

## CAPÍTULO NOVENO

### CULTURA Y TRABAJO

|   |     |
|---|-----|
| I. Las profesiones liberales. . . . .                               | 195 |
| 1. La prestación permanente del servicio . . . . .                  | 197 |
| 2. La remuneración . . . . .  | 197 |
| 3. La naturaleza jurídica del trabajo intelectual . . . . .         | 198 |
| II. El periodismo . . . . .   | 200 |
| 1. Naturaleza jurídica especial de la relación de trabajo . . . . . | 203 |
| 2. Contratación individual . . . . .                                | 203 |
| 3. Condiciones de trabajo . . . . .                                 | 203 |
| 4. Prestaciones . . . . .   | 205 |
| III. El servicio médico . . . . .                                   | 206 |
| 1. Jornada . . . . .  | 208 |
| 2. Suministro de material . . . . .                                 | 208 |
| 3. Control efectivo del trabajo . . . . .                           | 208 |
| 4. Estabilidad. . . . .   | 209 |
| 5. Medicina del trabajo. . . . .                                    | 210 |
| IV. El trabajo académico y docente. . . . .                         | 211 |
| 1. Requisitos de ingreso al trabajo y estabilidad . . . . .         | 213 |
| 2. Horarios . . . . .   | 214 |
| 3. Condiciones de trabajo . . . . .                                 | 215 |

## CAPÍTULO NOVENO

### CULTURA Y TRABAJO

#### I. LAS PROFESIONES LIBERALES

El trabajo intelectual ha tenido amplio reconocimiento legal en el campo del derecho laboral pero no ha corrido con igual suerte la actividad desarrollada por el profesionista académico, ya que son contadas las legislaciones que se han aventurado a reglamentarlo y darle orientación jurídica definida como una forma más del trabajo especial. Por esta razón lo incluimos en el ámbito de la cultura ya que la persona que lo ejerce ostenta, por regla general, un grado académico o al menos un reconocimiento oficial en una técnica o arte. La mayoría de los países lo ubican en el contrato de prestación de servicios civiles, sujeto a normas particulares y a lo sumo se incluye a estos trabajadores en el sector de confianza o se les da un tratamiento diferente al del trabajador común, por la índole propia de la actividad que realizan.

Recordemos, para ofrecer un caso objetivo, que la ley del trabajo de 1931 definía al trabajador como la persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo, eludiéndose cualquier otro compromiso, con el propósito de no otorgar al profesionista liberal un carácter laboral. La ley vigente aclara esta situación y expresa en el artículo 8º que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, agregando en párrafo posterior que para los efectos de tal disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. La nueva disposición legal está en función del concepto moderno de trabajador en el cual carece de importancia la naturaleza del servicio que se preste.

Trabajador es, por tanto, la persona que sujeta su actividad a la voluntad de un tercero, con permanencia limitada o no, bajo condiciones específicas, recibiendo a título de compensación económica una cantidad convenida. El profesionista que mantiene una situación de dependencia

respecto de un patrono y actúa conforme a las órdenes que de éste recibe; que ajusta su actividad a un estipendio convenido, es sujeto de una relación de trabajo incorporada a un determinado marco legal. Las leyes del trabajo deben protegerlo y de acuerdo a la peculiaridad del servicio que desarrolla debe quedar al amparo de un título especial, pues muy poco se distingue su actuación de la de aquellas personas cuyo trabajo se ha examinado en los capítulos anteriores.

Nos apartamos de las teorías que distinguen al trabajo del profesionalista liberal, situándolo entre una especie de mandato o de locación de obra; o entre servicios manuales y prestación de servicios, entre precios de los servicios y honorarios, por estar encaminado nuestro objetivo al análisis del empleo desempeñado por la persona que por diversos motivos se ve obligada a trabajar bajo dirección y dependencia establecidas previamente, cuya dedicación experta y permanente la realiza al impulso del espíritu, que es lo que la cultura representa en el fondo. De ahí que le hayamos dado la denominación de trabajo cultural, al ser más producto del intelecto que del esfuerzo físico, nobles ambos en su propósito y dignidad.

El maestro Romagnolli estima que esta actitud se debe al hecho de que los laboralistas han dejado atrás los tiempos heroicos de la revolución industrial, si se toma en cuenta la ley biológica de la evolución. La fuente de las obligaciones —dice— ha evolucionado hacia otros estadios producto de una negociación prudente y de arreglos espontáneos de las cuestiones laborales y de la lucha de clases, abandonada inclusive por los propios trabajadores. La desreglamentación, como llama a este fenómeno social, se contempla hoy con igual fuerza lo mismo en Gran Bretaña, Francia o Alemania, que en Brasil, Argentina, México o Venezuela. Esta desreglamentación posiblemente no alcance desarrollo ni sea lo primero o último que aparezca en la relación laboral; puede aceptársele como una innovación o como un nuevo enfoque dado al entendimiento obrero-patronal, urgido en nuestros días por el interés de modificar las instituciones y los conceptos tradicionales. La obsolencia de muchas reglas consideradas intocables o inmutables es resultado de factores e intereses que han llevado a trabajadores y empleadores a un intercambio lógico para evitar perjuicios unos a otros. Es lo que se llama “cohabitación” tendencia que en el fondo sólo representa una nueva forma de colaboración de los factores de la producción.<sup>123</sup>

<sup>123</sup> Romagnolli, Umberto, “La desreglamentation et las sources du Droit du Travail”, *Revue Internationale de Droit Comparé*, Francia, enero-marzo de 1990, núm. 1, pp. 7 a 27.

En efecto, la legislación del trabajo ha debido distinguir la actividad del profesionalista liberal que labora bajo las condiciones apuntadas, de quien simplemente recibe un pago por la prestación de servicios concretos. Al derecho del trabajo no le interesa el abogado que tiene un despacho y es visitado o llamado por sus clientes para una consulta legal, una asesoría o la preparación de un contrato. Tampoco le interesa el médico que tiene montado un consultorio al cual deben acudir, si lo desean o lo envían, los trabajadores de una empresa, con el objeto de que sean examinados, recetados o reclusos en un sanatorio, y que cobra sus honorarios por cada consulta que atiende. Menos aún le interesan el ingeniero o el arquitecto que dirige bajo su propia responsabilidad una construcción; tampoco el que proceda a una restauración o al mantenimiento de un edificio; a estas personas se les paga su trabajo conforme a una cantidad convenida y puede, por sí mismo, contratar con terceros la realización parcial del trabajo contratado.

Al derecho del trabajo interesan el abogado, el médico, el ingeniero, el arquitecto, el químico, el economista, el administrador de empresas o el diseñador, cuando se encuentran de manera permanente al servicio de un empleador o de la persona que les asigna una remuneración fija; que deben cumplir con un horario de modo puntual. La actuación de este profesional no es libre, no dispone de autonomía en la práctica de su oficio, tampoco puede dedicarse a un trabajo similar si no es con autorización de quien le paga el servicio que presta. En suma, puede existir en el fondo una locación de obra pero la esencia de la relación establecida es una prestación personal de servicios, exista o no contrato formal de trabajo.

