economía nacional en vías de consolidación, convirtieron a los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad, en destacados auxiliares para el funcionamiento de las instituciones de salud del país.

Ante tal circunstancia y por la fuerza expansiva que es propia del Derecho Laboral, se estima que no se debe soslayar el hecho de que el Médico Residente en Período de Adiestramiento es una Especialidad, al cumplir con sus estudios y con sus prácticas, puede desempeñar simultáneamente una actividad tipificable como elemento objetivo de una relación de trabajo; relación de trabajo que, por sus peculiaridades, no puede aceptar, sin embargo, la regulación común o normal que recibe la relación individual de trabajo de que tratan los Título Segundo, Tercero y Cuarto de la Ley de la materia.

³⁰ DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, 11ª edición, México, D.F., 1996, p. 527.

Lo anterior, porque la actividad del Médico Residente en Período de Adiestramiento en una Especialidad, reviste matices muy particulares, en los cuales coexisten en forma indivisible los aspectos académico y laboral, pues al mismo tiempo que el Médico Residente presta auxilio a la institución de salud recibe el conocimiento necesario para alcanzar una especialidad.

De conformidad con lo expuesto, se estima conveniente adicionar el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, con un Capítulo que regule de manera especial la situación de los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad.

La estructura general del Capítulo que se propone adicionar al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, parte de la definición de los elementos de la relación de trabajo que se norma: Médico Residente en Período de Adiestramiento en una Especialidad; Unidad Médica Receptora de Residentes y Residencia.

El Médico Residente en Período de Adiestramiento en una Especialidad es definido como el profesional de la Medicina con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que realiza estudios y prácticas de postgrado respecto de la disciplina de la salud a que pretende dedicarse, cumpliendo para ello con una residencia en Unidad Médica Receptora de Residentes. La Unidad Médica Receptora de Residentes, por su parte, es el establecimiento en el cual se pueden cumplir las residencias, para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, mismos que se tomaron como puntos de referencia por obvias razones de hermenéutica jurídica.

Finalmente, el concepto de Residencia se fijó como el conjunto de actividades que un Médico Residente en Período de Adiestramiento en una Especialidad realiza dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalan las disposiciones académicas correspondientes.

De acuerdo con lo anterior, la residencia involucra un aspecto académico de formación con el adiestramiento y uno de tipo laboral. Por tanto, el Capítulo prevé los derechos y obligaciones especiales del trabajador, así como las causas particulares de rescisión y de terminación de esta relación de trabajo, entre las cuales se encuentra como elemento subyacente el que un Médico-Residente-Trabajador se separe de las normas técnicas o administrativas de la Unidad Médica Receptora de Residentes o incumpla con las tareas de instrucción y de adiestramiento que le imponga el programa dentro del cual se encuentra.

El proyecto del Capítulo presenta normas especiales acerca de la jornada de trabajo, la que está incluida dentro del tiempo de residencia del Médico en la Unidad Receptora, el que se usa también para el estudio académico, el reposo, la ingestión de alimentos y demás actividades que éste debe realizar.

Destaca aquí el hecho de que no puede señalarse un horario o momento específico destinado al adiestramiento, ya que parte de éste se logra al auscultar y atender a los enfermos.

Por último, el proyecto contiene, para ser congruente con la causa eficiente que lleva al trabajador a vincularse al patrón, que la relación de trabajo será por tiempo determinado, no

menor de un año ni mayor del período de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente. Sobre este aspecto, se dispone que no resulta aplicable el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, pues sería inequitativo que la relación subsistiera, una vez agotada la finalidad que la motivó, aun cuando subsista la materia de Trabajo”.³¹

Posteriormente, después de presentada la iniciativa del Ejecutivo, la Cámara de Diputados junto con el Senado de la República, estimaron necesario formular algunas modificaciones al proyecto del Ejecutivo, no sólo para aclarar preceptos, sino también para dar al Capítulo alcances adecuados. Las modificaciones fueron las siguientes:

1. “Se consideró conveniente unificar la terminología, para mayor precisión, adoptándose los conceptos de “Médico Residente” y “Unidad Médica Receptora de Residentes”, para designar, por una parte, a los trabajadores y, por otra, a los patrones.
2. En la fracción I del artículo 353 A, en vez de expresar las actividades propias de los Médicos Residentes, se empleó el concepto de que ingresen a la “Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una Residencia”, porque, tanto “Unidad Médica Receptora de Residentes”, como “Residencia”, se encuentran definidas en las fracciones II y III, del mismo artículo.
3. En el artículo 353 B, se cambió el orden, citando en primer lugar al contrato, por cuestión de jerarquía.
4. En el enunciado del artículo 353 C, se suprimió el concepto de “derechos especiales que la Unidad Médica Receptora de Residentes otorgará a los trabajadores...” y se amplió el de “los derechos especiales de los Médicos Residentes”, por considerar en sentido estricto, que tales derechos los otorga la Ley y no el patrón; en la fracción I se amplió el concepto “disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la residencia”, porque se interpretó que se trata de aquellas prestaciones propias para facilitar el ejercicio de la Medicina, como uniformes, instrumental, etc; en la fracción II se substituyó el concepto “subsistencia del contrato”, por el de “ejercicio de la Residencia”, por más que el aspecto formal del contrato lo es el de los derechos a la Residencia hasta concluir con la especialidad, siempre y cuando se cumplan con los requisitos exigidos por el Capítulo, desechándose el concepto de la subsistencia, que permitiría muchas interpretaciones lesivas.
5. En la fracción II del artículo 353 D, se adicionó el concepto “en lo concerniente a aquél y a este”, para dejar claro que las ordenes que deberán acatar los Médicos Residentes serán los que se refieren al adiestramiento y al trabajo; en la fracción III se adicionó el concepto “en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley”, para evitar que se llegue a interpretar que las Unidades Médicas podrán dictar discrecionalmente disposiciones aun afectando los derechos de los Médico Residentes. Además se elimina la fracción VII porque no contenía alguna obligación específica y, por otra parte, el artículo 353 G la señala como causa especial de rescisión.

³¹ BRICEÑO Ruíz, Alberto, Op. cit. pp. 521 y 522.

6. Las comisiones han examinado con especial cuidado el artículo 353 E, de la Iniciativa, que establece el tiempo de permanencia de los Médicos Residentes dentro de las Unidades Médicas Receptoras de Residentes, en donde se plantea la necesidad de combinar la jornada laboral, que como trabajadores deben cumplimentar bajo el marco de las disposiciones constitucionales, con las actividades adicionales de dichos Médicos Residentes ya no en su calidad de trabajadores, sino dentro de sus obligaciones para el adiestramiento en la especialidad en relación con pacientes, formas de estudio o práctica, y el disfrute de los períodos de reposo y de ingestión de alimentos.

A la vista de las características especiales de este tipo de trabajadores, razón por la cual precisamente se crea un capítulo especial para regular sus específicas relaciones laborales, las Comisiones consideran que la redacción propuesta en la Iniciativa a este respecto posibilita el cumplimiento de la Residencia.

7. El primer párrafo del artículo 353 F, se adiciono con una mención a las causas de rescisión señaladas en el artículo 353 G, para evitar una ilegal prórroga del contrato de trabajo, bajo la base de no obtener el Certificado de Especialización por razones atribuibles al propio Médico Residente.

8. En la fracción I del artículo 353 G, suprimieron las fracciones IV y V del artículo 353 D como causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, porque se encuentran en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y el precepto en cuestión establece causas especiales de rescisión que no se encuentren comprendidas en dicho artículo 47; en la fracción II se introduce el término “necesarias para el funcionamiento”, para evitar que se invoque como causa de rescisión el incumplimiento de alguna norma administrativa, dictada por el patrón, que carezca de importancia, y en la fracción III se adicionó el concepto “consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo”, porque no hay un Código que contenga las “normas de conducta propias de la profesión médica”, siendo saludable que lleguen a establecerse en forma objetiva en los Reglamentos Interiores de Trabajo.

9. Se redactó con simplicidad el artículo 353 I, con el objeto de evitar confusiones precisamente sobre quienes son las personas que tienen una relación laboral, las cuales no pueden ser otras que las señaladas en el nuevo Capítulo.

10. Finalmente, se consideró con hondura la supresión del primer artículo transitorio por estimarse que no es técnico regir relaciones laborales de naturaleza distinta a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, para proyectar las disposiciones a los Trabajadores al Servicio del Estado, y además por el hecho de que en ninguna forma puede considerarse que esa disposición es transitoria. Sin embargo, tomando en cuenta que el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la supletoriedad de sus disposiciones en lo no previsto por ellas, por la Ley Federal del Trabajo, que en cualquier forma resultará así aplicable por lo que se refiere al Nuevo Capítulo, hasta en tanto no se legisle en forma especial en la Ley de los Burócratas, se consideró pertinente no proponer la supresión de dicho transitorio para dejar bien aclarado que el trabajo especial de los Médicos Residentes, a que se refiere el Capítulo, se regirá en lo sucesivo por él, hasta en tanto no se adicione la Ley de los Trabajadores del Estado, aun tratándose de los Médicos que prestan sus servicios en la Administración

Pública y en la paraestatal”.³²

Después de la discusión de esta importante Iniciativa que se llevó a cabo en la Cámara de Diputados el 13 de diciembre de 1977, el diputado Francisco José Peniche Bolio del Partido Acción Nacional, formuló ciertas observaciones a los artículos 353 B y al Primero Transitorio. Por otro lado el diputado Manuel Villafuerte Milangos, aceptó la proposición formulada para modificar el artículo 353 B y propuso una redacción diversa al artículo primero transitorio.

Finalmente la Cámara de Diputados, con todas las observaciones formuladas, aprobó el dictamen; y la Cámara de Senadores, revisora del Proyecto, aprobó dictamen presentado por sus Comisiones el 20 de diciembre de 1977, con las modificaciones efectuadas por la Cámara de Diputados.

2.4 EL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY EN 1980.

“La Universidad es una comunidad de cultura de hombres libres, en la que se busque y enseñe la verdad y en la que se preparen los estudiantes, los profesores y los investigadores a usar los conocimientos adquiridos en beneficio del hombre, de la familia, de la patria y de la humanidad, y a resolver los grandes problemas e interrogantes de su siglo”.³³

Sin embargo, la concepción que los Constituyentes de 1917 tenían de la Universidad, como una institución de cultura, hizo que escapara de su espíritu visionario la regulación del trabajo de los servidores administrativos y con mayor razón de los académicos y de los diversos conflictos que entrañan estas relaciones laborales.

El primer sindicato de trabajadores universitarios se constituyó el 18 de Octubre de 1933 y al cual se le denominó Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEOUNAM), este obtuvo su registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal el 2 de noviembre del mismo año. Los argumentos que dieron para solicitar sus registro fueron que, siendo la Universidad un organismo descentralizado de la Administración Pública, le era aplicable la Ley Federal del Trabajo de 1931, y con fundamento en el artículo 233, tenían derecho a hacer tal petición.

La ley orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 6 de enero de 1945, establece en su artículo 13, que: “Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo”.

³² BRICEÑO Ruíz, Alberto, Op. cit. pp. 523 y 524.

³³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, 16ª edición, México, 1999, p. 597.

La disposición anterior relacionada con el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que prohibía la formación de sindicatos a los trabajadores que se encontraban sujetos a reglamentos especiales, trajo como consecuencia la cancelación del registro de las asociaciones que lo tenían así como la negativa de registrar a aquellas que lo solicitaban.

Con la entrada en vigor de la Ley orgánica de 1945, hubo varios intentos de registrar sindicatos, tanto de administrativos como de personal académico. Dichos registros fueron sistemáticamente negados, y los amparos que se interponían por lo mismo, nunca prosperaron.

En el año de 1965, por primera vez, se estableció, el Estatuto del Personal Administrativo, el cual reconocía, aunque sólo en forma declarativa, el derecho de asociación de los trabajadores administrativos.

En 1970 surgió la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual ya no contenía la prohibición de sindicalizarse a quienes se regularan por reglamentos especiales, sin embargo, ni este ordenamiento ni el artículo 123 Constitucional, hacían mención al trabajo en las Universidades, lo cual ocasionó diversos problemas.

Para el año de 1972, el STEUNAM exigió el reconocimiento de parte de las autoridades Universitarias y la celebración de un contrato colectivo de trabajo, pretensión que se hizo acompañar de una suspensión de labores que se extendió por 83 días.

La solución a dicha suspensión de labores fue la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo signado en Febrero de 1973. Esto ocurrió siendo rector de la UNAM el Dr. Guillermo Soberón.

Por parte de la UNAM firmaron: Lic. José Dávalos; Ing. Carlos Orozco Sosa; Ing. Ramón W. López Verdugo; Lic. Guillermo Hori Robaina; Lic. Santiago Barajas Montes de Oca; Lic. Alfredo Sánchez Alvarado; Lic. Felipe Rodríguez Pérez.

Por parte del STEUNAM firmaron: Evaristo Pérez Arreola; Lic. Juan Manuel Gómez Gutiérrez; Leonardo Olivos Cuellar; Carlos Alfonso Melo Rodríguez; José Luis Gutiérrez Calzadilla; Nicolás Olivos Cuéllar; Tomás Marín; Lic. Héctor Castro.

En lo que respecta al personal académico, el primer intento de sindicalizarse fue en 1955, con la creación de la Unión de Profesores, Empleados y Trabajadores de las Preparatorias Uno, Tres y Cinco. En 1964 la agrupación de académicos que se denominó SPETUNAM, y posteriormente el APAUNAM; sin embargo, ninguna organización fue reconocida y los recursos interpuestos fueron infructuosos.

En los últimos años existieron y aún subsisten, serios problemas dentro de las Universidades e instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, tanto en lo concerniente a la determinación de la naturaleza jurídica de los servicios, como en lo relativo a las características que el derecho a sindicalizarse adquiere en la regulación de este trabajo en particular.

Con la finalidad de encontrar una solución a dichos problemas, en Agosto de 1976, la UNAM, por conducto del Rector Guillermo Soberón Acevedo, envió al Ejecutivo un proyecto en el cual

proponía que se adicionara el artículo 123, con un apartado “C”. El proyecto buscaba una regulación laboral que fuera acorde con la naturaleza, de las funciones de las Universidades Públicas.

Con el objeto de estudiar el proyecto más a fondo, se realizaron audiencias públicas, con la asistencia de las partes interesadas y no representantes del Gobierno. La difícil situación de orden económico que se vivía ya desde entonces en el país, aunada a la inquietud política que generaba el inminente cambio de mando presidencial, hizo que las posibilidades de avanzar en el proyecto se diluyeran.

El movimiento sindical Universitario adquiría cada vez más fuerza; la situación era delicada y resultaba indispensable un análisis apacible para que la decisión que se tomara fuera en todo respetuosa de la Autonomía Universitaria.

“Las autoridades de la Universidad y del trabajo, no acertaban a dar cabal respuesta a las demandas sindicales en virtud de que el artículo 123 no contemplaba las relaciones laborales en las Universidades Estatales Autónomas; no existía un marco jurídico”.³⁴

La solución al problema consistió en adicionar al artículo 3º Constitucional la fracción VIII mediante reforma publicada en el Diario Oficial el 9 de Junio de 1980, y cuyo texto dice lo siguiente:

“Las Universidades y las demás instituciones de Educación Superior a las que la Ley otorgue Autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse así mismos; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado “A” del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere”.

Debido a las reformas publicadas en el Diario Oficial del 5 de marzo de 1993, el párrafo transcrito anteriormente, corresponde actualmente a la fracción VII del mismo artículo 3º Constitucional.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en cumplimiento de la última parte de la fracción adicionada, elaboró un proyecto que se aprobó y publicó en el Diario Oficial del 20 de Octubre de 1980; su texto fue incorporado en el Capítulo XVII, al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo: “Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley”.

³⁴ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Ed. Porrúa, 9ª edición, México, D.F., 1999, p. 391.

La Ley Federal del Trabajo contiene los conceptos de trabajador académico y administrativo. El primero lo define como “la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las Universidades o Instituciones a las que se refiere el Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas”; mientras que el trabajador administrativo es “la persona física que presta servicios no académicos a tales Universidades o Instituciones”.

El movimiento sindicalista Universitario que culminó con el reconocimiento y registro de los sindicatos, se limitó a ciertos supuestos, tales como: sindicatos de personal académico, sindicatos de personal administrativo, a los que la ley da el trato de sindicatos gremiales, y sindicatos de Institución, que reciben el tratamiento de los llamados sindicatos de empresa, los integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma Universidad.

Por otro lado se negó toda posibilidad de crear sindicatos que comprendieran a varias Universidades, en uno o varios Estados; sólo se pueden formar sindicatos con los trabajadores que presten, sus servicios en cada Universidad.

Las disposiciones establecidas a través de los contratos colectivos que sean relativas a los trabajadores académicos, no podrán hacerse extensivas a los trabajadores administrativos ni viceversa, salvo que se convenga expresamente.

La prohibición de que los aspectos académicos no serán motivo de negociación colectiva, es tan clara, que si se llagarán a consignar en los contratos Colectivos, tales aspectos serán nulos.

“Si se establecieron cuestiones académicas en los contratos Colectivos con anterioridad a la reforma, se puede pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje que declare su nulidad, y contra ello no se pueden alegar derechos adquiridos ni derechos irreversibles, por tratarse de un mandato constitucional que es de orden público y de aplicación inmediata”.³⁵

En la Ley Federal del Trabajo se establece que en caso de Huelga el aviso deberá darse con 10 días de anticipación, por lo menos, a la suspensión de labores. También se determina que las partes, en caso de conflicto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijarán el número de trabajadores que deban continuar prestando los servicios cuya suspensión perjudique determinadas investigaciones o experimentos.

Debido a que los conflictos laborales Universitarios eran conocidos por representantes de sectores poco identificables con la prestación de este servicio, y dado que no se crearon tribunales específicos de esta materia, se incluyó en la Ley la disposición de instituir Juntas Especiales dentro de las de Conciliación y Arbitraje o de las de Conciliación Permanente, competentes para conocer de los conflictos laborales Universitarios; se integran con representantes de los trabajadores y de las Universidades, y son presididas por un representante gubernamental.

³⁵ *Ibíd.*, p. 395.

En la actualidad el órgano jurisdiccional a quien se le ha dado competencia para conocer, de los conflictos laborales suscitados entre las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley con sus trabajadores, de manera exclusiva, es la Junta Especial número 14-bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que hace al ámbito Federal.

De acuerdo a lo establecido en la Ley, los trabajadores Universitarios deberán gozar de sistemas de seguridad social conforme a las leyes orgánicas, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a los que establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III.- MARCO JURÍDICO.

3. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

“En la memorable sesión, llevada a cabo el 23 de enero de 1917, se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución Social, bajo el rubro DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL, que originó el Estado de Derecho Social con garantías Sociales para los trabajadores, frente a la Constitución Política con otro capítulo formado por las garantías individuales y la organización de los poderes públicos: legislativo, ejecutivo y judicial, que integran el moderno Estado Político”.³⁶

Los preceptos del artículo 123 estructuran el Estado de Derecho Social y forman el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

El artículo 123 Constitucional no sólo protege el trabajo económico que se realiza en el campo de la producción económica, sino también, al trabajo en general, el cual abarca a los empleados comerciales, médicos, abogados, artesanos, artistas, domésticos, técnicos, deportistas, etc.

Asimismo, el Derecho Mexicano del Trabajo protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo; por otro lado consigna Derechos Sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, los cuales al ser ejercidos por ésta no sólo transforman las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino que también impondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social.

Los nuevos estatutos sociales transformaron el Estado moderno dividiéndolo en dos: El Estado propiamente político, con funciones públicas y sociales inherentes al Estado burgués, y el Estado de Derecho Social, el cual posee atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del poder social del artículo 123.

“Las normas del artículo 123 Constitucional, constituyen los siguientes principios:

1. El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio, es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder político, constitutivos de la doble personalidad del Estado moderno, como persona de derecho público y como persona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.
2. El Derecho del Trabajo, sustantivo y procesal, se integran por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera; consiguientemente es derecho de lucha de clases.

³⁶ TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo (Teoría Integral), Editorial. Porrúa, México, D.F., 1981, p. 104.

3. Los trabajadores y los empresarios o patronos son desiguales en la vida, ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.

4. Los órganos del poder social. Comisiones del Salario Mínimo y del Reparto de Utilidades y Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores, a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.

5. La intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre Trabajo y Capital, debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución Política.

