

I. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	1
El artículo 123 constitucional y las leyes de los estados	1
Ley Federal del Trabajo (LFT)	4
Contrato individual de trabajo y relación de trabajo	6
Derechos complementarios y obligaciones	9
Jornada de trabajo y descansos	12
Salario y prestaciones. Participación en utilidades	14
Vivienda. Sistema de Ahorro para el Retiro	17
Los riesgos profesionales	20
Terminación del contrato individual de trabajo	23
Contratos especiales de trabajo	25

I. Derecho individual del trabajo

EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LAS LEYES DE LOS ESTADOS

El origen de la legislación laboral mexicana se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política de la República, promulgada el año de 1917. En realidad constituyó una derivación del artículo 5o. ya que, al discutirse el texto del proyecto de este precepto, los diputados constituyentes dividieron sus opiniones, y en tanto un grupo pretendió darle una amplitud inusitada para la época, a efecto de comprender en su contenido un conjunto de aspiraciones de la clase trabajadora que había luchado en los primeros años de la Revolución por implantar una nueva estructura constitucional, otro sector estimaba que desde un punto de vista de técnica jurídica era imposible introducir en el marco de las garantías individuales un nuevo campo de garantías de orden social imposible de contemplar en un documento destinado a proteger a la persona como sujeto de derechos, y no a la colectividad.

La idea de ampliar con nuevos conceptos sociales el texto del expresado artículo 5o. fue sugerida por el diputado José Natividad Macías, comisionado por don Venustiano Carranza para poner fin a cualquier controversia que pudiera lesionar los intereses obreros. Natividad Macías redactó y propuso una extensa reglamentación que obligó de hecho a la introducción de un capítulo de garantías sociales, que al final de la concertación habida entre vanguardistas y opositores produjo el texto inicial del artículo 123, el cual comprendió no únicamente las cuestiones fundamentales de toda relación de trabajo, sino estas otras materias que constituyeron la base de la evolución jurídica de nuestro derecho laboral:

1. La distribución entre el Congreso de la Unión y los gobiernos de los estados, de la facultad para expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, a efecto de regir las actividades de obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo.
2. Una enumeración de las principales condiciones de trabajo: *a)* la jornada (fraccs. I y II); *b)* los descansos (fraccs. IV y V); *c)* el salario (fraccs. VI a XI y XXIV); *d)* la vivienda (fraccs. XII y XIII); *e)* la higiene y la seguridad en el trabajo; prevención de accidentes (fraccs. II, XIV y XVI);

- f) la rescisión y terminación de los contratos de trabajo; las indemnizaciones (fraccs. XXI y XXII), y g) contrataciones irregulares o especiales (fracc. XVII).
3. Lo relacionado con huelgas y paros (fraccs. XVII, XVIII y XIX).
 4. Tribunales del trabajo (juntas de conciliación y juntas de conciliación y arbitraje, fracc. XX).
 5. Normas de protección al salario (fraccs. XXIII, XXIV y XXVIII).
 6. Trabajo en país extranjero; normas en materia de contratos; protección a trabajadores migrantes (fracc. XXVI).
 7. Cajas de seguros populares y agencias de colocación; medidas protectoras del empleo (fraccs. XXV y XXIX).
 8. Formación de cooperativas para la construcción de habitaciones y defensa del patrimonio familiar (fraccs. XXVIII y XXX).

Con el debido respeto a la soberanía estatal se dejó a las legislaturas locales la facultad de legislar en materia de trabajo. como ya se ha expresado antes, por cuyo motivo cada entidad preparó su ley respectiva conforme a las exigencias locales. A título de información se resumen aquellos capítulos en que hubo uniformidad en los textos:

Primero. Todas las leyes estatales incluyeron disposiciones concernientes al contrato de trabajo tanto individual como colectivo, sin una separación formal; un capítulo de obligaciones de trabajadores y patronos; reglas interiores de trabajo, algunos incluyeron en éstas un salario, la jornada y los descansos; títulos sobre higiene y seguridad en los centros de trabajo, sobre riesgos profesionales —sin incluir clasificación de ellos ni indemnizaciones—, sobre sindicatos y lo que algunas leyes denominaron “asociaciones capitalistas”.

Segundo. En relación con la materia procesal, se incluyeron disposiciones que abordaban bajo distintos criterios y modos la organización y funcionamiento de las juntas de conciliación y las juntas de conciliación y arbitraje, con separación del procedimiento implantado en cada una de ellas, estimándolas más como consejos administrativos que como tribunales obreros. A título de procedimiento especial, se incluyó en algunas leyes una reglamentación conciliatoria del emplazamiento a huelga, al igual que un arbitraje (de hecho obligatorio) en el que se detallaban varios requisitos previos a la suspensión de labores, bajo pena de declarar ilícito el movimiento respectivo por considerarlo “subversivo”.

Tercero. Hubo gran preocupación por el trabajo de mujeres y menores, considerado desde entonces un trabajo especial digno de una protección también específica que dice mucho en favor de los legisladores estatales, preocupados realmente por la situación laboral de unas y otras. Debe destacarse lo regulado en las leyes de los estados de Aguascalientes, Chihuahua, Puebla, Tabasco y Zacatecas, no sólo por haber prohibido desde entonces las labores insalubres y peligrosas en ambos casos (manejo de explosivos, de aparatos o líneas eléctricas de transmisión y cargas de energía superior a cien voltios), sino el trabajo nocturno, el trabajo subterráneo y las jornadas extraordinarias. Es útil además exponer en frase textual

esta otra prohibición: “no podrá empleárseles en cualquier actividad en que se exploten las pasiones y los vicios de la humanidad”.

Cuarto. Con visión futurista fueron reglamentados otros trabajos especiales: a) el empleo público; b) el del “obrero a domicilio”; c) el de velador y personal de vigilancia (denominado jefe de día o de noche); d) el trabajo doméstico, y e) el trabajo agrícola. Este último se subdividió en cinco categorías: peones de campo o peones agrícolas; peones aparceros; peones colonos; peones arrendatarios y empleados de campo. El peón que realizaba labores en ranchos o haciendas fue considerado empleado doméstico con actividades alternas si cuidaba un pequeño campo de cultivo.

Quinto. En los estados de importante actividad minera se reglamentó este tipo de ocupación, que distinguía por un lado a los gambusinos y buscadores de oro, a quienes se denominó “peón de mina”, y por otro al trabajador que era contratado para prestar el servicio en los socavones y túneles (Chihuahua, Hidalgo, Jalisco, Guanajuato, Nayarit, Oaxaca, Tamaulipas y Zacatecas). A estos últimos se les clasificó en tres categorías: perforador, barretero y rayador de mineral. Los peones del exterior eran considerados como ayudantes.

Sexto. Por la importancia que el aprendizaje tuvo en la década de los años veinte, fue reglamentado en la totalidad de las leyes del trabajo de los estados, y se separó a los aprendices, de los aspirantes (los primeros entre la edad de doce a dieciséis años, los segundos entre los 16 y 18 años). Lo característico de las contrataciones respectivas estribó en las obligaciones que contraía el patrón, pues debía enseñar a aquéllos un oficio, por un tiempo indeterminado durante el cual no se percibía salario; una vez aprendido el oficio, el aprendiz empezaba a percibir un salario mínimo hasta que obtuviese su ascenso a operario. Ya en este puesto alcanzaban la calidad de obreros generales e iban ascendiendo a la categoría de obreros especializados de acuerdo con el grado de enseñanza obtenido.

Quienes recibían esta capacitación para el trabajo, debían cursar además enseñanza elemental con carácter obligatorio, por lo que el horario debía a su vez adaptarse a este requerimiento. Cuando el aprendiz vivía en el domicilio del maestro, a éste correspondía proporcionarle alimentos y asistencia médica como miembro de la familia; y si habitaba en lugar distinto, la obligación consistía en sufragar los gastos correspondientes, entregando a los padres o tutores las cantidades necesarias que cubrieran cualquier atención médica o directa del aprendiz.¹

La extraordinaria eficiencia de la legislación estatal constituyó la base del prodigioso avance que alcanzó, en pocos años, el derecho mexicano del trabajo, no obstante la carencia de experiencias industriales y de aplicaciones implantadas ya en otros países. Pese a los problemas de extensión territorial, de transporte y de ubicación de los centros de trabajo, no se descuidó la protección a los trabajadores, sino que con grandes sacrificios y luchas obreras se amplió y se legisló hasta que se constituyó nuestro primer código del trabajo.

¹ Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, *Leyes del trabajo de los estados*, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1922.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)

Al aplicarse las leyes del trabajo de los estados se presentaron varios problemas jurídicos, sobre todo en los conflictos colectivos más que en los conflictos individuales. Los problemas surgieron cuando, al formarse las primeras federaciones de diversos sindicatos nacionales como el de los trabajadores textiles, el de mineros y el de ferrocarrileros, comprobóse con frecuencia que al ser presentadas demandas sobre cuestiones de una misma naturaleza los laudos pronunciados resultaban contradictorios, pues la junta local de un estado resolvía de modo distinto al de otra entidad. Ello provocó la interposición de numerosos amparos que debió resolver la Suprema Corte de Justicia de la Nación para imponer un criterio uniforme de interpretación.

