

CAPÍTULO TERCERO

LOS CONTRATOS ESPECIALES EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

I. El artículo 123 constitucional y la legislación de los Estados	51
II. Situaciones de excepción contempladas en el anteproyecto de Ley Federal del Trabajo.	56
III. La ley Federal del Trabajo de 1931.	59
IV. Adiciones posteriores a la ley de 1931.	63
V. La nueva legislación.	68

CAPÍTULO TERCERO

LOS CONTRATOS ESPECIALES EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

I. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS

El legislador constituyente del año 1917 dejó plena libertad a las entidades federativas del país para reglamentar, de acuerdo a sus necesidades legales, la relación de trabajo. Desde la discusión de dicho artículo los diputados Jara, Mújica y Victoria, expresaron con enérgica determinación que eran los congresos locales los más avocados a legislar sobre cuestiones de su jurisdicción, por cuya razón responderían con particular empeño a la reglamentación de las condiciones de trabajo, las cuales ajustarían a la actividad predominante en cada región del país. La única excepción fue eliminar de cualquier legislación, federal o local, el trabajo de los servidores públicos debido a su naturaleza y a la situación de subordinación exigida por los intereses superiores de la nación.³⁵

Sí fue concedido a las mujeres trabajadoras, con carácter general, un beneficio estimado natural: durante el embarazo no deberían realizar trabajos que exigieran un gran esfuerzo o que significaran peligro para su salud o la del ser en gestación. Ya próxima la fecha del alumbramiento tendrían derecho a realizar trabajos ligeros con anterioridad al parto y de cuatro semanas posteriores al mismo, con pago completo de salario y reserva de cualquier derecho adquirido. Se les otorgó, además, el beneficio de un descanso extraordinario, de media hora dentro de la jornada, para alimentar a los hijos durante el periodo de lactancia. Salvo esta determinación se concedió al legislador de los Estados absoluta libertad para regular toda relación de trabajo.

Puede encontrarse en las anteriores soluciones constitucionales el germen del trabajo especial entre nosotros. El objetivo fue dar a los traba-

³⁵ *Derechos del Pueblo Mexicano*, México, Manuel Porrúa, S. A., 1978, t. VIII, pp. 628-677.

jadores el trato legal que procedía en aquellas ocupaciones no sujetas a las normas generales impuestas al contrato de trabajo. Cabe aclarar que no todos los Estados se ocuparon de esta facultad legislativa pero sí lo hizo la mayor parte de ellos. Unos distinguieron del trabajo en general el de mujeres y menores de edad, de meritorios y aprendices; otros, dieron mayor importancia al trabajo agrícola, al trabajo en las minas o al trabajo doméstico, según la importancia local de cada actividad, pero todos, en alguna forma, se ocuparon de las especialidades.

En capítulos titulados "Del trabajo de niños y mujeres" se concluyeron prohibiciones en algunos ramos de la actividad industrial después de las diez y nueve horas; el trabajo comercial después de las veinte horas y la jornada extraordinaria. Se prohibieron también para unos y otras las labores insalubres y peligrosas, el manejo de explosivos, el manejo de aparatos y líneas eléctricas de transmisión de carga o energía superiores a trescientos voltios. Fue igualmente prohibido el trabajo de menores de quince años y curiosamente algunos Estados reglamentaron el trabajo ambulante realizado por dichos menores (boleros, papeleros, mandaderos, etcétera). No podía empleárseles en cantinas, billares y boliches, menos aún en "cualquier actividad en que se explotasen las pasiones y los vicios de la humanidad". En las notas marginales se incluyen los artículos de las leyes de los Estados concernientes a éstas y otras disposiciones de interés particular.³⁶

Del examen de dichas notas podrá apreciarse que algunas de estas leyes sólo reproducen las normas implantadas por el constituyente pero otras introdujeron alguna modificación, ya sea reduciendo a treinta días los descansos anterior y posterior al parto, o imponiendo modalidades en algunos ramos: talleres de modas y confecciones; en costurerías; en lavanderías, "en espectáculos públicos no ajustados a la moral". La jornada nocturna de las enfermeras en hospitales y domicilio particulares fue objeto de especial atención a efecto de cumplir con el cometido bajo las mejores condiciones posibles de tiempo.

Se distinguió el trabajo de los obreros en general y el de los simples empleados como fueron llamados quienes no prestaban servicios industriales sino únicamente comerciales. "Se entiende por obrero para efectos de esta ley —se dijo en todas las legislaciones estatales— el trabajo de uno y otro sexo de quienes prestando sus servicios a una persona, em-

³⁶ Pueden consultarse las siguientes leyes del trabajo estatales (periodo de 1918 a 1927): Aguascalientes, cap. VIII, aa. 164 a 189; Campeche, capítulo IV, aa. 90 a 93; Chihuahua, aa. 96 a 103; Nayarit, aa. 72 a 94; Puebla, aa. 81 a 90; Tamaulipas, aa. 122 a 127; Tabasco, aa. 86 a 94; y Zacatecas, aa. 97 a 103.

presa o entidad jurídica, trabajo en un oficio u obra de mano, a destajo o salario. Quedan exceptuados de este capítulo y comprendidos en los destinados a ellos, los campesinos, los mineros y los domésticos". Encanta por su sencillez esta definición pero nos interesa por haber distinguido desde entonces la necesidad de reglamentar ciertas actividades del hombre.

Al empleado se le definió como "el trabajador de uno y otro sexo que preste al patrono su concurso intelectual o material en una empresa, oficina o cualquier establecimiento de carácter lucrativo". Además, se distinguió al empleado particular o privado del empleado público al definir a este último como "la persona nombrada para un cargo de cualquier naturaleza, cuando preste servicios al gobierno del Estado o a las administraciones municipales". Para cada categoría de trabajadores fueron establecidas obligaciones y derechos específicos.³⁷

En el trabajo minero se distinguió al "obrero arrendatario" del "obrero contratista". El primero se construyó al trabajador por cuenta propia que tomaba en arrendamiento un fundo minero pero a quien se consideró sujeto de un contrato de trabajo. El segundo fue el llamado "peón de mina" dedicado a actividades de exploración o de explotación. Uno y otro tuvieron distintos derechos y obligaciones y su actividad quedó reglamentada de tal manera que el primero pudiera solicitar el auxilio de otras personas en calidad de ayudantes, siendo por su cuenta el pago del salario convenido, pero quedando obligado el propietario de la mina a proporcionar alojamiento y ciertas disposiciones de tierra para cultivo. Al segundo se le clasificó según el oficio, en perforador, barretero, rayador o simple peón. Los veladores, denominados "jefes de día o de noche" fueron incluidos como obreros generales.³⁸

Los domésticos tuvieron beneficios a la altura de los concedidos por nuestra actual legislación, por lo que puede presumirse que, o bien estuvieron altamente calificados para su época o los actuales servidores

³⁷ Los Estados en donde se promulgaron leyes especiales para los empleados públicos fueron: Aguascalientes, capítulo IV, aa. 128 a 147; Campeche, capítulo VI, aa. 75 a 78; Chihuahua, capítulo sobre obreros y empleados públicos y particulares, aa. 37 a 40 y 43 a 47; Jalisco, capítulo III, aa. 45 a 49; Michoacán, aa. 127 y 128; Nayarit, aa. 76 a 78; Oaxaca (sólo empleados particulares distinguiéndolos de los obreros), aa. 152 a 160; Puebla, aa. 127 a 131; Tamaulipas, aa. 113 a 117; Tabasco, a. 76 a 78 y Veracruz, capítulo VII, aa. 151 a 137.

