

CAPÍTULO DÉCIMO

OTROS RAMOS DE TRABAJO ESPECIAL

I. El trabajo femenino	219
1. La maternidad	221
2. El embarazo	221
3. El parto	221
4. Prestaciones	222
5. El trabajo nocturno y peligroso.	222
6. En materia de trabajo nocturno.	223
7. Trabajo subterráneo	224
II. El trabajo de los menores	225
III. El servicio civil	230
IV. El servicio de la policía.	235
1. Capacitación	236
2. Admisión al trabajo	237
3. Condiciones de trabajo	237
4. Bases de promoción y ascenso	238
5. Medidas disciplinarias y causales de rescisión	239
V. El contrato-ley mexicano.	240
1. Reglas de admisión al trabajo	241
2. Tarjeta de trabajo.	242
3. Salarios y descuentos.	242
4. Descansos y vacaciones	243
5. Obligaciones patronales	243
6. Obligaciones de los trabajadores.	244
7. Causas de terminación o rescisión	245

CAPÍTULO DÉCIMO

OTROS RAMOS DE TRABAJO ESPECIAL

I. EL TRABAJO FEMENINO

El trabajo protector de las mujeres y los menores —dejó dicho el maestro De la Cueva— “es la suma de normas jurídicas que tiene por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los mentores y de las mujeres en cuanto trabajadores”. Fue la doctrina alemana —según él— la primera en reconocer este derecho al proponer una reglamentación especial, no en razón de inferioridad o incapacidad, pues desde el siglo pasado el derecho reconoció la igualdad social entre el hombre y la mujer, sino que la atención de las funciones naturales de uno y otra, ha llevado a la necesidad de dictar normas que permitan el cumplimiento de las exigencias propias de la mujer.¹³⁷

El derecho internacional del trabajo sostuvo desde sus orígenes el principio de “trato igual para trabajo igual”. Sin embargo, la base de la actual reglamentación del trabajo es dicho reconocimiento de la igualdad de la mujer en el desempeño de todas las labores con la única limitación que el sexo pueda tener en algunas de ellas. Si durante algún tiempo se prohibió el trabajo femenino en algunas actividades, más por consideraciones fisiológicas que laborales, hoy se ha abierto un abanico de posibilidades para que la mujer, sin cortapisa alguna alterne con el hombre y realice tareas similares. Es la legislación de cada país la que ha establecido limitaciones apoyadas más en la necesidad de no exponer a la mujer a ciertos perjuicios para su organismo, que a prohibirle su dedicación a menesteres que fueron de exclusivo desempeño masculino durante largo periodo.

Veamos algunos ejemplos. La prohibición del trabajo insalubre y peligroso incluida en algunas leyes laborales, obedece al resultado de exámenes médicos que han indicado la incidencia de ciertas afecciones feme-

¹³⁷ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, *supra* nota 7, p. 897.

minas, debidas a la fragilidad de su organismo, contraídas por la insalubridad de ciertos lugares donde se desarrolla la ocupación habitual. Se ha comprobado también que la tensión nerviosa en la que se encuentre provoca inseguridad en la tarea a realizar, lo cual acarrea temor y accidentes. No se pretende afirmar que el hombre sea menos propenso a contraer un mal o que sea menos propenso al peligro, pues hay casos en que la mujer muestra más fortaleza o entereza en su actividad. Lo que ocurre es que las estadísticas relacionadas con los riesgos del trabajo informan de mayor número de incidentes de uno u otro tipo en la mujer, comparativamente a los observados en el hombre.

A idénticos factores responde la prohibición del trabajo subterráneo o nocturno. Por ello el doctor De Buen opina que son razones emocionales más que el apego estricto a criterios objetivos de evaluación, los que han influido en el problema de la igualdad del hombre y la mujer. Cita al respecto una conferencia ofrecida por el doctor José Gastán Tobeñas sobre los derechos de la mujer y la solución de los conflictos conyugales, en la que hizo referencia a los diversos criterios esgrimidos tanto en favor como en contra de la igualdad jurídica de los sexos, señalando que mientras los antifeministas aducen razones biológicas e histórico-sociales en favor de su tesis, sirviéndose como apoyo en la capacidad cerebral y la menor talla femenina; los feministas por su parte, se niegan a aceptar sean condiciones de volumen o de peso del cerebro, lo que establezca alguna diferencia entre el actuar del hombre y la mujer, negando a la vez que los factores mencionados puedan servir de modelo para establecer correctamente la condición femenina. Ni la filogenia ni la misogenia —concluye— pueden servir de apoyo para establecer cualquier limitación a la mano de obra femenina.¹³⁸

Son por lo tanto consideraciones de otra índole las que conducen a la reglamentación del trabajo especial de las mujeres, unas de orden social, las más de administración doméstica. La diferenciación la encuentra el doctor Russomano en el hecho de que el accionar femenino, aun cuando se encuentra capacidad plena para el desempeño de cualquier tipo de funciones, son la preñez y el parto, la atención del lactante durante un periodo así como el cuidado de la infancia o quizás los deberes domésticos, no siempre ausentes cuando se ve forzada a trabajar, los motivos que obligan a cierta diversidad en el trato. En Europa se ha observado, precisamente por los motivos que señala el doctor Russomano, que la mujer que trabaja prefiere hacerlo por horas y en espacios donde no com-

¹³⁸ De Buen, Néstor, *op. cit.*, *supra* nota 9, pp. 365 a 367.

prometa su tiempo dedicado al hogar; o en su domicilio, en lugar de acudir durante una jornada forzosa a fábricas o talleres. Son las condiciones de empleo y no la clase de trabajo que en la actualidad se realiza lo que ha alejado a la mano de obra femenina de ciertas actividades y lo que ha traído un cambio de concepciones respecto del empleo de la mujer.

En lo tocante a la legislación laboral, son particularmente tres los argumentos de apoyo para establecer una normativa especial en la relación obrero-patronal de la mujer con el empleador:

1. *La maternidad*

Es indudable que el comportamiento maternal exige el trato diferente en beneficio de la mujer trabajadora; primero, por su estado de salud, pues si cuando es soltera debe cuidar aspectos fisiológicos muy respetables, al encontrarse obligada al desempeño de determinadas actividades, no anormales pero sí de cuidado personal, como es el embarazo y la lactancia, ello obliga a la vez a un tipo diferente de cuidados. Los exámenes médicos periódicos resultan más exigibles en la mujer que en el hombre, porque cualquier deterioro orgánico que sufra acarrea a la postre males mayores, no de riesgo profesional, pero sí de reposo y medicación permanentes.

2. *El embarazo*

Al quedar embarazada la mujer que trabaja su estado físico se altera en varios sentidos, con patente disminución de su resistencia. Puede continuar con la ejecución de sus labores ordinarias por mayor o menor tiempo antes del parto, pero la aparición de naturales trastornos exige se tomen precauciones, siendo lo más aconsejable sean suspendidas las labores. Se ha comprobado que el esfuerzo reiterado sin la correcta atención médica, trae aparejadas recurrencias lesivas a veces permanentes e incurables. La complementación de un periodo de descanso a esto obedece y no a la simple naturaleza del trabajo.

3. *El parto*

La OIT ha sugerido en una Recomendación (la número 95 de fecha 4 de junio de 1952) la conveniencia de otorgar catorce semanas de reposo, por lo menos, para la mujer que trabaja; siete antes de la fecha apro-

ximada para el parto y siete con posterioridad a este acontecimiento, tomando en consideración el trastorno que sufre la mujer al igual que el peligro en que puede encontrarse el producto (como se denomina en el lenguaje científico al hijo en gestación). Ambos pueden sufrir consecuencias graves de no ser tomadas las debidas precauciones.

4. *Prestaciones*

Al tomarse en cuenta los tres aspectos mencionados, las legislaciones han adoptado diferentes soluciones salariales: unas no autorizan el pago de salario durante los periodos anterior y posterior al parto. Los sindicatos han sostenido incesante lucha por alcanzar para la mujer trabajadora este beneficio pero debe confesarse han tenido escasa fortuna, pese a las recomendaciones internacionales; han alcanzado tan sólo se acepte el periodo de reposo sin pérdida del trabajo. Otras conceden el descanso prenatal y posnatal pero por periodos más cortos que los sugeridos por la OIT, dos o tres semanas y algunas las seis semanas, como lo señala la legislación mexicana.