Tres son los elementos que caracterizan a esta relación:

### 1. *La prestación permanente del servicio*

El profesionalista liberal ha de estar al servicio exclusivo del empleador. Su tiempo de trabajo debe dedicarlo a la tarea que se le ordene, de índole intelectual y en ningún momento manual o material, pues lo que se utiliza son sus conocimientos, su experiencia, su habilidad para resolver un problema o su técnica en un ramo del saber. La frecuencia o necesidad de resolver cualquier problema obliga a la permanencia del trabajador, pendiente de las instrucciones que reciba.

### 2. *La remuneración*

El profesionalista recibe un salario por sus servicios, entendiéndose por salario la retribución que paga el patrono al trabajador y que, como ex-

presa la ley mexicana, puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquiera otra manera (aa. 82 y 83 LFT). Es decir, al profesionista igual que se hace con los demás trabajadores, se le fija una jornada ajustada a la ley o menor al tiempo señalado por ésta, quedando obligado a permanecer en el lugar y puesto que se le indique y durante el tiempo de trabajo. La asistencia al trabajo cuando se contrata éste a base de unidad de obra, incluye todas las consultas que haga el empleador o la asesoría que éste requiera. La "igualada" que remunera el servicio consiste, por lo general, en una cantidad mensual uniforme y permanente, entregada asimismo en los plazos que se hubieren convenido.

En el medio profesional se discute actualmente la naturaleza de esta "igualada", comisión o pago. Para unos autores no se presenta en la relación laboral del profesionista el pago a base de unidad de obra, pues piensan que si actúa el profesionista con independencia y sólo concurre, de manera esporádica, al lugar del centro de trabajo, no existe permanencia en la función.<sup>124</sup> Otros opinan que si el profesionista no actúa con libertad absoluta y se encuentra sujeto bajo una forma u otra a las instrucciones patronales, o se le obliga a seguir determinadas instrucciones, contando sólo su opinión, la cual puede ser aceptada o rechazada; para ellos en todos estos casos hay relación de trabajo al llenarse los requisitos formales de esa relación.<sup>125</sup> A nuestro juicio la única forma de remuneración que no se presta a suspicacias es la que retribuye el servicio por tiempo ilimitado con obligación de permanecer en el centro de trabajo durante todo el tiempo.

### 3. *La naturaleza jurídica del trabajo intelectual*

En México se ha querido asimilar el trabajo del profesionista liberal al del trabajador de confianza cuando concurren condiciones de permanencia, salario, jornada, descansos y pago de prestaciones aleatorias. Al profesionista puede considerársele trabajador de confianza cuando su contrato así lo establezca. El problema es que no siempre se encuentra bajo tales condiciones; porque, es a los encargados de la administración a quienes se da esta denominación; por lo contrario, el trabajo intelectual, como ya se dijo, es de consulta o asesoría permanente; al trabajo intelectual lo distingue la posesión de un grado académico o un diploma

<sup>124</sup> Develá, *op. cit.*, *supra* nota 9, pp. 489 a 504.

<sup>125</sup> Pasarelli, Sartoro Francesco, *Notione de Diritto del Lavoro*, 5ª ed., Italia, Editorial Roma, 1979, pp. 139-143.

técnico, en tanto que el trabajo de confianza no exige la posesión de dicho grado, lo puede desempeñar cualquier persona que tenga las facultades o habilidad para el ejercicio de un oficio, aun cuando sea de carácter intelectual. La consulta o asesoría implica subordinación, implica sumisión; esto es, el profesionista puede ofrecer una determinada solución producto de estudio o de su intelecto, pero el patrono puede rechazarla y obligarlo a resolver un asunto en el sentido requerido por él.

La práctica confirma lo anterior; el abogado, el médico, el ingeniero, sugiere soluciones bajo ciertas bases producto de su experiencia y conocimientos, pero el empleador puede obligarlo al abandono total de dichas soluciones y ordenar la búsqueda de una distinta acorde a su criterio o modo de ver el problema; casi, podríamos decir con propiedad, ordenar la solución que desea. El resultado podrá ser o no adverso, pero el profesionista no sigue ya su propio modo de pensar, sino que asume la conducta que le es impuesta. Otro caso: el profesionista actúa conforme su criterio pero al amparo de órdenes que recibe, de las cuales no puede alejarse porque al interés del patrono no conviene la adopción de soluciones diferentes. La atención de un problema se acepta cuando interviene un tercero que dictamina y opina en sentido semejante, pero de no ser así el profesionista debe someterse a dicho dictamen aún en contra de su voluntad.

La Comisión de expertos de la OIT solicitó en fecha reciente a varios institutos de investigación jurídica, se le propusieran bases para preparar un proyecto de recomendación en torno al trabajo intelectual, al menos en dos aspectos: el relativo a derechos sindicales de estos trabajadores, formas de remuneración y causales de rescisión del contrato de trabajo; en otro plano, el estudio de la necesidad de preservar a los colegios profesionales y hacer coincidir su estructura y funcionamiento con los principios básicos del derecho laboral. El objetivo es conceder a estos trabajadores un espacio de libertad preferencial así como cierta autonomía organizativa, con la intención de que la relación de trabajo se aleje, lo más posible, del concepto civil, debido a la real subordinación que hoy se mantiene respecto del profesionista liberal. Dicho en otras palabras, aceptar que puede prohibirse, como sucede en el caso de los trabajadores de confianza, se les impida la adhesión a los sindicatos industriales o de empresa, pero se admita a cambio su pertenencia a asociaciones profesionales que les son propias, sin que exista un trato directo con los patronos.

Podría ser éste el inicio de un reconocimiento de un conjunto de condiciones de trabajo especiales. Reconocer al trabajo intelectual como una forma más de relación trabajador-patrono; otorgar al profesionista liberal

el respeto que le corresponde; abandonar la subordinación injusta traducida en prepotencia innecesaria; evitar que el profesionista no se sienta sometido a una relación de poder y que el empleador pretenda mayor validez a su función rectora, lo cual es el meollo de toda oposición al aceptable entendimiento que debe existir entre ambos sujetos. La realidad obliga a considerar que varias situaciones de servicio son de naturaleza obrero-patronal y que el único conflicto por resolver sería afinar la relación que surge del acuerdo de voluntades.

## II. EL PERIODISMO

Al margen de la controversia existente en lo que de acuerdo con las constituciones modernas corresponde a la libertad de expresión y al derecho a la información, al derecho del trabajo ha interesado de poco tiempo acá la actitud y conducta patronal hacia el trabajador periodista, entendido éste como redactor de prensa, editorialista o articulista, según sea su participación intelectual en la redacción del material de las publicaciones periódicas, llámeseles diarios, semanarios, revistas, etcétera, de acuerdo con el periodo durante el cual aparecen y circulan unas y otras. El público que adquiere estos órganos informativos con el objeto de conocer los acontecimientos nacionales, mundiales, regionales o locales, o simplemente cuyo interés son las noticias y orientaciones conceptuales que difunden, desconoce sin embargo, que el periodista es producto de la cultura de un pueblo y que con su trabajo pretende instruir o ilustrar a un conglomerado humano al que en forma indirecta sirve.