Durante el gobierno del general Plutarco Elías Calles se hizo notar a las autoridades del trabajo esta grave cuestión, motivo por el cual en los años de 1926 y 1927 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo dictó sendos acuerdos disponiendo pasara a la competencia de los órganos de la Federación el conocimiento de los conflictos concernientes a las industrias textil, minera, eléctrica y de ferrocarriles. Se estableció asimismo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para encargarse de la tramitación de los juicios respectivos; ésta se dividió en cuatro grupos especiales que iniciaron sus funciones en el mes de agosto del último año mencionado. Dos años más tarde el presidente Emilio Portes Gil presentó al Congreso un primer proyecto de Código Federal del Trabajo.²

En dicho proyecto se estableció que el Código regiría en toda la República tratándose de conflictos del orden federal; con ello se inició la federalización de la justicia laboral. Tal determinación se apoyó en la necesaria clasificación sistemática de disposiciones generales y obligatorias correspondientes a una misma materia, así como a una misma unidad doctrinal y filosófica, de modo que cada artículo tuviese en sí mismo igual efecto y pudiera aclararse en relación con las demás disposiciones. El objeto del Código —se dijo— era “establecer normas jurídicas que rijan esas relaciones y fijar las condiciones en que el trabajo debe realizarse”.

El proyecto no prosperó debido a una enérgica oposición sindical. Las organizaciones obreras en particular expusieron tres motivos de inconformidad: el primero, contra el llamado “contrato de equipo”, al cual se hacía referencia en el texto; argumentaron que “dicha contratación transformaba a los sindicatos en comerciantes y se prestaba a numerosos abusos de las directivas, las que según había demostrado la práctica defraudaban el derecho de los obreros”. El segundo, contra la reglamentación dada a la asociación profesional, pues de acuerdo con el capítulo respectivo sólo los sindicatos mayoritarios alcanzaban el derecho de su reconocimiento como tales, reduciendo el derecho de los minoritarios, de ahí la exigencia de que se creara el “sindicato gremial” que incluyera a empresas pequeñas y a diversas profesiones y oficios. El tercero, respecto de la huelga, debido a la vaguedad de su presentación legal, pues no se declaraba obligatorio el arbitraje y

² Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1949, t. II, 973 pp.

se daba margen a la posible terminación de los contratos de trabajo en caso de no existir acuerdo entre las partes.

Frente a estos argumentos, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo dispuso la elaboración de un segundo proyecto en el cual tuviesen participación las partes afectadas. Se planteó al mismo tiempo la conveniencia de redactar una Ley Federal del Trabajo, se convocó a los sectores obrero-patronales, se iniciaron los trabajos en los primeros meses del año 1931.

En el análisis que de esta convención hace el doctor Néstor de Buen, destaca los principios que distinguen a la legislación finalmente aprobada. El primero de ellos es su ajuste con los fines de la justicia social, con la idea de libertad e igualdad de los trabajadores, con la dignidad que éstos merecen en la relación laboral y con el propósito de asegurar que el hombre que presta un servicio, obtenga a cambio un decoroso nivel de vida.

Otro principio reserva a la Constitución general de la República y a las autoridades federales del trabajo ciertas cuestiones de interés especial, ya sea por razón de la materia o por la participación del Estado en su manejo, en última instancia por razón del territorio o la índole del trabajo a desempeñar (*cf.* fracc. XXXI del apartado "A" del artículo 123). Un tercer principio obliga a que cierto tipo de conflictos, como los derivados de un contrato o concesión de carácter federal, aquellos que afecten a dos o más entidades federativas o simplemente relacionados con actividades realizadas en zonas federales, sean de la exclusiva competencia de los tribunales de la Federación.³

Con base en los anteriores principios, las juntas de conciliación y las juntas de conciliación y arbitraje, tanto federales como locales, deben procurar que sus interpretaciones legales coadyuven a realizar la finalidad perseguida en las normas, y a excluir toda formalidad que pueda entorpecer la buena marcha de las relaciones obrero-patronales.

Con mínimas modificaciones, el proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo fue presentado a discusión por una comisión de la Cámara de Diputados y con fechas 4 y 13 de agosto del citado año de 1931 fue aprobado. Así surgió la primera Ley Federal del Trabajo mexicana, de la que puede asegurarse sin hipérbole incluyó en su extenso articulado las disposiciones más avanzadas en materia laboral, muchas de las cuales conservan aún actualidad y se ajustan a las convenciones aprobadas por la Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo. Capítulos como los de la libertad del trabajo, la libertad de asociación, los relacionados con la protección y seguridad de los trabajadores en el desempeño del servicio, los lineamientos generales del contrato individual de trabajo y los destinados a las convenciones colectivas, son dignos ejemplos en nuestros días.

Durante un periodo de tres décadas, la Ley Federal del Trabajo no tuvo modificaciones o alteraciones en sus postulados de origen. En 1961 el presidente Adolfo López Mateos, con amplia formación laboral, ya que había sido secretario del Trabajo y Previsión Social en el periodo de gobierno anterior, consideró

³ *Ibid.*, t. 1, 907 pp.

indispensable hacer varias adaptaciones legales derivadas del impulso industrial alcanzado por el país y las nuevas exigencias sociales. Se abrió paso ya en el inicio de la década de los años sesenta un nuevo concepto de la relación de trabajo, nuevas formas de contratación personal y colectiva, nuevas exigencias de la clase obrera.

Sin embargo, como lo expuso el doctor De la Cueva, si bien es cierto que las adaptaciones legales llevadas a cabo suplieron de momento varias deficiencias, la práctica demostró que no se necesitaban paliativos, sino que se requería realizar un esfuerzo social conjunto para redactar una ley acorde con las exigencias que habían surgido con el industrialismo y la competencia comercial, que acicateaban a la humanidad en su afán por obtener un mejor nivel de vida. Necesidad que se hacía evidente al constatarse que muchos de los conceptos vertidos en la ley anterior, la hacían verse retrasada en comparación con otras legislaciones.⁴

Debido a esta circunstancia, y con visión certera de quienes desde el punto de vista político y administrativo manejaban los problemas laborales del país, se encargó a una comisión que presidió el propio doctor De la Cueva, la redacción de un anteproyecto que incluyera los aspectos de actualización y reforma jurídica que resultaran necesarios. Coronamiento de esta tarea ha sido la ley vigente, que se creyó cubriría las más relevantes aspiraciones de la clase trabajadora, pues se otorgó a ésta una serie de beneficios no contemplados en la ley de 1931, a los cuales se hará referencia en los siguientes incisos. Algunas de las reformas provocaron serias protestas del sector patronal. La realidad mostró en pocos años la necesidad de un nuevo ajuste legal, que se inició con adiciones de diversa índole, que están obligando en nuestros días a una completa revisión legislativa. De ahí que se anuncie la posibilidad de una reestructuración jurídica de la relación de trabajo, que se apunta en el presente estudio.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO

La ley vigente empieza por separar el concepto de contrato individual de trabajo del relativo a la simple relación de trabajo. En el artículo 20 se ha definido el contrato individual de trabajo como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente de la forma o denominación que se dé a este servicio prestado. Relación de trabajo —se agrega en el propio artículo— es la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona, mediante el pago de un salario. En consecuencia, contrato individual de trabajo y relación de trabajo producen los mismos efectos legales, por lo que en esta particular concepción está presente la evolución que en el orden social ha sufrido la idea tradicional de contrato laboral, así como la de servicio.

Esta evolución se apoya en tres supuestos sociales de actualidad:

⁴ *Idem.*

1. El no haber encontrado acomodo en la enumeración de los contratos existentes, lo que representa en sí cualquier clase de actividad desempeñada por el ser humano cuando aquélla se ofrece a cambio de una remuneración en dinero u otros bienes equivalentes;
2. en el hecho de que la prestación de un servicio en tales condiciones tiene un carácter propio, y
3. en el carácter que guarda la persona que recibe en su beneficio ese servicio (llámese patrón, empleador, empresa o negocio), frente al nacimiento de obligaciones mutuas de difícil comparación con cualquier tipo de obligaciones legales que contraigan las partes integrantes en una relación jurídica.

Expresado en otras palabras: contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades que se establece entre patrón y trabajador para llevar a cabo determinada actividad —en que la parte llamada “trabajador” puede tener o no cierta habilidad—, a cambio de un beneficio económico que le permitirá atender necesidades personales o familiares. Por lo tanto, el esfuerzo productivo derivado de la actividad desarrollada es el elemento constitutivo de la contratación, esfuerzo que puede ampliarse, disminuirse o diversificarse, sin que cambien las características de la forma en que el trabajo se realice, pues son los resultados de ese esfuerzo lo que interesa a quien contrata el servicio.

Relación de trabajo es, en cambio, la prestación del servicio en sí mismo, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo regulado por la ley; ya que si bien es cierto tiene lugar al amparo del acuerdo habido entre trabajador y patrono, en dicho acuerdo no se establecen, por lo general, las condiciones bajo las cuales se realizará la actividad. Por este motivo, es en la ley donde se consignan tales condiciones, a efecto de que el trabajador se encuentre protegido, de manera que en cualquier momento pueda ejercitar los derechos que le correspondan, aun cuando no exista pacto expreso o escrito. De ahí que se indique que cualquiera que sea el acto que dé origen a la relación establecida, la persona que solicite el servicio es patrón para todos los efectos legales, y queda sujeto al cumplimiento de las obligaciones fijadas en la ley.

Ambas figuras jurídicas (contrato de trabajo y relación de trabajo) tienen idéntico valor y características, a saber:

1. Su origen es el industrialismo y la concentración obrera; son cuestiones sociales que según el doctor Devealí provienen de la función reguladora del derecho y de las bases sociales universales que han contribuido a su construcción. Uno y otro conceptos se apoyan en los principios elementales de la justicia social y tienen como presupuesto de su fuerza obligatoria e inderogable la idea de la condición de inferioridad en que se encuentra el trabajador frente al empleador, no sólo en el momento de su contratación o empleo sino durante el desempeño laboral.⁵

⁵ Mario L. Devealí, *Lineamientos de derecho del trabajo*. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, 661 pp.

