


LOS REGIMENES LABORALES ESPECIALES

Carlos Reynoso Castillo





UAM-AZCAPOTZALCO
Colección Libro de Texto 1992

Rogelio Cruzvillegas
Tecnología prima para T.V.

Darío Guaycochea
Flujo en tubos a presión

Rafael López Rangel
**Problemas metropolitanos
y desarrollo nacional**

Elodino Meléndez
Procesos siderúrgicos

Juan Ramón Prado
**La planeación y el control
de la producción**

Clementina Ramírez
**Tratamiento de aguas
residuales industriales**

LOS REGÍMENES LABORALES ESPECIALES



188494

COLECCIÓN
LIBRO DE TEXTO
1992

Carlos Reynoso Castillo

Los regímenes laborales especiales

2894012

Rector General

Dr. Gustavo A. Chapela Castañares

Secretario General

Dr. Enrique Fernández Fassnacht

Rectora de la Unidad Azcapotzalco

Dra. Sylvia Ortega Salazar

Secretario de la Unidad

Ing. Enrique A. Tenorio Guillén

Coordinador de Extensión Universitaria

José Lever

Jefa de la Sección Editorial

Mtra. Silvia Pappe

Portada

Luisa Martínez

Cuidado de la edición

M^a Eugenia Varela Carlos

Primera edición: otoño de 1992

©Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Azcapotzalco
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Av. San Pablo Núm. 180
Azcapotzalco

ISBN 970-620-170-X

Impreso en México

Printed in Mexico

A LULU

INDICE

Presentación	11	
Capítulo Introdutorio	13	
 Primera Parte		
Las Especialidades Subjetivas	31	
Las Especialidades Subjetivas por Parte del Trabajador	33	
Capítulo I.	Trabajadores de Confianza	35
	Conclusiones	41
	Anexo: Jurisprudencia	43
Capítulo II.	Deportistas Profesionales	47
	Conclusiones	53
	Anexo: Modelo de Contrato de un Futbolista Profesional	55
Capítulo III.	Trabajadores Actores y Músicos	61
	Conclusiones	67
	Anexo: Estatutos de la Asociación Nacional de Actores (Extractos)	68
	Modelo de Contrato de Servicios Artísticos	75
	Criterios de Ingreso al Sindicato de Músicos	76
	Contrato Colectivo ANDA-TELEVISIA (Extractos)	77
Capítulo IV.	Agentes de Comercio y Otros Semejantes	87
	Conclusiones	90
	Anexo: Jurisprudencia	91

Capítulo V.	Trabajo de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad	97
	Conclusiones	101
	Anexo: Derechos y Obligaciones de los Médicos Residentes	102
	Las Especialidades Subjetivas por Parte del Empleador	107
Capítulo VI.	Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.....	109
	Conclusiones.....	114
	Anexo: Contrato Colectivo UNAM-STUNAM (Extractos)	115
	Contrato Colectivo AAPAUNAM-UNAM (Extractos)	119
	Contrato Colectivo UAM-SITUAM (Extractos)	126
Segunda Parte		
	Las Especialidades Objetivas.....	131
	Las Especialidades Objetivas relacionadas con la transportación.....	133
Capítulo VII.	Trabajadores de los Buques.....	135
	Conclusiones	140
	Anexo: Convenios Internacionales (OIT)....	141
Capítulo VIII.	Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas....	143
	Conclusiones	149
	Anexo: Jurisprudencia	150
	Contrato Colectivo Aerovías (Extractos)	152
	Contrato Colectivo Aeronaves de México (Extractos).....	158
Capítulo IX.	Trabajo Ferrocarrilero.....	173
	Conclusiones	179
	Anexo: Jurisprudencia	180

	Contrato Colectivo FNM (Extractos)	181
Capítulo X.	Trabajo de Autotransportes	187
	Conclusiones	194
	Anexo: Jurisprudencia	196
	Condiciones Generales de Trabajo R-100 (Extractos)	196
	Contrato Colectivo Transportes Norte de Sonora (Extractos)	200
	Las Especialidades Objetivas relacionadas	207
	con el lugar de trabajo	
Capítulo XI.	Trabajo a domicilio	209
	Conclusiones	219
	Anexo: Jurisprudencia	220
Capítulo XII.	Trabajadores domésticos	223
	Conclusiones	229
	Anexo: Jurisprudencia	230
Capítulo XIII.	Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos	231
	Conclusiones	234
	Anexo: Jurisprudencia	235
	Convenio OIT, No. 172 (de 5 de junio de 1991)	236
Capítulo XIV.	Industria Familiar	239
	Conclusiones	241
Capítulo XV.	Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal	243
	Conclusiones	248
	Anexo: Jurisprudencia	250
	Semántica Terminológica del Área ...	251