6. El Derecho del Trabajo es aplicable en el campo de la producción económica y fuera de él: a todo aquel que presta un servicio a otro, en condiciones de igualdad, sin subordinar al obrero frente al patrono.

7. El Estado burgués en ejercicio de sus atribuciones sociales crea en unión de las clases sociales, Trabajo y Capital, en las Comisiones de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentajes de utilidades para los trabajadores.

8. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales.

9. El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.

10. Los derechos sociales de asociación profesional obrera y huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción.³⁷

Las estructuras jurídicas, sociales e ideológicas, del artículo 123 Constitucional, revelan que este precepto está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista.

Las normas jurídicas fundamentales sólo favorecen y protegen al factor Trabajo, es decir, a todos los que integran la clase trabajadora. El artículo 123 es un derecho de clase o instrumento de lucha cuyo objeto, en primer término, es compensar las desigualdades existentes entre las dos clases sociales, protegiendo al trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a éstos cuando se alcance la socialización del Capital.

³⁷ *Ibid.*, pp. 108 y 109.

Nuestro Derecho del Trabajo busca el equilibrio entre los factores de la producción en manos de la clase obrera, fundándose en la teoría de la lucha de clases o en el “santo odio de clase” y en el derecho de reivindicación de los trabajadores, que es punto de partida de la revolución proletaria escrito en el mensaje y textos del artículo 123.

La suspensión de labores en la producción económica conduciría, posteriormente, a la revolución proletaria y originaría el cambio de la estructura capitalista por la socialización de los bienes de la producción.

El trabajo produce el valor de las cosas. El trabajo acrecienta el Capital y sólo mediante la socialización de éste el trabajo recupera lo que le corresponde en el fenómeno de la producción.

Toda mercancía sirve para satisfacer las necesidades humanas, por lo tanto la utilidad de estas se transforma en valor de uso.

Lo que todas las mercancías tienen en común no es el trabajo concreto de una determinada rama de producción, no es un trabajo de un género determinado, sino más bien el trabajo humano abstracto, el trabajo humano en general.

Por otro lado el artículo 123 tiene finalidades reivindicatorias para recuperar la parte del valor no remunerado al obrero.

Tanto los derechos proteccionistas como los reivindicatorios que se consignan en el artículo 123, están destinados a modificar la estructura económica de la sociedad capitalista.

“El humanismo marxista conduce al bienestar económico de todos los componentes de la colectividad y a la desaparición de las clases.

La transformación de la estructura económica de la sociedad mexicana burguesa originará la socialización del capital, sin alterar las libertades políticas, siempre que se llegue a ella por medio de la legislación gradual.

La culminación del humanismo marxista es la socialización conjunta de Trabajo y Capital, suprimiendo la explotación del hombre por el hombre; pero de no conseguirse éste desiderátum sólo queda un camino: la revolución proletaria a cargo de la clase obrera.”³⁸

Todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. Su aplicación tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

El 123 Constitucional nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, como del trabajo en general; aplicándolo a toda persona humana que presta a otra un servicio personal.

³⁸ *Ibid.*, p. 114.

El artículo 123 de la Constitución mexicana, es creador del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social; fue sin duda alguna, el primer estatuto fundamental de este tipo en el mundo, por su esencia, su contenido y fines: originó el nacimiento del Derecho Social en la Constitución. A partir de su vigencia se extendieron las bases constitucionales del trabajo y de la Previsión Social en las leyes laborales de toda la República.

Por otro lado, nuestro artículo 123, el cual forma parte esencial de la Constitución Social, se proyectó en el Derecho Internacional que recogió sus normas protectoras de los trabajadores y tutelares de los mismos.

La idea de la internacionalización, la proclamamos públicamente en el Tratado de Versalles. Fue exactamente el 28 de Junio de 1919 en que nuestro artículo 123, se convirtió en norma Universal en dicho Tratado, y a su vez nació el Derecho Internacional del Trabajo.

El Derecho del Trabajo se identifica y conjuga en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917; la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y de garantías sociales con autonomía unas de otras.

El originario artículo 123 de la Constitución de 1917, al referirse a los sujetos de derecho del trabajo, denominados "empleados", abarcó dentro de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, sin dejar a un lado a los empleados de los municipios; debido a que unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera.

La lucha política de los burócratas originó que el Estatuto Cardenista se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la Constitución, por lo cual el artículo 123 quedó dividido en dos apartados por reforma Constitucional del 21 de Octubre de 1960, Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre del mismo año; y que actualmente se encuentra escrito de la siguiente manera:

TITULO SEXTO. DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores

insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de 6 horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que las justifiquen;
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley; y

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que estuvieran en propiedad tales habitaciones;

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

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

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La

ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra; y

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

- 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
- 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
- 22. Servicios de banca y crédito; y

b) Empresas:

- 1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los

conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares; y
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la

seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última;

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidas de su cargo si no cumplen con los requisitos de las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables;

XIII BIS. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado; y

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

3.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de Agosto de 1931; se publicó el 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparecen en una compilación que contiene la jurisprudencia respectiva, así como ciertos comentarios a la misma.

seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última;

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidas de su cargo si no cumplen con los requisitos de las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables;

XIII BIS. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado; y

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

3.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de Agosto de 1931; se publicó el 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparecen en una compilación que contiene la jurisprudencia respectiva, así como ciertos comentarios a la misma.

Sus textos constituyen la unificación de las leyes laborales en la República, como una expresión del poder capitalista con el reconocimiento de los derechos obreros existentes.

La jurisprudencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 creó importantes tesis de derecho del trabajo, como son las siguientes:

- * Teoría de la estabilidad en el trabajo: mientras subsista la materia de éste;
- * Diferencia entre la comisión mercantil y el contrato de trabajo: quedando amparados por éste los comisionistas por la duración en sus actividades y su dependencia económica;
- * Presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe, aún cuando a veces se exigen las características de dirección y subordinación;
- * Considera a los gerentes de las empresas como trabajadores frente a éstas cuando no están vinculados a los resultados económicos de la misma;
- * El pago forzoso de las horas extras, pero mediante su debida comprobación;
- * En cuanto a salarios, admite como válidas las retenciones cuando no sean inferiores al salario mínimo o al remunerador, así como la integración del salario con las ventajas económicas establecidas en el contrato.
- * En lo referente al salario remunerador de los porteros que fijen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puede ser inferior al mínimo, siempre que se atiende a las diversas circunstancias que concurren en el caso;
- * Y sobre la carga de la prueba por lo que se refiere al despido, aplicación de cláusula de exclusión, accidentes y enfermedades profesionales y naturaleza de los diversos conflictos del trabajo, estableciendo como supletoria de las reglas procesales del trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Por otro lado en cuanto a los riesgos de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la fracción XIV del artículo 123, contiene los términos accidente de trabajo y enfermedad profesional, mismos que pasaron a las Leyes de los Estados y a los artículos 285 y 286 de la Ley de 1931. Algunas de esas leyes rubricaron los capítulos respectivos con el título de riesgos profesionales, solución que también se encuentra en la Ley Federal de 1931.

Es importante mencionar las exposiciones de motivos de dos de los proyectos que precedieron a la Ley de 1931. El llamado proyecto Portes Gil que mencionó la teoría del riesgo profesional, y la fundó en la idea del riesgo creado por la empresa; y el Proyecto de la Secretaría de Industria, que con diversas modificaciones se convirtió en la Ley de 1931, y adoptó también la idea del riesgo profesional.

Sin duda alguna tanto la Declaración de Derechos Sociales como la Ley de 1931 fueron todo lo que pudieron ser, y la segunda se convirtió en una fuerza viva y activa para la prevención y

reparación de los infortunios del trabajo, pero construyeron una ruta que aún no se ha podido superar.

ESQUEMA FUNDAMENTAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En base a un esquema se pueden enumerar los principios fundamentales contenidos en el título VI de la Ley de 1931, y son los siguientes:

1. La idea del riesgo profesional.- Si bien los autores de la Ley aceptaron la denominación de riesgos profesionales para los accidentes y enfermedades de trabajo, la fórmula que emplearon, "son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas", modificó la fraseología de la fracción XIV de la Declaración, que dice "con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten", un cambio que permitió a la jurisprudencia acogerse a la condición que guardaba la evolución más progresista de la doctrina extranjera.

2. Campo de aplicación de la Ley: la Ley subordinó su aplicación a la existencia de un contrato de trabajo, al cual se le definió como "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Por lo tanto, la ley se aplicaba a toda relación de trabajo que satisficiera los requisitos de la definición, con la sola excepción, declarada en el artículo 211, de la pequeña industria, de la familiar y del trabajo a domicilio.

3. Accidentes y enfermedades.- los artículo 285 y 286 distinguieron el accidente de la enfermedad. El primero se definió como toda lesión producida por la acción repentina de una causa exterior; en tanto la enfermedad sería todo estado patológico sobrevenido por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ve obligado a trabajar. Pero no obstante la diferencia y de conformidad con el artículo 295, los trabajadores que eran víctimas de un accidente o de una enfermedad, recibían las mismas prestaciones: asistencia médica, medicamentos y material de curación; así como una indemnización, según el grado de la incapacidad para el trabajo.

4. Excluyentes de responsabilidad.- La idea del riesgo profesional, como principio nuevo de responsabilidad, puso a cargo de los empresarios los daños causados por accidentes debidos no solamente a su culpa, sino también los que fueran ocasionados por culpa del trabajador, incluyendo la llamada, grave o inexcusable; así como también, el caso fortuito.

Sin embargo, aún dentro de ese esquema, la Ley de 1931 consideró algunas circunstancias como excluyentes de responsabilidad.

"El artículo 316 fue una especie de concesión al Derecho Civil y a la ética de la época. En él se consignaron las circunstancias siguientes:

- a) Si el accidente ocurría encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante.
- b) Cuando el trabajador se ocasionara deliberadamente una incapacidad por sí sólo o de acuerdo

con otra persona, disposición equivalente a la consideración de la culpa intencional como excluyente de responsabilidad.

c) La fuerza mayor extraña al trabajo, que se definió como “toda fuerza de naturaleza tal, que no tenga relación alguna con el ejercicio de la profesión de que se trate y que no agrave simplemente los riesgos inherentes a la explotación”.

d) Si la incapacidad era resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Los autores de la Ley contemplaron en el artículo 317 algunos casos que la doctrina consideraba dudosos y decretaron que no constituían excluyentes de responsabilidad:

a) El Derecho del Trabajo es Derecho Imperativo, por consiguiente, la asunción de los riesgos no puede producir efecto alguno.

b) El descuido o negligencia de algún compañero de trabajo.

c) La negligencia o torpeza del trabajador, lo que era la confirmación de que la culpa inexcusable no era excluyente de responsabilidad”.³⁹

5. Los problemas de la prueba.- la Ley se expidió cuando prácticamente estaba definida la jurisprudencia de la Corte de Casación y la doctrina nueva de los grandes maestros de Francia, sin embargo, se mantuvo más bien dentro de las viejas ideas, aunque no reconoció la teoría del riesgo de autoridad. Por otro lado el artículo 16 remitía al derecho común, para colmar las lagunas de la Ley, así nuestra jurisprudencia aceptó la aplicación del Derecho Procesal Civil y el consecuente principio de que quien afirma está obligado a probar.

Como resultado de lo anterior, la Ley no contenía ningún tipo de principio especial acerca del onus probandi. No obstante se deben señalar algunas diferencias entre el accidente y la enfermedad:

a) En relación con los primeros, la sentencia civilista, quien afirma esta obligado a probar, pareció la solución consecuente con los principios legales, sin embargo, la Jurisprudencia justificó la legitimidad de la presunción de que siempre que ocurra un accidente durante las horas de trabajo, debe presumirse si se produjo con motivo o en ocasión del trabajo.

b) La jurisprudencia y la doctrina afirmaron que la Ley contenía una solución dual, consecuencia de una subdivisión de las enfermedades de trabajo: la ciencia médica llegó a la conclusión de que algunas enfermedades afectaban generalmente a las personas dedicadas a determinados trabajos, como por ejemplo, la tabacosis a las personas que manipulan el tabaco.

Por lo cual, se formó una tabla de enfermedades profesionales, que tuvo a su favor la presunción iuris tantum de que el padecimiento se había contraído en ocasión del trabajo que se desempeñaba en la respectiva empresa. En caso de que la enfermedad no estuviera incluida en la tabla para el género de trabajo que se ejecutara, se aplicaría el principio de la prueba de las afirmaciones.

6. Beneficiarios de las prestaciones.- con respecto a este principio la Ley analizó dos hipótesis; incapacidad en el trabajo, en cuyo caso se tendría el derecho exclusivo a recibir la totalidad de

³⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 2002, pp.127 y 128.

las prestaciones legales o contractuales, pero en caso de incapacidad mental, la indemnización se deberá entregar al representante legal. En el caso de la hipótesis de muerte, la indemnización se cubriría, en primer término, a la esposa y a los hijos, y en segundo lugar a las personas que dependieron económicamente de la víctima, en caso de que hubiesen sobrevivido ascendientes, concurrirían con la esposa y los hijos, a menos que se demostrara que no dependían económicamente del trabajador.

7. El monto de las indemnizaciones.- en este caso, la ley aceptó dos principios:

- a) Por un lado, la tesis ya conocida de la indemnización forfaitaire.
- b) Y por el otro, el principio de la indemnización global en substitución de la renta vitalicia. Los autores de la ley recomendaron a los empresarios contratar seguros en favor de sus trabajadores, pero si no lo hacían, se cubriría la indemnización global; juzgaron, que la responsabilidad individual por la renta no era digna de confianza.

A estos dos principios se le agregó la supresión del arbitrio judicial mediante el sistema de indemnizaciones fijas.

El artículo 295 estableció las prestaciones que corresponderían a los trabajadores, y que ya nos son conocidas: como la asistencia médica, medicamentos y material de curación, y una indemnización que se calcularía sobre el monto del salario.

8. Los riesgos de trabajo y la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.- El legislador de 1931 se esforzó por asegurar el respeto a esta idea, para lo cual dictó las disposiciones siguientes:

- a) La incapacidad temporal de un trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo, no era causa de suspensión de la relación laboral; por lo tanto, el trabajador tenía derecho a todas y cada una de las prestaciones derivadas de la ley o del contrato colectivo.
- b) Al recuperar su capacidad de trabajo, tenía derecho el trabajador a regresar a su empleo o al puesto de ascenso que le hubiera correspondido.
- c) Si no pudiera desempeñar su trabajo, pero si cualquier otro, la empresa debería proporcionárselo, en caso de que fuera posible.

La Declaración de Derechos Sociales abrió un nuevo horizonte al movimiento obrero. Con apoyo en el y en la segunda década del siglo, los sindicatos se lanzaron a la conquista de las cláusulas de exclusión; lucha que se anticipó a las leyes inglesa y norteamericana. Los sindicatos no consiguieron nada en las leyes de los Estados, pero en la Convención textil, que fue discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, alcanzó la CROM una primera victoria, cuando se consiguió que se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados.

Para 1929, al anunciarse la expedición de una ley federal de trabajo para toda la República, se movilizaron de nueva cuenta los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria en la Ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión.

Desde sus inicios, las cláusulas de exclusión constituyeron un instrumento muy valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, pero sobre todo, fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Posteriormente se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de trabajadores en una empresa o rama de la industria.

CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

Las cláusulas de exclusión nacieron como instrumentos y principios políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital, así como en la visión de una sociedad futura, en donde las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos y cada uno de los hombres. Con gran rapidez se convirtieron en elementos constitutivos de la idea del Derecho del Trabajo como nuevo ordenamiento de y para la clase trabajadora.

“1. Concepto general de las cláusulas de exclusión: en el Derecho Mexicano, desde la ley de 1931, las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos Colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato. Por lo tanto, son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoritario en la empresa, es el titular del contrato colectivo.

De lo expuesto se deduce que la función de las cláusulas es doble: en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o perteneciente a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que, a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

2. La clasificación de las cláusulas: la lucha del trabajo con el capital planteó una cláusula unitaria, una unión indisoluble entre el trabajador y el sindicato, pero frecuentemente se ha planteado en la doctrina y en las legislaciones la existencia de dos principios distintos: el ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato.

A) La cláusula de exclusión de ingreso: es una normación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados. Esta definición correspondió a la Ley de 1931.

B) La cláusula de exclusión por separación: es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte. La definición correspondió también a la Ley de 1931; la comisión redactora de la Ley nueva, congruente con la modificación que introdujo en la cláusula de ingreso, hizo la misma modificación.

C) La cláusula ferrocarrilera: el artículo 186 de la Ley de 1931, que no tiene antecedentes en los proyectos que precedieron a la Ley, contiene una aplicación particular de las cláusulas de exclusión, que paso literalmente al artículo 251 de la Ley nueva:

Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.”⁴⁰

Un tema que es importante mencionar, es el Derecho de Huelga. Dentro de la vigencia de la Ley de 1931, tanto la jurisprudencia como la doctrina, trataron de precisar tres denominaciones fundamentales:

- a) Huelga existente o inexistente.
- b) Huelga lícita o ilícita.
- c) Huelga imputable o inimputable al patrono.

Denominaciones que en nuestra Ley nueva fueron sustituidas por las de Huelga justificada o huelga injustificada.

La huelga posee una naturaleza doble, porque al mismo tiempo, es un derecho individual y uno colectivo; las normas constitucionales y legales en los que se apoya está afirmación son la fracción XVII del artículo 123 en donde menciona que “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros, lo cual significa, el otorgamiento originario del derecho a todos y cada uno de los trabajadores; sin embargo la fracción XVIII asigna a estos movimientos una finalidad colectiva, a saber, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

La Ley de 1931 se colocó en la misma posición, la que también fue adoptada en nuestra legislación vigente. La huelga en sí, presupone una coalición, que a su vez produce el efecto de que un solo trabajador no podría colocarse en estado de huelga. Por lo tanto si la huelga es un derecho originario de cada trabajador, solo puede ejercerlo en forma colectiva.

Por otro lado, existen desde la Ley de 1931, dos procesos para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo, regulados por la ley vigente en el título catorce: Derecho Procesal del trabajo, capítulos quinto: “Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica” y séptimo, el cual se denomina: “Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica”.

⁴⁰ *Ibid.*, pp. 307-309.

3.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 supera a la Ley de 1931, debido a que establece prestaciones que son sin duda alguna superiores a está, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse de las ideas principales de la ley anterior en cuanto a que los Derechos Sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consigna derechos reivindicatorios, en función de lograr un reparto más equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

Por su trascendencia es importante mencionar la parte esencial de la iniciativa del Presidente de la República, que se relaciona con el aspecto proteccionista del artículo 123 y que a la letra dice:

“En la historia de nuestro Derecho del Trabajo pueden señalarse 3 grandes momentos: el primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los Derechos Sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución: se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo: si la Declaración de Derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un Derecho Procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

A su vez, las libertades de coalición, sindical y de huelga, permitieron la organización, cada vez más fuerte, de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de la huelga, la celebración de contratos colectivos, en la mayoría de los cuales se han obtenido, a lo largo de los treinta y siete años de vida de la ley, beneficios superiores a los previstos por el legislador de 1931. Por su parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han creado una jurisprudencia progresista, inspirada en los principios de justicia social que derivan del artículo 123, la que ha servido para precisar

las disposiciones de la ley y para llenar algunas de sus lagunas.

Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

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

Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123. Al redactarse el Proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el Proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se considero que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la

industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.

Es igualmente cierto, dentro de otro orden de ideas, que el Proyecto precisó el alcance de los mandamientos constitucionales, en lo que se refiere a la determinación de las jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario, pero ninguna de estas disposiciones es susceptible de dificultar las actividades de las empresas, ni siquiera de las que requieren de un trabajo continuo, pues, por una parte, sólo se precisaron principios y conceptos que ya están en la legislación vigente, por otra, no se exceden de los límites constitucionales, y, finalmente, las empresas quedan en libertad para organizar sus turnos de manera que no sea necesario prolongar las jornadas de trabajo más allá de los límites constitucionales y humanos. Además, para redactar estas disposiciones se tuvieron en cuenta muchas de las observaciones que fueron presentadas por el sector patronal y aun se modificaron varias de las que estaban incluidas en el Anteproyecto. Por último el Proyecto, en los mismos términos en que lo hizo la Ley Federal del Trabajo, se propone proteger, con la precisión de los preceptos constitucionales, la salud y la vida del trabajador, a cuyo efecto, además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso semanal y el disfrute del período de vacaciones.