³⁸ El trabajo minero lo reglamentaron en particular los Estados de Coahuila, capítulo VI, aa. 97 a 103; Chihuahua, aa. 68 a 88; Guanajuato, legislatura estatal que diferenció el trabajo minero de motoristas (a. 38); malacateros (a. 39); despachadores y cajoneros (aa. 40 y 41); barreteros y operarios (a. 42); rayadores (a. 43) y jefes de día o noche (a. 44); Oaxaca, aa. 127 a 138; Jalisco, aa. 63 a 69; Tamaulipas, aa. 89 a 109 y Zacatecas, a. 73 a 80, clasificando también los oficios.

domésticos se encuentran en condiciones inferiores respecto de otros trabajadores. Véanse y compárense las obligaciones establecidas a los patronos: el salario incluía alimentos y habitación, atención de enfermedades no crónicas, gratificación anual de un mes de sueldo, el importe de los gastos de traslado al lugar de origen cuando se diera por concluida la relación de trabajo y en caso de muerte la entrega a los familiares de una cantidad igual a un mes de salario en calidad de donación.³⁹

Examinemos el trabajo agrícola. Los trabajadores quedaban clasificados en estas categorías: peones de campo o peones campesinos como los denominaron algunas legislaciones; peones aparceros; peones colonos; arrendatarios y empleados de campo. Los peones de campo se encargaban de realizar toda clase de faenas agrícolas a destajo o a sueldo diario. Su distinción respecto del peón aparcerero, era que este último residía en el predio donde laboraba, es decir, se le proporcionaba habitación; por este motivo cuando no había faenas de campo se le ocupaba en otros servicios. El peón arrendatario era aquel que tomaba en arrendamiento una parcela para cultivarla por cuenta propia, percibiendo salario o "peonada" (denominación dada al importe de este pago), a título de anticipo de los productos obtenidos una vez cosechada la siembra. En las leyes correspondientes se dispuso que cuando el trabajador de este tipo dispusiera de capital propio superior a cinco mil pesos y se ayudase con otros peones en las labores agrícolas, no podía ser considerado trabajador en los términos indicados sino simplemente arrendatario.

El peón que realizaba labores en ranchos o haciendas no era considerado trabajador para los efectos legales sino doméstico con actividades alternas cuando atendía un pequeño cultivo. En los casos en que el propietario no proporcionaba habitación a sus trabajadores, tenía la obligación de proporcionarle gratuitamente terreno para construir una modesta casa y sólo que dicho terreno tuviese una superficie superior a mil metros cuadrados, podía cobrar una módica renta, pero debía entregarle madera suficiente para levantar la morada familiar pues ésta quedaba en beneficio de la hacienda si por alguna razón dejaba el servicio. El trabajador podía, además, utilizar los pastos naturales de la propiedad como potreros o para cultivo, siempre que no pastaran en ellos más de cinco cabezas de ganado mayor. Podía cobrarse por este uso una renta mínima.

³⁹ El trabajo doméstico lo reglamentaron los Estados de Aguascalientes, capítulo VII, aa. 110 a 127; Jalisco, aa. 70 a 73; Michoacán, aa. 117 a 126; Oaxaca, aa. 146 a 151; Querétaro, aa. 114 a 126; Tamaulipas, aa. 110 a 112; Tabasco, aa. 64 a 75; Veracruz, aa. 141 a 145; y Zacatecas, aa. 94 a 96.

La provisión de agua era gratuita, fuese para uso doméstico o de cultivo. Disponía libremente del corte de leña, caza o pesca, cuando estas actividades se destinaran a la subsistencia familiar. El contrato para trabajar cualquier tipo de parcela debía celebrarse por escrito y las rentas pagadas por anualidades o temporadas de cultivo. Sólo cuando durante el primer año de labor era necesario abrir tierras al cultivo no se pagaba renta, pues este trabajo quedaba a beneficio del patrono.⁴⁰

Por último, el aprendizaje fue otro tipo de contrato especial de trabajo que reglamentaron todas las leyes de los Estados. Distinguieron éstas dos clases de trabajadores: los aprendices propiamente dichos y los aspirantes. La edad los distinguía. Los menores entre doce y catorce años fueron considerados aspirantes y su actividad era mínima (propiamente la de un ayudante de oficio); los menores entre catorce y dieciocho años eran los aprendices. Las obligaciones patronales fueron las mismas respecto de unos y otros: a) debía enseñárseles un oficio sin retribución alguna por un tiempo determinado (un año a lo sumo) y con remuneración mínima hasta ascenderlos a operarios; b) no podían asignárseles iguales obligaciones a los de los trabajadores calificados del taller o la industria, porque recibían trato distinto y enseñanza permanente; c) debía permitírseles recibir instrucción primaria obligatoria, cuando menos, para lo cual el horario de trabajo tenía que ajustarse a este requerimiento; y d) el maestro era quien proporcionaba alimentos y asistencia médica cuando el aprendiz vivía en su domicilio; si no vivía con él debía ayudarlo a sufragar estos gastos mediante entrega a los padres o tutores de las cantidades en efectivo más indispensables.⁴¹

⁴⁰ El trabajo agrícola fue reglamentado por la casi totalidad de los Estados debido a la importancia de las labores agrícolas en toda la República. Señalamos, sin embargo, sólo aquellas entidades que lo hicieron con mayor amplitud: Aguascalientes (aa. 74 a 109); Campeche (aa. 51 a 74); Colima (aa. 151 a 170); Chihuahua (aa. 48 a 67); Durango (aa. 78 a 96); Jalisco (aa. 50 a 62); Michoacán (aa. 85 a 116); Nayarit (aa. 43 a 63); Oaxaca (aa. 114 a 126); Puebla (aa. 44 a 61); Querétaro (aa. 82 a 113); Sinaloa (aa. 73 a 83); Sonora (aa. 73 a 82); Tamaulipas (aa. 50 a 88); Tabasco (aa. 43 a 63); Veracruz (aa. 111 a 130); y Zacatecas (aa. 81 a 93).