	Contrato Colectivo Alijadores (Extractos)	252
Capítulo XVI.	Trabajadores del campo.....	257
	Conclusiones	261
	Anexo: Convenio OIT, No. 11	262
	Convenio OIT, No. 12.....	263
	Convenio OIT, No. 99.....	264
	Convenio OIT, No. 110	267
	Convenio OIT, No. 141	279
Conclusiones		283
Bibliografía mínima		285

PRESENTACIÓN

Las presentes notas son el resultado de un trabajo de búsqueda de información con el fin de profundizar en el estudio de aspectos específicos y poco tratados por la doctrina laboral en México. En efecto, el análisis del Título Sexto de la LFT enfrenta en la cátedra el problema de constatar la ausencia de una bibliografía nacional sólida que avance ideas teóricas que permitan realizar un análisis integral de los Regímenes Laborales Especiales. Los textos existentes o bien se refieren de manera exclusiva a un trabajo especial o bien se trata de trabajos que abordan realidades extranjeras. Es esta situación la que motivó al autor a redactar estos comentarios con el fin de proponerlos como apoyo al estudio de aquellas categorías de trabajadores que han sido objeto de una normatividad especial y en algunos aspectos diferentes a la del régimen general de la LFT.

Las pretensiones de este trabajo son claras: no se busca profundizar en el análisis teórico, que dicho sea de paso nadie lo ha hecho, de los regímenes laborales especiales globalmente, sino más bien ofrece un apoyo a la cátedra del tema y sólo apuntar algunas líneas generales que debieran considerarse por quien intente realizar tal empresa. Al mismo tiempo se busca presentar una compilación de materiales de “primera mano” necesarios para el análisis de cada uno de los temas. Se presenta entonces un material de consulta que permita al profesor que imparte un curso sobre el tema, un amplio margen en el debate que necesariamente deberá suscitarse en las sesiones.

Así pues se encontrarán, en ese orden, las ideas de doctrina generales sobre el tema, las características del régimen especial y por último se

presentan, como anexo a cada capítulo, diversos documentos como jurisprudencia relevante para el tema, convenios internacionales relacionados con el mismo o bien documentos exclusivos del tema como contratos individuales o colectivos. Estos documentos deben ser vistos como material que complementa las notas de cada capítulo y documentos de trabajo que como “materia bruta” bien pueden ser usados para alimentar los comentarios en las sesiones correspondientes.

Por último debemos señalar que la introducción nos ha dado la ocasión de presentar algunas ideas iniciales de los que pudiera denominarse un primer paso hacia la teorización de los regímenes laborales especiales desde una perspectiva integral del tema.

CAPÍTULO INTRODUCTORIO

El título “Los Regímenes Laborales Especiales” utilizado en estas notas tiene un contenido que requiere precisión. Entendemos por “Régimen” el conjunto de normas dirigidas a regular una situación concreta, hechos o actos jurídicos o un conjunto de relaciones jurídicas. En este caso estamos en presencia de un conjunto de relaciones jurídicas que nacen y viven con motivo del trabajo, mejor conocidas como relaciones de trabajo claramente definidas, en el caso mexicano, por el art. 20 de la LFT¹ Estamos en presencia de “relaciones” ya que se plantean entre por lo menos dos partes: por un lado el trabajador (individual o colectivamente considerado, bajo la forma de una asociación profesional) y por el otro el empleador (como persona física o moral). Este régimen laboral (entendido entonces como conjunto de normas) está integrado por un conjunto de reglas dirigidas a regular diferentes aspectos que son la expresión de las distintas modalidades que asumen las relaciones de trabajo. Así pues se encontrarán reglas que buscan regular el inicio, vida y fin de una relación laboral. Asimismo es objeto de esta normatividad el surgimiento de formas colectivas de organización como los sindicatos y sus formas de expresión como la huelga y la negociación colectiva. De igual manera se regulan los mecanismos de solución de los conflictos entre las instancias creadas a tal efecto. Este sería, de manera muy genérica, el denominado régimen general o derecho común del trabajo que estaría dirigido prácticamente a la totalidad de las relaciones de trabajo en las cuales se presenten los elementos “típicos” de una relación de trabajo: un trabajador, un empleador, una subordinación, un trabajo personal y un salario.