Motivo de especial preocupación ha sido la cuestión relativa a la transformación de las empresas y a la consiguiente utilización, que debe realizarse periódicamente, de maquinaria nueva y de procedimientos nuevos para la producción. Como no era posible establecer normas fijas y rígidas se establece el principio, que no está consignado en la legislación vigente, de que los trabajadores y las empresas podrán convenir en los términos y condiciones para la implantación de maquinaria nueva, y cuando no sea posible llegar a un convenio, el Proyecto, a fin de facilitar la solución del problema, crea un procedimiento breve, que permitirá a las empresas obtener en las Juntas de Conciliación y Arbitraje la solución rápida de los problemas.

Algunas de las disposiciones del artículo 123, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Constitución, no han podido cumplirse, de manera especial el precepto que impone a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. A reserva de ocuparnos nuevamente de esta cuestión, al analizar el capítulo respectivo del Proyecto, debe decirse, desde ahora, que la norma constitucional que impone la obligación está vigente, aun en ausencia de reglamentación, por mandato del artículo 11 transitorio de la Constitución. Además, los gobiernos, obligados por disposición expresa de la misma Constitución a cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en ella, no pueden demorar indefinidamente la expedición de las normas reglamentarias que faciliten la solución de este problema".⁴¹

⁴¹ TRUEBA Urbina, Alberto, Op. cit. pp. 191-194.

La idea de justicia social que trae consigo la Nueva Ley Laboral, se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores, sin embargo no sólo el Derecho sustantivo de la Nueva Ley es proteccionista de los trabajadores, sino también debe entenderse que lo es el Derecho procesal, a pesar de que no autoriza a través de éste que los trabajadores logren la socialización parcial de los bienes de la producción; por otro lado, no obstante la desigualdad notoria que existe entre el obrero y el patrón, se adopta el contrarrevolucionario principio de igualdad de las partes en el proceso, es decir, de paridad procesal.

Cuando la Justicia Social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o los propietarios, no podríamos estar hablando de justicia social.

“La función de la Justicia Social no es sólo tutelar en la ley y en el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos del proletariado. Este concepto de justicia social que emerge del artículo 123 constitucional difiere esencialmente de la idea de la Nueva ley laboral. En efecto, el concepto de “justicia social”, según el autor principal de la ley, es aristotélico y radbruniano, materialista y espiritualista... múltiples ideas, frases literarias, menos lo que proviene del ideario de nuestro gran estatuto fundamental del trabajo, que es esencialmente protector y redentor o como expresa el mensaje del artículo 123, reivindicatorio de los derechos del proletariado.”⁴²

La Ley de 1931 y su reglamento de 1934, fueron sumamente importantes en su tiempo, pero la vida económica de principios de siglo era asunto de particulares, por lo cual, cada persona podía hacer uso de su libertad natural sin otra obligación que aceptar la libertad de los demás. En esas circunstancias, la colocación de los trabajadores tenía que provenir de un negocio privado, única fuente para la prestación de los servicios de intermediación en el trabajo.

En los años en que se reunió la comisión que preparó el proyecto de la ley nueva, ya se habían dado grandes acontecimientos que determinaron el debilitamiento del liberalismo e individualismo y el tránsito de la economía regida por los códigos civiles y mercantiles para beneficio personal.

La crisis de 1929, las guerras, los totalitarismos y otros fenómenos igualmente graves, han probado la presencia del pueblo, ya no sólo como ciudadano con derechos políticos, sino también como consumidor que exige la satisfacción de sus necesidades materiales, es decir, las grandes masas ya no se limitan únicamente a reclamaciones formales, sino que demandan un trabajo que les proporcione un ingreso suficiente para vivir dignamente como seres humanos.

La constitucionalización del derecho obrero a la capacitación y adiestramiento, así como las reformas de 1978 a la Ley, han traído grandes cambios, pero es importante señalar específicamente los principios de 1970, como el antecedente y el espíritu que condujo al nuevo sistema:

⁴² TRUEBA Urbina, Alberto, Op. cit. p. 195.

“1. El proceso de formación de la Ley nueva.- como en cada uno de los temas que tuvo que considerar , la comisión, después de darse cuenta del fenómeno de las masas, consultó con los centros de estudios económicos y con los economistas de mayor prestigio, hasta adquirir la convicción de que era indispensable crear un sistema nuevo, análogo a las condiciones sociales y económicas del último tercio de nuestro siglo, que ayudara a la solución del problema, en espera de una superación del mundo capitalista, que quisiéramos se produjera pronto, a fin de que nuestro siglo XX pudiera vanagloriarse de ser, a un mismo tiempo, el creador de la crisis y del nuevo régimen que destierre la explotación del hombre por el hombre y asegure el reino de la justicia para todos.

2. El servicio público del empleo.- la razón justificativa de la nueva institución, que significaba la superación del método iusprivatista de las agencias de colocación y su substitución por un servicio público, fue, no sólo la conveniencia, sino más bien, la necesidad de analizar el problema a través de una concepción de su magnitud, de los requerimientos del crecimiento de la economía, de la posibilidad humana de satisfacerlos y de la capacitación de los jóvenes que anualmente tendrán que ser ocupados. Las épocas de crisis revolucionarias, según la frase de Beveridge, imponen transformaciones de fondo y no solamente parches.

A) La naturaleza nacional del servicio: el problema de la colocación de los trabajadores ya no es ni un negocio privado entre un trabajador y un empresario, ni es tampoco un asunto de cada entidad federativa, sino uno de la población total de la nación mexicana, consecuencia de que la economía ha devenido un proceso nacional; esta consideración explica la unidad nacional del nuevo sistema creado en la Ley de 1970. No obstante, el servicio no tenía que ser un centro de estudios y trabajos que funcionaran en una ciudad única, sino que sus actividades podrían extenderse por todo el territorio de la República.

La comisión estimó que la naturaleza nacional del servicio no implicaba una invasión a la soberanía interna de los estados, porque su cometido no sería adoptar decisiones imperativas, sino, una vez efectuados los estudios convenientes y necesarios, señalar los caminos para la solución de los problemas. Y por otra parte, nada impide en los Estados la creación de centros paralelos de investigación y estudio.

B) Esencia y fines de la institución: la definición del artículo 537 fue el resultado del proceso de formación de la Ley, el cual dice: “El servicio público del empleo tiene por objeto acoplar informes y datos que permitan proporcionar ocupación a los trabajadores.”

La definición se complementó con las funciones atribuidas al servicio en las varias fracciones del artículo 538:

I. Llevar un registro de las personas que soliciten empleo y de las empresas que manifiesten tener puestos vacantes;

II. Dirigir a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes hacia los empleos vacantes;

III. Practicar investigaciones para determinar las causas del desempleo y formular informes que

contengan las bases para una política de pleno empleo;

IV. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; y

V. Las demás que le confieran las leyes.

Las nuevas funciones de investigación, estudio y formulación de propuestas para una política de pleno empleo, rompieron el cerco de las agencias de colocación como un simple relacionar a los trabajadores con los patronos que pudieran utilizar sus servicios, y entró de lleno el problema nacional de la economía y del empleo de la mano de obra.

3. Los sistemas privados para la colocación de los trabajadores.- la Comisión quería su supresión, porque era un procedimiento fracasado, pero se le dijo que sería indispensable la reforma constitucional, modificaciones que el gobierno federal no veía con simpatía en aquellos momentos.

Aceptó su subsistencia en el artículo 537, sujeta a las restricciones siguientes:

a) Con profundo respeto a la fracción XXV, se corroboró su gratuidad para los trabajadores.

b) Se expresó, como principio general, que no podrían perseguir fines lucrativos, pero ante la insistencia de ciertos organismos técnicos, que reclamaban un tratamiento especial para determinadas actividades, se incluyó una excepción en favor de las agencias dedicadas a la colocación de trabajadores que pertenezcan a profesiones en las que la colocación se efectúe en condiciones especiales.⁴³

Por otro lado la comisión redactora del Proyecto de la Ley nueva formó un esquema, en el cual se separó las relaciones individuales de las colectivas. Posteriormente llegó a la conclusión de que, de la misma manera que en la ley de 1931, las cláusulas de exclusión debían incluirse en el segundo tipo de relaciones. Se dio entonces cuenta de que la cláusula de exclusión de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos, en tanto que la de separación estaba incluida en las disposiciones sindicales; después de un breve análisis decidió que puesto que eran normaciones de los contratos colectivos, debían colocarse en el capítulo respectivo.

Dentro de la vigencia de la Ley laboral de 1931 se sostuvo insistentemente que, el legislador había reconocido únicamente la licitud de la cláusula general. Sin embargo la práctica sindical impuso la cláusula limitada.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. pp. 91 y 92.

Ante la comisión redactora del nuevo proyecto, los representantes del trabajo hicieron notar que la primera interpretación alentaba la lucha, auspiciada frecuentemente por los patronos, de los sindicatos minoritarios contra el titular del contrato colectivo. Para disipar la duda, se reformó el artículo 48 de la Ley de 1931 y se consignó en el 395 de la Ley nueva la licitud de la cláusula limitada.

Pasando a otro tema, al redactar el título sobre la huelga, la comisión leyó repetidamente el párrafo primero de la fracción XVIII y después de meditarlo, aceptó la supresión de la noción de licitud o ilicitud de los motivos de huelga, por las mismas razones que usaron los autores de la Ley de 1931. Por lo cual, el problema quedó reducido, definitivamente a los aspectos del párrafo segundo, actos de violencia y casos de guerra. En las sesiones siguientes se cotejaron las disposiciones del Proyecto con el articulado de la Ley de 1931, sin que nadie objetara que se hubiesen suprimido las referencias complementarias de la Ley vieja. Por lo tanto, quedaron suprimidos: el artículo 268 que se refería a una posible declaratoria de ilicitud de la huelga por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de la misma forma, tampoco aparece en la Ley nueva el artículo 270, que otorgaba a los trabajadores, patronos y terceras personas, la facultad de solicitar de las Juntas la declaratoria; del viejo artículo 272 se retiró la mención de que la protección al derecho de huelga se haría efectiva en tanto no se declarase su ilicitud, finalmente, en la fracción IV del artículo 260, huelga por solidaridad, retiró la comisión la frase que hablaba de que: la huelga no hubiese sido declarada ilícita.

“Los preceptos de la nueva Ley Federal del Trabajo que han sido objeto de reformas de 1970 a 1974, son las siguientes:

5-IV y XII, 90, 95, 97, 103, 103-I, 103 BIS, 110, 132, 132 XXVII, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 154, 155, 159, 166, 167, 168 (Derogado), 169 (Derogado), 170-I, 399 bis (Creado), 419 bis (Creado), 423-VII, 450-VII (Creado), 501-III y IV, 527- X a XXI, 531, 547-VI, 561-VI y VII, 570. 571-I y II, 573-III y V, 600,-IV, 601, 622, 633, 637-II. 643-IV, 650, 656, 659, 660-V y IX, 661, 663, 668, 669-II, 670, 674-I, 742-I, inciso 6, 782, 887, 890, 891.”⁴⁴

Posteriormente se dieron nuevas reformas a la Ley Laboral en 1977 y 1980.

3.3 LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

El Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en vigor se refiere a trabajos especiales que han sido regulados en forma singular.

Estos trabajos especiales son los relativos a los: trabajadores de confianza, a los trabajadores de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo de auto

⁴⁴ TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 8ª edición, México, D.F., 1985, p.186.

transportes, el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, el trabajo de campo, el trabajo de agentes de comercio y otros semejantes, el trabajo de los deportistas profesionales, el trabajo de los autores y músicos, el trabajo a domicilio, el relativo a los domésticos, el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, el de la industria familiar, el trabajo de los médicos residentes en período de adiestramiento, y finalmente el del trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

Es posible que en un futuro próximo, también se logre reglamentar el trabajo de las instituciones de crédito para sustituir el reglamento bancario vigente, que en muchas ocasiones se ha impugnado de inconstitucional.

La legislación laboral al referirse a todos los trabajos especiales anteriormente mencionados, establece normas específicas para los mismos, dejando por disposición del artículo 181 de la Ley, la aplicación de las normas generales, únicamente en cuanto no las contraríen.

En cuanto al trabajo de los buques se exige, por ejemplo, que los trabajadores deben de tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

Los capitanes que vienen siendo patrones de los trabajadores o marineros, son al mismo tiempo trabajadores de los dueños de los barcos.

Aun cuando los marineros siempre están a disposición del capitán en los barcos, no todo ese tiempo se toma como jornada de trabajo.

En lo referente al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, se establece que el tiempo efectivo de vuelo no excederá de 8 horas en la jornada diurna, 7 horas en la nocturna y 7 horas y media para la mixta, a menos que se le conceda un período de descanso, antes de cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado.

Los tripulantes tienen derecho a un período anual de vacaciones de 30 días de calendario no acumulables.

Con la reglamentación de trabajo de maniobras de Servicio Público en Zonas de Jurisdicción Federal, se termina la vieja discusión que existía sobre si había o no relación de trabajo entre los estibadores y los usuarios, misma que se regulaba por el artículo 124 reformado, de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

El Sindicato Nacional de Estibadores y Alijadores ha sido ejemplo en nuestra legislación de cómo se pueden proteger adecuadamente y en forma técnica las labores que desempeñan los trabajadores que recibían el nombre de "macheteros".

En el caso de la reglamentación de los agentes de comercio nuestra ley incurre, a nuestro juicio, en una generalidad imperdonable al referirse textualmente a "otros semejantes".

El artículo 285 de la Ley nos indica que: Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores,

viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a los que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Como ya se dijo, la expresión “otros semejantes” resulta oscura y conflictiva. En la exposición de motivos se expresa que si se comprueba que una prestación de servicios no satisface los requisitos de servicio personal y de subordinación, la legislación de trabajo no tendrá aplicación alguna.

El nombre que se dé a los contratos no determina su verdadera naturaleza, por lo que no basta que exista un contrato de “comisión” para que a un trabajador se le considere comisionista, sino se hace necesario que se encuentre establecido y que cuente con elementos de trabajo. La calidad de este tipo de trabajadores requiere:

- a) Una subordinación jurídica;
- b) Servicio personal directo, y
- c) Que su actividad sea permanente.

Esta disposición afecta a muchos comisionistas que en realidad no desean tener el carácter de trabajadores para no desempeñar un servicio subordinado, ya que si bien es cierto que gozan de las ventajas de esta Ley, también lo es que se encuentran sujetos a las obligaciones impuestas a los trabajadores.

Últimamente los propios comisionistas están formando asociaciones en participación para que no sean considerados como trabajadores.

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

Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observaran las normas siguientes:

- I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base, y
- II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos en el momento en que estos se hagan.

La operación queda perfeccionada hasta que la acepte el Patrón o cualquiera de sus representantes o apoderados.

Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base.

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.

Se considera más justo este criterio que el de los dos últimos treinta días efectivamente trabajados a que se refiere el artículo 89 de esta Ley.

Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.”⁴⁵

El artículo 292 previene que son deportistas profesionales: los jugadores de fútbol, béisbol, frontón, box, lucha y “otros semejantes”.

Al igual que con los llamados agentes de ventas, también se considera desafortunado el término y “otros semejantes”, ya que, como ya se expresó anteriormente, la ley debe ser siempre clara y precisa para evitar el que se alegue oscuridad de la misma para evadir su cumplimiento.

En la práctica la mayoría de los profesionales perciben prestaciones muy superiores a las “mínimas” que consagra la Ley, ya que casi ninguno de ellos percibe el salario mínimo o trabajan la jornada máxima.

Por otro lado, el trabajo que desempeñan no es igual, aún cuando se practique el mismo deporte, y menos en condiciones de eficiencia igual.

Las estrellas de cada actividad deportiva, que son considerados y llamados “ídolos”, doblan o hasta triplican las prestaciones que reciben en comparación con los jugadores “del montón”.

El artículo 313 expresa que el trabajador a domicilio: es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de sus derechos, ya que la pluralidad de patrones no excluye la categoría de trabajador.

La ley distingue a los trabajadores domésticos de las personas que prestan servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, manifestando que los primeros son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Por ejemplo, los jardineros y chóferes particulares son considerados en el rubro de trabajadores domésticos.

En la vida práctica, los domésticos no tienen celebrados contratos de trabajo, y tampoco reciben la prima dominical, únicamente existe la relación de trabajo.

En el artículo 351 de la ley laboral, se previene que son talleres familiares: aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, descendientes y pupilos.

Finalmente, un trabajo especial que es sumamente importante mencionar, es el que se

⁴⁵ CAVAZOS Flores, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, 8ª edición, México, D.F., 1994, pp. 221 y 222.

reglamentó en octubre de 1980, y que se denomina: Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

Su objeto se afirma en el artículo 353-J, y es el de conseguir el equilibrio y la justicia social en dichas relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

EL 353-K define al trabajador académico como a la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las Universidades o Instituciones de referencia, conforme a los planes y programas establecidos "por las mismas".

Es indispensable que los trabajadores académicos aprueben las evaluaciones académicas que lleven a cabo las Universidades e Instituciones, ya que de lo contrario se vulneraría el nivel académico requerido.

El artículo 353-Ñ previene que los sindicatos o directivas que se constituyan deberán de estar formados únicamente por trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y que serán:

- a) De personal académico;
- b) De personal administrativo, o
- c) De instituciones, si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Todas y cada una de las Universidades, justamente por ser únicas y distintas unas de otras, deben tener su propio sindicato, ya que sus problemas también son muy peculiares y sus necesidades muy específicas.

"Con toda lógica jurídica el artículo 353-O exige que los sindicatos que se formen deberán ser registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creo a la Universidad o Institución de que se trate.

El 353- Q nos indica que las disposiciones de los contratos colectivos relativos a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

Se deduce, con toda precisión, que no es procedente ni la cláusula de admisión o de exclusión para el personal académico, lo cual es sumamente razonable, ya que a dichos trabajadores se les contrata por sus merecimientos científicos y no por preferencias de orden sindical.

Al personal administrativo tampoco se le puede aplicar la cláusula de exclusión, aunque si puede estar sujeto a la cláusula de admisión, ya que se trata de trabajadores que no requieren una previa evaluación científica.

El artículo 353-R exige que el aviso para la suspensión de labores en caso de huelga, debe darse por lo menos con 10 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, equiparándose así a las Universidades con los servicios públicos.

Creemos que este precepto es omiso, ya que sólo se refiere a un plazo mínimo y no a un plazo máximo, dejándose abierta la posibilidad para que un sindicato emplace a huelga, por presión, y conceda un plazo de seis a ocho meses de prehuelga con los consiguientes perjuicios e incertidumbre que ellos acarrea.

Se prevé también en este precepto la posibilidad de señalar, lo que se conoce con el nombre de "personal de emergencia" para evitar que la suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

Se debe de agregar una disposición que por razones obvias declare improcedentes las huelgas por solidaridad en las Universidades o Instituciones, ya que de no hacerse así, se puede hacer negativo el espíritu de toda esta iniciativa.

Sería absurdo que si el Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Puebla emplaza a esta Universidad por cualquier violación de su contrato, se emplace también, por solidaridad, a la Universidad Nacional, a la Universidad Iberoamericana, al Politécnico Nacional y al Tecnológico de Monterrey y suspendan las labores en dichos centros de cultura.

Pensamos que se debe reconocer expresamente el derecho de huelga de los trabajadores académicos y de los administrativos, pero que para su procedencia se le dé el mismo tratamiento que se da a los Trabajadores al Servicio del Estado en la fracción X del artículo 123 constitucional, apartado B, o sea que sólo sea procedente cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra.⁴⁶

En materia de huelgas en las Universidades o Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, será bueno establecer el arbitraje obligatorio, ya que no es justo para el estudiantado que por cualquier problema, se tengan que suspender las clases en perjuicio irreversible de la educación.

Las Universidades deben estar abiertas siempre; ya que son la esencia de lo mejor que el hombre ha producido en muchos años.

⁴⁶ *Ibid.*, pp. 224-226.

CAPITULO IV. DESARROLLO DEL TEMA.

4. ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS TRABAJOS ESPECIALES REGULADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

4.1 TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El intentar dar una definición satisfactoria de lo que es un trabajador de confianza no ha sido nada fácil, el lograr dar un concepto preciso se presenta como un serio obstáculo tanto para la doctrina como para el propio Legislador.

La Ley de 1931, aun cuando hacía una distinción respecto de este tipo de trabajadores, llamándolos concretamente “empleados de confianza” no parecía darle gran importancia a su regulación.