2. Su naturaleza es jurídica o económica. Si nos atenemos a la definición legal se apreciará que son dos los elementos que se encuentran en la base de su composición: la subordinación y el pago de un salario. La actividad que desarrolla el trabajador, y de la que obtiene un beneficio patrimonial el empresario, ha de ser subordinada, esto es, dirigida y ordenada por este último bajo ciertas condiciones de tiempo y lugar, ajustada además a exigencias productivas establecidas de antemano.

Tómese como ejemplo el trabajo a domicilio o ciertos aspectos del trabajo de campo; tanto en uno como en otro no existe la dirección pero sí la subordinación, ya que el trabajador debe realizar las labores sujeto a órdenes, ajustándose a criterios específicos y con una calidad determinada. Aunque muchas actividades ya no están dirigidas por el empleador, sí continúan subordinadas a sus exigencias.

3. Las fuerzas económicas imperantes son las que regulan dichas figuras a través de la legislación. Capítulos como el del salario mínimo, la organización sindical, el derecho de huelga, los seguros sociales, constituyeron apoyos económicos más que jurídicos. Veamos un ejemplo: es cuando disminuye el valor de la moneda o cuando aumenta el costo de la vida cuando las organizaciones profesionales exigen aumento de salario; mientras uno y otro factores se mantienen estables no se presenta ningún conflicto económico, y el problema se reduce a una simple revisión contractual. El impulso a la actividad económica induce el empleo de la mano de obra y mantiene la estabilidad en el trabajo. En consecuencia, el conflicto que pueda surgir no es legal sino económico; es, por tanto, la economía de un país la que influye en los aspectos apremiantes de la vida social, la educación, el bienestar, el entorno familiar, en las aspiraciones humanas y en el legítimo anhelo de mejorar las condiciones que hacen grata la existencia.⁶
4. Hoy, todos los estatutos en materia de trabajo se apoyan en las disposiciones legales concernientes al salario, llámese salario mínimo, salario remunerador, derecho tarifario, etcétera. Igualmente, los conflictos derivados del paro o la huelga tienen en su presentación un fondo económico. Son, por ello, estos factores los que han influido en la separación doctrinaria, que no ideológica, de los conceptos contrato individual de trabajo y relación de trabajo; la base jurídica en ambos es el factor social, pero el factor económico lo es también en proporción equivalente.

Contrato de trabajo y relación de trabajo, como lo expresa la legislación española, es aquel o aquella por virtud del cual una o varias personas participan en la producción, mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios empleadores o a una persona jurídica, con tal carácter, bajo la

⁶ Equerío Guerrero, *Manual de relaciones industriales*, Porrúa, México, 1971, 296 pp.

dependencia de éstos mediante una remuneración, independientemente de la clase de ésta o su forma de satisfacerla (art. 19 del Estatuto de los Trabajadores).

Tres son sus elementos: el carácter personal de la prestación, el vínculo de dependencia y el carácter oneroso del contrato; en otras palabras, ninguna persona se encuentra obligada a la prestación de un servicio gratuito —eso únicamente puede hacerlo por voluntad propia—; por tanto, cualquier trabajo debe ser remunerado. Esta determinación nos lleva a concluir que cualquier relación de trabajo deja de ser un asunto privado (podría admitirse de carácter civil) para convertirse en asunto social, pues se toma en cuenta no sólo el nivel de ocupación de la persona sino la organización productiva y la concentración obrera, factores que integran una vida sana y generosa.

DERECHOS COMPLEMENTARIOS Y OBLIGACIONES

A la persona que ingresa al trabajo le interesa conocer los derechos y obligaciones que le corresponden a efecto de mantenerse por tiempo indefinido en el empleo, salvo que haya firmado un contrato temporal. El mercado de empleo, sobre todo en países como el nuestro, ha tenido prioridad por largos años tanto con objeto de incorporar los recursos humanos a las exigencias sociales y a la reconversión industrial, como ofrecer orientación profesional a los trabajadores para su mejor ubicación en los distintos sectores económicos y productivos.

El gobierno mexicano ha buscado dar solución a la permanente demanda de empleo a través de dos instituciones que reglamenta nuestra ley (art. 539), el Servicio Nacional de Empleo y las agencias de colocación; a través de la primera de estas instituciones se orienta a las personas que ingresan a la mano de obra y a quienes quedan sin ocupación, para que hagan uso de su capacidad para el trabajo.

Varias son las funciones que en este aspecto corresponden al Servicio Nacional de Empleo: por una parte, el análisis de las técnicas que permitan conocer las aptitudes del solicitante de empleo, así como su ubicación geográfica; por otra, poner en práctica el mejor sistema que requiera la economía de cada entidad de la República, pues son distintas las necesidades regionales y es diferente el grado de capacitación de cada persona.

La Secretaría del Trabajo reglamenta y controla el manejo y funcionamiento de las agencias de colocación para ofrecer seguridad tanto al solicitante de empleo como al empleador que lo contrata (arts. 537 a 539 A a la E, I.F.T).

Aparte de los derechos fundamentales fijados en la ley para la relación de trabajo, existen otros complementarios que es conveniente apuntar para un eficaz conocimiento de ella:

1. *La capacitación y el adiestramiento.* Nuestras autoridades administrativas han estimado que no basta la creación de un servicio de empleo para ofrecer oportunidades al trabajador y encontrarle una ocupación útil, pues en muchas ocasiones carece de capacidad para desempeñarla. De ahí que el legislador haya impuesto, como derecho del trabajador y obligación del

patrono, proporcionar gratuitamente capacitación y adiestramiento. Este derecho y obligación se cumple mediante las siguientes reglas: *a)* seleccionar con rigor al personal que la imparta; *b)* impartir los cursos conforme a programas prácticos que incluyan los conocimientos técnicos indispensables, y *c)* analizar previamente las habilidades del trabajador a efecto de prepararlo en la actividad más conveniente y de ser posible en dos o más tipos de ocupación (véase arts. 153-A a 153-X, LFT).

2. *Estabilidad en el empleo.* Se le ha definido como el derecho de cada trabajador a permanecer en el empleo que de ordinario desempeñe, cualquiera que sea su naturaleza, en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación. Esto es, proteger el presente para garantizar el futuro (véase arts. 49, 127, 156 y 158, LFT).
3. *Preferencia y ascensos.* La ley consigna estos beneficios: *a)* en igualdad de circunstancias, dar preferencia al trabajador mexicano respecto de quien no lo sea; *b)* asimismo, preferir a quien haya prestado servicios satisfactorios, sobre la persona que no se encuentre en esta situación; *c)* otorgar prioridad a quien no teniendo otra fuente de ingreso económico tenga a su cargo una familia, y *d)* aceptar trabajadores sindicados respecto de quienes no lo estén, con el objeto de fomentar la unión obrera y campesina. El ascenso a puestos de categoría superior está normado en los contratos colectivos de trabajo y convenios vigentes en cada centro de trabajo y para cada ocupación. A su vez, los estatutos sindicales deberán establecer las bases y requisitos para que opere cualquier ascenso, tanto en los casos de puestos de nueva creación, como en vacantes o empleos temporales por ausencia de la persona que los desempeñe (arts. 153, 157 y 159, LFT).
4. *Antigüedad.* Los estudiosos del derecho de trabajo señalan que el concepto *derecho de antigüedad* ha sufrido modificaciones al haber mejorado el nivel profesional del trabajador, porque si en el futuro la capacitación y el adiestramiento constituirán la base del empleo, será el trabajador mejor preparado quien tenga mayores oportunidades y permanencia en el mismo. No es, por lo tanto, el transcurso del tiempo en un oficio y al servicio de un patrono lo que interesa actualmente en el derecho de antigüedad, sino el pago de una *prima económica* que garantice el servicio prestado; es el pago proporcional a la remuneración obtenida lo que defiende la legislación. De ahí las reglas que incluye nuestra ley en beneficio de quien haya permanecido empleado durante un determinado periodo (arts. 158 a 162).
5. *Invencciones de los trabajadores.* La atribución de los derechos al hombre a la propiedad y a la explotación de las invenciones realizadas en una empresa, protegen hoy al trabajador que produce nuevas técnicas de operación o mejora las existentes, obligando a la empresa a que figure su nombre como autor del invento, y cuando se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados podrá ser dicha empresa la que se beneficie con la patente respectiva. El

inventor, independientemente del salario que perciba, tendrá derecho a una compensación complementaria que se fijará por convenio entre las partes o por la junta de conciliación y arbitraje si la importancia de la invención y los beneficios que reporte no guardan proporción con el salario del trabajador.

La ley divide las obligaciones impuestas al trabajador en dieciocho fracciones (arts. 134 y 135), pero pueden constreñirse a una clasificación de seis grupos básicos:

1. *De responsabilidad.* Cumplir con las normas y reglamentos interiores de trabajo, en particular las órdenes que reciba en relación con el desempeño de las actividades encomendadas. Por otra parte, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o la persona que lo represente, a cuya autoridad debe estar subordinado en todo lo que se relacione con el trabajo contratado, al igual que ejecutar el trabajo con la intensidad, esmero y cuidado apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
2. *De higiene y seguridad.* a) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes; b) comunicar al patrono o a su representante las deficiencias que advierta en la maquinaria e implementos de trabajo, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros; y c) integrar, cuando se le elija, las comisiones de higiene y seguridad u otras establecidas con idénticos fines en la empresa donde preste servicios.
3. *De probidad.* a) Restituir al patrono los materiales no usados; b) conservar en buen estado los materiales y útiles de trabajo sin ser responsable del deterioro y uso de los mismos, y c) guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales, de fabricación de productos, así como los secretos administrativos cuya divulgación cause perjuicios a la empresa.
4. *De salud.* a) Someterse a los reconocimientos médicos previstos para comprobación de que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable, y b) informar al patrono sobre las enfermedades infecciosas que padezca tan pronto como tenga conocimiento de las mismas.
5. *De auxilio.* a) Prestar toda clase de cooperación y ayuda en cualquier tiempo y ocasión cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, los intereses del centro de trabajo o la integridad corporal de sus compañeros.
6. *De concurrencia al trabajo.* Dar aviso al patrono, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir al desempeño de sus labores. Tampoco debe presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga, salvo que exista prescripción médica para su uso.