Muchas empresas, frente a esta obligación, prefieren no contratar a la mujer casada; y si es soltera cuando ingresa al trabajo y después contrae matrimonio, le liquidan sus servicios en la forma legal sin volverla a emplear. Multitud de juicios por demandas de trabajadores que han resentido este perjuicio, se han tramitado en los tribunales de todos los países, pero de las resoluciones dictadas en su favor lo único obtenido es el pago de una indemnización pero no el retorno al empleo. A evitar estas situaciones se ha dirigido también la acción sindical, habiendo logrado en los años recientes algunas reconsideraciones jurídicas.

5. *El trabajo nocturno y peligroso*

Se estimaron, por un largo periodo, labores peligrosas las siguientes: a) las desarrolladas en empresas relacionadas con la destrucción o molienda de materias en transformación, debido a los componentes químicos que resultan; b) la construcción de buques; c) la producción, transformación y trasmisión de energía eléctrica o cualquiera otra clase de fuerza motriz; d) el trabajo en empresas dedicadas a la ingeniería civil de alto riesgo, incluidas labores de reparación, conservación, modificación o demolición de edificios o casas-habitación; e) los productos químicos que produjeran gases tóxicos; y f) peones de vía. En la actualidad muchos de los anteriores conceptos provocativos de peligrosidad han desapare-

cido y la mujer puede ocuparse en cualquier clase de trabajo, siempre que sea posible adoptar medios seguros de protección (uso de máscaras antigases, uso de ropa especial, empleo de artículos laborales que minimicen las causas afectivas para su salud, etcétera).

La mujer, por su parte, ha demostrado encontrarse preparada física y anímicamente para el desempeño de toda clase de tareas. La práctica previa de exámenes de capacidad y conocimientos es común en nuestra época y si la mujer trabajadora llena los requisitos exigidos se le admite en el trabajo y se le ofrecen iguales oportunidades de empleo que al hombre. Lo anterior constituye un avance significativo aunque ahora se le han impuesto otros límites en su labor. La nuclear es uno de ellos; los trabajos subterráneos hoy tan abundantes es otro; algunos aspectos de la industria petroquímica también. Este es el nuevo concepto de trabajo peligroso al que se refieren las legislaciones actuales.

6. *En materia de trabajo nocturno*

Sí han estado establecidas reglas estrictas. La mayor parte de las leyes contienen disposiciones en las que se prohíbe el trabajo a la mujer entre las diez de la noche y las siete de la mañana del día siguiente. En caso de fuerza mayor o cuando la tarea sea periódica o el trabajo se relacione con el manejo de materias susceptibles de descomposición, se hacen excepciones, pero más en función de la naturaleza de la actividad obligada por las circunstancias que de conveniencia de la industria o comercio de que se trate. La India, los países del oriente asiático y los del continente africano, han aceptado la prohibición del trabajo nocturno para la mujer pero han implantado algunas variantes en los casos en que la situación social y económica les obliga a aceptar la labor femenina en ciertas ocupaciones. La OIT ha aceptado estas excepciones pero ha sugerido orientar las actividades de manera que, en plazos no muy prolongados, sea posible suprimir totalmente todo trabajo nocturno.¹³⁹

La ley mexicana prohíbe a la mujer labores insalubres y peligrosas, definiendo éstas como aquéllas que, por la naturaleza del trabajo; las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en el que vaya a prestarse el servicio; o la composición de la materia prima que se utilice, sean capaces de actuar sobre la vida y la salud de la trabajadora. Se prohíbe asimismo el trabajo nocturno industrial o de servicio después de las diez

¹³⁹ *Selección de acuerdos básicos y declaraciones sobre relaciones de trabajo; Acuerdo número 163, sobre la importancia de presentar una tipología de las variantes de aplicación de los convenios aprobados*, Ginebra, OIT, 1987, pp. 314 a 317.

de la noche, así como el trabajo extraordinario. La ley de 1931 prohibía a la mujer trabajadora su empleo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en casas de asignación (a. 106 LFT 1931) pero esta disposición desapareció en la ley actual. Igualmente dejó de considerarse trabajo peligroso la limpieza y revisión de máquinas en movimiento, el trabajo con sierras automáticas y las operaciones que producen humedad continua (aa. 164 a 172 LFT de 1970).

7. Trabajo subterráneo

Con las excepciones que indicaremos a continuación se ha prohibido también a la mujer el trabajo subterráneo. Las razones que se han esgrimido se ajustan en mayor grado a situaciones de peligrosidad que de higiene o sanidad, ya que estas últimas han podido ser superadas en todos los aspectos debido al uso de sistemas de seguridad y protección personal de que actualmente se dispone. En Estados Unidos de América o en Gran Bretaña, por ejemplo, dejó de prohibirse el trabajo femenino en minas, túneles y cloacas, aceptándose que con las precauciones elementales de operación, la mujer pueda ser empleada en estas actividades. Otros países que no cuentan con iguales medios para garantizar su vida y su salud no se han animado a desaparecer de sus leyes tal prohibición, manteniéndola vigente en aras de evitar secuelas físico-biológicas más graves en la mujer que en el varón.

Las excepciones a que se hace mención se circunscriben a: 1. Las mujeres que ocupen cargos de dirección y no realicen trabajos manuales; 2. Las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales; 3. Las mujeres que por razón de estudios profesionales deban realizar prácticas en zonas subterráneas; 4. Las mujeres que sólo en forma ocasional y por exigencias del servicio deban descender a zonas subterráneas, sea en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual o sean de limpieza únicamente. Los gobiernos han estudiado a conciencia lo especial de la labor femenina en el subsuelo y de acuerdo a las convicciones o costumbres sociales imperantes han admitido que la mujer realice trabajos de administración, que de ejecución manual propiamente dicha,

El sector patronal ha sido obligado, a la vez, al uso de diferentes tipos de equipo protector que disminuya al mínimo el trabajo peligroso o aquel en el que la utilización de agua en forma permanente provoque afecciones artríticas (más comunes en la mujer que en el hombre); el que provoque filtración constante y por tal razón, el suelo que se pise, se encuen-

tre húmedo. En igual forma se han dictado reglas severas en trabajos de perforación en donde la aspiración de polvos sea constante, pues ha podido comprobarse que en esta clase de ocupaciones, aun cuando se usen mascarillas o lentes especiales, la mujer resulta víctima de devaneos, de afecciones nasales o trastornos visuales. Las experiencias y conocimientos adquiridos en los países altamente industriales, que son aquéllos que mayor número de obras subterráneas realizan, ha constituido valiosa aportación al resto de las naciones para adoptar medidas preventivas puestas, por fortuna, en práctica; muy costosas desde luego, pero necesarias para la salud de los trabajadores en general.

Existen tareas y operaciones de manipulación y transporte de materiales de construcción o materiales de extracción, que deben realizarse con extremo cuidado. Se incluye en estas: a) el descenso o izado de personas y carga; b) la intercomunicación en galerías perforadas o en aquellas ya construidas por las que es necesario transitar; c) aquellas zonas en las que resulte indispensable la realización de perforaciones previas; en cuanto a la rudeza del oficio; d) la ventilación de los ductos y el uso de barrenos o explosivos; y e) el oficio submarino a grandes profundidades. Las medidas de seguridad que deban adoptarse por regla general resultan asimismo muy costosas, sin embargo han sido obligadas legalmente, en tanto deben ofrecerse a los trabajadores las mayores seguridades en torno a la conservación de su vida y la preservación de su salud.¹⁴⁰

II. EL TRABAJO DE LOS MENORES

La OIT adoptó desde la primera Conferencia habida en su seno el año de 1919 el siguiente principio en relación con el empleo de los menores de edad: el menor es un hombre en formación cuyo desenvolvimiento mental y orgánico se encuentra en vía de desarrollo, por este motivo debe ser sujeto de atención especial y organizar jurídicamente su empleo bajo rigurosas condiciones que impidan o retrasen su evolución física y biológica de manera natural. Dos de los convenios aprobados en la primera sesión (los números 4 y 5) se contraen a la fijación de una edad mínima (14 años) para su admisión en el trabajo industrial y a la prohibición absoluta del trabajo nocturno; otros dos (los números 10 y 16) aprobados en la tercera sesión de la Conferencia el año de 1921 fijan reglas precisas para su admisión tanto en el trabajo agrícola como en el trabajo marítimo.

¹⁴⁰ *Guía y supresión del polvo en las minas, en los túneles y en las canteras*, Ginebra, OIT, 1965.