⁴¹ Debe destacarse que los Estados que reglamentaron el aprendizaje lo hicieron con más eficacia que la legislación federal posterior, ya que incluyeron normas de trato laboral que ni aún en la ley actual encontramos. Véanse las leyes locales del trabajo de: Aguascalientes (Cap. VII De los meritorios y aprendices; aa. 148 a 163); Campeche (Cap. VIII aa. 90 a 93); Chihuahua (aa. 92 a 95); Durango (aa. 65 a 77); Michoacán (aa. 129 a 133); Nayarit (Cap. VII De los aspirantes y aprendices; aa. 77 a 81); Puebla (aa. 91 a 97); Querétaro (aa. 131 a 136); Tamaulipas (aa. 117 a 121); (Tabasco VI De los aprendices y aspirantes; aa. 79 a 87) y Zacatecas (aa. 106 a 126).

II. SITUACIONES DE EXCEPCIÓN CONTEMPLADAS EN EL ANTEPROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El doctor De la Cueva en la tercera edición de su libro *Derecho Mexicano del Trabajo* dejó explicados con amplitud los motivos por los cuales se hizo urgente una legislación federal del trabajo que sustituyera a las legislaciones de los Estados y unificara los criterios que las autoridades locales habían impuesto, por desconocimiento, en la aplicación de los principios constitucionales. La explicación la encontraba en los siguientes aspectos de la cuestión: las leyes del trabajo de los Estados dieron atención (algunas con bastante minuciosidad) a los derechos individuales de los trabajadores, pero se olvidaron de los problemas colectivos. Aceptaron, eso sí, la existencia de sindicatos y organizaciones obreras de diversa índole, pero lo hicieron en cumplimiento del mandato constitucional y no por considerar de interés los conflictos colectivos. Así lo expresaron muchos de los legisladores locales que aceptaron incluso el derecho de huelga pero con notables limitaciones. Dieron impulso a los primeros sindicatos contribuyendo en esta forma a la explotación industrial en gran escala, pero descuidaron la solución de los problemas que se derivaron en la relación obrero-patronal a los que pretendieron dar soluciones individuales, con grave discriminación en cuanto a los resultados.⁴²

Al no preverse los grandes movimientos obreros nacionales, los gobernadores fueron los primeros sorprendidos de su presentación, sin aplicar los medios de entendimiento entre los interlocutores sociales por carecer de elementos para orientarlos. De esta manera conflictos similares, de naturaleza individual o colectiva, fueron resueltos en forma distinta por cada entidad federativa, provocando confusión en el país las soluciones dadas y descontento entre los trabajadores. Por esta razón el año de 1927 se quitó competencia a los tribunales locales del trabajo en el conocimiento de algunos conflictos colectivos, cuando éstos tuviesen un mismo origen y las empresas laborasen en territorio de dos o más Estados de la Federación. Se creó al efecto la primera Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que en su origen fue integrada con cuatro grupos especiales, encargados de atender, cada uno, cuestiones relacionadas con el trabajo ferroviario, la industria textil, la industria minera y la industria eléctrica.

⁴² Cueva, Mario de la, *op. cit.*, *supra*, nota 7, pp. 139 a 143.

Expresó el maestro que fueron consideraciones políticas más que jurídicas las que indujeron a restringir atribuciones y competencia a las juntas de los Estados y a pensar en la federalización en materia de solución de conflictos en algunos ramos específicos. Sólo que el problema no se constreñía a un simple cambio de jurisdicción sino a una cuestión de mayor interés: estudiar y promulgar una ley que comprendiese los múltiples fenómenos de la relación laboral y orientase el interés de los trabajadores hacia situaciones positivas de naturaleza procesal. Por otra parte, urgía un prudente manejo de la huelga y reducir al mínimo la intervención del Estado para mantener incólume este derecho, pues entendido entonces el arbitraje constitucional como una facultad del Poder Ejecutivo como si se tratara de una acción de buen gobierno, resultaba conveniente moderar y mantener dicha acción en límites prudentes, ajustados en todo al orden jurídico.

Durante el gobierno provisional del presidente don Emilio Portes Gil se formuló el primer proyecto de *Código Federal del Trabajo* cuyo proyecto fue sometido, el año de 1929, a la consideración del H. Congreso de la Unión. Discutido en lo general y lo particular, escuchadas algunas opiniones y llamados los sindicatos a opinar, quedó aprobado y pendiente de ratificación por las legislaturas de los Estados. En su exposición de motivos se dijo: "la Ley no es una fórmula abstracta de lógica absoluta, sino la expresión general y obligatoria de las necesidades diarias. . . es expresión de enseñanza viviente de los dos grandes factores de la producción, capital y trabajo, quienes manifestaron por primera vez en México y con absoluta libertad, sus puntos de vista críticos y constructivos, sus anhelos y esperanzas".

Esta codificación incluyó un título denominado "De los trabajos en particular" que comprendía los siguientes capítulos: a) El contrato de aprendizaje; b) el trabajo agrícola; c) el trabajo marítimo; d) el trabajo ferrocarrilero; e) la pequeña industria; y f) el trabajo a domicilio. Se aprobó otro capítulo destinado a regir el trabajo de mujeres y menores. En la propia exposición de motivos se dijo asimismo, que bastaría con la lectura de las disposiciones en materia de trabajos especiales para encontrar justificación plena a la reglamentación establecida en la Ley, porque dicha lectura sería motivo suficiente para convenir en la existencia de los apartados previstos así como la atención que tales trabajos merecía.

En el capítulo de los aprendices se dispuso que

las relaciones entre patrón y trabajador se estrechan de tal manera, que el patrón se transforma en maestro y muy a menudo el aprendiz ingresa a su familia. Algunos sindicatos se han negado a admitirlos en sus gremios, lo que equivale a una negativa a enseñar el oficio o especialidad que se desempeña y la peculiaridad de los propósitos.

No obstante el intento hecho fue manifiesta la oposición sindical. Los sindicatos no aceptaron ni la enseñanza ni el mutuo respeto entre el maestro y el aprendiz se dijo que ni una y el otro constituían el elemento clave en la contratación, sino sólo un subterfugio paternalista que no se daba en el medio obrero. A su vez los empleadores alegaron que la obligación de admitir un determinado número de aprendices en cada industria, resultaba contrario a su facultad de admitir personal nuevo, sobre todo cuando éste era más necesario que los aprendices.