La disposición que más se aproximaba a una definición de trabajador de confianza estaba contenida en el artículo 48, relativo a los contratos colectivos de trabajo, el cual decía lo siguiente:

Artículo 48. “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa”.

Debido a la imprecisión del concepto se dio como consecuencia la necesidad de que se buscara una definición más clara a través de los contratos colectivos de trabajo, el cual con el tiempo resultó ser deficiente.

El problema de los empleados de confianza fue uno de los más controvertidos al proyectarse la nueva ley, por lo tanto, esto motivo que se modificara reiteradamente el texto del proyecto.

“En el primer Ante-proyecto se utilizó una doble fórmula: por una parte se precisó que la categoría del empleado de confianza depende de las funciones y no de la designación que se le diera al puesto. Después se hizo una enunciación de los principales puestos de confianza dando entrada, por último, a la analogía y otorgando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión.

El texto del artículo 8° era el siguiente:

Artículo 8° . La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales cuando tengan carácter de trabajadores.
- II. Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como Jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.
- III. Los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.
- IV. Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.
- V. Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.
- VI. Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.
- VII. Las personas que presten servicios personales al patrono, tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz.
- VIII. Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La fórmula no mereció la aprobación de los sectores. En la Exposición de Motivos de la ley de 1970 se dice que los trabajadores pidieron que se redujeran las fracciones y rechazaron la idea de que en la fracción final se diera entrada a la analogía. Por el contrario el sector patronal pidió que se ampliara la lista”.⁴⁷

Debido a la diversidad de opiniones de los sectores, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general en donde se adoptaran las siguientes ideas: Los trabajadores de confianza están protegidos por la legislación de trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza, ya que como su nombre lo indica, son trabajadores.

Hay una fórmula que ha sido bastante difundida, y expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma directa e inmediata con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administrativa y vigilancia general.

Dicha fórmula junto con las disposiciones de la ley vigente interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes:

1. La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones;
2. Las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

La solución final se reflejó claramente en la última parte del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

⁴⁷ DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1996, p. 420.

Artículo 9. “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de 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”.

Debido a que los trabajadores de confianza son calificados como un “trabajo especial”, su regulación deberá estar sujeto a las disposiciones contenidas en el capítulo respectivo de la ley, la cual en el artículo 181 establece:

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

A los trabajadores de confianza les son aplicables las reglas generales que se le dan a todo trabajador, aunque estas reglas sufren algunas excepciones, precisamente por tratarse de un trabajo especial.

CONDICIONES DE TRABAJO.

En el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, se establece lo siguiente: “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”.

En el artículo anterior se pone de manifiesto el principio de que el salario del personal de confianza debe de ser remunerador, para lo cual se toma como modelo el salario de los demás trabajadores que no sean de confianza.

Para los Trabajadores de Confianza el derecho a la sindicalización, se les encuentra reconocido, pero en forma muy limitada, ya que, aunque en el artículo 354 de la Ley se determina que: “La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”, posteriormente, en el artículo 363, en la primera parte, se indica: “No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza...”, esto quiere decir que tienen derecho a sindicalizarse, pero en organismos distintos de los que formen los demás trabajadores, los trabajadores de base.

En el artículo 183 del mismo capítulo relativo a este trabajo especial, se determina también que: Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

Consecuencia de lo anterior esta el hecho de que cuando un trabajador de base es promovido a un puesto de confianza; si se encuentra sindicalizado, forzosamente deberá separarse del sindicato, o bien, quedar suspendido en sus derechos sindicales, por lo menos.

Por otro lado, un derecho ligado íntimamente al derecho de sindicalización es el contenido en

el artículo 359 de la Ley, que señala: “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”, y del cual se relega a los trabajadores de confianza, según disposición expresa del artículo 183; el cual menciona que: “Los trabajadores de confianza no podrán... ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley”.

A los trabajadores de confianza se les restringe total o parcialmente el derecho a la participación de las utilidades, según se trate de personas que representan o no al patrón, de acuerdo con lo establecido en el artículo 127, fracciones I y II de esta Ley: “El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo...”.

Lo anterior se debe a que los trabajadores de confianza generalmente obtienen elevados sueldos que ocasionan que, en perjuicio de los demás trabajadores, se reduzcan considerablemente las utilidades obtenidas.

Uno de los derechos del que se les excluye a los trabajadores de confianza es el de ser tomados en consideración al momento de votar para la huelga, es decir lo que se conoce como recuento.

Este impedimento se encuentra establecido en el artículo 183 de la Ley donde se menciona lo siguiente: “Los trabajadores de confianza... ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga...”.

El supuesto anterior se refiere al recuento en las huelgas de los trabajadores de base, pero también puede darse el recuento como prueba en una huelga decretada por los trabajadores de confianza.

Entre otras limitaciones legales que tienen los trabajadores de confianza se pueden mencionar las siguientes:

1. No tienen derecho a la estabilidad en el empleo, tal como lo establece el artículo 49, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.
2. No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley (artículo 183).
3. Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento (artículo 184 LFT).
4. El patrón podrá rescindirles 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 (artículo 185 de la Ley).

5. Durante los conflictos de Huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos, salvo que estos le sean otorgados por el patrón , o que sea a cargo de éste la responsabilidad del conflicto.

Por último, un trabajador de confianza puede regresar a un puesto de planta que haya tenido con anterioridad de acuerdo a lo establecido en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona: "... si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

4.2 TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

El artículo 187 de la Ley Federal del Trabajo menciona que: "Las disposiciones de este Capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana".

Los trabajadores que se encuentran sujetos a este tipo de relación laboral, según el artículo 188 de la Ley vigente son:

1. Los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas;
2. Los sobrecargos y contadores;
3. Los radiotelegrafistas;
4. Contramaestres;
5. Dragadores;
6. Marineros y personal de cámara y cocina;
7. Los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua;
8. Y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

De acuerdo con lo anterior tiene la calidad de trabajadores todas aquellas personas que realicen a bordo del buque algún servicio personal y subordinado en favor del armador, naviero o fletador, el cual, a su vez, tendrá el carácter de patrón.

Los capitanes de los buques son aquellos que ejercen el mando directo en las embarcaciones y que respecto del patrón (armador, naviero o fletador) son trabajadores; ante los demás trabajadores serán considerados representantes de aquél y por lo tanto lo obligan.

Para la creación del vínculo laboral deben observarse dos requisitos por lo que se refiere a la persona del trabajador que son:

1. Deberá tener la calidad de mexicano por nacimiento, que no adquiera otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos, según lo establece el artículo 189; y
2. No podrá ocuparse a los menores de quince años, ni tampoco a los menores de dieciocho años para fogoneros o pañoleros (artículo 191).

Además de los requisitos anteriores, los cuales son especiales, la Legislación laboral determina en el artículo 194 un requisito de forma, que consiste en hacer constar por escrito las condiciones de trabajo. Además del ejemplar que deberán conservar las partes, se deben remitir ejemplares a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano y al Inspector del Trabajo del lugar donde se estipularon; dichas constancias, según lo indica el artículo 195, deberán contener lo siguiente:

- I.** Lugar y fecha de su celebración;
- II.** Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- III.** Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;
- IV.** Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;
- V.** El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;
- VI.** La distribución de las horas de jornada;
- VII.** El monto de los salarios;
- VIII.** El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador;
- IX.** El período anual de vacaciones;
- X.** Los derechos y obligaciones del trabajador;
- XI.** El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y
- XII.** Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Por otro lado, es importante mencionar que la Ley laboral, en su artículo 193, reconoce dos tipos de relaciones laborales que se dan en el mismo lugar en que se sitúe el buque:

Una es la relación que se entabla entre el patrón y aquellas personas que prestan sus servicios a bordo del buque, exclusivamente por el tiempo durante el cual éste se encuentre en puerto, siendo regulado tal trabajo por las disposiciones del trabajo de los buques en cuanto sean aplicables.

Y la otra, es la que se origina cuando al hacerse a la mar el buque, los trabajadores antes mencionados no hayan podido abandonar la nave, zarpando con ella; en este caso la Ley determina que serán considerados como trabajadores de la embarcación hasta el momento en que sean restablecidos a su lugar de origen, teniendo, por lo tanto, todos los derechos y las obligaciones inherentes. Este vínculo es considerado por la doctrina como “relación impropia”.

La duración de la relación de trabajo será distinta según sea la modalidad que en cada relación se adopte; el artículo 196 de la Ley Federal del Trabajo establece: “La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga. Si es por tiempo determinado o indeterminado, se fijara el puerto al que deba ser restituido el trabajador, y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomó”.

CONDICIONES DE TRABAJO.

Hasta el momento no existe ninguna derogación del principio general que sobre el particular se establece en los demás trabajos, salvo lo relativo al señalamiento de la forma como se

deberán distribuir las horas de la jornada, de conformidad con el artículo 195, fracción VI, ya antes mencionado.

Por otro lado, aun cuando el trabajador esté a bordo del buque, dado la naturaleza de este tipo de trabajo, esto no quiere decir que esté a disposición del patrón, como se establece en la regla general contenida en el artículo 58 de la Ley Laboral, salvo que sus servicios sean requeridos, en cuyo caso se aplicarán las reglas generales de horas extras o las que se hubieren fijado en días de descanso.

En lo que se refiere al salario, cabe mencionar que el principio de la igualdad en los salarios para trabajos iguales sufre una excepción, debido a que se admite la estipulación de distintos salarios según sea la categoría del buque; por lo tanto la propia Ley establece en el artículo 200 lo siguiente: “No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.”

Buscando que los trabajadores puedan disfrutar de sus salarios en el lugar en que se encuentren al hacerse el pago de los mismos, la ley en el artículo 201 menciona: “A elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera, al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero”.

Dichos salarios pueden ser aumentados en beneficio de los trabajadores en caso de que el viaje se prolongue o se retarde; asimismo los salarios no pueden reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa, según lo indica el artículo 202 de la Ley Laboral.

En el artículo 203, se establece una norma especial que tiende a la protección del salario en esta clase de trabajo y el cual dice lo siguiente: “Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 113, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes. A este efecto, el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrón por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. Cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.”

En lo referente al período de vacaciones que se le da a los trabajadores de los buques; se establece el doble del tiempo normal de vacaciones, según determina el 199 de la Ley Laboral y que a la letra dice: “Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsiguiente de servicios. Con posterioridad se aumentara el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.”

OBLIGACIONES ESPECIALES DE TRABAJADORES Y PATRONES.

Además de las obligaciones que se les imponen a los trabajadores y patrones de conformidad con los artículos 132 y 134 de la Ley Laboral; este tipo de trabajo especial les impone otras, las cuales son:

“Artículo 204. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar a bordo alojamientos cómodos e higiénicos;
- II. Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado;
- III. Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. Está misma obligación subsistirá en puerto nacional cuando no sea el del lugar donde se tomó al trabajador. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador;
- IV. Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero;
- V. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y hora fijadas;
- VI. Permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del Estado o de su sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior;
- VII. Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza;
- VIII. Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua;
- IX. Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causa no imputables al patrón; y
- X. Informar a la Capitanía de Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. Si el buque llega a puerto extranjero, el informe se rendirá al Cónsul mexicano o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque.”

“Artículo 205. Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuaran en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones.”

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 208, establece un régimen rescisorio riguroso, esto para evitar que se realicen conductas indebidas durante la estancia de los trabajadores en el buque, que puedan poner en peligro la seguridad a bordo. Esas causas especiales de rescisión son imputables únicamente a los trabajadores, sin embargo, no se establecen las que el patrón podría originar. La acción de rescisión se encuentra a disposición del capitán de la nave. Estas causas especiales son las siguientes:

“Artículo 208. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

- I. La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;

- II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque este en puerto, al salir el buque o durante la navegación;
- III. Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica. Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- IV. La insubordinación y la desobediencia a las ordenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;
- V. La cancelación o revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;
- VI. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y
- VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

“Artículo 209. La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

- I. Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con 3 días de anticipación al de la salida del buque;
- II. Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de la veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que en este último caso se cambie el destino final del buque;
- III. Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque este en el extranjero, en lugares despoblados o en puerto, siempre que en este último caso se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias;
- IV. Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación;
- V. Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436; y
- VI. El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.

4.3 TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS.

El ámbito de aplicación y la finalidad de las disposiciones del Capítulo IV, referente a las tripulaciones aeronáuticas, se encuentra establecido en el artículo 215 de la Ley, la cual menciona lo siguiente:

“Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2º ; garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito.

Es importante mencionar que las relaciones de trabajo en lo que se refiere al trabajo especial en aeronaves, se regirán según lo establece el artículo 217, por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde se presten los servicios.

SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

En el artículo 218 de la Ley se menciona a las personas que se consideran miembros de las tripulaciones aeronáuticas y son las siguientes:

- I. El piloto al mando de la aeronave (comandante o capitán);
- II. Los oficiales que desarrollen labores análogas;
- III. El navegante; y
- IV. Los sobrecargos.

Cabe mencionar que debido a los constantes avances técnicos que en este campo se han logrado, la anterior disposición puede resultar, en un momento determinado, obsoleta; tal ejemplo es el del caso de los navegantes, cuyos servicios ya no se requieren en las aeronaves que cuentan con equipos muy modernos.

Los sujetos de la relación laboral, deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento, que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos, con fundamento en el artículo 216 de la Ley.

Se consideran representantes del patrón por la naturaleza de las funciones que desempeñan y según lo establecido en el artículo 219 a:

1. Los gerentes de operación o superintendentes de vuelos;
2. Jefes de adiestramiento;
3. Jefes de pilotos;
4. Pilotos instructores o asesores; y
5. Cualesquiera otros funcionarios que aun cuando tengan diversas denominaciones de cargos realicen funciones análogas a las anteriores.

Estos serán designados por el patrón y podrán figurar como pilotos al mando, sin perjuicio alguno de los derechos correspondientes de los pilotos de planta.

El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquella transporte; según lo establece el artículo 220 de la Ley Federal del Trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO.

Para la determinación de la Jornada de Trabajo es importante partir del principio establecido en el artículo 221 que dice: “Para la determinación de las jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida y puesta de sol, con relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo”.

La ley reconoce tres tipos de situaciones en torno al tiempo de trabajo, que son:

“1. Tiempo efectivo de vuelo: es el “comprendido 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” (artículo 222).

Su duración se podrá fijar, por mes, en los contratos colectivos y nunca podrá exceder de noventa horas, así como tampoco excederá de las establecidas para la jornada diaria por las reglas generales, sea diurna, mixta o nocturna y siendo consecuentemente, el tiempo que exceda, jornada extraordinaria, a no ser que se les conceda un periodo de descanso horizontal, ya antes o al momento de cumplir con tales jornadas, que sea igual al tiempo volado (artículos 224 y 225).

2. Tiempo de ruta: Es el que transcurre cuando el tripulante se encuentra a bordo sin prestar servicios efectivos; a él hace mención el artículo 228 en su última parte, cuando señala la necesidad de introducir las llamadas tripulaciones “reforzadas” en los vuelos cuyos horarios e itinerarios, aprobados debidamente por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, impliquen más de 10 horas de tiempo efectivo de vuelo.

3. Servicio de reserva: Es aquel que prestan los tripulantes cuando sean convocados en los casos en que deje de presentarse algún trabajador propuesto para un vuelo determinado”.⁴⁸

Por otro lado, según lo establece el artículo 223 de la Ley: “el tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerando el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales”.

Las jornadas habrán de ajustarse a las necesidades del servicio, que se iniciarán en cualquier momento, pudiéndose, si así se requiere, repartir convencionalmente durante la jornada correspondiente el tiempo total de servicios (artículo 226 y 227).

Los tripulantes nunca podrán interrumpir sus labores si al vencimiento de su jornada continúan en vuelo o si se encuentran en un aeropuerto distinto del de su destino, debiendo

⁴⁸ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, 9ª edición, México, D.F., 1999, pp. 333 y 334.

finalizarlo si para ello no se necesitan más de 3 horas, pero en caso de que se requieran más, podrán ser suplidos, o en su defecto, suspenderán el vuelo en el aeropuerto más cercano; según lo determina el artículo 228 de la Ley en su primer párrafo.

En cuanto a los descansos, las tripulaciones tendrán derecho a los descansos obligatorios establecidos por la Ley en el artículo 74, y en caso de laborar en esos días, se les pagará un salario doble, independientemente del que les corresponda por el día de descanso, excepto si lo trabajado no excede de hora y media inicial de tales días como terminación de la jornada anterior, según el artículo 232 de la Ley laboral que en su último párrafo agrega: “Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia”.

El artículo 233 habla respecto al periodo anual de vacaciones, y dice lo siguiente: “Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, que se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario”.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 234 y 235, autorizan a cubrir salario distinto si se presta el servicio en aeronaves de distinta categoría o en diversas rutas, e igualmente se admiten distintos pagos por concepto de primas de antigüedad. Dicho salario debe ser pagado en moneda de curso legal y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario, debiéndose realizar los días quince y último de cada mes, si es normal el pago, o se realizara en la primera quincena del mes siguiente al en que se hubiere realizado el vuelo nocturno o el tiempo extraordinario, si sobre esto versa el pago, o se cubrirá en la quincena inmediata o aquella en que se hubiere laborado en día de descanso, si sobre ello es tal pago.

OBLIGACIONES ESPECIALES.

Con la imposición de ciertas obligaciones se busca lograr el máximo de seguridad en el vuelo, además de otorgar a la tripulación seguridad y confort; para lo cual la ley laboral en sus artículos 236 y 237, establecen lo siguiente:

“Artículo 236. Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio. El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:

a) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por el patrón. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquéllos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.

b) Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo.

II. Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de

primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo;

III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje; y

IV. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 132 fracciones IX y X, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas”.

“Artículo 237. Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes;

II. Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo;

III. Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;

IV. Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, lo reglamentos y los contratos de trabajo;

V. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización del equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;

VI. Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón;

VII. Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada;

VIII. Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas;

IX. Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;

X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;

XI. Tratándose de los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;

XII. Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan la leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables; y

XIII. Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave”.

Resulta de suma importancia el adiestramiento en este tipo de trabajo para garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas y como medida para lograr que la tripulación que realiza los vuelos sea la más idónea por cumplir los requisitos básicos de capacidad técnica y práctica requeridos; por lo cual la ley en su artículo 238 ha dispuesto lo siguiente: “Cuando por cualquier causa un miembro de la tripulación técnica hubiese dejado de volar durante 21 días o más, el tripulante deberá someterse al adiestramiento correspondiente a la categoría que tenía en el momento de la suspensión y comprobar que posee la capacidad técnica y práctica requerida para el desempeño y reanudación de su trabajo, en los términos que establezca la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus Reglamentos”.

Según el artículo 239 de la ley laboral, el escalafón en las tripulaciones aeronáuticas toma en consideración lo siguiente:

1. La capacidad técnica, física y mental del interesado con referencia al equipo que corresponda al puesto de ascenso;
2. La experiencia previa según la especialidad, por las horas de vuelo registradas ante la autoridad competente o por las instrucciones y práctica en el caso de tripulantes que no tengan la obligación de registrar dichas horas de vuelo; y
3. La antigüedad.

Existen ciertas prohibiciones a los tripulantes de aeronaves, los cuales quedan establecidos en el artículo 242 y son las siguientes:

- “I. Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de los vuelos que tengan asignados;
- II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción de un especialista en medicina de aviación. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y
- III. Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.”

Una causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad alguna para el patrón, es la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante (artículo 243).

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

“Artículo 244. Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

- I. La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;
- II. Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo;
- III. Encontrarse el tripulante en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, fracción II;

IV. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías; en el desempeño de sus servicios;

V. La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;

VI. La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características;

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

VIII. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, fracción III.

4.4 TRABAJO FERROCARRILERO.

Este tipo de trabajo ha sido abordado tanto en la ley anterior como en la actual, aunque con una muy escasa reglamentación.

Hoy en día solo comprende del artículo 246 al 255. Su inclusión como trabajo especial, obedece, más que a razones de tipo práctico, a la tradición que existe en nuestro país con respecto a este medio de transporte.

En el artículo 246 de la ley se determina que todas aquellas personas que se empleen en el trabajo ferrocarrilero deberán tener la nacionalidad mexicana. Aquí no se exige que deba ser por nacimiento, puesto que no es una actividad que se encuentre prevista en el artículo 32 de la Constitución, como otros trabajos especiales.

CONDICIONES DE TRABAJO.

En relación a la Jornada de trabajo se establece que esta deberá ajustarse a las necesidades del servicio, pudiendo, si se requiere, iniciar en cualquier hora del día o de la noche (artículo 252).

El artículo 253 de la Ley laboral, indica: "No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia".