Gracias a la preservación de este principio y de tales reglas todas las legislaciones contemplan hoy un conjunto de disposiciones que limitan el desempleo de los servicios prestados por menores de edad y les impiden realizar trabajos insalubres, peligrosos o subterráneos; pero lo más importante, que establecen la edad a la cual puede ser admitido en cualquier clase de empleos, fijando etapas de su desarrollo según la clase de actividades a realizar: doce a catorce años; catorce a dieciséis años y dieciséis a dieciocho años. El interés de la OIT entraña el combate a una cruda realidad contemplada en múltiples naciones, en particular del Asia o África, aunque se observa también en otras de América Latina: la ocupación de niños con unos cuantos grados de educación elemental o sin ella.

Los esfuerzos oficiales han permitido de unos años a esta parte una notable evolución en materia de trato a los menores, pero se encuentran aún muchas deficiencias de regulación y aplicación que merecen atención legislativa. Actualmente en el mundo —expone la OIT— cincuenta y dos millones de menores de dieciséis años son empleados sin la mínima condición de seguridad e higiene; otros cincuenta millones son empleados a edades no autorizadas por las leyes, alegándose se trata de labores ligeras que no implican retraso alguno en el desarrollo del menor; y cerca de treinta millones realizan diversos trabajos sin control oficial o consciente disimulo de las autoridades, las cuales apoyan su conducta en la necesidad familiar de mayores ingresos, y no impedir el trabajo infantil.¹⁴¹ Por todas estas razones ha propuesto un conjunto de estrategias sobre la disponibilidad del trabajo del menor, preparada por eminentes especialistas, en cuyo estudio se apoya el examen de algunas cuestiones legales relacionadas con su ocupación, sin pretender ir al fondo de un grave problema que debió ser erradicado desde hace mucho tiempo.

Las leyes de todos los países desarrollados y algunas de los países en vías de desarrollo, distinguen ante todo, entre trabajo industrial y trabajo no industrial, para partir de esta distinción en el trabajo autorizado al menor. Al trabajo industrial se le ha clasificado en cuatro grupos: un primer grupo incluye las minas, las canteras y las industrias extractivas de cualquier clase. El segundo grupo es el más amplio y comprende: a) la industria de la construcción en todas sus especialidades; b) la cimentación, conservación, reparación o modificación de edificios; c) ferrocarriles y tranvías (el Metro se estima ferrocarril subterráneo); d) trabajo en puertos, muelles, canales e instalaciones para la navegación interior; e) carre-

¹⁴¹ *Memoria del director*, Ginebra, OIT, 1985.

teras, caminos, puentes, túneles, viaductos; f) cloacas, pozos y colectores; g) instalaciones telegráficas, telefónicas y eléctricas h) fábricas de gas e i) sistemas de distribución de agua. El tercer grupo abarca aquellas industrias cuya actividad productiva sea la manufactura, preparación y terminación de productos para la venta y las materias que utilicen, sujetas a transformaciones sustanciales. Se ha incluido en este grupo la construcción y la transformación o trasmisión de cualquier clase de fuerza motriz. El cuarto grupo comprende el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías de agua interiores (exceptuándose la transportación aérea por requerir otras limitaciones); pero extendido a la estiba y desestiba en todas sus formas y manipulaciones.

Los trabajos considerados no industriales se clasifican en: 1. Trabajo comercial y de oficina que no implique ningún esfuerzo o daño a la salud del menor; 2. El trabajo familiar; 3. El trabajo de ayuda en las escuelas técnicas o profesionales, reducida hasta la edad de doce años la posible ocupación infantil, siempre que se observen determinadas condiciones y se le vigile de modo permanente 4. Todo tipo de aprendizaje, limitado a la edad de catorce años en todas las actividades, a la edad de dieciséis años en la industria. Los menores de catorce años sólo podrán ser contratados en labores complementarias (consideradas éstas las de aseo, ayuda, limpieza, correo, etcétera). Todas estas limitaciones son observadas tanto en el trabajo industrial como no industrial, comercial y agrícola.

La legislación nacional en atención a las prohibiciones recomendadas ha fijado en la ley los límites de edad para todo tipo de ocupaciones dejando cierta liberalidad en algún trabajo del menor, por lo cual se nos ha considerado dentro del sector de países industriales de legislación avanzada. En cambio, pese a que los siguientes países que enumeramos son incluidos en el sector medio, todos ellos aceptan el ingreso al trabajo del menor desde los diez años, ofreciendo variados argumentos para justificar su conducta: Bahrein, Burundi, Ghana, Iraq, Laos, Malasia, Madagascar, Maurice, Mongolia, Nigeria y Singapur; el resto acepta dicho ingreso a la edad de doce años, exigiéndose en varios un determinado grado de escolaridad (se ha llamado por los teóricos edad-límite de admisión por pobreza); otros no han legislado al considerar ciertas actividades de importancia menor como la venta y distribución de periódicos y revistas, el aseo del calzado, el auxilio en los supermercados, labores consideradas ligeras y compensadas con propina. La OIT ha sugerido que aun cuando

este trabajo sea considerado de escasa movilidad y esfuerzo, sea de cualquier manera reglamentado como trabajo especial.¹⁴²

En lo que sí existe uniformidad de criterio es en: a) la práctica permanente de exámenes médicos al menor para comprobar la normalidad de su desarrollo (por regla general cada tres o seis meses, por excepción cada año); e) el examen previo a la admisión al trabajo, recomendándose lo practique un pediatra o un médico especializado; c) los datos del certificado médico que se expida deberán ser anotados en el permiso de empleo que ha de exigir el patrono, o en la cartilla de trabajo, tanto para conocer las aptitudes del menor según la naturaleza del empleo en el cual se le proyecte aceptar, como precisar las condiciones de trabajo a las que podrá quedar sujeta su contratación.

Las diferencias más importantes las encontramos en lo relativo a la reglamentación del trabajo subterráneo de los menores. En algunos países, como México, existe prohibición absoluta para emplear menores de dieciséis años en este tipo de ocupaciones. En otros como Alemania, Argentina, Brasil, Francia, Finlandia, Hungría, Paraguay, Perú y Uruguay, la admisión ha sido reducida a los catorce años, siempre que sean observadas determinadas exigencias en materia de seguridad e higiene. Ghana, Irán, Iraq, Nigeria, Bahrein y Turquía los permiten hasta doce años. El resto admite como límite la edad de dieciséis años.

Las jornadas sí han sido posible limitarlas a seis horas, prohibiendo al menor laborar en minas o trabajos subterráneos; y treinta y seis horas a la semana. Los descansos diario y semanario se observan con absoluta regularidad, concediendo a los menores un descanso de media hora a la mitad de cada jornada y de un día por semana de labor. Se ha sugerido en una reciente Recomendación que el trabajo se extienda a seis horas y media por día (con el descanso intermedio de la media hora) y que el descanso semanal se aumente a cuarenta y ocho horas por semana. En la misma Recomendación se sugiere que el periodo vacacional anual, en vez de dos semanas se extienda a tres semanas; sólo que en las leyes revisadas no hemos encontrado la aceptación de dichas disposiciones sobre el particular.

En lo que corresponde al trabajo nocturno existe prohibición para que todos los menores de dieciocho años queden exentos de la obligación de trabajos entre las once horas de la noche y las seis horas de la mañana del día siguiente; pero debemos confesar que lo anterior ha sido aceptado

¹⁴² Bequele, A. y Boyden, J., *La lucha contra el trabajo infantil*, Ginebra, OIT, 1990.

por muy pocas legislaciones. En la actividad que se desarrolla en fábricas de papel, acerías, fábricas de vidrio e ingenios azucareros, se ha convenido en impedir para los menores el trabajo nocturno y son ya numerosos los países que han aceptado esta prohibición. Los sindicatos exigen, sin embargo, se permita la ocupación de menores entre los dieciséis y los dieciocho años, ofreciendo como argumento que en la actualidad si la mayoría de edad se alcanza a la última edad mencionada, se justifica reducir la edad para el empleo. En las convenciones colectivas donde ha sido posible introducir esta modificación previo acuerdo con las autoridades, se ha incluido la primera edad indicada como limitante del ingreso al trabajo profesional.