En cuanto al trabajador del campo a éste aún no llega la Revolución —se dijo— por lo que tal situación no podía pasar inadvertida al elaborarse el Código, ya que demandaba inmediata solución. Es necesario establecer en favor de los campesinos adujeron los legisladores— disposiciones particulares que les otorguen mejor protección; y evitar la explotación de que han sido víctimas. Se admitió que al hacer esto

se rompía con principios de derecho que cuentan con arraigo, sólo que reconocida la realidad mexicana, no es extraño que el pequeño aparcerero y el pequeño arrendatario hayan estado, en relación con el dueño de la tierra, en una condición de sumisión y dependencia que es necesario erradicar, para evitar que los contratos que celebran se confundan con otro tipo de acuerdos cuando en el fondo son de trabajo.⁴³

El legislador admitió la clasificación de los trabajadores del campo en “peón campesino”, “peón arrendatario” y “peón aparcerero”. Fijó a todos la condición de trabajadores para poner a salvo sus derechos como tales e impedir se les incluyera en otra clase de disposiciones que pretendiese disfrazar la verdadera relación jurídica existente.

La experiencia vivida ha demostrado —se agregó— que el aparente contrato de sociedad que celebra el campesino con el dueño de la tierra es un contrato de trabajo que debe ajustarse a las normas generales que imperan en otras disciplinas a las que le son propias, pues no es

⁴³ Edición oficial del proyecto Portes Gil impresa por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1929.

verdad que el aparcerero se convierte en patrón porque paga una fuerte cantidad por el uso de la tierra. Sus servicios son iguales a los de otros campesinos con inferior capacidad económica con iguales obligaciones y derechos.

No hacemos referencia al trabajo ferrocarrilero y marítimo porque serán materia de próximos apartados debido a lo especial de su regulación. Lo mismo puede decirse del trabajo a domicilio. Baste señalar que su tratamiento mereció toda la atención del legislador tanto para impedir el pago a los trabajadores de un salario no profesional, como obligar al patrono al reconocimiento de ciertas prestaciones y establecer sus responsabilidades en el campo de los riesgos profesionales.

III. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El proyecto Portes Gil y un proyecto más preparado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, si bien es cierto no corrieron con buena suerte, sirvieron de apoyo a la primera ley federal del trabajo en México. Tomadas en cuenta las relaciones colectivas obrero-patronales y orientado el derecho individual del trabajo hacia planos de mayor protección para el obrero aspectos ambos de grave conflicto que dieran motivo a la oposición sindical, fueron las propias organizaciones de trabajadores quienes se empeñaron en contar con una reglamentación de sus relaciones con los patronos propietarios de las industrias existentes. La ley se promulgó en el mes de agosto del año 1931.

Mucho se ha ponderado la excelencia de esta codificación. Extrañó sin embargo que pese a la intensa labor codificadora puesta en juego, no se convirtiera en un código del trabajo como se sugería y que asimismo se hubiese reunido la parte procesal con la parte sustantiva. No es objeto del presente estudio abundar en los argumentos expuestos por los impugnadores de nuestra ley, por lo que abandonamos su explicación y nos concretamos a la parte de los contratos especiales del trabajo que fueron reglamentados en dicha legislación, en sendos siete capítulos. Su persistencia por más de sesenta años de aplicabilidad, con ligeras variaciones impuestas por las necesidades sociales más que por el tiempo, comprueban la necesidad de su existencia y el tratamiento dado en nuestro orden jurídico a los empleos de excepción como algún tratadista los ha denominado.

Un capítulo previo especial mereció el trabajo de mujeres y menores, no por eludirlos de las reglas generales sino por la aceptación de la con-

dición tanto del menor como de la mujer trabajadora, que obliga a un planteamiento propio en materia de prestación de servicios, derivado de situaciones que atañen más a su estado físico que a un empeño de distinción de sexos que en forma alguna debe tomarse como factor para su protección laboral. Así lo entendió desde los años treinta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dictó abundante jurisprudencia no para hacer valer distinciones de grado en el empleo de mujeres y varones o menores de edad, sino para evitar que precisamente ese estado físico fuese calificativo de inferioridad y abstención y no de igualdad de derechos que deben ser protegidos, con fundamento en el principio universal de un trato igual a los iguales y desigual a los desiguales.

Iniciemos el examen de la ley de 1931 con las reglas aplicadas a los menores de edad que trabajan, a reserva de ampliar el conocimiento de la legislación internacional sobre la materia. La primera disposición legal implantada fue referida a la prohibición absoluta de emplear menores en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; de utilizar sus servicios en casas de asignación o encomendarles trabajos insalubres o peligrosos (a. 106). Fueron consideradas labores peligrosas: a) el engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimientos; b) todo trabajo en el cual se empleen sierras automáticas; c) el manejo de aparatos que requiera cortadoras de tipo circular o de cinta; d) el uso de aparatos que exija tomar determinadas precauciones o un conocimiento especial del equipo; e) cualquier trabajo subterráneo o submarino; f) la fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes; y g) aquellas especificadas de manera concreta en las leyes, los reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo (a. 108).

Fueron consideradas labores insalubres: a) las que pudieran ofrecer peligro de envenenamiento (manejo de sustancias tóxicas y componentes que las desarrollen); b) las operaciones industriales en cuya ejecución se desprendieran polvos peligrosos o nocivos, gases o vapores eletéreos, emanaciones de cualquier tipo nocivas para la salud; c) aquellas operaciones que por su naturaleza produzcan humedad continua; y d) toda actividad que fijen las partes interesadas en contratos colectivos o reglamentos interiores de trabajo (a. 109).

A las mujeres trabajadoras quedó además prohibido su ocupación en expendios de bebidas embriagantes, en labores peligrosas y con reservas en labores insalubres. Se dejó a la autoridad del trabajo fijar en las reglamentaciones oficiales otras actividades que no pudieran desempeñar. En particular se observaron las siguientes reglas: a) a la mujer embarazada

se concedió el beneficio de disfrutar de un descanso sin goce de salario, de ocho días anteriores a la fecha fijada para el parto y de un mes posterior al mismo, sin pérdida del empleo ni de los derechos adquiridos; b) se les facultó para disfrutar de dos descansos extraordinarios, de media hora cada uno, para amamantar a los hijos; c) no podían realizar trabajos que exigieran esfuerzo físico considerable durante un periodo de tres meses anteriores al parto y un mes posterior a este acontecimiento; d) se obligó a los patronos a sostener guarderías cuando fuesen más de cincuenta el número de trabajadoras empleadas en un establecimiento, debiéndose fijar en convenios anexos al reglamento interior respectivo las normas de su funcionamiento y los servicios accesorios que debían reunir (aa. 79, 107 y 110).

La ley de 1931 destinó capítulos separados, sin hacer mención a trabajos especiales, que amparaban a los siguientes grupos de trabajadores: 1. Los que prestaban servicio a domicilio, 2. el servicio doméstico; 3. el trabajo en el mar y vías navegables; 4. el trabajo ferrocarrilero; 5. el trabajo del campo; 6. el trabajo en la pequeña industria e industria familiar; y 7. el aprendizaje. Ofrecemos en este capítulo únicamente las reglas generales de esta legislación debido a que cada una de estas actividades será motivo de análisis particulares. Sin embargo es preciso destacar que dicha legislación observó avances considerables para la época en que fue promulgada.