¹ En el presente trabajo se utilizan las siglas “LFT” que se refieren a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sin embargo, el mundo laboral ha evolucionado y con él las formas en que se presentan los elementos de la relación de trabajo, haciendo de las normas legales un régimen no totalmente homogéneo. Esta situación se debe a varias razones que, como se verá más adelante, obedecen a las variantes asumidas en los elementos de la relación de trabajo, por ejemplo, por variantes en el tipo de empleador se tendrá trabajadores de la iniciativa privada y trabajadores del Estado, por el lugar en que se presta el trabajo, se tendrá trabajadores domésticos y a domicilio, etcétera.

Estas nuevas modalidades que de una u otro forma se alejan y diferencian del régimen general han facilitado la formación de los “Regímenes Laborales Especiales” que para efectos de este trabajo serían aquellas relaciones de trabajo que han sido objeto de una regulación específica, pero que se deben analizar como parte del conjunto de normas legales constitucionales y vigentes en materia laboral.

Una segunda acotación debe ser hecha sobre el concepto utilizado. Bajo el concepto antes señalado los regímenes laborales especiales serían todos aquéllos que cuentan con normas propias y especiales, en ese sentido quedarían incluidas aquellas relaciones de trabajo que se encuentran reguladas con carácter de especiales en la LFT de 1970 (contempladas en el Título VI de los Trabajos Especiales) pero también aquellas otras relaciones laborales que sin ser objeto de una regulación especial en la LFT cuentan con una normatividad específica fuera de ésta. Dentro de esta situación se encuentran una serie de situaciones de difícil sistematización que en estas notas no se analizan y sólo se comentan dos casos entre los más importantes, sin entrar en un análisis detallado de los mismos. Estos casos son: los Trabajadores al Servicio del Estado y los Trabajadores Bancarios.

LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La denominada burocracia tiene una regulación jurídico laboral aparte. Se trata de un grupo amplio de trabajadores integrado por lo menos por dos categorías, la de los trabajadores del Departamento del Distrito Federal así como de una serie de organismos descentralizados.² En el primer caso, es decir la burocracia estatal y municipal, sus relaciones labo-

² En el caso de organismos descentralizados el estudio y análisis de su régimen jurídico laboral debe ser casuístico pues presenta dificultades de sistematización en donde cualquier generalización sería errónea.

rales no están comprendidas en el Apartado “B” del 123 constitucional. Este tipo de relaciones se rigen por las normas que han adoptado cada una de las entidades federativas al efecto, regulaciones que en muchas ocasiones siguen muy de cerca los contenidos del Apartado “B”, en las entidades en que se han adoptado tales disposiciones que no son la gran mayoría. Este sector de burócratas es importante y sin embargo poco estudiado por lo menos por la doctrina mexicana, la cual también en este caso parecería padecer una preferencia por el “centralismo jurídico”. Entre los elementos normativos a destacar está el decreto que adicionó la fracción IX al art. 115 constitucional (Diario Oficial de la Federación del 3 de febrero de 1983) el cual estableció que “las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y sus disposiciones reglamentarias. Los municipios observarán estas mismas reglas, por lo que a sus trabajadores se refiere”. Algunos autores con gran tino han señalado que esta disposición no precisa cuál es la parte del artículo 123 (Apartado A o B) que debe guiar las regulaciones respectivas. A pesar de que, como ya se indicó antes, las normas existentes en la materia se inspiran ampliamente del Apartado B del 123, no se han dado argumentos sólidos para descartar la posibilidad de que sea el Apartado A el fundamento constitucional orientador de la regulación laboral en este sector. Estamos pues ante un punto de discusión que ya se ha evocado pero casi nunca se ha abordado.