Hasta muy entrado el presente siglo el periodista, sobre todo el nacional o local, fue propietario de su órgano informativo y era el responsable absoluto de la información que proporcionaba, de los editoriales que preparaba y de la corriente de opinión que seguía su publicación. Acogía trabajadores que le auxiliaran en la formación del periódico o revista que publicaba o en la redacción y preparación de un material que desde sus orígenes se llamó "de fondo" y que representaba la línea ideológica de la publicación. En la actualidad son grandes empresas editoriales las dedicadas a la información pública, cuyas variadas funciones obligan al establecimiento de diversas relaciones laborales que predominan en sus negocios. Por una parte, los trabajadores encargados de las rotativas o de la composición periodística, de las prensas, de la formación y distribución del material, literario o gráfico, de los servicios de mantenimiento y reparto. Todo este personal se encuentra ya organizado para la defensa de sus intereses profesionales, constituyendo los llamados sindicatos de las

artes gráficas. Pero en otro nivel los encargados de redactar las noticias, los reporteros (tanto gráficos como los encargados de redactar los acontecimientos destacados), los editorialistas y articulistas, quienes complementan la diaria labor de preparar el órgano informativo para su venta al público, han tenido altas y bajas en su sindicación y en su reconocimiento como trabajadores de una especialidad.

Existe fundada duda sobre si la totalidad de los periodistas son trabajadores en los términos expuestos en las leyes laborales; en algunos países se separa a editorialistas y articulistas del resto del personal de planta, con base en la naturaleza del órgano informativo y su contribución al comentario de ciertos hechos o acontecimientos, a quienes se invita a colaborar en el propósito cultural de las publicaciones, sea por su prestigio o por sus elevados conocimientos respecto de ciertas materias. Se arguye que mientras la persona que da a conocer sus opiniones se responsabilice y responda de ellas, el papel que desempeñan no es el de un trabajador sino de un libre pensador, pues aunque actúan como profesionales del periodismo, su función es ajena a la orientación política o ideológica sustentada por la dirección del periódico. Sus escritos son consecuencia del derecho a expresarse con libertad, y exponerla, bajo la única taxativa de no ofender el sentimiento público ni atacar a otras personas en su intimidad.

Los profesionales del periodismo o “redactores de la prensa” como se les conoce en el lenguaje periodístico, estiman que son trabajadores y aceptan que sólo los distingue la condición de trabajo impuesta en cada caso particular. Si sus ingresos —dicen— los obtienen de la empresa editorial y de ellos viven y sostienen sus familias; si predomina en el trato la situación de dependencia; si la realidad es que laboran a virtud de un contrato de trabajo; todo ello les da la calidad de trabajadores al servicio de un patrono. A este criterio responden las legislaciones que han regulado el trabajo del periodista en el marco de un contrato especial. Francia, Italia, España, Brasil, Argentina, tienen leyes destinadas a regular las labores del periodista y en sus principios nos apoyamos para sugerir se amplíen los conceptos laborales que hoy imperan en el oficio, independientemente de la situación en que se encuentren algunos profesionales de la información.

Expresa el doctor Lyon-Caen que la noción de periodista profesional se encuentra inmersa en la tendencia actual del derecho del trabajo, de regular cualquier acuerdo inter-partes para el ejercicio de una profesión, sin importar su naturaleza. Si la colaboración intelectual en la redacción de un periódico o revista es directa y permanente, la ley, imbuida de un

amplio sentido de justicia, la debe considerar relación de trabajo. Agrega que la definición de la ley francesa así lo presupone al decir que es periodista, “el redactor-traductor, el estenógrafo-redactor, el redactor revisor, el reportero dibujante y el repotero fotógrafo, cuya ocupación principal y regular se encuentre al servicio de una publicación periódica”. La ley sólo excluye al hombre de letras, al profesor o al escritor que escriban de modo regular artículos en periódicos y revistas, así como los agentes publicitarios, las personas que desempeñen una función netamente comercial o aquellas que ocupen puestos administrativos ligados directamente a la empresa o empleador. A los primeros porque se trata de individuos cuya autonomía intelectual es absoluta y no sujetan su colaboración a mandamiento alguno; los segundos por tratarse de puestos directivos ligados totalmente al interés del patrono o encargados de funciones personales de éstos.<sup>126</sup>

En sentido similar opina el maestro Russomano. La tarea del periodista la encuentra ajustada a la idea de relación de trabajo por cuanto hemos llegado a un interesante momento histórico en que debe ser considerado trabajador quien defiende su modo libre de pensar y actuar bajo ciertas normas, al igual que la persona cuya dependencia económica corresponda a un patrono, aun cuando su medio de vida no dependa de la retribución que recibe. El individuo que contribuye con su inteligencia al progreso y mantenimiento de un negocio, llena para él, los requisitos de una relación de trabajo, porque es simplemente “un profesional del periodismo” (así lo llama), es un hombre que vende ideas o produce trabajos de redacción y percibe un salario opcional o permanente, conforme a su participación en la formación de un medio publicitario. Encuentra que su jornada es medida en función del tiempo que emplea para preparar una nota o un escrito, lo cual no obsta para estimar su labor bajo una dirección y dependencia genéricas. En suma, si se analiza el empleo del periodista dentro de cualquiera de las corrientes jurídicas actuales, podrá atribuírsele una naturaleza neo-contractualista pero lejana del pensamiento contractualista tradicional y ajena al neo-liberalismo que hoy impone sus criterios.<sup>127</sup>

Las características adjudicadas al contrato de trabajo del periodista son generales en cuanto a la relación de dependencia, pero tienen el sello especial que deriva de la función del reportero, del redactor, del articulista o del editorialista. Se admite que el ejercicio del oficio no es igual en to-

<sup>126</sup> Lyon-Caen, *op. cit.*, *supra* nota 23, pp. 234 y ss.

<sup>127</sup> Russomano, *op. cit.*, *supra* nota 11, pp. 338 a 393.

dos los casos, pero quien esté ligado por un contrato de trabajo es trabajador y debe disfrutar de las siguientes prerrogativas:

### 1. *Naturaleza jurídica especial de la relación de trabajo*

La ley francesa distingue entre publicaciones cotidianas o periódicas y publicaciones hechas por las agencias de publicidad. En las primeras incluye periódicos y revistas permanentes cuyo propietario actúa en calidad de empresa editorial; es decir, cuando el propietario del órgano informativo lo es una sociedad mercantil que, entre las múltiples finalidades para las cuales se haya constituido, imprime la publicación de que se trate, éste es el patrono. Si es un particular quien edita para su provecho tal periódico o revista debe él ser quien responda de la relación laboral. Respecto de las segundas, agrupa por un lado las publicaciones que sirven a los fines propios de un negocio, trátense de revistas especializadas o folletos, por otro a las publicaciones cuyo formato tenga las características apuntadas, pero su personal realice funciones especiales de redacción, distribución de espacios o colocación de anuncios. Para esta ley los trabajadores encargados de cualquier ocupación técnica son periodistas, con distinta actividad pero en el fondo con iguales propósitos informativos, por lo tanto unos y otros son considerados trabajadores.