El trabajo del mar tuvo una reglamentación muy completa, tomada de los convenios internacionales aprobados por la Conferencia de la OIT, ya que para el año de 1931 México se había incorporado a la Organización aludida. Independientemente de haber dado una novedosa definición de "tripulante de embarcaciones" incluyó en ella no sólo a las personas que desempeñaran cualquier trabajo a bordo sino a los pilotos de puerto y ciertas labores de estiba en los muelles. Prohibió terminantemente el trabajo a menores de dieciséis años. Permitió el pago de salarios distintos para servicios semejantes según la categoría de las embarcaciones. Y con relación a los contratos individuales, fueron otorgadas facultades a los tripulantes para su rescisión en cualquier tiempo con sólo un aviso de tres días de anticipación al propietario del buque, excepto el caso de que navegase la embarcación, pues entonces la rescisión tendría lugar hasta el primer puerto de arribo. Todo contrato debía depositarse en la capitanía del puerto de embarque.

A bordo de los buques fue prohibida la venta de bebidas embriagantes. Se fijaron bases estrictas para la alimentación y la estancia en camarotes individuales o colectivos. Fueron regulados los descansos y las jor-

nadas nocturnas que no debían ser superiores a cuatro horas continuas y al trabajo extraordinario se le dio el carácter de eventual. El pago del salario podía hacerse en moneda nacional o extranjera, pero debía serlo en moneda del país cuando el buque fuera surto en puerto extranjero. El ejecutivo federal se comprometió a instituir en cada puerto de altura del país la "Casa del Marino". Algunas de estas reglas subsistieron en la nueva ley pero otras quedaron sin efecto (aa. 132 a 173 de la Ley de 1931).

Veamos ahora lo concerniente al trabajo ferrocarrilero objeto de una meticulosa reglamentación en la ley anterior que en la actual ha desaparecido. Mucho se discutió la contratación de mexicanos con exclusividad en todos los puestos excepto los de confianza y administración, pero prevaleció el criterio sindical con la única condición de que las empresas establecieran centros de capacitación para algunos oficios, en los cuales resultaba indispensable que el aspirante se preparara antes de ser contratado. Se permitió a las empresas que la contratación de los "trenistas" (maquinistas, conductores, fogoneros y garroteros) se hiciese por número de viajes (ida y regreso) y no por jornadas. Estas se ajustaron a las necesidades del servicio en todas las categorías, pudiendo iniciarse a cualquier hora del día o la noche.

Algunas actividades: talleres, reparación de vía, señales, estaciones, etcétera, no quedaron sujetas a horarios fijos sino de acuerdo con la naturaleza del servicio (despacho de carga o trenes, accidentes, destrucción de señalamientos, etcétera), con la única condición de que bajo ningún concepto podría exceder cada tipo de jornada de los máximos legales (48, 45 y 42 horas respectivamente). La jornada podía dividirse siempre que se concediera un descanso de dos horas como mínimo entre una y otra fracción del tiempo de trabajo. Se concedió al trabajador la facultad de negarse al desempeño de un servicio extra, con la obligación de dar aviso de esta negativa con la debida oportunidad (aa. 174 a 189 LFT 1931).

Otra actividad profusamente reglamentada también fue la del campo, no sólo al haberse separado con precisión el trabajo de aparcería del arrendamiento de tierras, sino por haberse otorgado al peón de campo varios derechos no comprendidos en la legislación actual. Delimitar la calidad de "peón" como se hizo en la ley anterior no sólo fue conveniente sino necesario, a efecto de dejar establecida su capacidad de contratar y el conjunto de derechos entonces fijados, que hoy han quedado incluidos en las reglas generales, conforme puede apreciarse en la lectura de las discusiones sostenidas en el recinto parlamentario cuando se estudió el contrato especial del campo. La razón que se dio para una modificación

radical de este tipo de contratación fue que la actividad contractual del peón había disminuido notablemente, parte debido al aumento de ejidatarios con derecho a tierras, parte por haber desaparecido los sindicatos campesinos, incorporados en otro tiempo a las grandes centrales obreras.

Señalamos en último término las cuestiones más importantes del trabajo en la industria familiar y el aprendizaje, por tratarse de contratos especiales que fueron suprimidos en la legislación mexicana vigente. El tiempo ha venido a justificar la necesidad de su existencia por varias razones: 1. La eliminación de ciertos derechos en beneficio del trabajador continúa mediante el empleo de subterfugios jurídicos de diversa índole; esto es, el aprendiz ha desaparecido de nombre pero no en la realidad y si antes fue motivo de explotación el trabajo que realizaba, actualmente, bajo el pretexto de la libre contratación se le desconocen los más elementales derechos. 2. El impulso a los pequeños talleres o "microindustria" ha tenido resonancia nacional pero su actividad queda fuera de muchas disposiciones de la ley del trabajo. 3. Bajo el disimulo del comercio ambulante, el "trabajador-hormiga" que forma parte de la economía subterránea carece totalmente de protección. 4. La industria familiar ha tenido que disfrazarse bajo múltiples formas de organización productiva pero sin ningún amparo legal.⁴⁴

La solución, infortunadamente, no la ha dado ni la capacitación ni el adiestramiento que años después de la promulgación de la ley vigente se instauró con carácter nacional. Una y otra han resuelto el problema del ingreso al trabajo de multitud de jóvenes sin empleo; han permitido la especialización del obrero ya ocupado; han cuidado la calidad de la enseñanza a recibir; pero no han hecho desaparecer el aprendizaje tal y como se practica universalmente y ha sido admitido en todas las legislaciones. Los males que produjera un servicio mal reglamentado no los ha corregido la eliminación de una reglamentación que sólo requería ampliarse y mejorarse.

IV. ADICIONES POSTERIORES A LA LEY DE 1931

Establecida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje bien pronto se vislumbró la necesidad de reglamentaciones de carácter particular para cierto sector industrial. En México desde el año de 1925 los sindicatos

⁴⁴ El doctor Néstor de Buen en la última edición de su prestigioso libro sobre *Derecho del Trabajo* (véase nota núm. 10) formula valiosas apreciaciones sobre los resultados actuales de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en nuestro país (pp. 271 a 277). así como el de los aspirantes a trabajadores (p. 307).

de trabajadores ferrocarrileros impusieron a las empresas normas de trato que de hecho constituyeron convenciones colectivas especiales. Varias circulares también, expedidas el año de 1927 por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, fueron anuncio de posteriores relaciones de trabajo implantadas en varias industrias. La circular de fecha 23 de abril de 1926 dirigida al sector obrero-patronal en materia ferroviaria; la de fecha 11 de marzo de 1927 dirigida al sector minero y petrolero; la de 15 de marzo de ese mismo año dirigida a obreros y empresarios de la industria textil, no sólo fijaron la competencia de la Junta Federal sino que establecieron las bases de contrataciones colectivas posteriores y constituyeron el origen del contrato-ley, de marcado interés nacional.