En materia de asociación profesional, la burocracia estatal cuenta con la Federación de Trabajadores al Servicio del Gobierno de los Estados y Municipios (FSTEM) como instancia organizadora de los trabajadores que laboran en este sector. En el segundo caso, es decir los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y aquéllos que se desempeñen en las instancias dependientes del Departamento del Distrito Federal, estamos ante un grupo de trabajadores cuyo régimen laboral encuentra su fundamento constitucional en el Apartado “B” del artículo 123 (de 1960) cuya ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Quedan excluidos de tal regulación otros regímenes especiales como los militares y los miembros del Servicio Exterior. Asimismo, existen otros regímenes especiales híbridos en donde sólo se aplicaría el Apartado “B” parcialmente por contar con estatutos propios que así los señalan, tal es el caso de Petróleos Mexicanos y el Banco de México.

Algunos elementos importantes en la regulación jurídico laboral bu-

rocrática son los siguientes: la relación de trabajo se inicia con el denominado “nombramiento” que se establece entre el titular de una dependencia y el trabajador.

En materia de prestaciones existen mayores que las ofrecidas por la LFT, por ejemplo en materia de vacaciones, prima de antigüedad y aguinaldo.³

El Contrato Colectivo de Trabajo es, para los trabajadores del Apartado “A”, el documento por medio del cual se han logrado obtener mejorías en las condiciones de trabajo señaladas por la LFT. Para el caso de los burócratas este mismo fin es cumplido por un documento que se llama “Las Condiciones Generales de Trabajo” en cuya formulación los trabajadores sólo pueden ofrecer sugerencias y planteamientos. Hay una revisión trianual de este documento.

En una situación específica se encuentran los funcionarios de confianza ya que regulándolos el Apartado “B”, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sólo se les aplica de manera parcial según el art. 8 de tal ordenamiento. Asimismo, es de destacar que contrariamente a lo que señala la LFT, en este caso el que se considere a un trabajador como de confianza dependerá de que el puesto en el cual se desempeñe haya sido considerado como tal por la misma ley y no en función del tipo de labores que se realicen.

En materia de derechos colectivos los burócratas pueden constituir, si lo desean, un sindicato por cada dependencia y no podrán abandonarlo voluntariamente⁴. La cláusula de exclusión (art. 395 de la LFT) será ilegal. Y por lo que se refiere a la huelga, tal derecho podrá ejercerse cuando se presenten circunstancias poco probables como lo es el que se violen de manera general y sistemática todos los derechos señalados en el Apartado “B”.

Las instancias encargadas de solucionar los conflictos en este sector son diferentes, en este caso será el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el competente para dirimir las controversias que se susciten.

El art. 11 de la Ley aplicable a los trabajadores al Servicio del Estado señala expresamente que la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Apartado “A” se aplicará de manera supletoria, sin embargo esta supletoriedad no es ilimitada según lo ha reconocido la jurisprudencia al esta-

³ En materia de seguridad social se cuenta también con una institución propia que es el I.S.S.S.TE.

⁴ Estos sindicatos por dependencia han formado a su vez una instancia que los agrupa que es la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)

blecer que “la supletoriedad que señala el artículo 11... no llega al grado de hacer existir prestaciones no contenidas en la misma Ley, sobre puntos respecto de los cuales el legislador no ha reglamentado en favor de quienes trabajan al servicio del Estado”.⁵

LOS TRABAJADORES BANCARIOS

Con relación al régimen laboral de los trabajadores bancarios basta en esta introducción señalar las últimas novedades.⁶ Con fecha 27 de junio de 1990 se publicó en el Diario Oficial de la Federación de México un decreto que reforma y adiciona los artículos 28 y 123 de la Constitución Política. En virtud de estas disposiciones se modifica la propiedad estatal exclusiva de la banca, convirtiendo su régimen en banca mixta, dando así la oportunidad a la participación de la iniciativa privada en su conformación. Las relaciones laborales de los trabajadores bancarios se regirán en el futuro por el Apartado “A” del art. 123 constitucional, ya que antes de la reforma se regían por el Apartado “B” del mismo Artículo. Sin embargo, las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano se seguirán rigiendo por el Apartado “B”. En este último caso se encuentran instituciones como Banobras, Banxico, Nacional Financiera y Banrural. En principio estos cambios permitirán a los trabajadores bancarios tener una mayor posibilidad de ejercer sus derechos colectivos como la sindicalización y la negociación colectiva. Se trata de un momento de cambios no sólo jurídicos sino también en la conformación de nuevas estrategias del sector bancario laboral cuyas conclusiones son por ahora inciertas.