### 2. *Contratación individual*

Se admite que los trabajadores se encuentren afiliados a sindicatos, por regla general de empresa, y que los contratos sean individuales, como en el caso del profesionista liberal, ya que las condiciones de trabajo que se acuerdan entre ambas partes responden a intereses asimismo individuales. El hecho de que prive la contratación individual no disminuye el derecho colectivo al no desaparecer los fines gremiales y quedar facultadas las organizaciones gremiales de llevar a cabo la defensa de intereses comunes y firmar convenciones colectivas. Si una empresa acepta firmar un contrato colectivo en apoyo de los agremiados de un determinado sindicato, está en libertad de hacerlo, tanto como garantía del empleo que contrata como de eficacia en el servicio prestado.

### 3. *Condiciones de trabajo*

La jornada puede fijarse, como ya se ha dicho, a título personal conforme la naturaleza del servicio. El reportero lo hace fuera del domicilio

de la empresa, sin control específico y en atención a la oportunidad de la noticia de que informa; sólo se traslada a la oficina de su desempeño para redactar y entregar redactada dicha noticia o información y que vaya a ser motivo de la publicación. En cambio, el traductor de noticias recibidas por cable o telex, que son enviadas a la redacción del órgano informativo por las agencias de noticias; sean nacionales o extranjeras; así como el encargado de redactar otro tipo de notas o escritos según instrucciones recibidas, labora un horario anterior al de entrar en prensa la publicación, a efecto de preparar el material informativo que corresponda al día o a la sección donde vaya a quedar insertada la nota o el escrito. El editorialista, por su parte, trabaja en la jornada que más convenga al jefe editorial, sea para redactar los editoriales o los escritos o artículos indispensables en las secciones respectivas. Los articulistas pueden laborar o no libremente y sólo comprometerse a entregar su colaboración con toda oportunidad o con determinada periodicidad.

El salario es igualmente variable. Al periodista puede contratársele a base de un salario fijo o por unidad de obra; esto es, si debe cubrir una determinada jornada o preparar ciertas notas o noticias nacionales o del extranjero y esto puede hacerlo con la única obligación de su oportuna entrega. Por regla general se conviene en estos casos la percepción de un salario convencional permanente u opcional.<sup>128</sup>

En México y en otros países se ha discutido sobre la necesidad de establecer el salario mínimo profesional que no sólo represente un incentivo para la labor a desarrollar sino cubra las necesidades del trabajador, tomando en cuenta el nivel de vida en el cual se desenvuelve. Nos unimos a quienes luchan por este reconocimiento por dos razones: una, el periodista de nuestra época requiere de preparación académica y el empleador exige a su vez cierto nivel intelectual en la tarea periodística, por requerirlo así la importancia del órgano informativo. La calidad de la redacción, el conocimiento de la vida social, el objetivo ideológico perseguido, otros factores de grave interés público, dominan el trabajo periodístico y hacen del periódico o revista el medio idóneo de información, al cual acude el lector ávido de conocer lo que acontece a su alrededor y en el mundo. Otra, la circulación del órgano informativo está en función de la forma en que se expone una noticia, en el interés editorial sustentada, por ajustarse a su modo de pensar, o en la agudeza e importancia del pensamiento expuesto por el articulista. En ello se encuentra la profesionalidad del oficio de periodista. De ahí también que universidades y escuelas es-

<sup>128</sup> Bohere, G., *Profesión: periodista*, Ginebra, OIT, 1985, pp. 19 a 27.

pecializadas lo preparen y le ofrezcan la formación necesaria para responder a las exigencias de un empleador, cada día más preparado y comprometido con el público al que sirve.

#### 4. *Prestaciones*

Los tratadistas del periodismo son quienes nos han dado a conocer las prestaciones mínimas del trabajo periodístico, a saber: a) El derecho a indemnización por despido independientemente de que se conceda o no al empleador libertad para rescindir el contrato de trabajo. Salvo causas especiales y legítimas del patrono, ha de tomarse en consideración que el periodista necesita de la fuente de trabajo y requiere de atención médica y social para él y su familia. Por eso se sostiene que aún en el caso de dimisión voluntaria debe indemnizarse al periodista, al no ser legítima la simple voluntad del empleador en el otorgamiento de una justa compensación por el trabajo responsable que se realiza. b) El contrato escrito. Su falta da al periodista la sensación de inseguridad en el empleo, no por temor a que su trabajo no se reconozca y aprecie sino por quedar sujeta su permanencia en el puesto a la mera voluntad del patrono. Países como el nuestro en los que la falta de contrato escrito no deja a esa voluntad la protección del trabajador, no existe el problema de desocupación por este motivo, pero en otras legislaciones el trabajo del periodista queda sujeto por completo al criterio del informador y es causa de separación cuando a éste no agrada una apreciación o una nota. Este fenómeno se observó con frecuencia en los países socialistas, no proclives a la libre información, por cuyo motivo sometían al periodista al criterio político o burocrático imperante. En los últimos meses la URSS, Polonia, Checoslovaquia, Rumania y Hungría, han legislado sobre la materia, otorgando a la labor periodística y al periodista todas las garantías indispensables para la exposición de sus ideas.<sup>129</sup>

Finalmente, debemos apuntar que algunos gobiernos exigen al periodista un "carnet profesional" o la colegiación obligatoria en los gremios que los agrupan. Los trabajadores se han opuesto con energía a estas dos situaciones por representar un control oficial de la libertad de expresión. Por esto, como se dijo al inicio de este fascículo, no deseamos meternos en una controversia que corresponde al legítimo interés del periodista, quien si está en desacuerdo con ambas actitudes es por mantener

<sup>129</sup> Batunin, Y., Feodorov, M. y Entine, V., "URSS, un proyecto de ley sobre la libertad de prensa", *Revista Internacional de Derecho Comparado*, Bruselas, 1989, núm. 1, pp. 61 a 67.

su independencia de criterio y la libertad de exigir el respeto a su modo de pensar. La ley francesa o la brasileña pueden ser la mejor guía que oriente, en el futuro, la discusión en torno a este problema, que a nuestro juicio, puede resolverse con una conveniente legislación del trabajo del periodista.