En otros lugares el legislador ha sido inflexible. Contra los argumentos expuestos se mantiene el criterio de que resulta necesaria una educación más amplia del menor cuando esto sea posible, para prepararlo mejor en el desempeño de las complicadas actividades industriales de nuestros días. Por esta razón se ha mantenido el nivel de los dieciocho años como la edad para el ingreso al trabajo nocturno. Los países tropicales han exigido por su parte se mantengan algunas excepciones, por requerirse en algunas labores agrícolas un horario flexible, dada la dificultad de trabajar en las horas del mediodía. Son conformes en que se impida el trabajo extraordinario, situación que carece de aplicación en nuestra época debido a que los avances técnicos y científicos permiten disminuir en vez de aumentar los tiempos de jornada.

Sobre el trato al menor el doctor José Dávalos ha sido un brillante defensor de sus derechos. Se ha mostrado enemigo del trabajo del menor a una edad inferior a los catorce años, por cuyo motivo no justifica bajo ningún concepto las excepciones legales impuestas. En varios foros ha insistido sobre la necesidad de reglamentar el trabajo de los menores empleados como auxiliares en las tiendas de autoservicio, así como el trabajo de la propina. A su juicio precisa tomar con valor y decisión la causa de los menores que por diversas circunstancias se ven obligados a trabajar, pues piensa que de no empezar a preocuparse por el fenómeno de la explotación infantil la sociedad producirá en poco tiempo generaciones de resentidos. A la vuelta de pocos años —dice— serán ellos quienes participen en la toma de decisiones y entonces surgirán las sorpresas en el medio social que haya descuidado estos capítulos de justificada y necesaria reglamentación. Dirige sus reflexiones a los hombres de letras, a los científicos, a la prensa y a los políticos de nuestro país haciéndoles ver la necesidad de su colaboración en esta urgente tarea.¹⁴³

¹⁴³ Dávalos, José, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1985, pp. 287 a 290.

La legislación mexicana en ningún momento ha descuidado el trato obligado en beneficio de los menores. Ya el legislador de 1931 se había preocupado, aunque brevemente, por reglamentar su trabajo; pero en atención a las convenciones y recomendaciones internacionales, en la nueva ley se ha incluido un capítulo que contiene aspectos relacionados con la vigilancia y protección de sus derechos, así como la prohibición de emplear menores de dieciocho años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en trabajos susceptibles de alterar su moral y buenas costumbres; en trabajos subterráneos y submarinos o en labores insalubres y peligrosas superiores a sus fuerzas. Se prohíbe asimismo el trabajo extraordinario. En cuanto a jornadas, descansos, vacaciones y la práctica periódica de exámenes médicos, las disposiciones legales se ajustan en todo a la legislación internacional; de ahí que se considere a la legislación mexicana una de las más avanzadas en la materia (aa. 173 a 179 de la LFT de 1970).

III. EL SERVICIO CIVIL

Ley del Servicio Civil es el título adoptado por la casi totalidad de los países de la comunidad internacional respecto de la organización del aparato burocrático de cada gobierno. En México se le titula Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero sea cual fuere el nombre dado a estas leyes la realidad nos muestra la necesidad de un tratamiento especial a quienes en el lenguaje común conocemos como servidores públicos, esto es, todas las personas ocupadas en actividades de gobierno o administrativas de los poderes públicos, sin importar su grado o desempeño, excepción hecha de los empleados de alta categoría o funcionarios encargados de los altos puestos de dirección, a quienes la legislación mexicana distingue como empleados de confianza, en atención a la función que desempeñan en el servicio civil.

Al personal llamado "de base" se dirige hoy la actividad legislativa que busca proteger sus derechos laborales en todos los países. Los gobiernos se han visto en el compromiso legal de otorgarle un mínimo de garantías al trabajo del servicio público, en primer lugar, porque se consideran obligados al reconocimiento de los derechos de los trabajadores de cualquier sector de la sociedad sin importar su ubicación o actividad; en segundo término, porque ante su situación profesional los servidores públicos se han organizado sindicalmente en defensa de tales derechos, en reclamo de un trato igualmente digno y decoroso, similar al del resto de los trabajadores, habiendo obtenido ya su libertad de asociación; en tercer lugar,

porque la administración pública ha asumido su carácter patronal y aunque con limitaciones ha respondido al clamor burocrático.

La comunidad europea es quien mejor ha respondido a estas reclamaciones, permitiendo inclusive a estos trabajadores el convocar a huelga o a una suspensión parcial de labores (paros) cuando no se ha podido llegar a un entendimiento cordial. La confrontación ha sido más dolorosa cuando estos trabajadores laboran en empresas del sector público y el resto de la población es quien ve afectados sus intereses (máxime si dichas empresas son propiedad del Estado). En otras latitudes se observan fenómenos parecidos, particularmente en América Latina, donde los gobiernos son llevados a hostiles enfrentamientos con graves resultados. A fin de evitar las controversias cuando son justas las exigencias, se han promulgado no leyes del trabajo propiamente dichas sino estatutos particulares que tienden a la protección de los derechos de los servidores públicos una organización de lucro sino como una institución que debe responder a esas exigencias dentro de los fines sociales que le corresponden y de acuerdo con su capacidad económica.

¿Por qué es especial el trabajo burocrático? Por la peculiar posición del gobierno-patrono frente al desempeño ordinario de los servidores públicos, con apoyo en tres principios: 1º El reconocimiento en igual nivel que el resto de los trabajadores; 2º La aceptación por parte del Estado de esa calidad; 3º El otorgamiento de una escala de beneficios si no iguales, similares al menos, a los obtenidos por los otros sectores del trabajo humano; y 4º El reconocimiento a su vez, de los servidores públicos, de que el Estado-patrono persigue tratándose de los servicios públicos, un fin totalmente distinto al perseguido por el sector privado. Un breve comentario de estos principios ilustrará mejor la naturaleza del servicio público:

La batalla inicial de los servidores públicos se construyó a su reconocimiento, no como empleados de gobierno como se les venía considerando sino como trabajadores, al no ser diferente su actividad comparada con la de otros trabajadores. Podrá variar esta actividad en cuanto a propósitos y productividad pero no en cuanto al concepto legal y técnico del vocablo trabajador. Si la definición genérica se reduce al hecho de que "trabajador" es toda persona que presta a otra un trabajo personal subordinado, o como decía la ley anterior del trabajo en México, "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", no es ni puede ser la interpretación lingüística de la voz "nombramiento" la más útil para substituir la de contrato de trabajo. La simple denominación dada al

empleo público no puede hacer variar la función, pues la realidad impera sobre cualquier connotación del lenguaje.

El legislador mexicano de 1931 consideró que el "nombramiento expedido por cualquiera de los poderes públicos da a la relación de trabajo que nace un carácter distinto a la persona" cualquiera fuese la consecuencia legal que dicho nombramiento tuviera. Sin embargo, la realidad se impuso y hubo de aceptarse que independientemente de la denominación dada a cada clase de empleo, lo que surgía entre el Estado y el empleado público era una relación de trabajo, no importando la función desempeñada ni el carácter patronal del empleador. La mejor demostración se tuvo al denominar "trabajador temporal" a la persona que carecía de nombramiento pero figuraba como tal en las listas de raya de cada dependencia administrativa. Igualmente se denominó "trabajador de confianza" a la persona que ocupaba un puesto o un empleo sujeto a ciertas determinaciones presupuestales de tiempo o de lugar.

Reconocido el empleado público trabajador, el siguiente paso lo constituyó la necesidad de su organización colectiva para la defensa de sus intereses comunes, en calidad de una nueva clase trabajadora especial en el entorno legal. Aceptada en principio la libertad sindical, no existía fundamento para impedir a los servidores públicos la formación de agrupaciones profesionales que al igual que sucedía con los demás sindicatos, fueran reconocidas con el carácter de personas morales encargadas de regular las condiciones en que se presentaba la relación de trabajo también especial. Podría variar en extensión o grado el alcance de los derechos colectivos a los cuales esta nueva clase trabajadora pudiera acceder, pero ello no quitaba a su derecho individual la protección merecida. El Estado así lo reconoció y fueron la individualización y sindicalización coetáneas las bases de la nueva concertación social que surgió. Al servidor público le fue reconocida estabilidad y otorgadas diversas prestaciones por su trabajo, constituyendo esto la primera conquista que obtuvo.