En la Ley Federal del Trabajo se incluyen tres preceptos tendientes a garantizar el derecho de los trabajadores ferrocarrileros o la estabilidad en su empleo, y son:

1. Para evitar el despido de un trabajador, que este próximo a obtener la jubilación pactada en el contrato colectivo, la ley determina, en su artículo 249, que solo podrá hacerse en caso de estar en presencia de causas particularmente graves que hagan imposible la continuación de la relación laboral. Se deja a la contratación colectiva el establecimiento del derecho de antigüedad mínima, pero si no se llegare a prever, entonces se atenderán a lo que dice la propia ley, en su artículo 161, donde se otorga tal beneficio cuando se cumplan 20 años de labores.

2. La segunda protección a la estabilidad en el empleo se da con el derecho de preferencia, a favor de aquellos trabajadores que, por motivos de reducción de personal, fueron separados de su trabajo, y para que vuelvan a él se crean nuevamente las plazas, independientemente de que se les hubieren cubierto o no las indemnizaciones respectivas, pero con la condición de que dichos trabajadores continúen perteneciendo al sindicato que celebró el contrato colectivo (artículo 251).

3. La última defensa para la estabilidad en el empleo a favor de los ferrocarrileros se encuentra en el artículo 250 el cual señala que, no será causal de rescisión de la relación de trabajo el hecho de que por causas de fuerza mayor, los trabajadores queden separados de sus jefes, si continúan en sus puestos, o bien, si por tal causa, se separan de ellos, vuelven inmediatamente después a la desaparición de aquellas causas. Solo en caso de que el trabajador haya descuidado o perjudicado voluntariamente los intereses de la empresa, será separado del empleo.

OBLIGACIONES ESPECIALES.

Se imponen única y exclusivamente a los trabajadores (curiosamente a los trabajadores no se les impone obligación alguna) a manera de prohibiciones; las cuales se encuentran establecidas en el artículo 254, y son las siguientes:

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

II. El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. El tráfico de drogas enervantes”.

Por lo que se puede apreciar, estas obligaciones suelen ser un tanto repetitivas, puesto que claramente se podrían deducir de las establecidas en el artículo 135 que rigen para la generalidad de los trabajos, o bien, deducirlas del artículo 47.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

“Artículo 255. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y

II. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

4.5 TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES.

En la Ley de 1931 , los trabajadores del Autotransporte no tuvieron una referencia especial; inclusive los taxistas o ruleteros fueron excluidos de los beneficios de la Ley Laboral ya que se consideraba que la relación que establecían con el dueño del vehículo era de naturaleza civil, es decir, de simple arrendamiento.

En cuanto a los taxistas, la Corte se fundó en el hecho de que los propietarios de los vehículos se limitaban a percibir lo que suele denominarse “la cuenta”, es decir, una cantidad fija por tiempo de trabajo. Debido a esto, se producía un fenómeno realmente inquietante, de que, en apariencia, el trabajador pagaba al patrón una renta en vez de recibir de este un salario.

Difícilmente se podía establecer un sistema de control de los ingresos, el cual permitiera conocer exactamente la percepción diaria para determinar, el rendimiento del vehículo y la posible participación del trabajador.

Algunos dueños de vehículos tuvieron ciertos problemas con los chóferes, a quienes acusaban de procedimientos deshonestos relacionados con las reparaciones que se hacían al vehículo y su costo, lo cual creaba un ambiente poco propicio para la adopción de un sistema plenamente laboral.

El legislador de 1970 hizo frente al problema, a pesar de las constantes protestas patronales, estableciendo una reglamentación especial.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 256 comienza el Capítulo de Trabajo de Autotransportes diciendo: “Las relaciones entre chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este Capítulo...”.

En cuanto al salario, la Ley menciona en el artículo 257 lo siguiente: “El salario se fijara por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito 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. Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable. Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa. En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables. No es violatorio del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si este se presta en líneas o servicios de diversa categoría”.

En cuanto al salario de los días de descanso, el legislador estableció que dicho salario se determina aumentando el que perciban los trabajadores durante la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento (artículo 258).

Por otro lado en el artículo 259 de la Ley se señala que las vacaciones y las indemnizaciones se pagarán aplicando la regla del artículo 89, es decir, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho y si en ese lapso hubiese habido un aumento del salario, se considerará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

El artículo 261 prohíbe a los trabajadores: el uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación (fracción I); el uso de narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica (fracción II) y recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines (fracción III).

OBLIGACIONES ESPECIALES.

En el artículo 262 de la Ley Laboral, se establecen las obligaciones especiales para los trabajadores y son las siguientes:

- I.** Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;
- II.** Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;
- III.** Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;
- IV.** Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y
- V.** Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón”.

En cuanto a las obligaciones especiales a cargo de los patrones, el artículo 263 menciona las siguientes:

- I.** En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos;
- II.** Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;
- III.** Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y
- IV.** Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Las causas especiales de rescisión suelen tener fundamento en las disposiciones generales del artículo 47; sin embargo es importante hacer un énfasis en situaciones particulares de cada relación especial. En el caso del Trabajo de Autotransportes son dos los motivos particulares de rescisión y son los siguientes:

- I.** La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y
- II.** La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas”.

4.6 TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL.

En México, particularmente hablando de los puertos de Veracruz y Tampico, se presentaron durante muchos años los centros de mayor radicalismo sindical.

El problema existente con los trabajadores era que llevaban a cabo tareas muy pesadas y recibían a cambio un salario muy inferior en comparación a otros "trabajadores", dueños de plazas y socios de los sindicatos, los cuales aun sin trabajar disponían de ingresos considerables.

En realidad se trataba de una explotación triple: 1) al armador o agente aduanal o receptor de la carga, por los costos excesivos; 2) al Estado por la falta de contribución fiscal y 3) a los trabajadores de verdad, porque no cobraban el salario tabulado sino uno inferior.

Sin embargo, como una medida sorprendente, se reformaron las disposiciones legales para terminar con el abuso y la explotación del cual eran objeto los trabajadores no sindicalizados.

El ámbito de aplicación de este trabajo especial se encuentra regulado en el artículo 265 que menciona: "Las disposiciones de este Capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para practicas y a los trabajos complementarios o conexos".

Son trabajadores, todas las personas que desempeñen alguna de las funciones señaladas en el artículo anterior (265). Y se consideran como patrones: las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que ordenen los trabajos, es decir, se establece un principio de responsabilidad mancomunada que permite la protección de los trabajadores frente a quien o quienes ordenen los trabajos, sin importar la denominación (artículos 268 y 269 de la Ley Laboral). Sin embargo, sólo se podrá exigir la responsabilidad mancomunada cuando dos o más empresas ordenen conjuntamente los trabajos realizados.

Tomando en cuenta lo pesado que es este tipo de trabajo, queda prohibido el utilizar a menores de 16 años para desempeñarlo, debido a que podría afectarse su desarrollo tanto físico como intelectual (artículo 267).

CONDICIONES DE TRABAJO.

En lo que se refiere al salario, el artículo 270 menciona que este, se puede fijar por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquier otra manera. En caso de que intervengan varios trabajadores en una misma maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y de acuerdo a la proporción en que participen.

El salario siempre deberá pagarse directamente al trabajador, cualquiera que sea su naturaleza, y si se realizara por medio de intermediarios no estarán liberados de responsabilidad los

patrones, según lo establece el artículo 271.

De acuerdo al artículo 272 “los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un dieciséis sesenta y seis por ciento como salario del día de descanso. Asimismo, se aumentará el salario diario, en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones.

Para determinar la antigüedad de los trabajadores y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se deben observar las normas que establece el artículo 273 y que son las siguientes:

I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principio el trabajador a prestar sus servicios al patrón;

II. En los contratos colectivos podrá establecerse la antigüedad de cada trabajador. El trabajador inconforme podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que rectifique su antigüedad. Si no existen contratos colectivos o falta en ellos la determinación, la antigüedad se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 158; y

III. La distribución del trabajo se hará de conformidad con la antigüedad que corresponda a cada trabajador. En los contratos colectivos se determinarán las modalidades que se estime conveniente para la distribución del trabajo”.

A los sindicatos se les exige que presenten una lista de trabajadores, los cuales serán los que ejecuten las maniobras a los patrones, según lo establece el artículo 274; esto funciona como una cláusula de admisión distinta a la de naturaleza contractual.

El artículo 275 menciona que el trabajo debe ser prestado personalmente y por ningún motivo se debe permitir la suplantación o sustitución, ya que de lo contrario, quien preste el servicio tiene derecho a que se le pague a él la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado, y a recibirlo de manera directa. Con esta disposición se pretende suprimir a aquellas personas que trabajan por otros a cambio de una mínima retribución y que son mejor conocidos con el nombre de “cuijes”.

Con referencia en el artículo 276, el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo debe seguir las siguientes normas:

I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483;

II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y

III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios.”

El patrón que haya sido demandado podrá ejercer sus acciones en contra de los demás patrones bajo cuyas órdenes haya estado el trabajador, o repetir contra ellos.

FONDOS DE SEGURIDAD SOCIAL.

La ley, en el artículo 277, prevé la posibilidad de crear un fondo de pensiones de jubilación e

invalidez que podrá establecerse en los contratos colectivos de trabajo y se creará mediante las aportaciones del patrón que deberán consistir en un porcentaje sobre el salario. Dichas aportaciones serán manejadas por el IMSS o bien, en su defecto, por la institución bancaria que se establezca en el contrato colectivo de trabajo.

Se prevé también, en el artículo 278 de la Ley, la posibilidad de crear un fondo para el pago de responsabilidad de los trabajadores por pérdidas o averías; dicho fondo deberá ser administrado por la institución bancaria que se designará en el contrato colectivo de trabajo.

4.7 TRABAJADORES DEL CAMPO.

“Nuestro país ha descansado, fundamentalmente, en una economía agraria. Sin embargo, la tendencia acusada hacia la industrialización, factor esencial del desarrollo y los efectos perniciosos de una reforma agraria mal planeada y peor ejecutada, han provocado que el campo sea sinónimo de miseria y desamparo. Como consecuencia de ello la imagen del trabajador del campo responde a la de un trabajador explotado, que prefiere exiliarse a las ciudades donde encontrará, aun en los cinturones de miseria, un medio de vida menos exiguo que el que le ofrecen su participación en el sistema ejidal o su actividad subordinada al servicio de empresas agrarias o de hacendados a los que la reforma agraria no ha afectado.

El campesino por otra parte, protagonista del movimiento armado iniciado en 1910, ha sido objeto constante de preocupación legislativa que se expresa, por vez primera, en el Decreto de 6 de Enero de 1915 y que alcanza su mejor momento en la “Ley Federal de la Reforma Agraria” del 16 de Marzo de 1971 que deroga al Código Agrario de 31 de Diciembre de 1942”.⁴⁹

Está claro que este tipo de trabajo ha recibido en nuestro país una muy reducida atención, esto se puede apreciar en la Ley Laboral, la cual le dedica unas cuantas disposiciones.

Por otro lado, debido a que uno de los grandes problemas nacionales es justamente el relativo al campo, cuya solución sería el de realizar cuantiosas inversiones en él, la aplicación de una política gubernamental en ese sentido traería mayores problemas de carácter laboral, los cuales sin duda alguna exigirán una reglamentación más apropiada y mucho más extensa que la actual.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 279 considera como trabajadores del campo a aquellas personas que ejecuten los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Aquellos trabajadores que tienen tres meses o más al servicio de un patrón, obtienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta, según lo establece el artículo 280.

“Cuando existan contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si este no dispone de elementos propios suficientes para cumplir

⁴⁹ DE BUEN, Lozano, Néstor, Op. cit. p. 477.

las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero serán solidariamente responsables” (artículo 281).

CONDICIONES DE TRABAJO.

Este Capítulo, desafortunadamente, no contiene ninguna disposición especial respecto a las condiciones de trabajo que deben de existir, salvo lo dispuesto en el artículo 282 que establece que tales condiciones deben hacerse constar por escrito, debiéndose observar lo señalado en el artículo 25; el cual indica sobre que habrá de versar tal documento.

OBLIGACIONES ESPECIALES.

Este trabajo especial únicamente impone obligaciones de carácter especial a cargo de los patrones, no así a los trabajadores.

“Artículo 283. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.** Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;
- II.** Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;
- III.** Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;
- IV.** Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primero auxilios y adiestrar personal que los preste;
- V.** Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;
- VI.** Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y
- VII.** Permitir a los trabajadores dentro del predio:
 - a)** Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.
 - b)** La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinen las leyes.
 - c)** El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.
 - d)** Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.
 - e)** Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.
 - f)** Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares”.

En el Artículo 284 de la Ley, se imponen también, ciertas prohibiciones a los patrones, los cuales son:

- “I. Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes;
- II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancías o cobrarles alguna cuota; y
- III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno”.

4.8 AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.

Anteriormente no existía un concepto precisó sobre el término de agentes de comercio, pero a través del paso del tiempo la ha ido adquiriendo, a tal grado, que se le considera como un concepto genérico, el cual configura una forma de actividad que utilizan las empresas para el ofrecimiento, la venta o bien la colocación de toda clase de mercancías, valores o pólizas de seguros.

Por lo anterior se puede decir que: Los agentes de comercio son aquellas personas que de forma permanente y actuando de acuerdo con las instrucciones y lineamientos que les imponen las empresas, se dedican a ofrecer al público mercancías, valores o pólizas de seguros, y a cambio, perciben una prima que se calcula sobre el ingreso de las operaciones que hayan realizado, a la que se da el nombre de salario a comisión.

Existen ciertos casos en los que los Agentes de Comercio son trabajadores de una empresa según lo indica el artículo 285 de la ley: “Los agentes de comercio de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas”.

En cuanto al salario, este puede ser a comisión y comprende una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial, o bien, sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas (artículo 286).

Las normas para determinar el momento en el que nace el derecho de los trabajadores a sus cobros, se establecen en el artículo 287 y son las siguientes:

- “I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y
- II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos en el momento en que éstos se hagan”.

Como una medida de protección al salario del trabajador, en el artículo 288, se menciona que: “Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que sirvió de base”.

El monto del salario diario se determina tomando como base el promedio que resulte de los salarios del último año, o bien, del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios (artículo 289).

Por otro lado, el trabajador siempre tendrá derecho a conservar su clientela en la zona o ruta que se le haya asignado, e inclusive no solamente en dichas rutas, sino también podrá conservar aquellos clientes que se encuentren fuera de las mismas; por lo cual, los trabajadores no pueden ser cambiados de ellas sin su consentimiento, pues de lo contrario se causarían graves perjuicios al trabajador, como por ejemplo, una disminución en sus ventas y por lo tanto en sus ingresos, como consecuencia de la carencia de clientes. En caso de que si se llegue a dar el cambio, el trabajador tendrá derecho a la reinstalación e indemnización correspondiente; todo esto derivado del artículo 290 de la Ley Laboral.

El artículo 291 de la Ley, menciona una causa especial de rescisión de la relación laboral; y es la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas. Esta disposición se da en favor de los patrones, quienes demostrando la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, a través de un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrán rescindir de la relación laboral sin ningún tipo de responsabilidad.

4.9 DEPORTISTAS PROFESIONALES.

El Título Sexto de la Ley Laboral referente a los “Trabajos Especiales”, en su Capítulo X, menciona a los Deportistas Profesionales.

El ámbito de aplicación se encuentra establecido en el artículo 292, el cual menciona: “Las disposiciones de este Capítulo se aplican a los Deportistas Profesionales, tales como jugadores de fútbol, béisbol, frontón, box, luchadores y otros semejantes”.

CONDICIONES DE TRABAJO.

En este tipo de trabajo se pueden celebrar contratos por tiempo determinado o indeterminado, para una o varias temporadas, o bien, para la celebración de uno o varios eventos o funciones. En caso de que no se establezca la duración, se entiende que la relación laboral será por tiempo indeterminado.

Sin embargo, si concluido el término o la temporada para la cual el trabajador fue contratado y no se estipula un nuevo periodo de duración u otras modalidades, pero el trabajador sigue prestando sus servicios, entonces la relación laboral continuará como por tiempo indeterminado (artículo 293).

Por lo que se refiere al salario, este podrá fijarse por unidad de tiempo, ya sea para uno o varios eventos, funciones o temporadas, según lo establezca el contrato (artículo 294).

El término para el pago del salario puede ser semanal o quincenal, ya que no va contra lo establecido en el artículo 88 el cual se refiere a los plazos para el pago del salario. En cuanto al principio de “salario igual, para trabajo igual”, no opera debido a la distinta habilidad que puede tener un jugador respecto a otro en el mismo equipo o a la distinta calidad de los equipos (artículo 297).

Según lo establece el artículo 295, los Deportistas Profesionales no podrán ser transferidos sin su consentimiento a otra empresa, o bien, a otro club.

Por otro lado, el artículo 296, establece las normas a las cuales se sujetará la forma de transferencia de Jugadores, y son las siguientes:

- I.** La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;
- II.** El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y
- III.** La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos”.

OBLIGACIONES ESPECIALES.

Del artículo 298 de la Ley Laboral vigente, derivan las obligaciones especiales que deberán cumplirse por parte de los deportistas profesionales y son:

- I.** Someterse a la disciplina de la empresa o club;
- II.** Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;
- III.** Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y
- IV.** Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes”.

En este tipo de trabajo, existe una prohibición a los deportistas profesionales la cual consiste en que éstos no podrán realizar ningún tipo de maltrato de palabra o de obra en contra de los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros ni a los jugadores contrincantes.

En aquellos deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de ejecutar los actos prohibidos por los reglamentos (artículo 299).

Son obligaciones especiales, según lo establecido en el artículo 300, a cargo de los patrones, las siguientes:

- I.** Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y
- II.** Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71”.

El segundo párrafo del artículo 71 hace referencia a la prima adicional de un 25% que se le debe dar a los trabajadores que presten sus servicios un día domingo; sin embargo, los deportistas profesionales no tienen derecho a dicha prima dominical, ya que lo habitual es que

los servicios que presten deban ser en domingos y días festivos de acuerdo con la propia naturaleza del trabajo.

Al igual que a los deportistas, los patrones también tienen una prohibición consistente en que, no podrán exigir un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro la salud o la vida del trabajador (artículo 301).

Respecto a las sanciones a los deportistas profesionales, la Ley, en su artículo 302, menciona que dichas sanciones se deberán aplicar de conformidad con los Reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

“Artículo 303. Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y
- II. La pérdida de facultades”.

En esta última fracción, corresponderá al patrón probar tal situación.

4.10 TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS.

Siempre se ha considerado que los actores y los músicos son personas a las que la vida ha tratado generosamente, que tienen lujos y comodidades, y que son gente consentida por sus patrones. Sin embargo, no todo es así; puesto que la realidad es muy diferente.

Los actores tienen una gran necesidad de amparo y protección jurídicas. La antigua ANDA ha perdido mucho del prestigio que antes tenía; cuenta con el apoyo oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En cuanto a los músicos, y aún cuando su imagen responde mayoritariamente a una idea de modestia y trabajo: este expresa siempre, tanto en tiempo como en actividad, una subordinación; constantemente padecen problemas como por ejemplo, las desuniones sindicales, etc.

Ni los actores ni los músicos han recibido reconocimiento alguno por parte del Legislador, en cuanto a su condición de trabajadores.

Con estos trabajadores (los actores y los músicos) se produce un fenómeno parecido al de los trabajadores ferrocarrileros. Debido al nivel sindical que tenían se hacía innecesario el establecer un Capítulo especial en la Ley.

Pero probablemente hizo bien el Legislador al considerarlos particularmente, ya que les ha ido otorgando un reconocimiento a su precisa definición como miembros de la clase proletaria a la que sin duda alguna pertenecen.

Pese a todo, su reconocimiento como sujetos de relaciones de trabajo es importante, ya que ello facilitará el nacimiento de nuevos derechos mediante futuras adiciones a la Ley, pero especialmente en los contratos colectivos.

El artículo 304 de la Ley Laboral establece: “Las disposiciones de este Capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y 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.

Con la disposición anterior se termina con los contratos civiles de prestación de servicios profesionales, los cuales encubrían la prestación de un trabajo personal subordinado desarrollado con antelación a la actuación, que consistía básicamente en prácticas o ensayos y durante la actuación misma.

CONDICIONES DE TRABAJO.

La duración de las relaciones de trabajo de los actores y músicos pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas, o para la celebración de una o más funciones, representaciones o actuaciones (artículo 305).