### III. EL SERVICIO MÉDICO

Las legislaciones que se han ocupado de reglamentar algunos aspectos del servicio médico en materia laboral; expresan en su exposición de motivos que las correspondientes disposiciones legales no se contraen al libre ejercicio de la profesión sino al servicio médico proporcionado en empresas u hospitales, ejercidos por personas que han adquirido un diploma y quienes actúan en calidad de asalariados, independientemente de la revalidación de los estudios hechos. Actúan subordinados a una dirección o administración patronal encargada de organizar el empleo y de dictar las órdenes procedentes. El título obtenido tiene relevancia primaria en la ocupación pero es la forma de prestación del servicio lo que al legislador ha interesado reglamentar. Esto significa que aun cuando el médico asalariado sea un profesionista liberal, al quedar sujeto a un régimen hospitalario no sólo limita su actuación a la mera práctica de sus conocimientos sino que la disposición de su actividad queda sujeta a la vez al interés del propietario del hospital, sanatorio, clínica o centro de atención médica.

La relación de trabajo que se establece en estos casos es laboral y por lo mismo corresponde a nuestra disciplina jurídica el estudio de las condiciones bajo las cuales se desempeña. En el análisis de las profesiones liberales se indicó que al derecho del trabajo no interesa el médico que tiene instalado un consultorio al cual concurren los trabajadores de una empresa que deban ser atendidos y cuyos honorarios por sus servicios son previamente acordados con el empresario como si se tratara de una consulta más; le interesa la persona que de modo permanente sirve a un empleador, percibe una remuneración fija y cuya práctica profesional la desarrolla conforme a las órdenes que recibe. Se incluye en este análisis únicamente la regulación de aquellas legislaciones que se han ocupado de este aspecto de la profesión médica. Este profesionista inclusive, puede tener uno o varios patronos, si respecto de todos ellos sus servicios son subordinados y percibe un salario al realizarlos.

El servicio médico de empresa al igual que el servicio médico en centros de salud ha sido objeto de reglamentación especial por varias razones: primera, al dejar de ser un servicio autónomo en cuanto al ejercicio

libre de la profesión, pues éste se lleva a cabo de acuerdo a las instrucciones recibidas; segundo, porque la exigencia del título o diploma que lo acrediten en su actuación es requisito esencial para el otorgamiento del empleo; tercero, porque la responsabilidad del médico se constriñe a la eficaz aplicación que haga de sus conocimientos y no a los aspectos de administración concurrentes (una falla hospitalaria no es causal rescisoria por motivos imputables al médico); cuarto, por ser la práctica curativa el único aspecto de independencia al cual queda sujeto el médico; y quinto, porque el patrono toma a su cargo todo el costo de la atención médica y sobre él recaen las obligaciones contractuales que contraiga con el paciente. En suma, el médico se convierte en un empleado más al servicio de la organización empresarial que lo contrata.

La legislación mexicana sólo ha reglamentado el servicio prestado por los médicos residentes de un centro de salud pero no el servicio médico de empresa. Ha dejado que sean las instituciones oficiales o privadas que atienden trabajadores, quienes contraten el servicio médico, sujetándolas a las condiciones laborales generales, establecidas en la ley, pues los casos particulares sólo le interesan en cuanto al cumplimiento de las obligaciones patronales que se establezcan en las convenciones colectivas.

El servicio médico —nos dice el doctor De Buen— representa en nuestro país un problema de especial preocupación para el Estado, porque al partir del hecho real de la socialización de la medicina la administración pública se ha visto obligada a entenderse con una clase médica que lo ha enfrentado y ha planteado especiales exigencias. La solución del legislador —según su punto de vista— ha sido la adición a la ley del trabajo de un capítulo dentro del título de los trabajos especiales, en el cual se han definido los conceptos fundamentales de la relación, evitando confusiones o aplicaciones inadvertidas o inadecuadas. Para él la facultad unilateral concedida a las llamadas “unidades médicas” para dictar disposiciones académicas, limita con una estricta regulación la prestación del servicio, lo cual ha debido romper con principios tradicionales del derecho laboral vinculados a la duración y estabilidad en el empleo y al valor que la propia ley otorga a la mejoría permanente de los mínimos contractuales.<sup>130</sup>

A reserva de ocuparnos de este aspecto veamos la forma en la cual la ley mexicana ha reglamentado el trabajo especial del servicio médico de empresa y el servicio hospitalario, que comprende también a los enfermeros y enfermeras auxiliares de tal servicio:

<sup>130</sup> De Buen, Néstor, *op. cit.*, *supra*, nota 9, pp. 493 a 499.

### 1. *Jornada*

Es clásica y se considera legalmente aceptable la jornada de tiempo continuo, esto es, no sujeta a las ocho horas reglamentarias, de aceptación universal, sino a un tiempo convenido de veinticuatro o treinta y seis horas, por regla general, con descansos ajustados asimismo a este tiempo de trabajo, sean de reposo o para tomar alimentos. El médico debe quedar a disposición del empleador pero únicamente dentro del horario de trabajo establecido; fuera de éste no podrá impedírsele el ejercicio libre de su profesión. Esto no significa un contrasentido jurídico sino complementario de las obligaciones contraídas. Se ha dicho en Argentina, por ejemplo, que la práctica profesional fuera de los hospitales, beneficia a las propias instituciones ya que mantiene al profesionista en permanente ejercicio de su especialidad. Si el tiempo de jornada es distribuido en otra forma, de modo que el médico concorra diariamente al centro de trabajo, la jornada que se le fije será independiente del libre ejercicio de su profesión. En estos casos las jornadas son de cuatro a seis horas por día, sea atendiendo un consultorio para usuarios del servicio exclusivamente, o actuando como médico domiciliario para realizar un determinado número de visitas al día. Existe, eso sí, prohibición absoluta para el médico, de atender en privado a personas que atienda por cuenta de una institución, bajo pena de resultar rescindible su contrato de trabajo sin responsabilidad del empleador, al considerarse indebida esta práctica.

### 2. *Suministro de material*

Si la atención médica exige la utilización de material quirúrgico, pro-pedéutico o de otra índole, el empleador deberá proporcionarlo en cualquier caso, no siendo causa de responsabilidad del médico la falta de atención a un paciente por no contar con dicho material. Para la ley brasileña este hecho ratifica la subordinación del médico a la institución, ya que en estos casos su autoridad profesional se ve circunscrita a los elementos de labor que se le proporcionen; además, se agrega, comprueba su situación de plena subordinación que lo aleja del arrendamiento de servicios de carácter civil. La condición de asalariado implica sujeción total en cuanto a la realización del trabajo se refiere.

### 3. *Control efectivo del trabajo*

El médico asalariado queda sujeto a un conjunto de obligaciones específicas al practicar su profesión: a) debe atender el número de pacientes

que el empleador le indique, sin facultad de rehusar a cualquiera de ellos; b) sujeta su actuación a instructivos que recibe, tanto en la preparación de fichas médicas de cada paciente como en la subsecuente atención de los casos de investigación o exploración médica ordenados; c) las prescripciones que indique quedan sujetas a reglamentos puestos en vigor en cada unidad médica; es decir, no podrá prescribir medicamentos fuera de los señalados por el empleador; igualmente la orden para la práctica de ciertos exámenes a los pacientes, se sujetan a sistemas considerados también aceptables por el empleador, sobre todo cuando no se cuenta con los aparatos o instrumental especializado requerido para llevar a cabo tales exámenes; y d) el médico, en cuanto mandatario remunerado para el cumplimiento de su misión, como se aprecia en la legislación francesa, es un simple asalariado; cualquiera sea la forma de fijarle su remuneración esto no quita a la ocupación su carácter subordinado, al ser parte de los requisitos de trabajo estipulados en los contratos.