Concluida la segunda guerra mundial todos los gobiernos aceptaron la existencia de sindicatos burócratas, promulgándose a partir de entonces importantes leyes del servicio civil, en las cuales se reconocieron los derechos inherentes a todo trabajador; en el campo sindical la facultad de negociación y la libre asociación colectiva; en materia de derechos colectivos el derecho a huelga; en el capítulo de organización colectiva la facultad de formar federaciones o confederaciones. En lo individual, el otorgamiento de iguales beneficios económicos de que han disfrutado el resto de los trabajadores: salario mínimo, jornada, descansos, etcéte-

ra; la implantación de normas para proceder a la suspensión o a la rescisión de la relación de trabajo; el acceso a instituciones de seguridad social; la satisfacción de aspiraciones personales o familiares de índole educativa, deportiva o recreativa.

En publicación post-mortem se dio a conocer un interesante estudio realizado por el doctor De la Cueva, en el cual expresa: fue tal la fuerza expansiva del derecho del trabajo, que si durante la primera mitad del presente siglo los trabajadores al servicio del Estado no habían obtenido los beneficios alcanzados ya por los trabajadores de la industria, a partir de esta segunda mitad que hoy vivimos y pendientes de la proximidad del siglo XXI, han recibido no sólo el efectivo reconocimiento de su labor, sino una multitud de prestaciones complementarias que en algunos países han superado a las otorgadas a los trabajadores industriales. Es cierto que ello ha sido a través de estatutos particulares, algunos con restricciones adaptadas a sus sistemas de gobierno, otros con limitaciones ajustadas a sus sistemas políticos, los más con la denominación de leyes del servicio civil, para distribuir el tipo de relaciones de trabajo que surgen entre el Estado y sus servidores, de las relaciones de trabajo que los propios Estados reconocen al trabajo industrial o comercial, al trabajo del campo o al trabajo domiciliario; pero absolutamente todos con un sentido humanista y protector de los derechos de clase que les corresponden.¹⁴⁴

Los países de la Comunidad Europea (CEE) consideran dentro de la trilogía formal del derecho colectivo aceptada por ellos: a) la libertad de asociación de los trabajadores; b) facultad de negociación colectiva y c) derecho de huelga; pero implementan varias limitaciones que en países de América Latina tienen escasa práctica.

Por ejemplo: España, Francia, Gran Bretaña e Italia, admiten la suspensión de labores en los servicios públicos, pero se reservan el derecho de continuar la actividad burocrática con personal de confianza, lo cual ha disminuido la eficacia de la huelga. Se reconoce a los organismos colectivos pero no con el carácter de sindicatos propiamente dicho, sino de meras asociaciones profesionales que defienden un interés individual común; esto es, se acepta la libertad sindical pero no se reconoce a los sindicatos burocráticos el mismo carácter que a los sindicatos industriales, debido a la circunstancia de que el Estado no es un patrono común contra quien se oponen los trabajadores sino el organismo político que debe velar por la sociedad en general. Se apela al convencimiento de los gru-

¹⁴⁴ Cueva, Mario de la, "La situación laboral de los trabajadores públicos", *Revista Derecho Laboral*, Montevideo, octubre-diciembre de 1984, t. XXVII, núm. 136, pp. 623 a 657.

pos de acción en el sentido de que sus intereses de lucha son tan valiosos como los de otros sectores a quienes sirven.¹⁴⁵

Los sindicatos burócratas han reconocido por su parte que el Estado-patrono tiene características diametralmente opuestas a las de otros empleadores, al perseguir finalidades sociales distintas y carecer su actividad de todo propósito de lucro. Aceptan se trata de un empleador cuya actuación tiene como finalidad el bienestar de la sociedad y que se trata de una institución cuyo interés económico es diferente al del empleador común, al ser su patrimonio propiedad de la Nación. Los funcionarios encargados de la dirección política o administrativa podrán tener disidencias profundas respecto del personal que se encuentre bajo sus órdenes, pero las controversias que se suscitan deberán tener base en niveles de jerarquía funcional correlativa a la propiamente sectorial.

Los sindicatos burócratas han tenido voluntad colectiva en la práctica gremial que les corresponde. No se prohíbe su organización, se dice; se respeta su derecho a huelga, se añade; el gobierno intenta su mejoramiento y bienestar como sector independiente, se alega. Sin embargo, se apela siempre a su sentimiento patriótico; a la gravedad de los daños que puedan causarse a la sociedad, ajenos a las divergencias surgidas entre gobierno y trabajadores; a la necesidad de que el servicio no se interrumpa, argumentándose que el único titular de la función pública es el pueblo; en suma, por exigirlo el bien común.

Una última aclaración para concluir. La doctrina acepta la imposibilidad práctica de otorgar al nombramiento igual carácter al del contrato de trabajo; parte de esta afirmación para dejar establecida la necesidad de dar al empleo burocrático idéntico trato al de la relación de trabajo obrera, por no existir argumentos que apoyen una situación distinta a la que corresponde al sector de los trabajadores del Estado. El hecho de no aplicarse en su totalidad las instituciones tradicionales que en la actualidad conforman al derecho del trabajo, no significa según lo ven algunos autores, transgresión a los postulados laborales. Es precisamente esta circunstancia la que toman en cuenta para sostener la existencia de estatutos especiales en cuya conformación jurídica no desaparecen derechos o ventajas económicas otorgadas a otros sectores del trabajo humano, sólo que sujetas a los más elevados principios constitucionales.

Cabanellas piensa que la idea "estatuto especial" no quita a una reglamentación fuerza de ley. Para este autor todo estatuto especial es un conjunto de normas legales establecidas para una determinada profesión,

¹⁴⁵ Maillet, A., *Nuevas ideas y vivencias*, Ginebra, OIT, 1988, pp. 149 a 153.

industria u oficio. Su régimen resulta más adecuado en ciertas actividades de difícil concertación de intereses. Los integrantes del binomio gobierno-servidor público aceptan por lo tanto disponer de una norma legal que sustituya sus posibles acuerdos a carecer de ella. El estatuto constituye para él un sistema regulador de la vida de una profesión, no para la relación de los miembros entre sí sino para determinar derechos y obligaciones de la misma. El estatuto puede originarse o no en los Poderes Públicos, pero al ser el Poder Legislativo quien lo implanta lo que interesa, es la facultad para que ambas partes convengan sobre la práctica del oficio sin importar se encuentren limitadas las condiciones de trabajo.¹⁴⁶

Agregaríamos por nuestra parte: el estatuto puede adoptar el nombre de Ley del Servicio Civil, Bases de Trabajo de los Empleados Públicos, Bases Convencionales del Trabajo Burocrático, Acuerdo Colectivo de Condiciones de Trabajo, todas ellas denominaciones dadas en los países que han reglamentado las funciones del trabajador del Estado; lo que interesa es el catálogo de derechos y deberes que contenga; el respeto de la administración pública que merecen sus servidores y la existencia de un interés profesional que exige protección, el cual no por provenir de un patrono también especial, deja de ser sujeto de obligaciones.

IV. EL SERVICIO DE LA POLICÍA

La reglamentación de las relaciones de trabajo entre los gobiernos de los Estados-miembro de la comunidad internacional y el personal que presta el servicio de seguridad pública, calificado como "policía" es en la actualidad materia de rigurosa atención. Dicho personal comprende no solamente al que se encuentra uniformado y desarrolla actividades en las calles de una ciudad o población cualquiera, sino el que "vestido de civil" como se dice en el lenguaje popular, realiza igual trabajo en zonas asignadas previamente o en el desempeño de funciones específicas que se le encomiendan. De ahí que sean estatutos especiales, aceptados hoy con carácter complementario al de los estatutos de los trabajadores al servicio de la administración pública, los encargados de tal reglamentación.

No se considera aceptable la militarización de este servicio; lo ha hecho algún gobierno a efecto de sujetar el trabajo policial a las reglas de la

¹⁴⁶ Cabanellas, Guillermo, *Derecho normativo laboral*, Buenos Aires, Omeba, 1966, p. 111.

disciplina militar, tanto para evitar conflictos jerárquicos como prevenir desobediencias de cualquier índole. Se respeta el principio de autonomía de la voluntad pero ante la exigencia de que las personas encargadas de las distintas funciones de seguridad observen una conducta estricta, sujeta a cierta disciplina y fundada en el respeto que el personal de categoría inferior debe guardar respecto del personal de categoría superior, se han impuesto regímenes similares a los de las fuerzas militares. A la administración pública interesa el mantenimiento de la paz y tranquilidad social, por ese motivo se ve obligada a regular las relaciones laborales del personal policiaco bajo el amparo de normas que garanticen a la población el orden público en cualquier momento y circunstancia. Esto se logra bajo criterios de subordinación absoluta, razón por la cual se asemeja el control de la conducta del policía a la ejercida en el ordenamiento militar.¹⁴⁷

Del examen de un reducido número de leyes que reglamentan el servicio de policía, se desprenden cinco apartados en los que se destacan las principales características del trabajo policial: a) la capacitación del personal; b) la admisión al trabajo; c) las condiciones de trabajo, las bases de promoción y ascenso; y e) las medidas disciplinarias y las causales de rescisión.