Todas las innovaciones sugeridas las recogió el legislador de 1931. No obstante su empeño no pudo, sin embargo, incluir normas de trato muy avanzadas que reglamentaciones como las del trabajo ferrocarrilero de 1925, estaban ya en ejecución, al igual que algunas convenciones mineras. De ahí que la única respuesta legal fuese la disposición contenida en el artículo 13º transitorio, en la que se dispuso lo siguiente: "los reglamentos, contratos de trabajo y colectivos, así como cualquier otro convenio que establezca derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores superiores a los de la ley, continuarán en vigor y las cláusulas correspondientes no podrán ser modificadas". Esta disposición, como podría advertirse, hizo posible mantener entre nosotros una relación de trabajo progresista, propia de algunas empresas, e hizo posible a la vez dar uniformidad a condiciones de trabajo especiales.

La imposición de varias situaciones de excepción comprobó la eficacia de la disposición anterior. Organizados los sindicatos más fuertes y constituidas las federaciones obreras conforme a las bases de la naciente legislación, algunos gremios pretendieron establecer condiciones de trabajo propias para llevarlas a un avance más favorable de sus intereses. Así nacieron los grandes sindicatos nacionales de industria y las poderosas confederaciones de trabajadores. Pero aquellos sindicatos que no lograron sus propósitos obtuvieron a cambio soluciones jurídicas particulares, de gran trascendencia. Tal el caso de los trabajadores bancarios y de los trabajadores al servicio de Estado, entre otros. A unos y otros no era posible debido a la naturaleza de su oficio regular, incluir su relación de trabajo ni siquiera en capítulos especiales, menos aún ajustarlas a las condiciones generales de la ley. A ello se debió, respecto de los primeros, la promulgación de un reglamento propio; con relación a los segundos, la de un estatuto protector de sus derechos particulares.

El reglamento de los trabajadores de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (bancarios) introdujo la especialidad en la función bancaria de los empleados permanentes, de los empleados sujetos a prueba y de los empleados eventuales o temporales, con base en las disposiciones resumidas a continuación:

a) Sólo el personal bancario permanente quedó sujeto a los escalafones y tabuladores formados por cada institución. Los escalafones se ajustaron por puestos y antigüedad; los tabuladores incluyeron únicamente sueldos y prestaciones autorizadas por la Secretaría de Hacienda a través de la Comisión Nacional Bancaria.

b) El personal contratado a prueba, eventual o temporal, no figuraba en los escalafones. Sus condiciones de trabajo las fijaba cada contrato individual. Después de tres meses, de considerarse necesaria la plaza, el trabajador era sometido a un riguroso examen de conocimientos y si lo aprobaba quedaba en la categoría de trabajadores permanentes.

c) El salario mínimo de la especialidad fue fijado conforme el que regía en cada localidad, aumentado en un 50% y formaba parte de él la gratificación de uno o dos meses de sueldo, incluida cualquier prestación o gratificación acordada con carácter general.

d) La jornada se fijó en cuarenta y dos horas a la semana, facultándose a las organizaciones de crédito a reducirla o aumentarla según las necesidades del servicio. El excedente de cada jornada se pagaba como tiempo extraordinario, previo acuerdo en cada caso.

e) Fueron incluidos dos capítulos de prestaciones, unas de carácter social y otras de carácter cultural, las primeras para la atención de accidentes, enfermedades o asistencia médico-quirúrgica; las segundas consistentes en conferencias sobre materias especiales, otorgamiento de becas para el empleado que deseara realizar estudios bancarios (10% del número de empleados de cada institución al año) y facilidades para el desarrollo de su cultura física.

f) Una prestación importante fue la concesión de préstamos a corto plazo para los empleados permanentes que hubiesen cumplido más de un año de servicios, o préstamos hipotecarios a quienes hubiesen cumplido más de cinco años de servicios. Además, las instituciones debían hacer arreglos con empresas mercantiles o comercios a efecto de obtener en beneficio de sus empleados descuentos de hasta un 10% del valor de las mercancías en la compra de alimentos o artículos de uso necesario; y

g) Se instituyó un procedimiento administrativo de conciliación mediante el cual eran resueltos problemas menores de personal, conflictos individuales o asuntos de despido. La Comisión Nacional Bancaria fue

el organismo encargado de diligenciar estas cuestiones y en caso de inconformidad podían los empleados intentar las acciones correspondientes ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La Secretaría de Hacienda se dejó como único órgano autorizado para aplicar sanciones económicas cuando legalmente procedieran.⁴⁵

Este Reglamento con algunas modificaciones introducidas en ocasión de la nacionalización de la banca mexicana continúa en vigor pero los sindicatos bancarios, aunque reconocidos, no han podido lograr que sus conflictos se diriman a través de un capítulo especial, al igual que ha ocurrido con otros sectores de trabajadores y como está reglamentado —según examinaremos después— en otros países.

Un sector más de trabajadores a quien también se aplicó un estatuto especial fue el de los empleados públicos. El año de 1938, bajo el título de *Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado* se formuló una reglamentación independiente para aplicar las normas de trabajo que debía regir la relación del Estado mexicano con sus servidores.

Trabajador del Estado —se asentó en dicho estatuto— “es la persona que presta servicios a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, sean de índole material, de orden intelectual o de ambos géneros, a virtud del nombramiento expedido en su favor o por el hecho de figurar en listas de raya de los trabajadores temporales”. Estos trabajadores quedaron clasificados en dos grupos: trabajadores de base y trabajadores de confianza, exceptuándose a estos últimos de los beneficios del Estatuto. Con excepción del personal al servicio de la Dirección General de Materiales de Guerra se excluyó asimismo a los miembros del ejército y armada nacionales. El personal militarizado, el del servicio exterior mexicano, el sujeto a contrato de prestación de servicios, y el de inspección y vigilancia de las dependencias administrativas federales, quedó considerado de confianza.