Las obligaciones patronales han sido a su vez reunidas en tres grupos:

El primero incluye todas las derivadas de la prestación del trabajo (jornada, descansos, salario, comisiones, prevenciones, etcétera).

Respecto de las autoridades, el patrón debe permitir toda clase de inspección y vigilancia para que aquéllas se cercioren del cumplimiento de las normas de trabajo.

El patrono fomentará las actividades culturales y deportivas, y facilitará a los trabajadores la práctica y desarrollo de éstas.

El segundo grupo comprende las obligaciones de carácter educativo: instalación de las “Escuelas Artículo 123” para los hijos de los trabajadores y los propios trabajadores, cuando éstos lo requieran. La enseñanza estará ajustada a las leyes y disposiciones emanadas de la Secretaría de Educación Pública, organismo que se encargará del nombramiento de los profesores y la preparación de los programas especiales para este sector. A efecto de apoyar el aprendizaje en una profesión, carrera técnica o industrial, incluso la enseñanza práctica de un oficio, otorgará becas por los periodos indispensables con la facultad de retirar este beneficio a la persona que no concurra normalmente a los establecimientos educativos o que repruebe las materias de estudio.

El tercer grupo regula las cuestiones relacionadas con los riesgos profesionales, la vivienda, el respeto a los inventos del trabajador, etcétera, materias objeto de este formulario.

El doctor Krotoschin expresa que el derecho disciplinario del empleador no es, como lo imaginan aún los expertos laborales, el corolario del derecho de dirección. Para él, este derecho deriva de la propia organización de la empresa y se vincula con el concepto jurídico-personal de la dependencia que caracteriza a la relación de trabajo. El derecho disciplinario sólo existe en la medida en que previamente a la contratación se hubiese establecido en forma expresa; por ello su aplicación se reduce a la facultad de hacer valer un compromiso contractual para el caso de incumplimiento o mal cumplimiento del trabajador, pues es la ley el único instrumento donde puede incorporarse cualquier facultad para la aplicación de una sanción.

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Se ha considerado jornada de trabajo el tiempo durante el cual todo trabajador lleva a cabo la actividad que tenga encomendada y la cual beneficie a un patrono. Para el legislador mexicano, “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar un trabajo” (art. 58, LFT). La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha agregado en sus ejecutorias que jornada es el tiempo efectivo de trabajo empleado por una persona que se encuentre al servicio de un patrono o empresario. En suma, en el concepto “jornada” subyace el elemento “subordinación”, pues en tanto es obligación del trabajador mantenerse en determinado lugar por determinado tiempo, es a la vez derecho del empleador señalar la actividad que aquél deba desarrollar.

El ordenamiento jurídico mexicano estima la jornada como cuestión de orden público. Por ello la ley establece que no produce efecto legal ni impide el goce o ejercicio de cualquier derecho la estipulación contractual que fije jornadas mayores que las permitidas por la propia ley, menos aún jornadas excesivas e inhumanas (art. 5o., LFT). De ahí que a la jornada se le clasifique en diurna, mixta o nocturna (ordinaria y extraordinaria), diferenciándose una de otra por el tiempo de duración (arts. 60 y 62, LFT). Esta duración, tratándose de la jornada diurna, se ha fijado en ocho horas, en siete horas la jornada nocturna y en siete horas y media la jornada mixta, que comprende parte de la jornada diurna y parte de la nocturna.

Cualquier periodo excedente se considera extraordinario, y ha exigido una reglamentación especial, basada en el continuado esfuerzo que realiza el trabajador.

Por tanto, sólo puede realizarse trabajo en tiempo extraordinario en los siguientes casos: *a)* de presentarse un siniestro en el centro de trabajo (incendio, temblor, demolición no prevista, etcétera); *b)* cuando exista riesgo que ponga en peligro la vida del trabajador o de sus compañeros; *c)* cuando este riesgo llegue a presentarse en la persona del patrono o de un empleado o funcionario de categoría superior, y *d)* cuando esté en peligro el funcionamiento de la empresa debido a fallas o circunstancias imprevistas (art. 65, LFT). Tiene asimismo carácter de jornada extraordinaria toda tarea encomendada al trabajador fuera del horario ordinario de labores, siempre que la producción lo exija o cuando no pueda ser suspendida una actividad (suministro de agua, de energía eléctrica, labores continuas durante las veinticuatro horas del día); e igual ocurre cuando el trabajador tiene derecho a disfrutar de un periodo de media hora durante la jornada ordinaria para tomar alimentos y debe laborar en este periodo (arts. 65 y 66, LFT).

En otros países el concepto “tiempo de jornada” ha cambiado de manera sustancial, y queda constituido por las horas de servicio efectivo. Se ha clasificado así: *jornada ordinaria*, la que comprende determinado número de horas de trabajo en una semana laboral sin especificación de horas por día; *jornada parcial*, la que comprende menor tiempo de la jornada internacional de ocho horas por día de labor (tres, cinco, siete horas); *jornada voluntaria*, la convenida con el trabajador; puede variar entre tres y seis horas al día (amas de casa que sólo desean tener ocupación durante parte de la mañana mientras los hijos se encuentran en la escuela; estudiantes que desean trabajo a ciertas horas para dedicar el resto del día a sus estudios; trabajadores de oficios específicos a quienes no interesa el trabajo continuo); *jornada alternativa*, aquella que varía por semanas o por días conforme a las necesidades o conveniencias productivas (obreros que laboran un día y descansan otro o aquellos que en trabajos continuos cubren los periodos de descanso semanal de otros trabajadores, etcétera), y *jornadas especiales*, las asignadas a los trabajos especiales (véase capítulo final de parte I).

En cuanto al descanso semanal, la tendencia universal adoptada desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido la de otorgar un día de descanso por seis días de trabajo, con goce de salario íntegro este último. Se ha aceptado asimismo que sea el día domingo el de descanso semanal, sin perjuicio, desde luego, de que si una tarea exige la presencia del trabajador en ese día, sea cualquiera otro de la semana el que tome como día de descanso. Actual-

mente esta regla ha sufrido otras variantes y condicionamientos. En nuestro caso, por ejemplo, la única alteración habida respecto de tal principio ha sido la implantación de la jornada semanal de cuarenta horas con dos días seguidos de descanso. En el de otros países se ha convenido entre sindicatos y patronos una jornada semanal hasta de cuatro días (lunes a jueves) con descanso el resto de la semana, tanto para dar ocupación a otros grupos de trabajadores como por el hecho de que la jornada semanal se ha fijado en treinta y cinco o treinta y siete horas.

En el orden internacional, la jornada semanal legal es todavía de cuarenta y ocho horas, con un solo día de descanso, que puede variar, como ya se ha dicho, en cualquier día de la semana. La exigencia establecida en nuestra ley es que dicha variación debe ser convenida entre trabajador o sindicato y el empleador, pues en otra forma no puede tener vigencia (art. 69, LFT).

El problema de la jornada semanal y los descansos no es jurídico sino económico y social. En México, los sindicatos, apoyados por sus federaciones o confederaciones, han exigido la implantación de la jornada semanal de cuarenta horas, pero con pago de cincuenta y seis horas, esto es, pago de dos días de descanso por semana, petición que ha estimado inaceptable la clase patronal. El gobierno no ha expuesto su criterio sobre el particular y ha dejado que sean los sindicatos y los patronos en cada centro de trabajo quienes de común acuerdo acepten una jornada menor a la impuesta en la ley con apoyo en la tesis de la Suprema Corte de Justicia que ha autorizado, cuando sea en beneficio del trabajador, cualquier variante en el tiempo jornada semanal, a efecto de otorgarle un descanso por tiempo mayor al señalado en la ley.⁷

Igual ocurre con el periodo de vacaciones, que se admite como una variante de los periodos de descanso. Por una parte la ley señala siete días al año de descanso obligatorio (art. 76, LFT) y seis días laborables de descanso durante el primer año de servicios por concepto de vacaciones (art. 76, LFT), aumentándose este periodo en dos días por cada año de servicios hasta llegar al disfrute de doce días anuales de descanso con pago de salario íntegro (arts. 76 y 79, LFT). Sin embargo, sindicatos y patronos han convenido en los contratos colectivos de trabajo mayor número de días de descanso obligatorio y periodos más largos de vacaciones al año. Así sucede en algunas empresas en las que los primeros han aumentado hasta diez y doce días por año, y las segundas de quince a treinta días, con el agregado de ser hábiles, sin contar sábados y domingos (art. 80, LFT).

SALARIO Y PRESTACIONES. PARTICIPACIÓN EN UTILIDADES

La Organización Internacional del Trabajo ha logrado el reconocimiento universal de que el trabajo humano no puede considerarse una mercancía. Merced a este postulado, el salario alcanza categoría jurídica de relevante importancia, que obliga

⁷ Néstor de Buen Lozano, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1985, t. II, 887 pp.

a un trato muy diferente del llevado a cabo por el legislador mexicano, pues mientras en nuestra ley el concepto salario sólo es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (art. 62, LFT), para la mayor parte de las legislaciones es la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores, indispensable para satisfacer el gasto alimentario, la vivienda, el vestido, la educación de los hijos y las mínimas exigencias sociales. El salario interesa hoy más por el carácter remunerativo que representa que por la forma, métodos o prestaciones que formen parte de él.