⁵ Cf. Amparo Directo 4628-83 Felipe de Jesús Salinas T 19 de mayo de 1986. 5 votos. Ponente: José Martínez Delgado.

⁶ El régimen de los trabajadores bancarios no sólo es interesante sino rico en experiencias de un sector de trabajadores que han sufrido los a veces vaivenes caprichosos de una regulación legal que no acaba por estabilizarse, ni respecto de los propietarios de la banca (propiedad pública o privada) ni respecto del régimen laboral aplicable a sus trabajadores (como de la iniciativa privada o como trabajadores al servicio del Estado). La historia de la reglamentación de las relaciones laborales en el sector bancario se ha caracterizado por esa inestabilidad jurídica, primero regidas por un reglamento (expedido en 1937) considerado inconstitucional por la doctrina mexicana, limitante de los derechos de sindicalización hasta 1970, después con un reglamento expedido en 1972 y posteriormente con adiciones al Apartado “B” del Art. 123 fracc. XIII bis que permitió incluirlos en ese sector (El reglamento de estas disposiciones se adoptaría en 1983) para enfrentar recientemente un nuevo viraje con la reprivatización del sector bancario.

Un trabajo amplio y completo sobre el tema es el de Acosta Romero y De la Garza Campos “Derecho laboral bancario”, obra citada en la bibliografía que se recomienda ampliamente para profundizar en este tema.

Algunos autores como Borrel Navarro (citado en la bibliografía) han señalado como casos que debieran ser incluidos entre los trabajos especiales de la LFT a ciertas categorías o grupos de trabajadores muy precisos entre los que se encuentran los fronterizos. Por lo que se refiere a estos trabajadores el autor los define (p. 341) como aquéllos "...que conservando su domicilio en el país, cruzan habitualmente la zona fronteriza para trabajar en otro país limítrofe, cuya situación jurídica se determina regularmente por tratados y acuerdos bilaterales...". Se trata de un grupo de trabajadores cuya importancia cuantitativa se desconoce y que no deben confundirse con los trabajadores migrantes que cruzan la frontera con la intención de quedarse en el país vecino. En efecto, se trata de un grupo no contemplado de manera directa por la LFT pero que no encontraríamos plenamente justificado un intento por constituir otro régimen especial, entre otras razones porque desconocemos cuál es la importancia cuantitativa de este grupo y porque antes de intentar crear una nueva normatividad sería importante precisar cuál es el alcance y limitaciones de las normas ya existentes, por ejemplo en lo que se refiere a normas internacionales en las cuales México haya tomado parte. Asimismo, resultaría de especial interés una visión previa de derecho comparado sobre el tema, por ejemplo las normas que en la materia se han adoptado al interior de la Comunidad Económica Europea serían una importante fuente de inspiración.⁷

A manera de conclusión debe quedar bien claro que el concepto de "Regímenes Laborales Especiales" utilizado en este trabajo es un concepto amplio en el cual estarían incluidos otros grupos de trabajadores aparte de los que aquí se estudian de manera detallada. En ese sentido ésta sería una de sus principales limitaciones.

⁷ Otras categorías propuestas serían los trabajadores en embajadas y consulados, los trabajadores penitenciarios, los vendedores de billetes de lotería. El análisis de la ley laboral permite hacer algunas constataciones, por ejemplo la ley laboral no se refiere a estos trabajadores de manera directa, también es cierto que se trata de relaciones de trabajo que presentan características peculiares en su ejecución, sin embargo deseamos manifestar nuestro escepticismo y nuestra duda respecto de que su inclusión como nuevos capítulos en el Título VI de la LFT sea la mejor manera de protegerlos.

Justificación

La pregunta inicial con la cual se puede empezar el análisis de los regímenes especiales es con el fin de saber hasta qué punto se justificaría la existencia de una normatividad especial en materia laboral. Parecería existir una necesidad inherente a ciertos tipos de relaciones de trabajo para que exista una regulación específica, la forma en que ciertos trabajos se prestan, el lugar en que se realizan o el tipo de empleador con que se cuenta parecen ser las justificaciones que están detrás de la existencia de un régimen especial del trabajo.