#### 4. *Estabilidad*

La ley argentina (número 12.921) producto de los decretos números 16.672 y 22.212, otorga a la estabilidad del médico en su puesto amplia garantía. Hemos indicado el concepto de estabilidad que priva en las profesiones liberales de cualquier género pero conviene remarcar el criterio que tanto esta ley como las leyes número 2.800/56 y L. 6.192 de fecha 19 de diciembre de 1974 del Brasil, sustentan al respecto. En ambas se dice que las normas generales del derecho del trabajo quedan ampliadas tratándose de médicos, odontólogos, farmacéuticos y bioquímicos, que presten servicios en hospitales, sanatorios, clínicas u otros establecimientos similares. El beneficio otorgado a todos estos profesionistas es que cualquier suspensión o separación del servicio sólo puede tener lugar por motivos de alteración de la disciplina o incumplimiento de las obligaciones establecidas; las propias leyes consignan una relación de causales que pueden ser aplicables. Los conocimientos prácticos, en cambio, son absolutamente respetados y será otro tipo de responsabilidad en la que incurra el médico cuando se aplique una técnica indebida o en el caso de resultar necesario un cónclave de opiniones para la atención de un paciente y no escuchar opiniones del especialista. A fin de evitar confusiones o un mal entendimiento de las condiciones de trabajo sobre el particular, pues con el cónclave se busca evitar errores o fallas que pudieran traer graves consecuencias, se advierte al médico su responsabilidad de no acudir a este sistema.

### 5. *Medicina del trabajo*

El médico asalariado debe ser especialista en medicina del trabajo porque salud y actividad humana guardan una relación de dependencia recíproca. La OIT ha sugerido para el caso, en sus Recomendaciones, la atención de los siguientes factores: a) el conocimiento previo de la clase de trabajo que realiza el paciente que vaya a atender el médico; b) un análisis también previo de la magnitud del esfuerzo físico o mental que dicho trabajo requiera; c) la utilización de los elementos teóricos y los materiales quirúrgicos de que disponga en el momento de la atención al paciente, con el objeto de que su uso se haga bajo absoluta discrecionalidad; d) la obtención oportuna de un análisis sobre las características del medio ambiente de trabajo y de las condiciones de higiene en que se ejercen las tareas; y e) la atención a la forma en que esté organizado el trabajo en la institución a la que sirva.

La medicina del trabajo, ciencia que se ocupa de las relaciones recíprocas entre el trabajo humano y la salud de las personas, obliga al médico de hospital, sanatorio o clínica a: a) el estudio de los efectos fisiológicos, psicológicos y patológicos vinculados con el oficio de los trabajadores y con el medio ambiente de trabajo; b) de acuerdo a las bases de sustentación del empleo desarrollado por los propios trabajadores, han de prepararse programas de protección de riesgos ya identificados; c) las afecciones serán tratadas con base en los problemas de higiene que se detecten y las condiciones de trabajo establecidas, esto es, el médico debe conocer o informarse de la naturaleza de los contratos de trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido los objetivos de la medicina del trabajo como "el mejor medio de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones". En consecuencia, se establece que la labor del médico que atiende a trabajadores o que preste servicios al público en centros de salud, será prevenir todo daño físico o mental, proteger a la persona contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud y analizar las aptitudes fisiológicas y psicológicas de los pacientes que le corresponde atender. En resumen, como reza el principio expuesto por la OIT "adaptar el trabajo del médico al hombre y dedicar cada hombre a una tarea".<sup>131</sup> El conjunto de estos factores ofrece la clave en la que debe apoyarse la reglamentación del servicio médico.

<sup>131</sup> Convenio número 155 de la OIT, sobre servicios de medicina del trabajo y salud de los trabajadores; e instrumentos y principios de una política nacional en la materia. Aprobado en la LXIX Conferencia, Ginebra, 1981.

Para concluir se hace un examen suscinto de la ley mexicana. "Las relaciones laborales entre los médicos residentes y la persona moral o física de quien depende la Unidad Médica Receptora de residentes —dice el a. 353-B— se regirán por las disposiciones de este capítulo (el especial) y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo en cuanto no las contradigan".

Son derechos del médico residente: 1. Disfrutar de las prestaciones necesarias para el cumplimiento del contrato y a ejercer su residencia hasta concluir su capacitación en la especialidad seleccionada, siempre y cuando se cumplan los demás requisitos del contrato, la ley o los reglamentos. Son obligaciones del médico residente: 1. Cumplir con el programa académico vigente en la Unidad Médica que lo contrate; 2. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo; 3. Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica en cuanto no contraríen a las señaladas en la ley; 4. Permanecer en la Unidad Médica durante el horario de labores fijado al residente; y 5. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y a las normas administrativas correspondientes (aa. 353-C y 353-D de la LFT).

En la jornada que se fije queda incluido el tiempo de adiestramiento en la especialidad, las demás formas de estudio y práctica, la atención que de a los pacientes y los periodos de reposo (a. 353-E). Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrono: el incumplimiento de las anteriores obligaciones; la violación de cualquier norma técnica o administrativa y las faltas a las normas de conducta (a. 353-G).

#### IV. EL TRABAJO ACADÉMICO Y DOCENTE

Uno de los nuevos contratos especiales cuya reglamentación había sido dirigida a aspectos administrativos, es el de la enseñanza e investigación. Reunimos bajo el rubro de "trabajo académico y docente" al conjunto de normas correspondientes, no por mero capricho doctrinal, sino por las peculiaridades de la relación de trabajo así como la importancia adquirida por la docencia en la totalidad de las naciones. El avance cultural de los pueblos ha creado la necesidad de ordenamientos jurídicos concretos que mantengan a salvaguarda a un grupo de profesiones no incluidas durante mucho tiempo por el derecho laboral sino consideradas goces de espíritus selectos imbuidos de un afán de conocimientos. El profesor y

hasta fecha reciente el investigador científico o humanista, fueron considerados en el mismo nivel del profesionista liberal, personas que ejercían la carrera de la enseñanza no como un *modus vivendi* sino como una forma más de realizar una actividad personal productiva.