Esta nueva concepción responde, por una parte, al avance tecnológico de la manufactura, por cuanto la remuneración ya no se basa en la uniformidad productiva sino en el principio de que debe ser mejor pagado el trabajo mejor terminado; por otra, en el criterio de que la retribución salarial ha de ser suficiente para obtener un decoroso nivel de vida. Al empresario no le interesa ya el mayor o menor número de unidades producidas, pues la calidad o perfección de éstas determina su costo. Es el valor que alcance en el mercado el producto mejor acabado. Al mismo tiempo al trabajador le interesa una más alta remuneración a cambio de una producción más perfecta que lo distinga e individualice.⁸

Ésta es la razón por la que otros factores integran hoy el concepto de salario: a) el carácter remunerativo que le corresponda para permitir la atención de las necesidades mencionadas; b) el interés del trabajador en un pago justo por su trabajo al depender de ello su nivel de vida; c) promover el estado de bienestar familiar con base en el hecho de que no será posible obtener un nivel de vida más alto si no se reciben servicios sociales complementarios (educación, vivienda, seguridad social, actividades recreativas o culturales) u otro tipo de satisfactores. Nuestra ley toma en cuenta otros factores sin perjuicio de comprender en un futuro próximo los anteriores, de ahí la sugerencia actual de modificarla, a fin de encontrarnos en el mismo plano que la legislación internacional. Éstos son:

La composición del salario. Conforme a nuestro ordenamiento legal, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, más el importe de cualquier gratificación, percepciones, “primas”, comisiones o cualquier cantidad entregada al trabajador a cambio del trabajo desempeñado (art. 84, LFT).

Prohibiciones. Está prohibido el pago del salario por medio de vales, pagarés, cupones u otra forma representativa de la moneda de curso legal. No existe, por tanto, un método fijo de salario, en lo cual sí resulta más avanzada la concepción mexicana, ya que ha incluido el mayor número de posibles accesorios económicos (art. 399, LFT).

Revisión salarial. El salario es revisado anualmente, tomando en consideración el aumento gradual de las exigencias económicas de los trabajadores, circunstancia que mantiene la remuneración en actualidad permanente; esta solución ha conferido cierta ventaja a nuestro sistema sobre el impuesto por otras naciones (art. 413, LFT).

⁸ Organización Internacional del Trabajo. *El impacto de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, OIT, Ginebra, 1977, 113 pp.

Protección al salario. Incluye las siguientes disposiciones: a) La prohibición de todo tipo de descuento no autorizado por el trabajador; los únicos descuentos permitidos bajo esta forma son los relacionados con deudas que haya contraído en la adquisición de diversos artículos por conducto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot); los pagos que correspondan al Fondo Nacional de la Vivienda (Infonavit); las pensiones alimentarias ordenadas por la autoridad judicial y las cuotas sindicales (arts. 103, 103 bis y 110, LFT). b) El derecho irrenunciable a la percepción completa del salario devengado y su pago en forma directa al trabajador (únicamente en caso de imposibilidad física podrá designarse un apoderado); cualquier pago en contravención de lo ordenado constituirá responsabilidad del patrono y será motivo de sanción (arts. 98, 99 y 100, LFT). c) Toda prestación en especie deberá ser apropiada al uso personal del trabajador o su familia y razonablemente proporcional al monto del salario que se pague en efectivo (art. 102, LFT).

Salario mínimo. Nuestra ley define el salario mínimo en función de la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios que preste durante una jornada de trabajo. Se agrega que esta cantidad deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación de los hijos (art. 90, LFT). Conforme a la OIT, salario mínimo es “el factor económico que cubra las necesidades de los trabajadores y de sus familias con base en el costo de la vida, las exigencias de la seguridad social y el nivel de subsistencia relativo de otros grupos sociales” (Convenio número 131 aprobado por México).

Todos los países han aceptado la necesidad de fijar un salario mínimo o remunerador, como lo señalan algunas legislaciones; puede otorgarse a grupos reducidos de trabajadores o a la totalidad de los asalariados; comprende toda una rama de actividad de una empresa o únicamente ciertos talleres en particular o determinados oficios, siempre que se destaquen las diferencias en la forma de remuneración. Sin embargo, será el estado de la economía nacional y el grado alcanzado en las relaciones industriales locales lo que determine la estructura y alcance de los salarios mínimos (arts. 91 a 96, LFT).

Créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. En fecha reciente, la OIT aprobó un convenio para proteger créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo con carácter privilegiado, de modo que sean pagados con cargo al activo de la empresa que resulte insolvente por cualquier motivo y en forma preferente. El privilegiado cubre: a) salarios correspondientes a un periodo no mayor de tres meses; b) las sumas adeudadas por concepto de vacaciones pagadas; c) las sumas adeudadas por otras ausencias retribuidas, y d) las indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo que procedan de acuerdo con las leyes. Este convenio registrado con el número 173 fue adoptado por México, y se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* de fecha 24 de noviembre de 1993.

Reparto de utilidades. En nuestro país los trabajadores tienen derecho a una participación en las utilidades obtenidas por las empresas de acuerdo con la cantidad que con base en un porcentaje fije anualmente una comisión nacional integrada con representantes de trabajadores, patronos y autoridades del trabajo (art. 177, LFT).

El fundamento legal de este beneficio económico ha sido el de asociar al obrero a la prosperidad de una empresa, al estimarse la utilidad obtenida por ésta como un resultado de la prestación de trabajo subordinado. La cantidad repartible es dividida en dos partes iguales; la primera corresponde por igual a todos los trabajadores de la empresa o negociación conforme al número de días trabajados en un año, por cada uno; la segunda se reparte en proporción al monto de los salarios devengados durante el año en cuestión (art. 123, LFT).

Un reciente acuerdo de la comisión nacional ha establecido que son sujetos obligados a compartir utilidades todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios y aquellas personas que siendo contribuyentes tengan trabajadores a su servicio. Se ha exceptuado de esta obligación a las empresas clasificadas como pequeñas o medianas cuando el monto de sus utilidades sea inferior a la cantidad promedio que resulte cada año. Se prevé el caso de participaciones adicionales de utilidades, y de resultar esto debe convocarse a los trabajadores, tanto para la fijación del porcentaje que cada uno deba percibir, como para establecer las bases de su distribución (publicado en *Diario Oficial de la Federación* de fecha 2 de marzo de 1995).

Algunos sectores obreros se han negado a recibir esta clase de beneficios económicos y han expresado que con ellos se pretende asociar al trabajador al futuro de las empresas, asociación que no toma en cuenta que una inadecuada administración o una incorrecta distribución y venta de los productos constituyen acciones que perjudican el interés económico de los trabajadores. A este respecto, la solución se encuentra en la formación de comités de empresa en los que intervienen los propios trabajadores a través de representaciones democráticas. Sólo que en México sindicatos y empresarios se han opuesto de modo terminante a la creación de estos comités.

VIVIENDA. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

El artículo 123 constitucional establece en su fracción XII que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquiera otra clase de trabajo está obligada, conforme lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. La obligación se complementa mediante las aportaciones que hagan las empresas a un Fondo Nacional de la Vivienda, destinado a la constitución de depósitos en favor de cada trabajador que se encuentre a su servicio. Mediante este fondo podrá financiarse al obrero o empleado con objeto de que pueda adquirir en propiedad una vivienda o, en caso de ser propietario de ésta, otorgarle crédito para readaptarla, mejorarla o atender a su mantenimiento.

Un capítulo de la ley (III del título cuarto, arts. 136 a 153) reglamenta esta obligación patronal. Los recursos del fondo los administra un organismo tripartita, en el que participan representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, denominado Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit), encargado de coordinar el financiamiento de los progra-

mas de construcción de casas habitación con base en el otorgamiento de créditos, de acuerdo con el salario, el tiempo de servicios y la capacidad económica del trabajador como garantía del expresado crédito que se otorgue, el cual se pagará incluidos los intereses que cause hasta su total liquidación mediante descuentos que se hagan al salario y conforme a las disposiciones establecidas en la ley sobre el particular.

El programa nacional de vivienda se constituye como instrumento que incorpora la capacidad productiva y creadora de los sectores sociales y privado, complementario del desarrollo habitacional que a su vez realice el Estado, con objeto de abatir en lo posible desigualdades sociales y concertar el esfuerzo público con el de la sociedad para repartir en forma equitativa costos y beneficios dentro de un plano de positivo bienestar social. Esta reglamentación incluye: *a)* forma de financiamiento de la vivienda popular; *b)* fijación de la densificación urbana para su mejoramiento y rehabilitación; *c)* contribución a la producción de vivienda mediante la autogestión; *d)* incentivo para la construcción de vivienda en arrendamiento; *e)* servicios básicos de la vivienda rural (insumos, normas y tecnología); *f)* estrategias territoriales e intersectoriales, y *g)* coordinación institucional. Los lineamientos de este programa se encuentran en los convenios números 173 y 175 aprobados por la asamblea de la OIT, ratificados por México en 1987.⁹

Las aportaciones patronales se estiman como gastos de previsión social de las empresas, que no recaen bajo ningún concepto sobre el patrimonio del trabajador en las situaciones siguientes:

a) Si el trabajador sufre de incapacidad total permanente o le sobreviene la muerte, el importe de sus depósitos le será entregado a él o a sus familiares, según el caso, incrementado con una cantidad adicional a título de intereses causados (este pago se realiza para el caso de que el trabajador no hubiese adquirido crédito de vivienda). *b)* Si la incapacidad es parcial y permanente se entregará al trabajador una cantidad proporcional de su depósito a fin de que ésta le sirva para su readaptación laboral. *c)* De llegar a la edad de retiro le será devuelto el total de sus depósitos, incluido también un interés proporcional al importe de los mismos. *d)* Para el caso de que el trabajador hubiese sido sujeto de un crédito para la adquisición de vivienda, de sobrevenirle una incapacidad total permanente o la muerte, el depósito se utilizará para amortiguar dicho crédito sin la obligación de pagar cualquier diferencia que exista en su contra, es decir, se tendrá por pagado en su totalidad el valor de la vivienda. Un seguro tomado a nombre del trabajador resarcirá al instituto de este saldo.