La jornada de trabajo inicia desde el momento en que el músico o el actor se encuentran a disposición del patrón para los ensayos, pruebas, maquillaje, etc; y hasta el momento en que terminen la representación.

Respecto al salario este se puede pactar por unidad de tiempo ya sea para una o varias temporadas, funciones, representaciones o actuaciones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 306.

De acuerdo a la calidad de los actores y músicos, así como también, dependiendo de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones que realicen, se deberá asignar al trabajo igual un salario diferente; sin que esto signifique la violación del principio de igualdad de salarios (artículo 307).

El artículo 308 de la Ley establece las normas a observar, cuando la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos se realiza fuera de la República y son las siguientes:

- I.** Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un 25%, por lo menos; y
- II.** Deberá garantizarse el pasaje de ida y regreso”.

En caso de viajes al extranjero se deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley.

Existe un tipo de prestación especial a cargo del patrón, el cual consiste en que se deben proporcionar a los trabajadores (actores o músicos) camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el lugar donde se preste el servicio y cuando la naturaleza del trabajo lo exija (artículo 310).

4.11 TRABAJO A DOMICILIO.

El trabajo a domicilio se caracteriza por ser aquél sistema en el cual el dueño de una empresa más o menos grande, directamente o a través de algún intermediario, encarga a personas carentes de recursos, la elaboración, acabado y bordado de piezas, ropa u objetos, dicho trabajo lo llevan a cabo en sus domicilios, para un empresario que es quien paga el producto y lo vende posteriormente a precios que le proporcionan una utilidad mayor.

El trabajador a domicilio no se encuentra sometido a la vigilancia ni al poder de mando del empresario, realiza su trabajo cuando y como lo decide y en la forma que juzga más conveniente a sus intereses, disponiendo así de su tiempo libremente. Por lo anterior se considera que nos encontramos con una relación entre un pequeño productor y un empresario, en el cual, el primero se obliga a vender al segundo y éste a comprarle a aquél, un número determinado de piezas u objetos.

En este tipo de trabajo la relación jurídica queda perfeccionada con el acto de la entrega de los productos; sin embargo, durante la elaboración de los objetos o piezas, el trabajador a domicilio no se encuentra en ninguna relación jurídica con el empresario; esto distingue su actividad, de los trabajos inherentes a una empresa que se desarrollan fuera de los establecimientos de un patrono. En pocas palabras el trabajador a domicilio trabaja para otro, pero no lo hace en relación de subordinación a otro.

Existen ciertos elementos que caracterizan al trabajo a domicilio y que lo diferencian del trabajo que se desarrolla en una empresa y son los siguientes:

1) El primer elemento sería, la ejecución del trabajo fuera de los establecimientos de la empresa;

2) La libertad del trabajador a domicilio para la ejecución del trabajo.

La comparación entre esta forma de actividad y la que se desarrolla en la empresa, consiste, en que aquella es una actividad libre, mientras que en la segunda el trabajador que realiza el mismo trabajo en la empresa esta sometido a la vigilancia y a las órdenes del patrón, el cual determina sus horas de trabajo, sus descansos, así como la jornada extraordinaria; lo cual no ocurre en el trabajo a domicilio.

3) Un tercer elemento sería que: el trabajador de la empresa se encuentra obligado a prestar el trabajo en persona, obligación que falta en el trabajador a domicilio, ya que su deber consiste únicamente en entregar los productos, los cuales pueden ser elaborados por él o por sus familiares, o mejor aún por trabajadores que se encuentran a su servicio.

En lo que respecta al segundo elemento antes mencionado, que se refiere a la libertad del trabajador a domicilio para ejecutar el trabajo, es importante mencionar que esa supuesta libertad ha sido criticada y considerada como una mera apariencia, ya que si bien es cierto que no tiene asignado un horario fijo, si esta obligado a entregar cada semana o quincena un número determinado de piezas u objetos elaborados o bordados, y en caso de que no lo haga, el empresario podrá disolver la relación de trabajo.

El trabajo a domicilio, por su clandestinidad, difícilmente puede estar sujeto a un control eficaz, lo cual sin duda alguna se presta a la explotación desmedida de quienes lo ejecutan, por parte de sus patrones.

La Ley laboral vigente reglamenta la figura de “El Trabajo a Domicilio” como una relación de trabajo. El Derecho del Trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que se acepte que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza.

Las relaciones que se dan entre los trabajadores a domicilio y las empresas, deja claro que los primeros forman parte importante de la unidad económica de las segundas.

En el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo XII, se habla del Trabajo a Domicilio, el cual “es 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...” (artículo 311).

Se considera trabajo a domicilio el convenio que se señala en el artículo 312 que a la letra dice: “El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que este los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio”.

SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

El trabajador a domicilio es aquél que trabaja personalmente o con la ayuda de los miembros de su familia para un patrón (artículo 313). Lo anterior quiere decir que el trabajador a domicilio puede incorporar en el trabajo a los miembros de su familia, sin que la relación de trabajo se altere jurídicamente.

El patrón es la persona que da trabajo a domicilio, sea que suministre o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de remuneración (artículo 314). El hecho de que exista más de un patrón, no priva al trabajador a domicilio de los derechos que se le conceden (artículo 315). La utilización de intermediarios queda totalmente prohibida.

CONDICIONES DE TRABAJO.

De acuerdo al artículo 318 de la Ley Laboral, las condiciones de trabajo se deben hacer constar por escrito. Cada una de las partes deberá conservar un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito debe contener lo siguiente:

- I.** Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II.** Lugar donde se ejecutará el trabajo;
- III.** Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV.** Monto del salario y fecha y lugar del pago; y
- V.** Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

El escrito anterior debe entregarse por el patrón, en un término no mayor de 3 días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, tendrá que revisarlo bajo su más estricta responsabilidad, dentro de igual término. En caso de que el escrito no estuviese ajustado a la ley, dentro de 3 días, la Inspección del Trabajo hará las observaciones correspondientes a las partes, para que realicen las modificaciones necesarias (artículo 319).

El patrón debe inscribirse en el “Registro de Patrones del Trabajo a Domicilio”, el cual funciona en la Inspección del Trabajo; esto es para establecer un control y vigilancia en este tipo de trabajo (artículo 317).

Todos los patrones están obligados a llevar “El Libro de Registro de Trabajadores a Domicilio”, según el artículo 320 y debe tener los datos siguientes:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;
- II. Días y horarios para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del Trabajador;
- V. Forma y monto del salario; y
- VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.”

El patrón deberá proporcionar individualmente a cada trabajador una “Libreta de Trabajo a Domicilio”, que estará controlada tanto por el trabajador como por la Inspección del Trabajo, según lo establecido en el artículo 321 de la Ley Laboral.

El artículo 322 de la Ley señala la fijación de salarios mínimos para el trabajo a domicilio:

“La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

- I. La naturaleza y calidad de los trabajos;
- II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;
- III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos, y
- IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio”.

Los salarios de los trabajadores a domicilio no pueden ser menores de los que se pagan por trabajos semejantes en la empresa o en el establecimiento para el que se realice el trabajo (artículo 323).

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a que se les pague el salario del día de descanso obligatorio, según lo establecido en el artículo 327. También tienen derecho a que se les otorguen vacaciones anuales (artículo 328).

OBLIGACIONES ESPECIALES.

El artículo 324 establece las obligaciones que deberán estar a cargo de los patrones:

- I.** Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;
- II.** Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;
- III.** Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- IV.** Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y
- V.** Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que les soliciten.”

En cuanto a las fracciones II y III del artículo anterior, la falta de cumplimiento puntual de esas obligaciones darán derecho al trabajador a domicilio para recibir una indemnización por el tiempo perdido (artículo 325).

“Artículo 326. Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.** Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;
- II.** Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;
- III.** Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y
- IV.** Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, Fracción I.

Este tipo de trabajo presenta una situación especial con respecto al despido, ya que este implica que el trabajador sea expulsado del lugar de trabajo; y en el caso que se trata no es posible debido a que el trabajo se realiza en el domicilio del trabajador.

El despido en este tipo de relación laboral, se puede dar cuando el patrón se abstenga de proporcionarle empleo al trabajador, entonces este podrá ejercer las acciones de reinstalación o bien, de indemnización que se encuentran consignadas en el artículo 48 (artículo 329).

INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Las funciones del Organismo Laboral, encargado de hacer cumplir las disposiciones del Capítulo relativo a Trabajadores a Domicilio, se encuentran establecidos en el artículo 330 de la Ley Laboral, el cual a la letra dice:

“Artículo 330. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I.** Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el “Registro de Patrones”. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren,

apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los “Libros de Registro de Trabajadores a Domicilio” y las “Libretas de Trabajo a Domicilio”;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

4.12 TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

El Trabajo Doméstico proviene de la palabra latina domus, que significa, casa, domicilio u hogar de una persona o familia; este tipo de trabajo se presenta en la historia como un fenómeno inherente a toda sociedad dividida en clases sociales.

La Legislación civil mexicana reguló de manera especial el servicio doméstico, como una de las formas de contrato de obras o prestación de servicios, tanto en el Código Civil de 1870 como en el de 1884. Algunas de sus disposiciones podían ser consideradas bárbaras, aunque algunas de ellas tenían un principio de reconocimiento de derechos a favor de los trabajadores domésticos.

El Constituyente de 1916-1917 otorgó a los derechos de los trabajadores domésticos una indiscutible naturaleza laboral, al momento de mencionarlos en el proemio del artículo 123, debido a esto en 1931, el Legislador le dedicó un Capítulo especial, en el Título Segundo, capítulo XIV.

Sin embargo de manera injusta, en el artículo 427, se estableció que no se aplicarían a los domésticos las reglas relativas al salario mínimo, lo cual posteriormente fue derogado antes de que entrara en vigor la Ley Laboral vigente.

La Ley anterior sirvió de modelo para la reglamentación, en otros países, del servicio doméstico; pero definitivamente la nueva ley llegó a definir mejor la situación de los trabajadores domésticos y a pesar de que autoriza que parte del salario se pague en especie, ya sea con alimentos o habitaciones, en realidad establece mejores condiciones, aunque aun sean insuficientes.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 331, señala a las personas que son consideradas como trabajadores domésticos y dice así: “son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.

De la definición anterior derivan tres elementos muy importantes de la relación doméstica los cuales son:

- 1) Lugar: este es esencial dentro de este tipo de trabajo; forzosamente el lugar de trabajo deberá ser el hogar de una persona o familia.
- 2) Finalidad: este tipo de servicio que se recibe en el hogar no tiene una finalidad lucrativa.
- 3) Actividad: este elemento consiste básicamente en el aseo, asistencia y otros servicios análogos.

El artículo 332 establece quienes no son considerados como trabajadores domésticos y son los siguientes:

- I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y
- II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas”.

CONDICIONES DE TRABAJO.

En relación con la jornada, el actual texto de la Ley laboral no limita en lo absoluto la duración de la jornada de los trabajadores domésticos, sólo les garantiza el disfrute de reposos suficientes para ingerir sus alimentos; así como de descansos durante la noche (artículo 333).

Respecto al párrafo anterior, es importante mencionar que, la Comisión redactora del proyecto de Ley de 1970 tenía la intención de poder garantizar a los trabajadores domésticos un descanso que fuera ininterrumpido durante la noche, de por lo menos 10 horas; sin embargo quedo únicamente en intención, debido a que los legisladores presionados talvez por sus esposas o amistades, buscaron una norma que estableciera simplemente un reposo suficiente. Aunque esto realmente no se respeta, ya que muchas veces al trabajador doméstico se le obliga a levantarse a cualquier hora de la madrugada para atender al patrón, o bien, se les obliga a servir a altas horas de la noche cuando los patrones tienen algún tipo de reunión en su casa y todo esto sin ningún pago de horas extras.

Por otro lado, en lo concerniente al salario, el artículo 334 dice: “Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo”.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos será la encargada de fijar los salarios mínimos profesionales que deben pagarse a los trabajadores domésticos (artículo 335). Asimismo se deberá tomar en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a tener aplicación los salarios mínimos (artículo 336).

OBLIGACIONES ESPECIALES.

Además de las obligaciones genéricas contenidas en la ley laboral, los patrones también tienen obligaciones especiales que deben respetar, las cuales están establecidas en el artículo 337 y son:

- “I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;
- II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes”.

Además de las obligaciones antes mencionadas, los patrones tienen otras en caso de enfermedad que no sea de trabajo; éstas se encuentran establecidas en el artículo 338 y son las siguientes:

- “I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;
- II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y
- III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial”.

En caso de que el trabajador doméstico muriera, el patrón deberá sufragar los gastos del sepelio que se hayan generado (artículo 339).

Las obligaciones especiales de los trabajadores domésticos se hayan contenidas en el artículo 340 de la Ley y son:

- “I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; y
- II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa”.

La causa de rescisión de la relación de trabajo entre el patrón y los trabajadores domésticos, es el incumplimiento de alguna o algunas obligaciones especiales antes mencionadas (artículo 341).

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Los dos sujetos que forman parte de la relación laboral, pueden disolverla mediante una decisión unilateral.

Por lo que respecta al trabajador doméstico, de acuerdo al artículo 342 de la Ley laboral, puede dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, y únicamente estará obligado a dar aviso al patrón con 8 días de anticipación.

Y en cuanto al patrón, el artículo 343 de la Ley lo faculta para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad alguna, dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio, lo cual constituye un período de prueba; asimismo el patrón podrá separar al trabajador en cualquier tiempo, sin necesidad de demostrar una causa justificada, mediante el pago de una indemnización, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos, 49, fracción IV, y 50.

La reglamentación especial de los trabajadores domésticos solo comprende algunos aspectos conceptuales de derecho individual y de seguridad social, pero no hace alusión a ningún aspecto de derecho colectivo o procesal.

Jurídicamente hablando, los trabajadores domésticos tienen acceso al derecho sindical. Posiblemente el más adecuado sería el sindicato gremial, el cual es el “formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad” (artículo 360, I).

En el trabajo doméstico sería imposible hablar de sindicatos de empresa, industriales o nacionales de industria.

En cuanto al contrato colectivo se presenta un problema que obstaculiza cualquier empeño por hacer extensivo este derecho al trabajo doméstico. El artículo 386 de la Ley laboral establece: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. Con lo anterior se puede establecer que, debido a que el hogar donde se prestan los servicios domésticos no se encuadra con la definición de empresa, los beneficios de la contratación colectiva son imposibles de extender a los trabajadores domésticos. En cuanto al ejercicio de los derechos procesales no se impone ningún tipo de restricción o modalidad al trabajador doméstico; son aplicables todas las disposiciones previstas para el trabajo en general.

En el procedimiento del trabajo, el cual tiende a proteger los intereses de los trabajadores como la parte débil de la relación laboral, y en especial la inclusión del principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la carga de la prueba al patrón, si bien es cierto que benefician a toda la clase trabajadora, se acrecientan aún más sus bondades y beneficios en el caso de los trabajadores domésticos, por su escasa preparación y su difícil condición económica.

Los tribunales competentes para conocer de los conflictos que se suscitan con los trabajadores domésticos, son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; por lo que respecta al D.F., quienes conocen directamente de los conflictos que se dan en las relaciones laborales de los domésticos son las Juntas Especiales 5 y 5-bis de la Local de Conciliación y Arbitraje, en base a la distribución competencial de dicho tribunal.

4.13 TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES, Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

La industria hotelera existe desde tiempo atrás y tiene como finalidad prestar al público servicios de hospedaje, alimentación y bebida; sin embargo el capital no puede ponerse en movimiento sin el trabajo, ni tampoco rendir los servicios que constituyen su finalidad, ya que los edificios en donde se encuentran instalados los hoteles, restaurantes, cafés y cantinas son cuerpos inertes que requieren del trabajo de los hombres.

Los prestadores materiales de los servicios, tales como los meseros, camareros, botones, en fin

todo el personal que presta los servicios a la clientela y sin los cuales la empresa no sería nada, forman uno de los elementos más importantes.

El personal de un hotel, restaurante o bar se integra con los trabajadores de la empresa, que lo son solamente de ella y no de una tercera persona, ya que los servicios de aseo de los locales y de atención a la clientela son los servicios fundamentales de la empresa, aquellos para los que existe la unidad económica, es un trabajo que se presta en cumplimiento de la obligación legal que se deriva de la relación de trabajo la cual se da necesariamente entre el trabajador y el empresario.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 344 establece el ámbito de aplicación de este trabajo: “Las disposiciones de este Capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otro establecimientos análogos.

Por establecimientos análogos se pueden considerar a aquellos en los cuales el trabajador sea subordinado y que la empresa preste un servicio al público y en el que el trabajador reciba usualmente una propina a cambio.

CONDICIONES DE TRABAJO.

Legalmente se establece que será la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos la encargada de fijar los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a los trabajadores; las propinas forman parte del salario sin que sobre ellas el patrón pueda hacer reserva ni tener participación alguna (artículos 345 y 346).

El artículo 347 establece: “Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios”.

La alimentación que se le debe proporcionar a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos debe ser sana, abundante y nutritiva, según lo establece el 348 de la Ley laboral.

OBLIGACIONES ESPECIALES.

Los trabajadores tienen una obligación especial, la cual consiste en atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento (artículo 349). A los patrones no se les establece ninguna obligación específica en la Ley laboral.

El artículo 350 establece ciertas obligaciones y deberes a cargo de los Inspectores del Trabajo y son:

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

II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y

III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo”.

4.14 INDUSTRIA FAMILIAR.

En el año de 1970, el legislador previó un tipo especial de empresas establecidas a nivel doméstico considerándolas, como un trabajo especial.

A este tipo de empresas domésticas, la ley laboral las denomina “industrias familiares” y las regula dentro del Título Sexto, en el Capítulo XV.

En el artículo 351 determina que “son talleres familiares aquéllos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos”.

Una de las disposiciones que ha sido severamente criticada es la establecida en el artículo 352, la cual a la letra dice: “No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad”. Se considera que este precepto propicia la explotación en el seno del hogar.

La Ley determina por último, que habrá una autoridad que se encargara de vigilar el efectivo cumplimiento de las normas relativas a la higiene y la seguridad en esos talleres familiares, y dicha autoridad será la Inspección del Trabajo (artículo 353).

Lo establecido en el Capítulo XV, comprendido dentro de los “Trabajos Especiales”, que requieren de una regulación particular, pugna con la Constitución; independientemente de los lazos de parentesco que puedan existir entre las personas que trabajan en un taller doméstico, son trabajadores y por lo tanto tienen derecho a recibir los mínimos derechos establecidos en la Ley; sin embargo, estos beneficios se los niega el Capítulo antes mencionado. No se deberá olvidar que la legislación del trabajo tiende a proteger al hecho objetivo de la prestación de un servicio, sin importar las circunstancias que puedan presentarse.

4.15 TRABAJO DE LOS MÉDICOS RESIDENTES EN PERÍODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

“El Estado al ir ampliando su esfera de acción en el ámbito laboral, se ha topado necesariamente con grandes dificultades. Esto sucede cuando se involucra a cierto número de trabajadores, denominados “Médicos Residentes”. Al hacerse cargo el Estado de las instituciones en que prestan sus servicios, con el objeto de darle a la actividad que despliegan un sentido social, la socialización de la medicina, los “Médicos Residentes” han planteado a las autoridades serios problemas, como el conflicto conocido con el nombre de “el movimiento médico”, que llegó a revestir dimensiones de gravedad. Esto ocasiono que a instancia del Presidente de la República se adicione a la Ley Federal del Trabajo un Capítulo, el XVI, en el Título Sexto de “Trabajos Especiales”, con el fin de darles ya una regulación específica”.⁵⁰

⁵⁰ DÁVALOS, José, Op. cit. p. 383.

En el artículo 353-A de la ley laboral, se ofrecen los conceptos de cada uno de los elementos que se presentan en este tipo de prestación de servicios y son los siguientes:

- 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 de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la Medicina; y
- III. Residencia:** El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en Período de Adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de postgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas”.

El artículo 353-B establece que las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona que este a cargo de la Unidad Médica Receptora de Residentes (sea física o moral); se regirán por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, y las disposiciones de la Ley laboral, en cuanto no las contradigan.

Independientemente de los derechos generales que la Ley les otorga a los Médicos Residentes, en cuanto que son trabajadores, también se les otorgan dos derechos especiales, los cuales son (artículo 353-C):

- I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia; y**
- II. Ejercer la Residencia hasta cumplir la Especialización, siempre que cumplan sus obligaciones académicas”.**

Los derechos mencionados son motivo de críticas; en cuanto al primero, puede interpretarse en perjuicio del interés de los Médicos, y pretender otorgarles tan sólo lo estrictamente necesario para su supervivencia, y en lo que se refiere al segundo, se puede decir que el trabajador, o sea el Médico Residente, está sujeto al arbitrio del patrón, ya que bastará con que unilateralmente éste decida suspender o hasta cambiar un programa para poder dar por terminada la relación laboral y con ello el derecho a la Residencia.