1. *Capacitación*

Ninguna persona es admitida en el servicio de policía si antes no se sujeta a su preparación en una academia o institución encargada de adiestrarla para la función que deba desempeñar. La capacitación constituye la base de formación y actualización profesional; por ello queda sujeta a programas y planes de estudio preparados por consejos técnicos en los que intervienen funcionarios públicos, militares, civiles y miembros de las instituciones encargadas de las diversas disciplinas sociales y penales. Finalidad de estas academias son: a) preparar el material humano que pretenda el desempeño de un puesto de policía; b) enseñar y mantener la disciplina del oficio; c) orientar la vocación profesional en todos los aspectos de seguridad, a efecto de conocer las aptitudes del aspirante a policía; d) valorar sus cualidades personales sin descuido de sus antecedentes sociales y familiares; e) calificar en su oportunidad los conocimientos adquiridos evaluando los resultados del aprendizaje práctico recibido.

¹⁴⁷ Serra Rojas, Andrés, *Derecho administrativo*, 4a. ed., México, Editorial Manual Porrúa, S. A., 1968, t. II, pp. 1087 a 1139.

La capacitación comprende además el adiestramiento físico igual que el trabajo en equipo o colectivo, con el propósito de enseñar al aspirante, junto a su desarrollo intelectual, la disciplina personal dirigida al fomento de una mente ágil, observadora y capaz de tomar las decisiones que convengan en un momento determinado y en situaciones imprevistas

2. Admisión al trabajo

Obtenido el diploma que acredite al aspirante a policía su capacidad de trabajo, los métodos de admisión varían conforme las leyes de cada país, de acuerdo a los siguientes sistemas puestos en práctica: a) unas lo califican automáticamente si el aspirante ingresa como becario en la academia y demuestra aptitudes para el puesto, comprometiéndose a recibir el aprendizaje complementario que corresponda; b) otras convocan a los aspirantes de acuerdo al número de plazas de que se disponga para que, mediante un examen técnico-práctico adicional, demuestren los conocimientos y el grado de disciplina adquiridos (esto tiene lugar en cuerpos policíacos que no disponen de academias de policía); c) en general, la mayor parte de las leyes exigen el llamado "perfil profesiográfico" del aspirante, donde independientemente de las características de edad, estado físico, escolaridad, antecedentes sociales, etcétera, se le da capacitación diaria e instrucción por un periodo determinado.

Existe uniformidad de criterios en los órganos encargados de calificar la admisión. Estos órganos guardan cierta similitud a la de los jurados que practican el examen en la academia. Los constituyen profesores de diversas ciencias y técnicas, altamente calificados y merecedores de absoluta confianza. Se exceptúa de estos exámenes los puestos directivos. Las cualidades personales requeridas para ingresar al cuerpo policíaco son: a) conducta individual objetiva; b) conducta social comprobada; c) puntualidad y sentido del deber; d) asimilación de conocimientos y prácticas del oficio; e) agilidad mental y colaboración espontánea en actos cívicos, en actividades consuetudinarias y en trabajos especiales.

3. Condiciones de trabajo

Las jornadas se ajustarán a los turnos de servicio continuo o discontinuo, según la naturaleza de éste. Son continuos: los servicios de seguridad en las calles, jardines y plazas públicas; centros de diversión e instituciones privadas; los auxiliares en general. Son discontinuos: los sujetos

a horarios y los asignados en misiones especiales o de investigación ciudadana. En ambos casos no excederán del tiempo de jornada semanal establecido en la ley (48 horas en algunos países; 40 o 45 horas en otros). Los descansos se ajustarán a las necesidades del servicio.

El salario varía de acuerdo a la clase de servicio que se preste. En los países donde el servicio de policía ha sido asimilado en su funcionamiento a la disciplina militar, los grados varían desde simple policía a coronel-jefe de servicio, pasando por los de cabo, sargento, teniente y mayor (el grado de general se admite únicamente cuando es un miembro del ejército regular quien ocupa un cargo de dirección). En otros servicios se clasifica en agentes, auxiliares, comisionados e investigadores.

Al personal administrativo se le asimila al sistema que se ponga en práctica, acostumbrándose en algunos casos otorgar iguales grados según la importancia del puesto a desempeñar o se da otra denominación a cada una de las categorías en que se divide el servicio. El objeto es sujetar al empleado administrativo a las mismas reglas y disposiciones disciplinarias que se impongan, por considerar de igual importancia su actividad y exigir idéntica disciplina. El resto de sus derechos giran alrededor de la estabilidad, promociones y ascensos; el trato igualitario y respetuoso; los beneficios de la seguridad social. Sólo en el campo de las obligaciones es riguroso el trato (atención al público, cumplimiento de acciones encomendadas, medidas de seguridad en caso de peligro, etcétera).

4. Bases de promoción y ascenso

Al trabajador policía en general interesan mucho sus derechos; pero al personal reclutado por contrato interesa más el reconocimiento de sus méritos personales en el ejercicio de la profesión, ya sea por el peligro al que está expuesto en su actuación o sea por el empeño que ponga en el cumplimiento de sus deberes. Ha sido motivo de permanente preocupación en estos trabajadores la atención dada a su trabajo y a los informes que entrega. Para ellos el ascenso constituye no sólo un derecho sino una distinción a su labor, sin importar que tal ascenso sea provisional u obedezca a cuestiones escalafonarias; de cualquier manera se le estima un reconocimiento al servicio prestado y constituye el mejor estímulo a la capacidad y responsabilidad con que se ejerce el oficio.

Una escala de circunstancias lo condicionan. Puede tratarse de un ascenso temporal por ausencia de otro trabajador de mayor grado o categoría; puede ser un ascenso definitivo por renuncia, vacante o retiro de un compañero que haya ocupado un puesto de superior jerarquía; puede

serlo por méritos propios cuando se realiza una acción relevante o por antigüedad. Es de capital interés para el trabajador la atención a motivos derivados de su conducta personal o colectiva, pues su nombramiento para un puesto de mayor categoría lo determina la conducta que observe. Cuenta el trabajo en sí pero cuenta en mayor grado el empeño que ponga en la realización de sus obligaciones, el respeto que le merezca la comunidad y el esmero que ponga en el servicio.

5. Medidas disciplinarias y causales de rescisión

Un servicio estricto y puntual lleva consigo un conjunto de medidas disciplinarias a observar cuando no se cumpla con el rigor que merece. Las faltas u omisiones no pueden pasar desapercibidas pues la naturaleza de la función exige un esfuerzo personal que en ocasiones va más allá del límite de la propia conducta. Dicho en otros términos, el hecho de aplicar las reglas de la disciplina militar y no admitir cualquier irregularidad en la que el trabajador incurra, está indicando el alcance dado a la forma de atender las obligaciones contraídas, las cuales se advierten a la persona antes de iniciar la actividad que haya aceptado.

Las leyes establecen, a cambio, los siguientes beneficios: 1. Ser oídos en su defensa antes de aplicar una sanción. El supuesto infractor puede presentar pruebas en descargo de su conducta y nombrar un defensor, o solicitar el auxilio de otras personas que practiquen y entiendan la disciplina de los cuerpos de policía; 2. ser juzgado por un tribunal, jurado o comisión de honor y justicia, como se denomina en alguna ley al grupo de personas que examinan las faltas, todas ellas con elevada solvencia moral; 3. disponer de recursos que permitan una segunda apreciación de los hechos o faltas imputadas, por los cuales se deba recibir un castigo. El procedimiento varía de país a país pero los sistemas en vigor contienen similares disposiciones.