El cambio de concepción respecto del profesionista liberal según hemos tratado de dejar constancia, ha modificado a su vez el cambio de conceptos respecto de algunas figuras afines en las cuales se ha interesado el legislador en las que, al no encontrarle acomodo dentro de las modalidades de contratación existentes, ha debido ubicarlas en capítulos de naturaleza jurídica especial, a partir de supuestos de nuevo cuño que obligan a diversos análisis y reglamentaciones. La necesidad de regular nuevos tipos de contrato, para decirlo en palabras del profesor Podetti, ha llevado al establecimiento de normas cuyos supuestos legales son motivo de otras tantas figuras jurídicas que en la actualidad responden, unas, al fomento de políticas de empleo con exclusividad; otras, a regulaciones de trabajos de utilidad social o cultural en las que el complemento remunerativo es importante, pero lo es más la satisfacción del deber cumplido.<sup>132</sup>

Algunas leyes dividen al trabajo académico en trabajo docente y trabajo universitario. En ambos es requisito esencial el diploma o título que acredite haber adquirido los conocimientos de una rama o sección de la enseñanza. Al trabajo docente se le empezó a reglamentar, con decidido apoyo oficial, después de concluida la segunda guerra mundial; las primeras leyes para la regulación del trabajo universitario han tenido su origen en años recientes a consecuencia de acontecimientos estudiantiles de grave significación nacional, tanto en Europa como en América Latina. En el trabajo docente ha quedado incluido el personal de dirección, el auxiliar de la docencia o maestranza como se le denomina en algunos países, así como el coadyuvante de los servicios educativos cualquiera sea su naturaleza y organización. El segundo comprende el trabajo en las universidades o centros de educación superior (como reza el título especial de la legislación mexicana); todas las formas del trabajo académico y sobre todo la actividad de investigación.

El problema mayor del trabajo académico y docente —expresa el doctor De Buen— radica en los requisitos de ingreso y procedimientos de admisión al trabajo, por quedar éste sujeto al criterio estricto de cada unidad de enseñanza o centro escolar. Es evidente —agrega— que la

<sup>132</sup> Podetti, Humberto A., 'La nueva forma de contratación laboral', *Revista Trabajo y Legislación Social*, Buenos Aires, junio de 1990, núm. 6, pp. 481 a 488.

formulación de los planes de estudio y de los programas específicos para la docencia e investigación son cuestiones netamente académicas, ya que no puede admitirse la determinación de los requisitos personales para asumir una u otra tareas, a la par que no es posible admitir el mismo calificativo en cada grado de la enseñanza.<sup>133</sup>

Del examen de las leyes que se han ocupado sobre el trabajo docente, hemos encontrado que unas u otras establecen los siguientes postulados que consideramos principios generales en la materia:

### 1. *Requisitos de ingreso al trabajo y estabilidad*

En el trabajo docente el nombramiento oficial o el contrato individual de trabajo, según se trate de planteles del Estado o planteles particulares, constituye la forma de admisión. Por excepción se firman contratos temporales ya que la permanencia en el puesto, salvo la conducta irregular en que incurra el trabajador, es la norma de trabajo una vez satisfechos los requisitos de admisión. En el trabajo académico es el estatuto interno de cada institución el que fija los requisitos de ingreso. La evaluación de la capacidad y los conocimientos varía de institución a institución aunque en todas existen sistemas de revisión, orales y escritos, para calibrarlas, según el grado o nivel de enseñanza en el que vaya a ejercer el aspirante. Sin la demostración amplia y convincente de que éste posee las dotes indispensables para el ejercicio de la profesión de maestro, no es posible conceder la estabilidad en el puesto, pues ello equivaldría a premiar la ineptitud y aherrojar sin justificación la sabiduría.

La ley francesa expresa en su preámbulo que la docencia e investigación son formas esenciales de la cultura, y la Academia el órgano superior para la práctica del conocimiento en alguna rama del saber. Distingue esta ley entre profesor y maestro, entre licenciado y doctor, al dar a los primeros el carácter de técnicos de la educación (trabajadores de la enseñanza se les ha calificado en México) y a los segundos la calidad de investigadores. Sin menosprecio de la persona, su función es la de meros modeladores del espíritu y la ciencia, de los conocimientos elementales y de las prácticas cívicas; de la necesaria rutina del saber humano y la preparación para la vida adulta. La función de los segundos concierne a la actividad cultural dirigida al conocimiento universal, a la investigación, a la posesión de un grado en la ciencia o en el arte, que distingue a quien ejerce profesionalmente la conducción del aprendizaje de los principios,

<sup>133</sup> De Buen, Néstor, *op. cit.*, *supra* nota 9, p. 512.

de las primeras letras, de las primeras operaciones matemáticas, de los métodos científicos, respecto de quien se encarga de tareas de mayor volumen y trascendencia como lo es la educación universitaria. El calificativo común para ambas es el derecho a la estabilidad como garantía del trabajo intelectual llevado a cabo por el trabajador de tales disciplinas.<sup>134</sup>

## 2. Horarios

Ninguna ley de las examinadas incluye disposiciones en materia de jornada de trabajo de docentes y académicos. La razón sería a nuestro juicio, que no puede tasarse la actividad cultural en el mayor o menor número de horas de permanencia en el local destinado a la impartición de conocimientos o a la investigación; el científico o el humanista no ofrecen resultados en razón de tiempo sino en función del avance de sus experimentos o la dedicación a la lectura de libros, revistas, folletos, opiniones, etcétera y por tanto resulta injustificado fijarle límite de tiempo a su labor. En ocasiones quizás sólo dedique minutos a la tarea emprendida pero en otras son muchas las horas, varios los días y hasta semanas o años los que lleva la preparación del trabajo cuyo propósito se persigue. Lo expuesto ha hecho que se hable de horarios más que de jornada.

La ley mexicana al tener distinta orientación pedagógica, sí establece que el "trabajador académico" podrá ser contratado por jornada completa o media jornada; en tanto los educadores dedicados con exclusividad a lo decencia, podrán ser contratados por hora-clase. El legislador mexicano ha impuesto tiempo de trabajo porque hasta hace pocos años fue incluido en la Ley Federal del Trabajo un capítulo denominado "Trabajo en las Universidades y Centros de Enseñanza Superior" autónomas por ley; pues con anterioridad cada institución educativa se regía por reglamentos propios, ajustados a sus necesidades y avalados por el consenso de sus trabajadores tanto administrativos como académicos. Como explica el doctor José Dávalos, "ardua y larga fue la lucha del personal académico para el reconocimiento laboral de su ejercicio profesional; hubo varios intentos para organizar a los profesores que impartían enseñanza en todas las universidades y centros de educación superior, oficiales y particulares; de registrar sus sindicatos; pero sistemáticamente fue rechazado ese registro por las autoridades del trabajo". Fue hasta el año de 1980

<sup>134</sup> Bohere, J., *La situación del personal docente*, Ginebra, OIT, 1984, pp. 119 a 123.

que se publicó el capítulo que reglamenta el trabajo del personal académico, que fue concedido a éste el derecho de asociación y se le facultó la firma de convenciones colectivas con derecho a la huelga.