Están a cargo de los Médicos Residentes las obligaciones especiales contempladas en el artículo 353-D, las cuales son:

- I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;**
- II. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél, y a éste;**
- III. Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley;**
- IV. Asistir a las conferencias de teoría, sesiones clínicas, anatomoclínicas, clínicorradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización;**

V. Permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, en los términos del artículo siguiente; y

VI. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente”.

En el artículo 353-E de la Ley laboral se regula la jornada laboral y el adiestramiento de los Médicos y dice lo siguiente: “Dentro del tiempo que el Médico Residente debe permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos, la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los periodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos”.

Respecto a la duración de la relación laboral, podemos decir que aquí se encuentra la primera derogación de los principios generales, debido a que en esta prestación de servicios se establece que su duración será por tiempo determinado, el cual no deberá ser menor de un año ni mayor del periodo de duración de la Residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente, independientemente de que al vencimiento del término que se hubiere fijado subsista la materia del trabajo (artículo 353-F).

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Además de las causales de rescisión contenidas en el artículo 47 de la Ley laboral, también se incluyen otras causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna para el patrón y son las siguientes (artículo 353-G):

- I. El incumplimiento de ciertas obligaciones especiales, consignadas en el artículo 353-D (fracciones I, II, III y VI), para los Médicos Residentes.
- II. La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica.
- III. La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, que se encuentran consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

“Artículo 353-H. Son causas de terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 53 de esta ley:

- I. La conclusión del Programa de Especialización; y
- II. La supresión académica de estudios en la especialidad en la rama de la medicina que interese al Médico Residente”.

Es importante mencionar que las disposiciones de este Capítulo no se aplican a aquellas personas que reciben exclusivamente cursos de capacitación o adiestramiento, como parte de su formación profesional, en las instituciones de salud (353-I).

4.16 TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY.

Para dar cabida a las condiciones del personal Universitario se tomo la decisión de formar un nuevo Capítulo dentro del Título Sexto de la Ley laboral que comprende los trabajos especiales.

Los Capítulos de los “Trabajos Especiales”, tenían por objeto, fijar condiciones de trabajo, pero de algún modo reglamentar también los derechos colectivos. Tomando en cuenta el orden, no podía concebirse en la ley que se establecieran en primer lugar las excepciones y después las reglas, esto es claro si se advierte que el derecho colectivo se inicia donde concluyen los trabajos especiales.

No obstante la participación que en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se dio a los sindicatos en las gestiones previas a la presentación de la iniciativa presidencial, lo cierto es que sólo tuvo un valor informativo, ya que ninguna de las peticiones formuladas por ese grupo fue recogida.

Los trabajadores Universitarios pretendían, básicamente, el reconocimiento del sindicalismo nacional, el cual daría pie al SUNTU y al establecimiento de reglas generales para los trámites de oposición que permitirían adquirir titularidades y estabilidad a los académicos. Sin embargo, ninguna de las dos peticiones fue atendida; pero si se declaro a cambio, la procedencia de la formación de sindicatos generales o de empresa y se permitió la huelga por solidaridad.

La modificación sustancial de la política legislativa que se dio en este Capítulo fue evidente. Pero también quedo muy claro que se trataba de una política de consenso que no excluye que a través de la acción sindical enérgica se puedan superar las interpretaciones restrictivas de las nuevas disposiciones constitucionales y reglamentarias.

El artículo 353-J de la Ley Federal del Trabajo regula el ámbito de aplicación de las disposiciones del Capítulo relativo al “Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley” y menciona que dichas disposiciones se aplicarán en las relaciones de trabajo que se den entre los trabajadores administrativos y académicos. Tanto las Universidades como las Instituciones de Educación Superior, tendrán por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales, de tal modo que logren concordar con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y por último, con los fines propios de dichas instituciones.

El trabajador académico es aquella persona física que presta sus servicios de docencia o investigación a las Universidades o Instituciones de Educación Superior, de acuerdo a los planes y programas establecidos por las mismas. Mientras que trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a las Universidades o Instituciones antes mencionadas (artículo 353-K).

A las Universidades o Instituciones Autónomas por Ley, les corresponde regular todos los aspectos académicos. Para que sea posible considerar como sujeto de una relación laboral por tiempo indeterminado a un trabajador académico, es necesario que sea aprobado previamente,

en la evaluación académica que efectúa el órgano competente de acuerdo a los requisitos y procedimientos que las Universidades o Instituciones establezcan; según lo establecido en el artículo 353-L de la ley laboral.

CONDICIONES DE TRABAJO.

La Jornada por la que puede ser contratado el trabajador académico podrá ser completa o media jornada. Los trabajadores académicos que se dediquen exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por cada hora de clase; según el artículo 353-M.

En lo concerniente a la fijación de salarios el artículo 353-N indica: “No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas”.

El artículo 353-Ñ de la Ley laboral menciona: “Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las Universidades o Instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I. De personal académico;
- II. De personal administrativo; o
- III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores”.

Dichos sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien, en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, dependiendo si es federal o local la Ley que creó a la Universidad o Institución de que se trate (artículo 353-O).

Las reglas para la contratación colectiva se expresan en el artículo 353-P de la Ley laboral, en donde se menciona que “para los efectos de la contratación colectiva entre las Universidades e Instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial”.

Las disposiciones relativas a los trabajadores académicos, en los contratos colectivos no se deberán extender a los trabajadores administrativos, ni viceversa, a menos que así se haya convenido. Inclusive estos contratos no podrán establecer, en ningún caso, la admisión exclusiva o la separación por expulsión del personal académico a que se refiere el artículo 395 de la Ley (artículo 353-Q).

En el procedimiento de huelga, el aviso para suspender las labores debe darse con diez días de anticipación, por los menos, a la fecha señalada para suspender el trabajo. Antes de la suspensión de labores, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, deberán fijar el número indispensable de trabajadores que tendrán que continuar trabajando para que se sigan ejecutando las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación, o bien, un experimento en curso (artículo 353-R).

El artículo 353-S establece las Juntas Especiales que funcionarán para efectos del Capítulo de los Trabajadores en Universidades y dice: “En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada Universidad o Institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda”.

La autoridad competente deberá expedir la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que cada Universidad o Institución nombrará su representante, además deberán celebrarse convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos; según lo contenido en el artículo 353-T.

Los trabajadores de las Universidades e Instituciones tienen derecho a gozar de sistemas de seguridad social, conforme a los términos que establezcan las leyes orgánicas o acuerdos celebrados. Dichas prestaciones nunca deberán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución y la ley laboral (artículo 353-U).

4.17 TRABAJADORES BANCARIOS.

Uno de los primeros antecedentes que aparecieron en nuestro país se dio durante el gobierno del general Cárdenas, quien expidió el Reglamento de trabajo el día 15 de noviembre de 1937.

La intención del legislador, básicamente era, que los empleados bancarios quedarán incluidos en la disposición del artículo 237 de la Ley de 1931, la cual prohibía formar sindicatos a las personas a quienes la ley sujetaba a reglamentos especiales.

Con la presidencia de Adolfo Ruiz Cortínez se expide un nuevo Reglamento el 22 de diciembre de 1953, el cual planteó un régimen jurídico de excepción, respecto de las reglas generales de la ley; sus principales manifestaciones se hacían consistir en el derecho irrestricto de las instituciones y organizaciones para seleccionar y contratar libremente a su personal, estableciendo relaciones individuales de trabajo y en la admisión de contratos a prueba, por 3 meses. A cambio se concedían a los trabajadores bancarios mejores beneficios económicos entre los cuales destacaba un salario mínimo superior, en un cincuenta por ciento, al de cada localidad.

Con la entrada en vigor de la nueva Ley Federal del Trabajo, quedo abrogada la anterior, por disposición expresa del artículo 2º transitorio, lo que trajo consigo que quedarán igualmente sin valor los reglamentos expedidos respecto de la misma.

La abrogación indirecta del Reglamento de 1953 obviamente dejaba firmes los mejores derechos que establecía en favor de los trabajadores bancarios, pero a cambio, eliminaba algunos de los obstáculos que se habían levantado en forma por demás artificial, para impedir su acceso al sindicalismo.

Los trabajadores bancarios, se organizaron sindicalmente y solicitaron de la autoridad Federal,

su registro. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negó el registro realizando increíbles actos de malabarismo que le llevaron a afirmar el predominio de una norma reglamentaria sobre la Ley y aún sobre la Constitución. Como un premio de consolación, fueron indemnizados los líderes principales del movimiento y se dio a luz a una reforma del Reglamento de 1953 que con ello no sólo resucitó, sino que lo hizo con un espíritu renovado.

En el informe presidencial de 1º de Septiembre de 1982, el presidente José López Portillo anunció la nacionalización de la Banca y la sindicalización inmediata de sus trabajadores.

“Por medio de decreto presidencial del 6 de Septiembre de 1982, se ordenó proceder a constituir las nuevas instituciones como organismos públicos descentralizados y que en tanto se definía el nuevo ordenamiento aplicable, seguiría aplicándose en lo que beneficiara y fuera acorde con la naturaleza de la nueva relación jurídica, el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. El objetivo era no afectar los derechos adquiridos por los trabajadores bancarios.

El 17 de noviembre de 1982, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la adición de una fracción XIII-Bis al Apartado B del artículo 123 Constitucional; por medio de la cual se establecía que los trabajadores de las instituciones a través de los cuales el Estado prestará el servicio público de banca y crédito, se regularían por los principios de dicho apartado.

En diciembre de 1982 se aprobó por el Congreso de la Unión la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, misma que establece que el servicio público de banca y crédito lo proporcionará el Estado a través de instituciones que se denominarán sociedades nacionales de crédito, en las que los sectores privado y social tendrán una participación del 33% en el patrimonio de dichas sociedades.

Con esta Ley se dieron las bases para la creación de empresas de participación estatal mayoritaria, que por la reforma constitucional citada, serían las únicas que a pesar de tener tal carácter se regirían por el apartado B) del artículo 123 Constitucional.

El 30 de diciembre de 1983 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El objetivo fundamental de la Ley es que respeten los derechos y prestaciones laborales de que disfrutaban los trabajadores, en tanto derechos irrenunciables, y hacerlos compatibles con el régimen de trabajadores al servicio del Estado.

La Ley rige las relaciones de trabajo de los empleados al servicio de instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, así como de los organismos públicos descentralizados, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

Las principales características de la Ley son:

a) Por primera vez se les reconoce expresamente derechos colectivos a los trabajadores

bancarios, como son el reconocimiento de sindicatos, participación en la fijación de las condiciones generales de trabajo y la posibilidad de ejercitar el derecho de huelga por conflictos de naturaleza jurídica, aunque con las modalidades y limitaciones que existen para los trabajadores al Servicio del Estado.

b) La relación de trabajo tendrá como origen un nombramiento administrativo y ya no un contrato de trabajo y los trabajadores tendrán plena estabilidad e inamovilidad después de doce meses de servicios.

c) Se mantienen los derechos y prestaciones que actualmente tienen en forma generalizada, como semana de 40 horas, un mínimo de 20 días laborales de vacaciones susceptibles de aumentar por antigüedad y con pago de una prima vacacional del 50%; mantener como salario mínimo bancario el salario mínimo general que rija en la localidad aumentado en un 50%; derecho a una compensación adicional en función de la antigüedad en la prestación de los servicios; pago de un aguinaldo mínimo equivalente a 40 días de salario; préstamos a corto y mediano plazo; así como prestamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para ayudar a resolver sus problemas de casa habitación; pensión vitalicia de retiro; y otras.

d) En caso de despido injustificado se deja la posibilidad de optar por la reinstalación o por el pago de una indemnización.

e) A pesar de quedar regulados por el apartado B) del artículo 123 Constitucional, los trabajadores de las instituciones que proporcionen el servicio público de banca y crédito siguen sujetos a la Ley del Seguro Social y a la Ley del INFONAVIT.

f) Los sindicatos de trabajadores bancarios no formarán parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, sino que formarán su propia Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

g) Por el principio de legalidad la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros deberá supervisar que las instituciones cumplan con las obligaciones que establezcan las normas laborales y proveer a su aplicación, más no podrá ser instancia obligatoria de Conciliación y Arbitraje, como ocurría antes.

La Ley que se comenta es de gran importancia para todos los trabajadores al Servicio del Estado y constituye un precedente importante para avanzar en el proceso de acercar a los trabajadores regidos por el apartado B) del artículo 123 Constitucional a la situación de los reglamentados en el apartado A) del citado precepto.

En 1990, se reformaron los artículos 28 y 123 Constitucional, con el objeto de desnacionalizar a la Banca, suprimiéndola como área estratégica no susceptible de concesión a particulares, para facilitar a la administración del Gobierno Federal de esos años el poder privatizar a los bancos.

Independientemente de la problemática que para un Estado Social y Democrático de Derecho y para la seguridad jurídica de la población implica el desconocimiento de una decisión política fundamental contenida en la Constitución en beneficio del pueblo, como lo son las

nacionalizaciones, y en el caso particular la bancaria, tal hecho trae como consecuencia necesaria, que los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito que se conviertan en privadas, se deban regir por el Apartado A) del artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria, los cuales prevén sindicatos, contratos colectivos y eventualmente huelgas por causales de naturaleza económica y jurídica, entre otros aspectos”.⁵¹

A pesar de todo lo anterior, la Ley Federal del Trabajo vigente no considera a los Trabajadores Bancarios dentro del Título Sexto referente a los “Trabajos Especiales”.

OMISIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LO RELATIVO A “TRABAJOS ESPECIALES”.

La Ley Federal del Trabajo es omisa en algunos aspectos importantes, los cuales deja indebidamente fuera de su regulación; pues sus disposiciones no rigen las relaciones laborales de diversos trabajadores.

En este caso se encuentran, por sólo mencionar algunos, los trabajadores fronterizos, los trabajadores en sedes diplomáticas y los trabajadores penitenciarios, con respecto a los cuales la Ley Federal del Trabajo es omisa.

“En cuanto a los trabajadores fronterizos, que son los trabajadores que conservando su domicilio en un país, cruzan habitualmente la zona fronteriza para trabajar en otro país limítrofe, cuya situación jurídica se determina regularmente por tratados y acuerdos bilaterales, concretamente las disposiciones protectoras de la LFT no los alcanzan, y en efecto, no están comprendidos en su Título Sexto que se refiere a Trabajos Especiales”.⁵²

De acuerdo con los trabajadores fronterizos sería posible considerar la aplicación indistinta, en determinadas y dísimbolos situaciones, de implantar al Derecho Laboral nacional o extranjero, siempre que se procure el mejoramiento del trabajador, que es uno de los fines esenciales del Derecho del Trabajo.

En cuanto a los trabajadores mexicanos que se encuentran en las Embajadas, Consulados y en las representaciones Diplomáticas en general de nuestro país en el extranjero; se debe acometer de manera inmediata un estudio de este tipo de trabajadores y lograr la legislación coordinada y pertinente para ellos, a los cuales no contempla ni regula la Ley Federal del Trabajo vigente, pues la disposición contenida en su artículo 28, no se refiere a este tipo de trabajadores, sino a la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos en general, fuera de la República Mexicana.

Para la regulación laboral de los trabajadores en Embajadas, Consulados, etc; “tenemos que

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México, D.F., 1999, pp. 530 y 531.

⁵² BORRELL Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Sista, 5ª edición, México, 1996, p. 393.

tener presente fundamentalmente, los principios de extraterritorialidad de las leyes, de inmunidad y de reciprocidad internacional, así como el tratado denominado Convención de Viena de 1961 sobre relaciones diplomáticas que suscribió México el 18 de Abril de 1961 y que fue publicado en el Diario Oficial hasta el 18 de Abril de 1965, cuando recibió la aprobación por el Senado de la República”.⁵³

La actual Ley Federal del Trabajo no aclara ni regula, lo relativo al órgano jurisdiccional competente para conocer y en sus caso resolver los conflictos que se susciten entre los gobiernos extranjeros y los trabajadores mexicanos, a los cuales mantiene legalmente desprotegidos.

Es necesaria la creación de un organismo o autoridad laboral con suficientes facultades legales, para que se estudie y apruebe la legalidad de las relaciones de trabajo de los mexicanos que se encuentran en las sedes diplomáticas extranjeras, a fin de que se cumplan con las disposiciones laborales en vigor, en todo lo que beneficie al trabajador, siendo necesario que medie una garantía suficiente otorgada por el empleador.

Por lo que se refiere a los trabajadores penitenciarios, el hecho de que un trabajador se encuentre cumpliendo una condena en algún establecimiento penitenciario, dada su condición de trabajador, también debe ser comprendido y regulado entre los Trabajos Especiales que señala la Ley de la materia en el Título Sexto, debido a que estos trabajadores a los que legalmente se les priva del derecho a la libertad, no se les conculca otros derechos como el Derecho al trabajo, aunque al mismo se le establezcan las limitaciones y características que concurren en el trabajo o servicios que prestan los reclusos.

“Este tipo de trabajadores penitenciarios están desprotegidos y olvidados por la Ley Federal del Trabajo, lo que no consideramos justo ni correcto, ya que el trabajo prestado por los sancionados o reclusos en los centros penitenciarios del país, aunque especial, es un trabajo, que debe ser regulado y protegido por la Ley Laboral, la que deberá reconsiderar, entre otros aspectos, si la prestación de estos trabajos o servicios especiales pueden legalmente utilizarse por particulares, lo que actualmente está rechazado por el Reglamento de los reclusorios del Distrito Federal”.⁵⁴

Es necesario que en la ley Laboral vigente, se reconozca el trabajo del interno como un deber y un derecho, así como también un medio de readaptación a la sociedad.

Inclusive es importante que se observen medidas para evitar accidentes o riesgos de trabajo, así como también, que se reconozca como obligación y derecho, la capacitación y el adiestramiento del interno o recluso al cual debería expedírsele los diplomas o constancias de sus habilidades laborales.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, se debería establecer que dada la causa y naturaleza del trabajo que desempeñan los reclusos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38

⁵³ *Ibíd.*, p. 394.

⁵⁴ *Ibíd.*, p. 395.

Constitucional, inciso III, no podrán ejercitar los derechos de coalición y sindicalización, así como tampoco el Derecho de Huelga.

Por otro lado se debería señalar también el derecho irrenunciable a la debida remuneración al trabajo prestado por el interno, el cual deberá quedar revestido de las medidas de protección al salario, así como la edad en que no le será exigible la obligación de trabajar. Aunque tal vez, podría regularse que parte de su remuneración fuera para pagar la reparación del daño, en un momento determinado.

También es importante que se establezcan con claridad las medidas especiales de protección a las internas embarazadas y a la exención del trabajo por motivo del parto.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo debería considerar y establecer la forma y términos en que el trabajo penitenciario, podría servir al recluso para lograr reducciones en cuanto a la condena que está pugnando, debiendo referirse también a la forma y circunstancias en que el interno trabajará horas extras o tiempo extraordinario.

Por todo esto, las normas legales de este tipo especial de trabajo deberían estar comprendidas en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a los "Trabajos Especiales".

Es conveniente que se incluya también dentro de los Trabajos Especiales, el trabajo de los Bomberos, quienes han estado luchando por tener sus sindicato y sus contrato colectivo, los cuales sin embargo se les han sido negados. Es un gremio completamente desprotegido, ya que trabajan en condiciones ínfimas de seguridad, pues carecen de la vestimenta adecuada, ya que la que tienen es bastante obsoleta; a pesar de ello no les importa poner su vida en peligro con tal de darnos un servicio.

Están dispuestos a ayudar a los demás, ya sea apagando un incendio, retirando un panal de abejas, arreglando fugas de gas, sacando los cuerpos que quedan atrapados en accidentes automovilísticos o en avionazos, o inclusive rescatando víctimas de los ríos o de los escombros que dejan los sismos. Pero a pesar de todo esto, la ley continua siendo injusta con ellos al continuar despojándolos de sus legítimos derechos.

Sin lugar a dudas es el único gremio que no es corrupto, ya que jamás le piden algún tipo de gratificación a las personas por haberles apagado un incendio, o por haber sacado a las víctimas de un choque; por el contrario, lo hacen de inmediato sin esperar nada a cambio, simple y sencillamente se van con la enorme satisfacción de haber cumplido con su trabajo y de haber salvado la vida de alguna persona, aún cuando la suya hubiese estado en peligro.