La destitución o sea la rescisión del contrato de trabajo se presenta cuando el trabajador-policía incurre en violaciones a las leyes o reglamentos o por motivos de honorabilidad, eficiencia, responsabilidad o incumplimiento de la función encomendada. La degradación es concurrente con la rescisión cuando la falta es grave; puede tener carácter público o privado, dependiendo ello de las normas disciplinarias impuestas. Las leyes señalan los casos en que opera el recurso, la naturaleza jurídica de éste y el procedimiento al cual queda sujeto el infractor.

V. EL CONTRATO-LEY MEXICANO

Los contratos especiales de carácter colectivo son producto en nuestro tiempo de una peculiar concepción legislativa, que según hemos investigado, es propia del derecho mexicano del trabajo. Ni el contrato de conchabo argentino, ni los contratos de taller europeos, ni los contratos de equipo latinoamericanos, tienen en su estructura legal el mérito nuestro de haber implantado un conjunto de condiciones de trabajo en todo un sector industrial, creando por así decirlo, una disposición legal específica que al igual que acontece con los contratos individuales de naturaleza especial dirigidos a sectores limitados de trabajadores, rige únicamente en el seno de un grupo de empresas y tiene al país como campo de aplicación. Esta es la característica propia del llamado contrato-ley que como dijera el doctor De la Cueva es el último peldaño de la evolución de las convenciones colectivas.

Según el maestro esta institución constituye un grado próximo a la ley porque se extiende a un conjunto de trabajadores de una determinada rama de la producción incluida toda la prestación de servicios; se eleva sobre los mínimos constitucionales internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, la renovación periódica de sus niveles de vida; representa un esfuerzo tendiente a hacer realidad el principio de igualdad de todos los seres humanos y permite conseguir, en función de estas ideas, la unión de los trabajadores de distintas empresas. El contrato-ley representa para él la más fuerte manifestación en el campo del derecho del trabajo; de la unidad de la clase trabajadora; y es al mismo tiempo la convicción de que la unión de la fuerza del trabajo en la lucha contra el capital, es el mejor camino hacia la justicia social. Si la unión de los trabajadores de cada empresa —añade— ha sido y es un valor inestimable, la unidad del trabajo en cada rama industrial regional o nacional, eleva ese valor en una proporción geométrica.¹⁴⁸

El legislador mexicano estimó desde el año de 1931 que, cuando un contrato colectivo fuese celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, sería obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la misma rama, dicha contratación, siempre que así se estableciera por decreto que al efecto debía expedir el ejecutivo federal. Era de hecho un contrato colectivo obligatorio para todo un sector patronal y obrero y por ello así se

¹⁴⁸ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, *supra* nota 49, p. 474.

le denominó en su origen; sólo que el vulgo, por comodidad lingüística e interpretativa, le dio el nombre de contrato-ley para significar con esta denominación la impronta de una norma superior, al ser impuesta por decreto y encontrarse más allá de una simple convención colectiva. La Suprema Corte de Justicia de la Nación avaló la idea y desde las primeras ejecutorias que pronunció en relación con los conflictos colectivos de los cuales conoció, admitió el nombre, con objeto de distinguir estas convenciones de los contratos colectivos ordinarios celebrados en el país.

No es del caso abundar sobre la naturaleza jurídica del contrato-ley, sabiamente resuelta por el maestro De la Cueva, pues nuestro interés se centra en el hecho de que, con el tiempo, se ha convertido este método de regulación de las condiciones de trabajo de todo un sector industrial, en una forma especial de acuerdo obrero-patronal, que impone reglas particulares en beneficio de ese sector y cuyos efectos legales no alcanzan a ninguno otro, debido a su carácter limitativo y especial. En otras palabras, las obligaciones contraídas por algunos grupos de trabajadores tienen aplicación solamente en situaciones concretas fijadas por la ley y sujetas a un procedimiento restrictivo en su imposición; deben convenir en ellas, por lo menos, las dos terceras partes de esos trabajadores y patronos, pero una vez promulgado y publicado en el órgano oficial del Estado el decreto respectivo (*Diario Oficial de la Federación* en México), sus efectos se extienden a la totalidad de las empresas constituidas con iguales fines y ocupados en idénticas actividades productivas. En la actualidad son nueve en nuestro país, los ramos en que se presenta una reglamentación de esta índole.¹⁴⁹

Las condiciones de trabajo impuestas en tales decretos son de diversa naturaleza jurídica pero sus características comunes podemos resumirlas así:

1. Reglas de admisión al trabajo

Se faculta a los sindicatos que formen parte de la coalición a ser ellos únicamente los que señalen las formas de admisión de nuevos traba-

¹⁴⁹ Se ha intentado la firma de contratos-ley en diversas industrias en México, pero al no llenarse los requisitos legales, las autoridades del trabajo los han autorizado en las siguientes: 1) industria textil del ramo de lana; 2) industria de la radio y la televisión; 3) industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas; 4) industria de la transformación del hule en productos manufacturados; 5) industria textil del ramo de algodón y sus mixturas; 6) industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas; 7) industria azucarera y alcoholera; 8) industria textil de géneros de punto; y 9) industria textil del ramo de fibras duras.

jadores, donde la titularidad de los contratos colectivos ordinarios les corresponda. Los puestos de confianza (directores, gerentes, administradores, técnicos, maestros, contadores, tesoreros, cajeros, etcétera) quedan sujetos a las normas contenidas en la ley (generales o especiales, según el caso). La fecha de admisión tiene importancia porque es a partir de ella cuando los trabajadores adquieren todos los derechos establecidos en el contrato-ley (antigüedad de ingreso, antigüedad de categoría, promociones, ascensos, beneficios de retiro, etcétera).

2. *Tarjeta de trabajo*

Antes de ingresar al desempeño de cualquier actividad el trabajador queda sujeto a un riguroso examen médico, mediante el cual se acredita su edad y condiciones físicas, su estado de salud y su capacidad para el empleo al que inicialmente se le adscriba. Con los datos correspondientes, de carácter personal, se formará una tarjeta de trabajador, por cuadruplicado, uno de cuyos ejemplares se le entrega para cualquiera identificación. El objeto de esta tarjeta de trabajo es acreditar la preferencia para el puesto al que se le destine aun cuando no se ocupen sus servicios de inmediato. De esta manera los trabajadores quedan clasificados en titulares, auxiliares, eventuales o suplentes, debiendo cubrir los requisitos contractuales que se fijen cuando se trate de pasar de una a otra categoría o de uno a otro empleo.

3. *Salarios y descuentos*

El pago del salario sigue una dirección distinta a la impuesta por la ley, salvo la regla de que bajo ningún concepto se remunerará al trabajador con cantidades inferiores a las fijadas para los salarios mínimos ordinarios y profesionales. Al efecto se implantan tabuladores propios de cada especialidad con un doble fin: primero, fijar un salario uniforme en cada categoría, independientemente de la maquinaria y equipo que se emplee; segundo, hacer la asignación del sueldo respectivo por clase de materia prima empleada y de acuerdo a la actividad desarrollada; en casos particulares se toma en cuenta la intensidad y peligrosidad del empleo; tercero, el tabulador debe abarcar la totalidad de los puestos de cada empresa y contener los salarios uniformes antes dichos; cuarto, no queda a criterio de un sindicato o de un patrono, la aplicación de la escala salarial, pues esto quitaría valor de generalidad a la convención y

haría contradictorio el principio de obligatoriedad establecido en el decreto.

En cuanto a los descuentos, cada rama industrial implanta sus propios descuentos, siempre sujetos a las disposiciones de la ley. En las convenciones obrero-patronales se ha acostumbrado aplicar cinco tipos de regulaciones: a) señalar el porcentaje máximo del salario que puede ser descontado a cada trabajador ;b) se ha fijado el alcance de los compromisos económicos establecidos en favor de los sindicatos (cuotas sindicales), participaciones colectivas y concesiones; c) se han establecido fondos de ahorro autorizados por los propios trabajadores y cuya proporción se establece también a efecto de normar el descuento correlativo; d) se imponen cuotas especiales por concepto de aguinaldo o se autorizan sistemas de pequeños préstamos a cuenta del salario; e) el pago de cuotas a instituciones oficiales de seguridad social y de vivienda.

4. *Descansos y vacaciones*

Dentro de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas se permiten variaciones en cuanto al tiempo de trabajo siempre que se labore bajo el sistema de trabajo por tarea convenida de antemano. Si el trabajador se ve constreñido a prestar servicios el día de descanso fijado y éste coincide con un día de descanso semanal u obligatorio, el importe del salario se ajusta a porcentajes que varían de industria a industria. Cuando se labore por turnos, si son dos o tres estos turnos, los obreros deben "rolar" o cambiar de turno, disfrutando al menos de un descanso de ocho horas entre turno y turno.