Es importante anotar que en el salario que sirve de base para las aportaciones patronales no se toman en cuenta estas prestaciones: *a)* el ahorro bajo cualquier forma en que éste se constituya; *b)* los implementos de trabajo cuando éstos sean propiedad del trabajador; *c)* la alimentación y la habitación del trabajador cuando no se le proporcione gratuitamente; *d)* el tiempo extraordinario y los incentivos o

⁹ Organización Internacional del Trabajo. *Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. OIT, Ginebra, 1995. 1970 pp.

premios que se le otorguen, y e) las cuotas y aportaciones patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Infonavit. Asimismo, se considera salario máximo para el pago de aportaciones patronales el equivalente a diez veces el salario mínimo general en la zona de que se trate.

Los trabajadores sujetos a contratos especiales se rigen a través de estatutos particulares según el oficio, profesión o especialidad del trabajador; excepción hecha de los domésticos, respecto de quienes no hacen aportaciones los patronos. En situación similar se encuentran los trabajadores a quienes se otorga habitación en calidad de prestación contractual o en arrendamiento. Si la vivienda se da en arrendamiento, operan estas condiciones: la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral; los gastos de mantenimiento se harán por cuenta de las empresas; pero constituye responsabilidad del trabajador el pago de renta, dar aviso del deterioro que sufra la vivienda, no usar la habitación para propósitos distintos y desocuparla en un término no mayor de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha en que cese, por cualquier circunstancia, el contrato de trabajo.

En relación con la vivienda, algunos contratos colectivos de trabajo han estatuido una ayuda especial denominada para renta de casa. Los sindicatos han logrado imponer esa prestación como una forma de alivio a la falta de habitación que aflige a la gran mayoría de los trabajadores; la misma se cumple por el patrono mediante la entrega de una cantidad de dinero mensual adicional al importe del salario convenido. Esta prestación se implantó muchos años antes de la promulgación de la ley vigente debido al hecho de haber establecido el Constituyente de 1917 la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones, obligación que sólo unos cuantos, y bajo condiciones muy particulares, llegaron a complementar pese a haberse puesto en vigor diversas reglamentaciones. Unos cuantos organismos sindicales lograron obtener a cambio esa ayuda para la renta de casa que aún se encuentra vigente en las contrataciones y que ha dado lugar a serias impugnaciones.

Al Infonavit se le ha encargado también, de tres años a esta parte, la administración del Sistema de Ahorro para el Retiro, una prestación patronal más impuesta por el legislador para alivio de las cargas económicas que se presentan al trabajador cuando deja de tener capacidad para el trabajo y ha llegado a la vejez. La aportación consiste en el abono de un dos por ciento del importe del salario ordinario del trabajador a cambio de la implantación de una "prima de desempleo" exigida por los sindicatos nacionales y negada sistemáticamente por los patronos. Un reglamento promulgado con fecha 30 de junio de 1992 estableció que aquellas empresas que cuenten con cien o más trabajadores deberán entregar a cada uno un comprobante de apertura de la cuenta respectiva, así como informes sobre el monto de las aportaciones que se hagan. Los patronos que cuenten con menos de cien trabajadores deberán entregar a cada uno los comprobantes de apertura de la cuenta de ahorro correspondiente y el de las aportaciones que se hagan.

Se ha utilizado la organización administrativa del Infonavit para manejar la recaudación de las cuotas correspondientes junto con los depósitos para el financiamiento de vivienda, por medio de dos subcuentas bancarias abiertas a nombre de cada trabajador. De esta manera no se duplican los formularios, y tanto el

gobierno federal como los trabajadores tienen conocimiento inmediato de ambos depósitos a fin de utilizarlos en la forma conveniente. Los formularios se recibirán conforme se exhiban, sin hacer observaciones, entregándose al trabajador copia sellada (SAR-01-1) para que él lleve un control de los depósitos. De existir errores, éstos se subsanarán con posterioridad en otras formas especiales, precisando las cantidades correctas y, en caso de existir, las aportaciones personales del trabajador serán incluidas como proceda.

El trabajador podrá hacer retiros hasta por el importe de diez por ciento de su depósito cuando quede sin trabajo o cuando tenga necesidad urgente de un pago comprobable por razones familiares o de salud. En caso de terminación de la relación de trabajo, podrá asimismo obtener el importe de dos meses de salario para hacer frente a sus gastos normales mientras encuentra otra ocupación. Al cumplir sesenta y cinco años recibirá una pensión vitalicia proporcional a las aportaciones hechas, independientemente de cualquier otro derecho que haya adquirido a una pensión contractual.

LOS RIESGOS PROFESIONALES

El trabajador debe ser atendido en el momento mismo que presente cualquier alteración orgánica o contingencia física, para lo cual se debe seguir el curso evolutivo del daño y recurrir a todos los medios clínicos de que se disponga hasta obtener la recuperación de la persona, de modo que pueda ejercer sus funciones normales. En otras palabras, el trabajador que sufra un riesgo profesional, trátese de accidente o enfermedad derivada del trabajo desarrollado, debe ser atendido hasta obtener dicha recuperación. De resultar alguna incapacidad, debe ser determinada por el facultativo que haya seguido la evolución de la causa que la origine, por lo que al legislador sólo ha correspondido señalar entre un máximo y un mínimo el grado de dicha incapacidad a efecto de que se fije la indemnización que corresponda al trabajador.

La teoría del riesgo profesional responde a consideraciones distintas de las que fueron aceptadas durante largo tiempo, tanto para una adecuada precisión del principio del riesgo creado, de cuya responsabilidad queda a cargo la empresa, como la reparación de los daños ocasionados por el trabajo, cualquiera sea su naturaleza y las circunstancias en que haya tenido lugar. El problema del riesgo profesional se ha desplazado de la simple responsabilidad a la necesaria reparación; sin que importen factores subjetivos directos o indirectos, es suficiente la existencia del daño para que el trabajador tenga derecho al reintegro de su salud.¹⁰

El derecho del trabajo atiende a la víctima y no al autor del daño, y por esta razón se han impuesto obligaciones a la empresa en sí y no al empleador. Fundamento del nuevo concepto de riesgo profesional es la preservación permanente del

¹⁰ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1979, t. II, 682 pp.

estado biológico del trabajador. De ahí el cambio de terminología en la ley en materia de riesgos del trabajo y la simplificación de las definiciones legales para hacerlas más comprensibles al trabajador.

Accidente de trabajo es —según el artículo 474 de la ley— toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera sea el lugar o el tiempo en que se preste. Enfermedad del trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios (art. 475, LFT). Asimismo, se considera riesgo de trabajo el accidente que se produzca durante el traslado del trabajador de su domicilio al lugar de trabajo.

La idea actual de accidente considera la fábrica, el taller, el espacio abierto o cerrado donde el trabajador labora diariamente, y cualquier otro lugar, e inclusive la vía pública, como sitios donde puede originarse el riesgo. De la misma manera, el tiempo durante el cual puede presentarse éste es todo aquel en el cual el trabajador se encuentre al servicio del empleador.

La enfermedad profesional se estima no únicamente consecuencia directa del servicio sino resultado biológico del ambiente del lugar donde se realice el trabajo. La evolución conceptual ha permitido dar al riesgo de trabajo un alcance que no tenía hace dos o tres décadas.

El concepto de incapacidad incluye las prestaciones derivadas de la misma y el pago de una determinada suma de dinero como indemnización, pero también la hospitalización, la rehabilitación, el apoyo de aparatos de prótesis y ortopedia, la atención psíquica, la reeducación, etcétera. Dentro de toda posibilidad biológica ha de procurarse que el trabajador rehaga su vida y se reintegre a la actividad cotidiana en una forma u otra. Es comprensible que ante la presencia de una incapacidad derivada de un riesgo de trabajo nunca será la indemnización que se otorgue al trabajador lo que repare el daño sufrido, pues dicho pago redundará en un beneficio económico temporal, pero no permanente, de ahí que cuantificarla de modo total o parcial no compensa la realidad social a la que debe enfrentarse el incapacitado.

Cuatro situaciones de excepción ha estimado el legislador para eximir al patrono de la obligación proveniente de un riesgo profesional: *a*) cuando el daño se produzca encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; *b*) cuando el trabajador se encuentre bajo el efecto de algún narcótico o droga enervante, salvo que ello sea consecuencia de una prescripción médica y que tal circunstancia haya sido comunicada oportunamente al empleador; *c*) cuando el trabajador se ocasione por sí solo una lesión o intencionalmente se ponga de acuerdo con otra persona para que se la produzca, y *d*) cuando la incapacidad sea resultado de una riña o intento de suicidio. En estos casos el patrono sólo queda obligado a prestar los primeros auxilios y a trasladar al trabajador a un centro médico o a su domicilio, según su gravedad (art. 488, LFT).