Los derechos de los trabajadores de base se regularon en sendos capítulos que comprendieron:

⁴⁵ El reglamento original fue promulgado con fecha quince de noviembre de 1937 y publicado en el *Diario Oficial de la Federación* con fecha 29 de noviembre del mismo año. Las reformas que ha tenido corresponden a los años de 1952, 1972 y 1982. Los capítulos que comprendieron las mencionadas reformas fueron los correspondientes a las pensiones de vejez, la forma de integrar los tabuladores y escalafones, el derecho de antigüedad y las facultades concedidas a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para hacer los ajustes de carácter matemático que procedieren.

a) Los efectos del nombramiento: servicios a prestar; categoría de éstos; duración de la jornada; el sueldo, honorarios o asignaciones mensuales; lugar o lugares donde debía prestarse el servicio.

b) La adscripción del trabajador (fue prohibido el cambio de puesto, de lugar de trabajo o de clasificación escalafonaria; esta última se reglamentó mediante otro tipo de disposiciones que incluían calificación y categoría.

c) Jornada; variable conforme los requerimientos de cada dependencia (seis y media a ocho horas diarias, cuarenta y dos a cuarenta y ocho horas a la semana. Inicialmente se fraccionó la jornada para permitir tomar alimentos al medio día.

d) El descanso semanal tenía lugar cualquier día de la semana excepto el personal de oficina que lo disfrutaba el día domingo. Se concedieron dos periodos de vacaciones, de diez días cada uno.

e) El tabulador de salarios fue sujeto a las diversas categorías aceptadas, conforme al presupuesto anual aprobado por el Poder Legislativo de la Federación. La categoría más baja percibió siempre el mínimo fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para los trabajadores en general.

Las obligaciones impuestas a los Poderes de la Unión respecto de todos sus empleados fueron:

1. Preferir a trabajadores sindicalizados; a los veteranos de la Revolución y a los supervivientes de la invasión norteamericana del año 1914.

2. Otorgar preferencia escalafonaria a los trabajadores de base.

3. Suspender temporalmente los efectos de un nombramiento cuando un trabajador de base fuese ascendido a un puesto de confianza.

4. Otorgar a los trabajadores de base las facilidades necesarias para obtener habitaciones o mejorar las adquiridas.

5. Cumplir con los servicios de seguridad e higiene en todos los puestos y en todas las dependencias del gobierno federal.

6. Proporcionar servicios médicos y farmacéuticos gratuitos.

7. Entregar oportunamente los útiles e instrumentos de trabajo indispensables dentro de las posibilidades económicas de cada dependencia.

8. Proveer al desarrollo de la cultura física y dotar o arreglar los campos deportivos para la práctica de las actividades.

9. Establecer cursos que permitan el mejoramiento cultural y técnico de los trabajadores.

La suspensión de los efectos del nombramiento sólo podía tener lugar cuando el trabajador contrajera una enfermedad contagiosa o cuando quedase sujeto a prisión preventiva. La terminación del mismo podía

serlo: a) por renuncia del trabajador; b) por abandono de empleo; c) por conclusión del término o la obra para la cual hubiese sido nombrado; d) por muerte del empleado; e) por su incapacidad física o mental; o f) por resolución del Tribunal de Arbitraje, creado para dirimir todos los conflictos legales surgidos entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Un procedimiento sencillo fue puesto en marcha casi de inmediato, encomendándose al mencionado Tribunal la substanciación de los juicios individuales o colectivos que presentasen los trabajadores.⁴⁶

Se permitió la formación de sindicatos con la limitación impuesta a los trabajadores que una vez solicitado su ingreso a una asociación profesional no podían dejar de pertenecer a ella, pues en esa época aún no se aprobaba en los foros internacionales y locales la libertad de sindicación. Por idénticas razones se limitó el derecho de huelga haciéndolo prácticamente imposible de ejercitar. El examen de las condiciones de trabajo que aún subsisten en una nueva reglamentación, más avanzada y ajustada a las nuevas exigencias de trato a los servidores públicos, será motivo de un capítulo posterior.

Y quedaría únicamente por mencionar la inclusión, dentro del lapso de vigencia de las dos leyes federales del trabajo que han regido en nuestro país, un capítulo adicional a la ley de 1931, el número XV bis, relacionado con las condiciones especiales de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, motivo de examen también, de un capítulo posterior.

V. LA NUEVA LEGISLACIÓN

En la presentación que hizo el licenciado Gustavo Díaz Ordaz, presidente de la República, de la iniciativa para una nueva Ley Federal del Trabajo, manifestó respecto de los trabajos especiales, que para tipificarlos, se habían tomado en cuenta dos circunstancias: la existencia de trabajos en los que la aplicación de las disposiciones generales de la ley resultaban insuficientes en cuanto a su reglamentación; así como la solicitud hecha por sectores diversos de trabajadores y empresas para incluir en capítulos propios el mínimo de derechos y beneficios que debían disfrutar, debido tanto a la naturaleza de los servicios a desempeñar como al interés de mantener en situación independiente un regular número de

⁴⁶ Arce Cano, Gustavo, *Apuntes para una monografía de la Dirección de Pensiones*, México, Porrúa, 1948.

condiciones de trabajo que pudieran incluirse, sin oposición, en las convenciones colectivas de cada especialidad.⁴⁷

La comisión legislativa encargada de estudiar la anterior iniciativa, acogió la idea y por esta razón manifestó que:

la significativa relevancia de nuevas instituciones laborales obliga a reconocer una realidad insoslayable, la necesaria reglamentación del trabajo de amplios sectores que durante muchos años han quedado substraídos a los beneficios de la legislación, los cuales deben quedar amparados y sujetos por ella. La actividad propia de domésticos, artistas, deportistas profesionales, por una parte; el trabajo del campo, del transporte; el trabajo a domicilio; en los puertos o a bordo de los buques mexicanos, por la otra; constituye una innovación de suma importancia para la relación obrero-patronal y para el progreso económico del país, que era indispensable reconocer.⁴⁸

El anterior razonamiento fue el apoyo para incluir en la ley vigente un título sobre trabajos especiales (el VI) en el cual —como dejara dicho el maestro De la Cueva— “el catálogo de dichos trabajos se impuso a los viejos contrincantes de nuestra disciplina jurídica, por pertenecer al futuro, pues aún se encuentran en formación otros capítulos de los trabajos humanos en los que aparezcan modalidades aún no contempladas que habrán de quedar sujetos a este tipo de regulación”.⁴⁹ El tiempo ha confirmado el pensamiento del maestro, pues si en su origen, en la ordenación del contrato individual de trabajo se incluyeron quince capítulos relacionados con otras tantas actividades especiales, bien pronto hubo necesidad de agregar otros y creemos que la vida moderna obligará a la inclusión de algunos más. Revisemos las generalidades de lo principal de estos capítulos, sin ánimo de profundizar su contenido, que será materia de nuestra investigación.

Veamos una declaración inicial importante. Las condiciones de trabajo de quienes han merecido y merecen la categoría de trabajadores de confianza —se dio— deben ser proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten, pues si bien es cierto no pueden ser

⁴⁷ Proyecto de iniciativa de una nueva *Ley Federal del Trabajo* publicado por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México, Talleres Gráficos del Poder Legislativo, 1968.