En cuanto al capítulo de vacaciones el número de días de descanso concedidos para disfrutarlas es siempre mayor al número de días fijados en la ley. Se conceden de acuerdo a la antigüedad de cada trabajador y se aplica un porcentaje especial a la prima vacacional que legalmente corresponda al trabajador. Las vacaciones se distribuyen por regla general en dos periodos; el que corresponda a la llamada Semana Mayor (Semana Santa) y en la última semana del mes de diciembre de cada año, de la celebración de la Navidad a la fiesta de Año Nuevo, salvo exigencias de cada empresa. Si se trabaja durante dichos periodos se acostumbra una compensación adicional.

5. *Obligaciones patronales*

Independientemente de las obligaciones patronales fijadas en la ley, se establece en cada contratación las propias de cada rama industrial. Por

ejemplo: el empleo de materia prima de distinta calidad obliga al patrono a compensar el esfuerzo extraordinario que se realice, ya que se paga en estos casos el salario a base de unidad de obra y varía el número de piezas fabricadas durante el tiempo de jornada según el uso de cierto material. Existe asimismo la obligación patronal de una nivelación de salarios cuando la producción sea inferior a la cantidad de trabajo contratado como mínimo; esta nivelación se hace de acuerdo al salario percibido durante las dos últimas semanas completas laboradas por el trabajador con material ordinario, o en condiciones consideradas normales por sindicatos y empresarios.

De resultar necesario el uso de aparatos o sistemas especiales, es igualmente obligatorio para el empresario adquirir éstos antes del inicio de cualquier tarea (esto ocurre con frecuencia en la industria textil o en la industria de la comunicación). El trabajo debe distribuirse, además, en forma equitativa, para evitar sean profundas las diferencias en la percepción del salario. En virtud de no existir entre nosotros comités de empresa sino solamente comisiones mixtas de trabajadores y patronos para la aprobación de determinados acuerdos internos, los patronos quedan obligados a la atención inmediata de cualquier queja fundada que presenten los sindicatos, en particular si se trata de aspectos relacionados con la seguridad e higiene, con los mecanismos empleados o con la energía y fuerza motriz utilizada.

6. Obligaciones de los trabajadores

En cada contrato-ley se fijan asimismo, obligaciones especiales a los trabajadores no incluidas en la ley. Entre estas obligaciones se pueden anotar: a) el aviso que todo obrero debe dar a la administración de la empresa en cuanto note cualquier falla del equipo que atiende o del cual se sirva; b) encargarse de la limpieza de las máquinas o equipo a su cuidado, ya que la ley sólo obliga a la limpieza del espacio donde se trabaja; c) asumir la responsabilidad personal de las fallas en que se incurra si estas son debidas al mal estado de una máquina o equipo; la responsabilidad implícita consiste en la falta de aviso inmediato porque ello denotará descuido; d) no interrumpir las labores ni alejarse del puesto de trabajo si no existe autorización previa para hacerlo, sobre todo cuando sea necesario colocar otro trabajador antes de cualquier ausencia; e) no intentar hacer arreglos a máquinas o equipo, menos aún pretender hacer composturas provisionales, cuando exista personal calificado para realizar estas labores.

7. *Causas de terminación o rescisión*

Anotemos, para concluir, las causas de terminación o rescisión del trabajo. Se ha impuesto en todos los contratos-ley la cláusula de infracción a cualquiera de las obligaciones legales o contractuales impuestas, por cuyo motivo de faltarse a ellas se puede rescindir el contrato individual de trabajo. Sin embargo, se establecen procedimientos especiales en la adopción de esta determinación, los cuales varían según el ramo industrial de que se trate. Existe uniformidad en la obligación patronal de llevar a cabo una investigación previa con audiencia del trabajador afectado, al que debe dársele oportunidad de defensa, con intervención de un representante sindical, que no sólo actúe como asesor sino como defensor propiamente dicho. Las suspensiones del trabajo pueden serlo por plazos superiores a los señalados en la ley según la gravedad de la falta.

Respecto a las causales de terminación de un contrato individual, tampoco existe ajuste a la ley ya que pueden fijarse de común acuerdo entre los interlocutores sociales las que estimen procedentes de acuerdo a la naturaleza de la actividad productiva. La fuerza mayor no implica la terminación de los contratos a menos que se compruebe la imposibilidad de continuar el trabajo por cualquier causa ajena al empleador. Cuando el trabajo disminuye, sindicato y patronos pueden establecer negociaciones colectivas que conduzcan a una reducción del personal en el número de trabajadores que resulte estrictamente indispensable, a fin de continuar laborando e impedir el cierre total de la negociación o la falta absoluta de empleo, sin necesidad de ajustarse al procedimiento de naturaleza económica fijado por la ley.

No todos los contratos-ley admiten la existencia de comisiones mixtas disciplinarias, pero donde aceptan su funcionamiento es similar al de un comité de empresa que tenga a su cargo la vigilancia estricta de la conducta obrera, así como la aplicación de sanciones. Con apoyo en causales aprobadas por las propias comisiones y mediante procedimientos igualmente concertados se ha evitado que discrepancias y diferencias de trato hagan posibles los acuerdos.

Las anteriores son las condiciones colectivas de trabajo de carácter especial que se encuentran en el contrato-ley. El doctor De Buen al igual que otros especialistas de la materia, se ha manifestado contrario a la existencia de esas convenciones especiales, tanto por carecer de eficacia —dice— como no tener el valor social y jurídico que se le pretende adjudicar, porque aparte el hecho de que establecen graves diferencias sin-

dicales y laborales contra las cuales se han manifestado varios grupos de trabajadores, los propios patronos arguyen que resulta injusto dar un trato igualitario e impositivo a empresas cuya situación económica y funcional no guarda igual nivel que el de otras, en las que probablemente resulte conveniente y aceptable la implantación de condiciones de trabajo de igual jerarquía.

Para este autor el contrato-ley no es producto de un acto propiamente jurídico sino de un "acto debido" al que se le otorgan atributos administrativos que en forma alguna, a su juicio, pueden derivar en ley. Este requerirá siempre de un órgano legislativo para ser impuesto. Además, el acto del poder ejecutivo que otorga a la convención la calidad de decreto, así como su publicación en el órgano de publicidad oficial no puede en forma alguna satisfacer estos extremos.¹⁵⁰ No ponemos en tela de duda sus argumentos porque, repetimos, no estamos entrando al análisis de la naturaleza jurídica del contrato-ley en ningún momento. Nuestra postura se concreta a la existencia real de un método especial de contratación colectiva, respecto del cual, no existe oposición de sus características. La denominación que se dé a dicho método podrá incluir o no el término "ley" o podrá encontrársele diverso nombre a la figura jurídica que resulte; lo cierto es desde la Convención Internacional del Carbón, puesta en vigor en Europa por los años sesenta, la cual dio origen inclusive, a la Comunidad Económica Europea y a otras convenciones similares en otras ramas de la industria, existe ya el principio legal que impone igual trato a un conjunto de empresas dedicadas a un mismo ramo de la producción, con la finalidad de no establecer entre ellas una competencia desleal que perjudicaría al interés de la comunidad, más que al interés colectivo propiamente dicho.

Sostenemos, para finalizar nuestro análisis de los contratos especiales, que la relación de trabajo del futuro es probable se encamine hacia otras formas de contratación *sui-generis*, quizás no integradas aún y menos reglamentadas, pero aceptadas en principio como vía de solución de múltiples problemas económicos y de muchos conflictos sociales. Los códigos del trabajo habrán de compilar, como ya se aprecia en varios países, un apreciable número de normas mínimas de aplicación en determinado ramo o industria, las cuales sin apartarse de las disposiciones de carácter general, traduzcan el interés de los sectores en su oficio y especialidad. Por tal

¹⁵⁰ De Buen, Néstor, *op. cit.*, *supra* nota 9, pp. 801 a 807.

motivo se está obligando a la capacitación en varios oficios, pues la tecnología del presente está conduciendo a un tipo de empleo no imaginado, así como a otra forma de entendimiento obrero-patronal, en el que grupos específicos de trabajadores y patronos imponen, por su propia conveniencia, un conjunto de reglas de mutua comprensión.