### 3. *Condiciones de trabajo*

Pueden enumerarse las que a continuación se expresan, tomadas de varias legislaciones:

1. *Jornada.* El trabajo por tiempo-hora de clase se ha tornado universal tratándose del educador, esto es, el profesor de materia como se dice en nuestro lenguaje docente. México adoptó el sistema ya avanzado el siglo, cuando fueron creadas el año de 1926 las escuelas secundarias. Por varios años se acostumbró la enseñanza a base de tiempo parcial por dedicarse su personal, desde rectores y funcionarios, a otras actividades o para la atención de asuntos particulares, al obtener de estos el grueso de sus ingresos. El llamado medio tiempo o el tiempo completo de jornada surgió cuando hubo necesidad de que gran parte del personal dedicara su tiempo y esfuerzo totales, a impartir enseñanza, sin interferencia de cualquiera otra labor. Podrían ser dos o más los centros donde ocupara su actividad pero siempre dedicado a la educación.

2. *Remuneración.* Año con año varía la remuneración del profesor o el investigador conforme la distribución del presupuesto de cada gobierno realizada para este fin. En algunos países el cambio de remuneración se efectúa de acuerdo a las exigencias sociales, cada tres o cuatro años, o cuando surge algún conflicto laboral. En México la remuneración es hoy resultado de revisiones contractuales.

3. *Libertad de asociación.* Se ha otorgado con plenitud de intereses en todas las legislaciones. En algunos países como el nuestro, se divide el derecho de asociación entre el personal académico y el personal administrativo, debido a la naturaleza de la relación de trabajo de uno y otro. Tratándose de centros de enseñanza particular se autoriza la firma de contratos de trabajo con características especiales, según método de enseñanza y grado educativo.<sup>135</sup>

4. *Convenciones colectivas.* Debe destacarse en estas que en los contratos del personal académico no se admite la existencia de la llamada "cláusula de exclusión" de ingreso o separación, esto es, la facultad de los sindicatos firmantes para nombrar profesores o investigadores e in-

<sup>135</sup> Pedemonte, Gerardo C., *Función social de las asociaciones de profesores*, Buenos Aires, Talleres Gráficos de Gobierno, 1947, pp. 187 y ss.

cluirlos en las plantillas correspondientes; menos aún para solicitar su separación por motivos sindicales. Por regla general las convenciones colectivas incluyen como medio de ingreso el del reglamento interno de cada institución, y como causas de rescisión del contrato individual del trabajo las que figuran en las leyes especiales, con la única salvedad de que, en casos donde se practica la investigación administrativa previa, se otorga intervención a un representante sindical para que asesore al interesado.

5. *Derecho de huelga.* Se concede bajo el cumplimiento de estos requisitos: a) dar aviso del intento de suspender labores con ciertos periodos de anticipación, a efecto de sostener pláticas previas que lleven a la conciliación de intereses; b) en caso de llegar al movimiento huelguístico designar personal que se encargue de labores de indispensable ejecución como pueden serlo las de investigación en laboratorios, de ciertos ensayos o experimentos; c) la protección de los centros de enseñanza durante el periodo que no se labore por la anterior circunstancia; y d) la protección debida al estudiantado, ajeno a cualquier conflicto laboral.

6. *Prestaciones.* En todas las leyes hemos encontrado que el pago de servicios a todos los trabajadores se hace a base de un salario mínimo profesional, del cual se parte para asignar el que corresponde al resto del personal conforme sus actividades o funciones. A los profesores de cátedra se acostumbra asignar determinado sueldo nominal según las horas de clase que impartan.

7. *Indemnizaciones.* En este capítulo existen varias soluciones. En Francia, España e Italia; Brasil y Argentina; las separaciones con justificación requieren ser aprobadas por los consejos gremiales, no para discutir sus motivos sino para fijar el pago de alguna cantidad caso de tener derecho a ella el profesor o funcionario. Los trabajadores académicos, por lo contrario, son sometidos a un procedimiento de investigación cuando se trate de aplicarles cualquier sanción, negándose el pago de toda indemnización. Sólo se pagan las prestaciones pendientes que legalmente correspondan al afectado. Con consejos especiales formados con el personal de planta al que se asignen estas funciones, los encargados de llevar a cabo el procedimiento que los estatutos internos fijen. No existe apelación y en caso de inconformidad son los tribunales comunes quienes pueden tramitar las reclamaciones que surjan.<sup>136</sup>

En todas las leyes examinadas se acepta la inamovilidad del personal docente y académico como garantía de permanencia en el servicio. Las

<sup>136</sup> Russomano, *op. cit.*, *supra* nota 11, pp. 295 a 303.

responsabilidades que resulten al trabajador en situaciones de faltas comprobadas o de baja calidad en la enseñanza generalmente son sancionadas con la separación del puesto. Francia y Argentina admiten en su legislación, el posible cambio de adscripción si la falta no es grave y sólo si existe inconformidad por parte del director, de los consejos directivos de especialidad o de los alumnos, que ameriten el cambio de institución.

La tendencia legislativa actual, según puede apreciarse, es individualizar en lo posible el trabajo académico. Por ello no hemos podido tomar como ejemplo nuestro capítulo especial del trabajo universitario, al no responder a una nueva técnica implantada en materia de relación de trabajo. La tendencia a encontrar soluciones colectivas se da, por ejemplo, en España, bajo condiciones *sui generis* propias del medio social que las ha impuesto. Lo más aceptado en las leyes es el trabajo en equipo, sin perderse el valor de la aportación individual de cada integrante. Esto no significa crítica a la libertad de asociación profesional sino aclaración de los fundamentos que rigen en algunos países respecto de la agremiación de profesores e investigadores. Se acepta en cambio, con bastante liberalidad, la formación de asociaciones científicas, de colegios de profesores, de seminarios permanentes, con el objeto de que al mismo tiempo que protejan los intereses individuales de sus asociados, coadyuven en la labor docente o de investigación, pero sin entorpecer la actividad académica propiamente dicha. La limitación del derecho de huelga en la legislación mexicana, para ofrecer otro ejemplo distinto, puede ilustrarnos respecto de la justificación de cubrir ciertos requisitos previos por parte de trabajadores universitarios y de centros de enseñanza superior, para llevar a cabo tales movimientos tendientes a la suspensión de labores.

No todo trabajo humano se centra en los centros de productividad. El lugar del hombre en estos tiene su cualificación, sus responsabilidades, su trato intergremial y patronal, pero es distinta la acción a ejercitar en otros campos. Procede en todos, eso sí, la salvaguarda de los derechos laborales, pues la explotación del hombre por el hombre se da en todos los niveles y en todas las situaciones. Un trabajador doméstico es tan respetable como un trabajador académico y ambos merecen un trato digno y diferente; sin embargo, son distintos los desempeños del servicio, diversas las condiciones de trabajo y variables las exigencias de cada empleo.

La tecnología moderna, el avance científico, la computación para sólo señalar los factores de mayor trascendencia, obligan a la total diversificación del trabajo académico y docente. Una concepción moderna de su

indispensable protección es lo que conduce a implantar una forma nueva de “dar a cada quien lo suyo”, a mantener un trato racional en la dualidad “trabajador-patrono” y a proteger el derecho de cada parte sobre bases de entendimiento profesional adecuado y de aplicación para cada ramo del servicio humano.