Por lo anteriormente dicho, es justo y necesario que se les proteja, y la mejor forma de hacerlo es reglamentando todos y cada uno de sus derechos.

4.18 COMPARACIONES ENTRE UNOS Y OTROS.

Los trabajos especiales se regulan por las normas contenidas en el Título Sexto de la Ley

Federal del Trabajo, así como por las disposiciones generales de la misma, en lo que sean aplicables.

Los trabajadores de confianza se diferencian de todos los demás, justamente por la confianza que el patrón deposita en ellos para el manejo de la empresa a través del desempeño de ciertas funciones como son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; funciones que otros trabajadores no tienen, pues si los tuvieran entrarían dentro de la modalidad de este tipo de trabajo.

Se cuestiona si es válido el hecho de que en la Ley Federal del Trabajo se establezca la categoría de trabajador de confianza, si no esta prevista en el apartado A) del artículo 123 Constitucional, como lo están otros trabajos especiales.

Sin embargo, salvo las modalidades que la propia ley laboral establece, en atención a las características particulares del trabajo de confianza, estos trabajadores son titulares de los mismos derechos que disfrutaban otros trabajadores.

El trabajo de los buques a diferencia de otros trabajos especiales, como los que prestan las tripulaciones aeronáuticas, los auto transportistas o los Médicos Residentes, que corresponden a situaciones relativamente nuevas, el trabajo en las embarcaciones es milenario.

El trabajo a bordo de embarcaciones presenta ciertas características como son el hecho de que requiere un gran esfuerzo y destreza especiales para su desempeño, ocasiona el alejamiento de la familia y del hogar, así como también es considerado un trabajo peligroso por los riesgos del mar.

El trabajo de las tripulaciones aeronáuticas también presenta las características antes mencionadas con los trabajadores de los buques, ya que el primero, también es un trabajo que requiere de destreza para desempeñarlo, ocasiona el alejamiento del hogar por parte de los trabajadores, así como también suele ser un trabajo sumamente peligroso por los riesgos de accidentes aéreos que suelen presentarse.

Al constituir un avance formidable en la transportación de personas y mercancías, el ferrocarril se convirtió en símbolo de unidad nacional, al comunicar las regiones más apartadas del país unas con otras. No se sabe si realmente el trabajo ferrocarrilero ameritaba una regulación especial. Lo que si es seguro es que La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su exposición de motivos reconoció que la mayoría de las disposiciones del Capítulo respectivo reproduce preceptos genéricos de la Ley Federal del Trabajo. Algunas disposiciones del trabajo ferrocarrilero suelen tener sus límites como en el caso de la nacionalidad, es decir, el trabajador debe ser mexicano, pero, a diferencia de lo que ocurre con las tripulaciones aeronáuticas y con los trabajadores de los buques, esta limitante no abarca a los mexicanos por naturalización.

La Ley Federal del Trabajo trajo consigo varios aspectos positivos, pero quizás entre los más importantes, está el de haber incorporado a los beneficios del ordenamiento laboral, a varios grupos de trabajadores, tales como los auto transportistas, maniobristas, agentes de comercio, deportistas profesionales, actores y músicos, y a quienes prestan servicios en hoteles,

restaurantes, bares y establecimientos análogos; que a diferencia de otros trabajos especiales, se regulaban antes, por contratos de naturaleza civil o mercantil.

El trabajo de los Campesinos tiene, en comparación con otros trabajos especiales, una muy escasa reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, además de que muchas de las normas que contiene el Capítulo no se aplican en la vida diaria. Es tristemente este tipo de trabajo, el más olvidado por la sociedad Mexicana, ya que los trabajadores del Campo solo interesan a los demás cuando quieren, por ejemplo, de su voto en alguna elección.

El trabajo a Domicilio y el Trabajo de los Domésticos, bien podrían prestarse a algún tipo de confusión por el término de "domicilio", sin embargo son dos trabajos especiales muy diferentes, ya que el Trabajo a Domicilio es el que se ejecuta para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local elegido por él; mientras que el Trabajo de los Domésticos es aquél que presta servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona y familia, este también se realiza en un domicilio, pero en esta ocasión es en el de el patrón.

Se dice que la Industria Familiar no puede estar regida por los ordenamientos laborales, ya que se debilitaría a la familia como núcleo de la sociedad; es decir, se haría vulnerable al organismo familiar si se equipara al padre con un patrón, y a la esposa e hijos con sus trabajadores; pero también se dice que la Industria Familiar no puede estar sin la protección del Derecho del Trabajo, ya que de lo contrario se propiciaría una injusta explotación entre los integrantes de una familia. En comparación con otros trabajos especiales, la Ley Federal del Trabajo casi excluye a la Industria Familiar de su regulación protectora ya que solo la reglamenta en tan solo tres artículos.

El trabajo de los Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento, así como el realizado en las Universidades de Educación Superior Autónomas por Ley, son los dos trabajos especiales mas recientemente incluidos en la LFT (1977 y 1980 respectivamente). Ambos constituyen una manifestación del carácter expansivo del derecho laboral y al igual que los demás trabajos especiales, su reglamentación busca cubrir las necesidades laborales de todos los trabajadores.

4.19 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.

La Ley Federal del Trabajo, establece el salario que ha de percibirse en la mayoría de los "Trabajos Especiales", algunos especificándolos más que otros; pero en los Trabajadores del Campo, de la Industria familiar y de los Médicos Residentes no lo especifica, y aunque se dice que se atenderán a la regla general del principio de igualdad de salarios, el no especificar el salario de dichos trabajos, puede prestarse a algún tipo de abuso por parte de los patrones.

En cuanto a los días de descanso, los trabajos especiales gozan de los días obligatorios establecidos en el artículo 74, aparte del que los sujetos de la relación laboral hayan acordado, que por lo general es el domingo; sin embargo existen algunos trabajos especiales que por su naturaleza, los trabajadores no pueden descansar los días que suelen ser obligatorios y tienen que atenerse a sus itinerarios, así como esperar hasta que pueda tomar un descanso, tal es el ejemplo de los trabajadores Actores y Músicos, de aeronaves, deportistas profesionales, etc.

Ocurre lo mismo con las vacaciones; hay algunos trabajos especiales, a los cuales la LFT les otorga más días de descanso por años de trabajo, que otros a los que simplemente les otorga las vacaciones estipuladas de forma general en la Ley Laboral.

Algunos trabajos especiales tienen en la Ley Laboral, la especificación de la duración de su relación laboral, pero otros no; sin embargo la Ley establece que cuando no se estipula la duración se entiende que será por tiempo indeterminado.

Las obligaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo para los sujetos de la relación laboral de los "Trabajos Especiales", traen consigo ventajas y desventajas tanto para el patrón como para el trabajador, en algunos casos inclusive, hay algunos trabajos que solo establecen obligaciones especiales para el patrón como en el caso de los Trabajadores del Campo, y viceversa. Algunas de estas obligaciones establecen que el patrón debe dar alojamiento, alimentación, asistencia médica para los trabajadores, como por ejemplo en el caso de los buques, trabajadores en hoteles, etc; así como también deben proporcionar habitaciones higiénicas y cómodas como es el caso de los trabajadores del campo. Lo ideal sería que aparte de las obligaciones generales que establece la Ley laboral, todos los trabajos especiales tuvieran las mismas obligaciones especiales; sin embargo es lógico que debido a la naturaleza de algunos de estos trabajos, las obligaciones especiales pueden diferir en cada uno de los Trabajos Especiales existentes.

Las causas de rescisión o de terminación de las relaciones laborales que se dan entre el patrón y el trabajador en un Trabajo Especial, establecen las condiciones necesarias que deben existir para poder dar fin a una relación que lejos de beneficiar a alguno de los sujetos, los perjudica. Aunque se piense que la rescisión o terminación laboral puede traerle más desventajas al trabajador, porque el patrón puede rescindir de su trabajo en todo momento o cuando el quiera, esto no es así, ya que afortunadamente y para ventaja del trabajador se establecen ciertos casos donde procede, únicamente, dicha terminación o rescisión laboral y no puede ser nada más porque el patrón lo desee o le caiga mal el trabajador.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Sin duda alguna los trabajos especiales son esas actividades que dan origen a relaciones que poseen ciertas características fundamentales de una relación de trabajo, pero también contienen caracteres particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

Así aparecieron desde 1931, trabajos como el de los domésticos, el ferrocarrilero, el del campo, trabajo a domicilio, el del mar y vías; en adelante la lucha de la Ley Laboral para lograr extender su manto protector a los grupos de trabajadores que padecían el yugo de los contratos civiles o mercantiles, fue difícil, pero finalmente se logró incorporar a la Ley Laboral en 1959 el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, al cual le siguieron otros como el trabajo de auto transportes, de maniobras de servicio público, de agentes de comercio, deportistas profesionales, actores y músicos, así como el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Para 1977 se incorporó el de los Médicos Residentes y el del Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley en 1980.

SEGUNDA.- Podría pensarse que todo lo anterior fue un gran logro para el Derecho Laboral, y quizás en un principio lo fue, sobre todo para los trabajadores que debido a la actividad que desempeñaban requerían de normas distintas que ayudaran a cubrir ciertas necesidades e hicieran más llevadera su labor, sin embargo con el paso del tiempo, se hace cada vez más visible que las normas que rigen a cada uno de los trabajos especiales son insuficientes, además de que muchas de ellas no se cumplen.

TERCERA.- Esta claro que los trabajos especiales se rigen por las disposiciones del Título Sexto y de las reglas generales de la Ley Federal del Trabajo, es decir que si en algún Capítulo Especial no se especificara, por ejemplo, los días de descanso de un determinado tipo de trabajo, se entiende que serán aquellos días que establezca la Ley Laboral de forma general; sin embargo, considero que se deberían establecer en cada uno de los Trabajos Especiales, de forma más clara y precisa, aquéllas lagunas que pudieran existir, sobre todo en aquéllos trabajos que por su naturaleza, requieren de ser más explícitos; de lo contrario se prestarían a algún tipo de explotación por parte de alguno de los sujetos de la relación laboral, especialmente por parte del patrón.

CUARTA.- Anteriormente, mencionamos que las disposiciones de los Trabajos Especiales eran insuficientes, para nosotros lo son, en el sentido de que existen algunos Capítulos Especiales que la parecer la Ley Federal del Trabajo sólo las nombra por no dejar de hacerlo, y para que se piense que los toma en cuenta y que son tan importantes para ella como cualquier otro trabajo especial; tal es el caso de los Trabajadores del Campo. Aún cuando existan leyes que regulan a estos trabajadores y su relación laboral con el patrón, sería importante que en la ley laboral se les tomara con mayor seriedad, es decir que al igual que como lo hacen con otros trabajadores se establecieran más normas o disposiciones que los regularan, en pocas palabras hacer mas extenso su Capítulo pero no únicamente en cantidad sino más bien en calidad, ya que se trata de

una Ley que tiene como objetivo principal el defender los derechos de todo trabajador, y los que laboran en el campo, por el hecho de hacerlo no los hace menos trabajadores que otros y no por ello dejan de tener los mismos derechos que otros.

QUINTA.- Lo mismo sucede con la Industria Familiar ya que la Ley únicamente incluye tres artículos para regular a este trabajo especial. Lo lógico es pensar que las condiciones de trabajo para este Capítulo Especial, serán aquellas normas generales que establece la Ley Federal del Trabajo para los demás trabajadores; pero a nuestro parecer, la Ley Laboral debería ahondar más ya que se trata de un trabajo donde entra la familia, la cual es considerada como núcleo de la Sociedad.

SEXTA.- Probablemente los legisladores no quisieron especificar un poco más las normas que habrían de regular dicho Capítulo, por considerar que al hacerlo, tal vez, haría más vulnerable el organismo familiar al comparar a la esposa e hijos con los trabajadores y al patrón con el padre de familia. Sin embargo, lo que no ha pensado el legislador es que dicha falta de disposiciones, en algún lugar, están propiciando la explotación de los integrantes de una familia. Lo cierto es que en términos generales, dichos trabajadores se encuentran excluidos de los beneficios y de la protección que debería existir en sus disposiciones; ya que únicamente le alcanzan las normas relativas a seguridad e higiene.

SÉPTIMA.- Existen otros trabajos especiales que, por su naturaleza, están sujetos a ciertas condiciones laborales que son difíciles de llevar a cabo, pero los cuales deben de cumplir, tal es el caso de los Trabajadores de Buques, de aeronaves o inclusive los ferrocarrileros; debido al tipo de trabajo que desempeñan, estos trabajadores muchas veces se ven en la necesidad de abandonar a su familia durante largos períodos de tiempo, lo que probablemente les causa ciertos problemas de salud o inclusive sentimentales. Para ello sería necesario y muy importante que se inspeccionara el correcto cumplimiento de las obligaciones que el patrón tiene para con sus trabajadores, esto, porque en muchas ocasiones no se cumplen las normas establecidas, como por ejemplo, ocurre que en ocasiones los pilotos de aeronaves deben de cumplir con más horas de las establecidas en sus itinerarios o hacer más de 2 o 3 vuelos, entre los cuales muchas veces no comen o no pueden dormir y no existe ningún tipo de apoyo por parte de algún otro copiloto, más que del que va en el avión. Lo anterior, obviamente, provoca que sus necesidades físicas y psicológicas se vean afectadas, por lo cual y debido a la difícil labor que tienen que desempeñar es importante que las normas de la Ley Federal del Trabajo que regulan dichos Capítulos se cumplan al pie de la letra y que se mejoren.

OCTAVA.- Debe existir la protección de la Ley para con los trabajadores y patrones que forman parte de la relación laboral, es importante mencionar que también deben existir normas que establezcan algún tipo de castigo, cuando algún trabajador perjudica a una tercera persona en el desempeño de su trabajo, como sucede con los Trabajadores de auto transportes. Esto viene a colación debido a que dichos trabajadores, especialmente los que manejan los Microbuses, no respetan muchas de las obligaciones que tienen estipuladas en la Ley Federal del Trabajo; algunos de ellos carecen de todo tipo de responsabilidad, ya que en muchas ocasiones su falta de cuidado al manejar trae como consecuencia accidentes donde salen personas gravemente heridas o inclusive hay quienes pierden la vida; y aunque se podría decir que para ello existen las normas del derecho penal, es triste ver que en ocasiones no sirven de mucho ya

que muchas veces salen bien librados de la cárcel o de cualquier tipo de castigo al que debían hacerse acreedores.

NOVENA.- Considero que debería incluirse como una causa más de rescisión de la relación laboral, cuando uno de estos trabajadores ponga en riesgo la vida de algún pasajero, e inclusive se les debería quitar la licencia de manejo para evitar futuros problemas; ya que así como exigen aumentos en el pasaje, también se debe exigir que sean responsables en su trabajo, no únicamente para seguridad de terceras personas, sino también por su propia seguridad.

DÉCIMA.- Respecto a los Deportistas Profesionales y a los Actores y Músicos, es evidente la necesidad legal de una reglamentación más clara y precisa para estos dos trabajos especiales, a fin de evitar la oscuridad y evasión de sus normas, dada la importancia y frecuencia de los eventos en que participan dichos trabajadores, así como del carácter lucrativo que poseen.

UNDÉCIMA.- En relación con los Deportistas Profesionales hay que tener presente que por lo regular el trabajo que desempeñan no es igual, por ejemplo el que realiza un futbolista en nada se parece al que desempeña un boxeador; sobre todo no se realiza en condiciones de eficiencia iguales, por lo cual resulta inaplicable el principio de que a trabajo igual, corresponde salario igual. Lo mismo ocurre con los Actores y Músicos, ya que quienes se convierten en ídolos ganan mucho más que los compañeros del mismo gremio actoral, musical o bien del mismo deporte.

Tampoco es muy clara la reglamentación vigente de estos Capítulos Especiales, en cuanto al patrón o empleador de estos trabajadores, aunque se puede deducir que estos pueden ser las empresas, clubes o simplemente la personas físicas que contraten sus servicios, siempre que sea mediante el pago de un salario y demás condiciones de trabajo.

DUODÉCIMA.- La figura de los Trabajadores Domésticos se encuentra casi en vía de extinción ya que muy pronto será sustituida (sino es que ya lo esta) por el trabajador por horas, por días o por tiempo determinado, debido a que hoy en día es mayor la retribución que reciben estos trabajadores domésticos que van de entrada por salida, porque no comprenden los alimentos y la habitación.

Los Trabajadores Domésticos son objeto de una gran desprotección legal, ya que la Ley Laboral los protege únicamente en forma débil e incompleta, careciendo incluso del derecho a una estabilidad relativa en el empleo, así como del señalamiento de una jornada de trabajo determinada, un salario mínimo y de su incorporación obligatoria al Seguro Social.

Es notoria la disminución de la prestación de este tipo de trabajo debido a la falta de motivación o interés personal que existe por parte de los trabajadores, sin embargo no es para menos ya que tienen muchas desventajas como la total ausencia de derechos colectivos efectivos, el desconocimiento de sus derechos laborales y la forma en como reclamarlos, así como la falta de organismos a través de los cuales se lograra obtener la defensa y mejoras de sus condiciones de trabajo.

DECIMOTERCERA.- Es importante y necesaria, la reglamentación de el Trabajo de los Bomberos dentro de la Ley Federal del Trabajo, como un Capítulo Especial más, ya que estos

trabajadores carecen de toda protección legal que por derecho deberían tener. Es un grupo de personas que trabajan en condiciones muy precarias ya que no cuentan con el equipo necesario para atender el llamado de las personas que requieren de sus servicios y que, sin embargo acuden a ayudarlos, exponiendo constantemente su vida.

Son trabajadores que han estado luchando por obtener el reconocimiento de algunos de sus derechos por lo menos, como por ejemplo un Sindicato, pero tal parece que se han negado a escucharlos. Es justo que los Legisladores reglamenten el trabajo de los Bomberos dentro de la LFT, como un Trabajo Especial, con todos los derechos y hasta las obligaciones que debe de tener un trabajador.

DECIMOCUARTA.- En general se puede concluir diciendo, que la Ley Federal del Trabajo es la reglamentación que somete la prestación de trabajos denominados “especiales”, aunque esto no significa que implique imponer restricciones a sus derechos, por el contrario, tiende a protegerlos; busca tratar de ampliar o mejorar sus derechos laborales; pero es obvio que la falta de claridad, así como la insuficiencia y omisión que hay en algunas normas de estos Trabajos Especiales, generan desigualdad, explotación e indignación por parte de los sujetos de la relación laboral, los cuales en ocasiones, lejos de ver algún tipo de protección en las normas, sólo logran ver la desigualdad laboral existente que perjudica principalmente sus necesidades económicas.

BIBLIOGRAFÍA.

1. ÁLVAREZ Del Castillo, Enrique, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, UNAM, México, 1974.
2. BARAJAS Montes de Oca, Santiago, Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
3. BERMÚDEZ Cisneros, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978.
4. BORRELL Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Sista, México, 1994.
5. BRICEÑO Ruíz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985.
6. CAVAZOS Flores, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, 8ª edición, México, 1994.
7. CAVAZOS Flores, Baltasar; Cavazos Chena, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Ed. Trillas, México, 1997.
8. DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, 10ª edición, México, 1997.
9. DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1996.
10. DE BUEN L, Néstor, La Decadencia del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 1ª edición, México, 2001.
11. DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 2ª edición, México, 1991.
12. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, 9ª edición, México, 1999.
13. DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Ed. Porrúa, 3ª edición, México, 2000.
14. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, 16ª edición, México, 1999.
15. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, 12ª edición, México, 2002.
16. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1998.
17. MUÑOZ Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983.

18. SANTOS Azuela, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1994.
19. SANTOS Azuela, Héctor, Derecho del Trabajo, Mc Graw Hill, México, 1999.
20. SOTO Álvarez, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Ed. Limusa, 3ª edición, México, 1998.
21. TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 6ª edición, México, 1981.
22. TRUEBA Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo de 1970, Ed. Porrúa, 49ª edición, México, 1982
23. VALENCIA Barragán, Jesús, Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979.

LEGISLACIÓN.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Porrúa, México, D.F., 2004.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Sista, México, D.F., 2003.

Handwritten signature and initials 'V-6' in black ink. The signature is stylized and appears to be 'V-6' followed by a large, sweeping flourish that ends in a hook-like shape. The initials 'V-6' are written above the main signature.