La institución de la seguridad social ha subrogado al patrón de otras obligaciones incluidas en la ley, de las que solamente responderá si no cumple con la inscripción del trabajador en el IMSS. De ahí, se repite, la totalidad de los riesgos

del trabajo quedan a cargo de dicha institución, independientemente del origen del accidente o enfermedad profesionales.

Los casos de falta inexcusable del empleador son: *a)* no cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos, esto es, si no se adoptan las medidas y recomendaciones que en materia de higiene, seguridad y ambiente han sido ordenadas por las autoridades competentes; *b)* cuando se hubieren presentado accidentes con anterioridad y no se hayan tomado o puesto en práctica las medidas de previsión aconsejadas por la autoridad que tome conocimiento de tales sucesos con la finalidad de evitar su repetición; *c)* el incumplimiento a las prevenciones adoptadas por las comisiones mixtas de higiene y seguridad, encargadas de poner en práctica la reglamentación y las disposiciones concretas para cada centro de trabajo, puesto que al participar en dichas comisiones los representantes del patrono se presupone tienen las facultades necesarias para la inmediata ejecución de los acuerdos que se adopten; *d)* no atender el informe oportuno dado por los trabajadores en aquellos casos en que éstos adviertan la presencia de alguna falla o irregularidad en el funcionamiento normal de la maquinaria o equipo utilizado de ordinario, que pueda poner en peligro la integridad corporal o la vida de los propios trabajadores; *e)* no corregir dichas fallas e irregularidades con el fin de evitar su repetición, y *f)* cuando concurren circunstancias análogas de idéntica gravedad a las mencionadas (art. 490, LFT).

De presentarse la muerte del trabajador, la indemnización que debe pagarse a los familiares es el importe de dos meses de salario sin ninguna deducción por concepto de gastos funerarios, más el importe de setecientos treinta días de salario en iguales condiciones.

El procedimiento especial que debe seguirse es:

1. La junta que reciba el aviso de la muerte del trabajador iniciará desde luego una investigación respecto de las personas que dependían económicamente de él. Al mismo tiempo ordenará la fijación de un aviso en el centro de trabajo, colocándolo de modo visible, en el cual se convoque a los beneficiarios del fallecido a presentarse ante el tribunal correspondiente a efecto de que deduzcan sus derechos en un término no mayor de treinta días.
2. Salvo el caso de que la residencia del trabajador durante los seis meses que hayan precedido a la muerte no haya sido en el lugar del accidente, la autoridad deberá girar exhorto a la de su anterior residencia para que la investigación antes señalada sea practicada por la autoridad exhortada.
3. Concluido el plazo de la investigación, la autoridad exhortada remitirá las actuaciones que hubiere practicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje que haya ordenado la convocatoria.
4. Comprobada la naturaleza del riesgo y acreditados en el expediente respectivo el cumplimiento de los requisitos de publicidad de la convocatoria, se turnará el asunto a resolución.
5. Independientemente de lo anterior, el patrono debe dar aviso a la Secretaría del Trabajo y a la junta competente sobre cualquier tipo de accidente

que haya tenido lugar en las instalaciones de la empresa, para lo cual proporcionará el nombre y domicilio de ésta, el nombre y domicilio del trabajador accidentado, su categoría y salario, el lugar y hora del accidente y los primeros auxilios que se le hubieren administrado o la clase de atención médica recibida por el accidentado.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La mayoría de las leyes del trabajo incluye en su articulado disposiciones en las que se sustenta el principio de duración indeterminada de la relación de trabajo, suspendida únicamente por motivos excepcionales. La estabilidad en el empleo, como ya se dejó indicado, es uno de los derechos fundamentales de la relación de trabajo, trátase de periodo limitado, para obra determinada o por tiempo ilimitado. Para el doctor De la Cueva, sólo la voluntad del trabajador cuenta en la disolución de dicha relación laboral, salvo los casos de incumplimiento de las obligaciones contraídas o de motivos justificados delimitados en la ley. El derecho a la estabilidad se apoya —según el autor— en una finalidad mediata y otra inmediata, al mismo tiempo que es fuente y garantía de otros derechos conexos.¹¹

Finalidad mediata de la permanencia del trabajador en el empleo es el vivir frente a la adversidad y la vejez, es la certeza del presente frente a la inseguridad del futuro, es el derecho a alcanzar la antigüedad y una retribución justa cuando ya no se encuentre en condiciones de prestar un servicio. Finalidad inmediata es el poder de vida en el hoy y en el mañana, es la confianza en el desarrollo normal de la existencia y en el sostenimiento decoroso de la familia, es desterrar del diario acontecer cualquier sombra de duda respecto a la capacidad y habilidad personales.

Varios son los requisitos que según el maestro deben configurar el principio de la estabilidad: *a)* la necesidad permanente de un servicio; *b)* que dicho servicio forme parte de actividades normales y uniformes; *c)* que el trabajador preste el servicio todos los días, salvo la presentación de contingencias imprevistas; *d)* el cumplimiento estricto de lo convenido en el contrato establecido, y *e)* el ser acreedor al respeto y dignidad merecidos.

En consecuencia, no sólo en la ley sino en las convenciones colectivas debe quedar consignado el principio de estabilidad, y tomarse en cuenta para cualquier eventualidad en obligadas situaciones de movimiento de personal, de supresión de puestos con carácter temporal o definitivo, de resultar imposible el mantenimiento de la planta laboral.

Se considera la legislación mexicana una de las más completas en la materia, pues tanto la suspensión como la terminación de cualquier contrato individual o colectivo de trabajo se encuentran sujetas a requisitos estrictos y de comprobación adecuada. Nuestra ley admite la suspensión individual de la relación de trabajo

¹¹ Mario de la Cueva, *op. cit.*, 1972, t. I, 577 pp.

cuando exista incapacidad temporal del trabajador para la prestación del servicio, sea como consecuencia de un riesgo profesional o por contraer una enfermedad contagiosa. Admite asimismo como causal el arresto del trabajador y su prisión preventiva, seguida de sentencia condenatoria. La concede también cuando el trabajador desempeñe cargos de representación ante organismos estatales o provenientes de comicios electorales (art. 42, LFT).

En lo que respecta a la suspensión colectiva de la relación laboral, que implica, como es de suponerlo, la individual, se estima como causas: *a)* la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrono; *b)* la falta de materia prima tampoco imputable; *c)* el exceso de producción y la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, y *d)* la falta de fondos, la imposibilidad de obtenerlos y la falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se hubiere obligado a entregar a las empresas con las cuales haya contratado trabajos o servicios (art. 427, LFT). Es conveniente aclarar que toda solicitud de suspensión se tramita mediante un procedimiento especial al que se hará referencia en la parte tercera de este estudio.

Distinto trato recibe el caso de terminación de la relación de trabajo. En la individual pueden presentarse varias situaciones:

1. El trabajo de temporada, en particular el trabajo agrícola, siempre que no sea susceptible fijarle periodo de ejecución ni determinar la labor a realizar cuando esta clase de ocupación no corresponda a una actividad permanente. Al concluir la siembra o recolección termina la contratación sin responsabilidad patronal.
2. El trabajo eventual, al concluir las causas que le hayan dado origen. Se incluye en esta causal el trabajo artesanal y a destajo, por la naturaleza propia de estas actividades sujetas casi siempre a convenios previos entre trabajador y patrono.
3. La incapacidad física, mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio.
4. La muerte del trabajador (art. 53, LFT).

Otras formas de terminación son el mutuo consentimiento de trabajador y patrono, así como la rescisión del contrato por cualquiera de los motivos establecidos en los artículos 47 y 51 de la ley, los primeros relacionados con la no responsabilidad patronal; los segundos cuando es al trabajador a quien se faculta el adoptar esta determinación. En México no es permitida, como acontece en otras legislaciones, la simple facultad del empleador para dar por terminada a su único criterio la relación de trabajo. De existir causa justificada para ello, debe dársele aviso por escrito de la rescisión de su contrato de trabajo, y especificarle los motivos, a efecto de que se encuentre en posibilidad de proveer a la defensa de sus intereses.

Son causas de terminación colectiva de las convenciones respectivas: *a)* la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrono, su incapacidad física o mental o su muerte; *b)* la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o el agotamiento de la materia prima, y *c)* la quiebra o el concurso declarados en forma

legal por la autoridad judicial o cuando la masa de acreedores determine la conveniencia del cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de alguna de sus actividades. Cualquiera de ellas obliga al patrono a plantear ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el conflicto que se presente, a efecto de que este tribunal conceda la autorización que proceda legalmente.¹²

Por lo que respecta al trabajo por tiempo limitado o para obra determinada, la ley contempla la posibilidad de prórroga del contrato y no la terminación del mismo al concluir el plazo o no haberse terminado la obra en la cual el trabajador hubiere sido contratado. En otras legislaciones es obligatorio incluir en los contratos una cláusula en el sentido de que los mismos quedan automáticamente prorrogados por el tiempo que resulte necesario.

En nuestra ley del trabajo, así como en la de Brasil o Argentina, debe firmarse un nuevo contrato temporal para la conclusión del trabajo y con ello su terminación, pues si vencido el término fijado o de faltar alguna operación para dar por terminada la obra, esto es, de subsistir la materia del trabajo contratado, la relación obrero-patronal quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure esta circunstancia (arts. 36, 37 y 39 de la LFT).

CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO

Contrato especial es aquel por el cual se establece una relación de trabajo sujeta a condiciones que modifican las reglas generales impuestas en la ley o los principios protectores de carácter colectivo, en beneficio de ciertos grupos de trabajadores, para cuya validez son indispensables determinados requisitos que le dan vida y objetividad. Es el conjunto de normas que, sin apartarse de las disposiciones comunes, operan con exclusividad en algún ramo de la industria, el comercio o el servicio público.