⁴⁸ Dictamen aprobatorio del nuevo texto de *Ley Federal del Trabajo*, por la Cámara de Diputados, México, 9 de diciembre de 1969.

⁴⁹ Cueva, Mario de la, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 1a. ed., México, Porrúa, 1972, pp. 433.

iguales a los del resto de los trabajadores tampoco deben ser inferiores a las que rijan en cada empresa o establecimiento. Bajo los moldes de este principio se aprobaron las siguientes soluciones: a) estos trabajadores no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores ni ser designados sus representantes, por la incompatibilidad de funciones que caracteriza su empleo, más de dirección y representación patronal que de trabajo en sí, material o intelectual; b) es facultad del empleador rescindir libremente la relación de trabajo caso de existir un motivo razonable de pérdida de la confianza. Aun cuando éste no coincidiera con las causas justificadas de rescisión fijadas en la ley; c) si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, por disponerlo así el contrato de trabajo, volvería a él salvo existencia de una causa justificada para su separación del empleo (aa. 181 a 186 LFT 1970).

Al trabajo del transporte le fueron impuestas modalidades no contempladas en algunas legislaciones y respecto del trabajo marítimo empezó por cambiarse la denominación mexicana "embarcaciones" por la de "buques" sugerida por la OIT en su Código de la Gente del Mar, que a juicio del legislador abarca todos los cuerpos flotantes e incluye los diversos aspectos de este trabajo. Más adelante haremos el estudio en particular de estos contratos en los que el legislador mexicano ajustó la reglamentación implantada al marco jurídico de la legislación internacional (aa. 187 a 214 LFT 1970).

Se amplió y puso al día el capítulo destinado al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, pues hubo necesidad aparte de sujetarlo a las reglas implantadas en la Ley de Vías Generales de Comunicación a las normas internacionales que, como igualmente veremos, han impuesto modalidades propias de este tipo de ocupación (aa. 215 a 245 LFT 1970).

La existencia de numerosos contratos colectivos por especialidad o ramas, así como de numerosas circulares complementarias del trabajo ferrocarrilero, que han dado a éste su carácter especial y en las cuales se detallan los pormenores de cada actividad; normas tanto de trato como de ejecución de labores, que hubieran dado una extensión inusitada a la reglamentación legal, obligó al legislador a reducir el conjunto de disposiciones ya establecidas en la ley de 1931 a las fundamentales en torno a cuestiones como la jubilación de estos trabajadores, las causales de rescisión, el pago de indemnizaciones y salarios por ramas, la implementación de jornadas, etcétera; es decir, apartadas totalmente de las disposiciones generales de la ley (aa. 246 a 258 LFT 1970).

El autotransporte fue dotado de una muy completa regulación legal. Comprende desde la clasificación del tipo de unidad empleada y las variantes del servicio público hasta las cuestiones relacionadas con el transporte urbano, suburbano y por carretera. De ahí que se diga que: “toda estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto, no producirá efecto legal alguno y menos aún impedirá el ejercicio de los derechos derivados del servicio prestado”. Esta declaración obligó a establecer salario: por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito, por kilómetros recorridos, según el caso, debido a que se le ajusta a la índole de la concesión otorgada, al permiso otorgado al propietario del vehículo, a la clase de descanso convenida, al establecimiento de obligaciones y derechos propios del servicio público, a prohibiciones impuestas a los trabajadores fuera del contexto global; a causales específicas de rescisión y a jornadas al margen de lo dispuesto por la ley, que serán minuciosamente examinadas (aa. 256 a 264 LFT 1970).

En cuanto al trabajo del campo ha sido definido en su peculiaridad igual que el concepto de campesino. “Trabajador del campo —expresa la ley— es la persona que ejecuta labores propias y habituales de la agricultura, la ganadería y forestales, al servicio de un patrón”, quedando considerados trabajadores campesinos tanto el peón ejidatario como el arrendatario o pequeño propietario de tierras. El “jornalero” como durante muchos años se denominó entre nosotros al campesino fue distinguido de estos últimos, de acuerdo a su forma de contratación, por la naturaleza del servicio y por el tipo de pago del salario o “jornal” que recibía durante los ciclos agrícolas para los cuales era empleado. Este campesino, además, pasaba la mayor parte del tiempo entre uno y otro ciclo, dedicado a las más variadas actividades; a cambio de la habitación que se le proporcionaba se le obligaba a realizar trabajos domésticos, pues de lo contrario, habitaba en las zonas marginales de los pueblos próximos al lugar de trabajo, siendo optativo para él, regresar o no con el mismo patrono. En cierto sentido podía decirse que se le trataba como un trabajador libre y temporal, pero la realidad fue que de hecho quedaba unido a la tierra. De ahí que se obligue al patrono propietario de un rancho o hacienda, como se denomina en México a la propiedad rural de limitada extensión legal, a extender contrato de trabajo con apoyo en las normas protectoras de la legislación laboral (aa. 279 a 284 LFT 1970).

Novedad entre nosotros ha constituido el contrato especial de los llamados “maniobristas”, personas encargadas del servicio público de estiba y desestiba en puertos, zonas federales o vías de ferrocarril (incluidas

“espuelas” y “escapes”). El contrato de los “agentes de comercio”, de los artistas, de los deportistas profesionales; del trabajo en hoteles, bares, restaurantes y otros establecimientos análogos fue asimismo motivo de reglamentación especial cuyas características analizaremos igualmente en su oportunidad. Y años más tarde de la promulgación de la nueva ley, el trabajo de médicos residentes en centros hospitalarios en periodo de adiestramiento en una especialidad, así como el trabajo en universidades e instituciones de enseñanza superior autónomas por ley, debido a circunstancias presentadas en la relación laboral o a conflictos sociales surgidos entre dichas instituciones y sus trabajadores, ha sido éste el origen de otros capítulos especiales en materia de contrato de trabajo, ante la necesidad de coonestar sus actividades mediante la aplicación de normas singulares, resultado de la función desempeñada, derivadas del trato cotidiano de estos sectores de trabajadores, cuyos servicios difícilmente hubiesen encajado en las disposiciones generales de la ley.

Para finalizar este resumen, al trabajo a domicilio y al trabajo domésticos, clásicos trabajos típicos como hoy se les denomina, hubo necesidad de adaptar su ejecución y protección a reglas que abarcasen su variedad y condiciones. Al trabajo a domicilio se le ha definido como “el ejecutado por una persona habitualmente en su domicilio o en un local libremente elegido por ella, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”. Al trabajo doméstico se le define como “el prestado por la persona que se encarga de los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una familia”; agregándose que, de ejecutarse el trabajo en condiciones distintas a éstas, la contratación queda sujeta a las normas generales impuestas por ley. Este tipo de trabajo al igual que el de la industria familiar conserva características que también serán objeto de estudio en particular.