Cuatro características distinguen al contrato especial de trabajo respecto de los contratos laborales comunes:

1. *La naturaleza de la profesión u oficio que se desempeña.* En los tiempos que corren, la ciencia y la técnica han provocado una profunda diferenciación del trabajo humano, una parte se funda en conocimientos especializados y se apoya en la evolución industrial, en los nuevos métodos de productividad, en la variante comercialización de los productos y en los sistemas de distribución. Este fenómeno social ha exigido del obrero una preparación particular que requiere por lógica elemental un trato también especial.
2. *Necesidad de una distinta relación de trabajo.* En la realización de labores especiales, el patrono debe conceder al trabajador un cierto grado de libertad y confiabilidad para que éste pueda desarrollar sus capacidades personales y ofrecer un mejor rendimiento. De libertad, al responsabilizarlo de manera total en la tarea a ejecutar no obstante la naturaleza

¹² Néstor de Buen Lozano, *op. cit.*, nota 7.

- colectiva de la operación industrial o el servicio. De confiabilidad, porque el factor confianza permite al empleador descansar en el empleado. El buen empleado exige distinción y hay que otorgársela cuando lo merezca.
3. *Condiciones particulares de trabajo.* Sin abandono de los principios generales del derecho del trabajo (horario, salario, descansos, incentivos, etcétera) se imponen métodos de operación que obligan al distanciamiento de actividades ordinarias de la empresa. La industria familiar o el trabajo a domicilio son ejemplo del trabajo especial debido al hecho de que la jerarquía y dependencia del trabajador desaparece, al mismo tiempo que varían la uniformidad y mecanicismo de la actividad, la índole de las obligaciones y la rigidez del trato.
 4. *Nueva estructura del servicio.* La variación de las necesidades de cada empresa, la modificación de las facultades otorgadas al trabajador y la concesión de autoridad en el desempeño del empleo son factores que hacen a aquél menos dependiente, pero más responsable, y obligan a la adaptación o modificación de los contratos hasta donde lo permitan las exigencias patronales. La introducción en dichas contrataciones de cláusulas flexibles y otra clase de obligaciones y derechos, ha sido lo que ha dado carácter de especial a una serie de actividades cada vez más numerosas.

En la exposición de motivos de la ley vigente se encuentra la justificación de estos contratos especiales. La significación y relevancia de nuevas instituciones laborales —se dice— obligan a reconocer una realidad insoslayable, cual es la reglamentación del trabajo de amplios sectores que durante muchos años han quedado sustraídos a la legislación, sectores que deben quedar amparados y sujetos por ella. La actividad propia de domésticos, artistas, deportistas profesionales, por una parte, el trabajo del campo, del transporte, a domicilio, en los puertos o a bordo de los buques mexicanos, por la otra, constituye una innovación de suma importancia para la relación obrero-patronal y para el progreso económico del país, que era indispensable reconocer.

La doctrina ha clasificado en tres categorías los contratos especiales: *a)* contratos especiales típicos, *b)* contratos especiales atípicos y *c)* contratos especiales autónomos. En la primera categoría se ha ubicado el trabajo del campo, el trabajo doméstico, al deportista profesional, al artista, la industria familiar y la pequeña industria, los medios de transporte y comunicación (aérea, ferroviaria, en el mar, radio, televisión). En la segunda, el trabajo de confianza, de los agentes de comercio, el trabajo bancario, el trabajo a domicilio y el trabajo remunerado con propina. En la tercera se encuentra el trabajo de mujeres y menores, el trabajo al servicio de la administración pública, el de la policía, el relacionado con las fuerzas armadas, cierto tipo de seguridad, y entre nosotros el trabajo bancario.¹³

¹³ Santiago Barajas Montes de Oca, *Los contratos especiales del trabajo*, UNAM, México, 1992, 254 pp.

De acuerdo con las legislaciones de otros países, cuya autoridad nuestro legislador también tomó en cuenta, han entrado en la categoría de trabajos atípicos los que podrían denominarse culturales y académicos, como el trabajo que al servicio de un empleador desarrollan los profesionales liberales, los servicios médicos, el de periodismo, el trabajo docente y el trabajo en universidades.

Por esta razón, en nuestra ley han encontrado acomodo la mayor parte de estas ramas de trabajo especial, aunque existen otras susceptibles de reglamentación y que sin duda alguna serán incluidas en un futuro cercano, ya que es posible pensar que muchas actividades no se limitarán en su propósito de especialidad, sino que incursionarán en otros campos y otras actividades humanas.

En la edición de *El Derecho en México. Una visión de conjunto* se hizo una amplia referencia a las contrataciones de especialidad. Se resumirán las ideas ahí vertidas para ofrecer una idea general de ellas.¹⁴

Trabajo del campo. La ley define al trabajador del campo como la persona que ejerce labores propias y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal, con pago de un jornal o por destajo (art. 279, LFT). Sus características importantes son: a) proporcionar al trabajador y a sus familiares habitación y asistencia médica; b) permitirle tomar de los depósitos acuíferos el agua necesaria para uso doméstico y el de sus animales de corral; c) permitirle cazar y pescar en las condiciones fijadas por las leyes respectivas; d) permitirle la celebración de sus fiestas regionales, y e) el fomento de la alfabetización y el cooperativismo.

Trabajo por comisión y trabajo de confianza. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha estimado en su jurisprudencia que, si bien es cierto que la comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, se debe estimar trabajador al agente de comercio y patrono al comitente, al no haber independencia alguna en la actividad del primero.¹⁵ En cuanto al concepto de trabajador de confianza, la Suprema Corte ha calificado el término "confianza" en función de la voluntad, esto es, estima que aun cuando la confianza es un elemento subjetivo, la relación jurídica que surge entre trabajador de confianza y patrono, tratándose de la validez y cumplimiento de las obligaciones contraídas en materia de trabajo, en forma alguna pueden quedar al arbitrio de una sola persona porque esto resultaría contrario a los principios generales del derecho.¹⁶

Transporte. Respecto al trabajo marítimo, se han ajustado nuestros usos a las reglas sugeridas por la OIT en el Código de la Gente del Mar, muy amplias para consignarlas en el presente trabajo (arts. 187 a 214, LFT). En cuanto al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, también tratado muy extensamente (arts. 215 a 245, LFT), la ley señala las estrictas obligaciones del personal en la dirección, cuidado, orden y seguridad del servicio, así como en lo que atañe a las jornadas, salarios,

¹⁴ Santiago Barajas Montes de Oca, "Derecho del trabajo", en *Introducción al derecho mexicano*, UNAM, México, 1981, t. II, pp. 1061-1143.

¹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, tesis núm. 16, visible a fojas 16 del *Apéndice de Jurisprudencia* correspondiente a los años de 1917 a 1985, quinta parte.

¹⁶ *Semanario Judicial de la Federación*. "Jurisdicción de ejecutorias, años de 1941 a 1944", pp. 108 y bis.

descansos, vacaciones, causas de suspensión y terminación del contrato de trabajo, distintas a las generales. La reglamentación del trabajo ferrocarrilero, muy compleja también (arts. 246 a 255, LFT), se ha dejado a los contratos colectivos, tanto por la variedad de actividades como por las diversas reglas a que deben sujetarse cada uno de los sectores profesionales. Y respecto del autotransporte (arts. 256 a 263, LFT) se han reglamentado asimismo jornadas, salarios, obligaciones, prohibiciones, etcétera.

Trabajo a domicilio y otros servicios. El primero es el ejecutado habitualmente por el trabajador para un patrono, en el domicilio de aquél o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (art. 311, LFT). Han sido reglamentados de modo especial los siguientes servicios: *a)* el trabajo doméstico (arts. 331 a 343, LFT); *b)* el trabajo en hoteles, bares, restaurantes y otros establecimientos similares (arts. 344 a 350); *c)* el trabajo de la propina (arts. 346 y 347, LFT); *d)* el trabajo de maniobras (arts. 265 a 278, LFT); *e)* el trabajo en talleres familiares (arts. 351 a 353, LFT).

Espectáculos públicos. Estima la ley que cuando una persona practica un deporte para vivir de dicha práctica, y esa persona queda sujeta a determinadas obligaciones, debe estimársele trabajador, desde luego en las condiciones de actividad, tiempo, lugar, jornada y salario que previamente se convenga entre el deportista profesional y su respectivo empleador (arts. 292 a 303, LFT). Igual criterio se sustenta respecto de actores y músicos que hacen de su arte y capacidades un medio de vida. En determinadas representaciones o conciertos de paga, por los cuales se les fija una remuneración o estipendio, se convierten en trabajadores y quedan sujetos a ciertas reglas y estipulaciones que deben figurar en sus respectivas contrataciones (arts. 304 a 310, LFT).

El trabajo universitario y de médicos residentes. Se ha dividido el trabajo universitario en académico y administrativo, al efecto se han fijado distintas reglas en cada una de estas divisiones por la naturaleza propia de los servicios. La primera está destinada a la enseñanza, en tanto la segunda se dirige a las actividades complementarias de vigilancia, aseo, de oficina, de apoyo, etcétera. La finalidad perseguida por el legislador al incorporar a este sector de trabajadores a la ley laboral a través de un estatuto especial, ha sido conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo exigidas al Estado por el personal universitario (arts. 353-J a 353-U, LFT). Las reglas impuestas a los médicos residentes se contraen a sus derechos y obligaciones durante el periodo de adiestramiento, a su jornada y remuneración (arts. 353-A a 353-I, LFT).