Conceptos de fondo

Una idea de fondo es, el que en todo el Título VI de los trabajos especiales se plantea de manera reiterada la pregunta de si estas categorías deben ser reguladas en materia civil o mercantil. En el fondo se trata de un debate que ha acompañado al derecho laboral desde su nacimiento y en su evolución posterior y que los laboristas mexicanos no han enfrentado de manera directa.

LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LOS REGÍMENES ESPECIALES

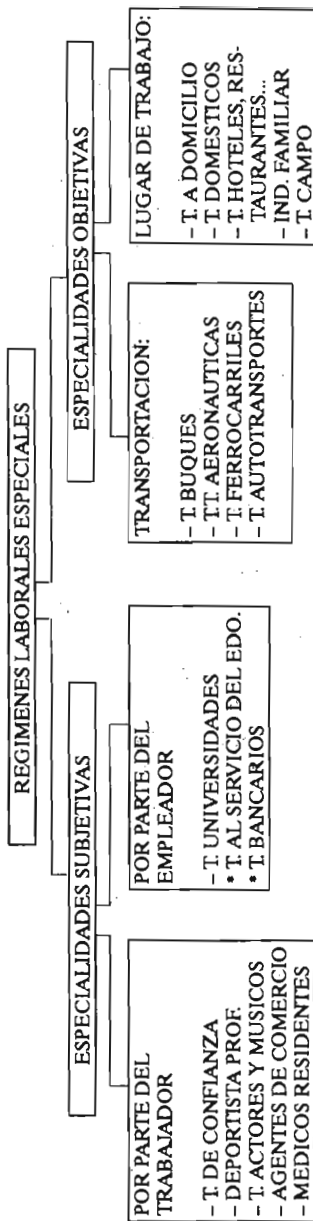
El art. 181 de la LFT señala que los trabajos especiales se rigen por las normas especiales y por las generales de la ley en cuanto no las contraríen. Desde el punto de vista de la jerarquización de la normatividad laboral puede señalarse que en el Título Sexto de la LFT conteniendo los trabajos especiales se encontraría por debajo de los preceptos constitucionales del trabajo, y donde el régimen general de la ley laboral sólo se aplicaría de manera supletoria si fuese necesario.

El hecho de que los capítulos específicos del Título VI no hagan una mención amplia de ciertos derechos de los trabajadores, no quiere decir que éstos estén vedados para estas categorías de trabajadores, el caso concreto son los derechos colectivos. Ante tales circunstancias debe entenderse que el régimen general será aplicable sin limitaciones.

LA CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJOS ESPECIALES

Por nuestra parte consideramos que la regulación especial de ciertas categorías de trabajadores o cierto tipo de relaciones de trabajo pueden clasificarse atendiendo básicamente a dos grandes criterios que se traducen en la existencia de dos grandes categorías de regulaciones especiales en materia laboral. El primero de estos grandes grupos encuentra su razón de regulación especial en que existe alguna variante específica en alguno de los elementos subjetivos de la relación laboral. Así pues este primer grupo de trabajos especiales cuenta con dos subgrupos claramente diferenciados: uno, aquél en el cual pueden agruparse las regulaciones en donde la variación respecto del régimen general se presenta por parte del trabajador y un segundo subgrupo en donde la variación se presenta por parte del empleador.

La segunda gran categoría de regímenes especiales es aquélla en donde la variabilidad se presenta antes que nada en los elementos objetivos de la relación de trabajo. Dentro de este grupo quedarían comprendidos aquellos trabajos especiales de sectores económicos-industriales como el de la transportación, o bien de otros grupos en donde el lugar de trabajo se presenta como el elemento que está determinando la variabilidad.



• Estas dos categorías quedarían incluidas en este sector de acuerdo con la clasificación anunciada. Sin embargo, se trata de regímenes especiales que aunque son evocados en el capítulo introductorio no se analizan con profundidad en este trabajo.

LOS ANTECEDENTES DE LOS REGÍMENES ESPECIALES

En el caso mexicano la Constitución de 1917 en su artículo 123 no planteó ni expresa ni tácitamente la idea de diferenciar a los trabajadores estableciendo diferentes categorías. Los preceptos constitucionales presentaban la característica de generalidad en su aplicación a todos los trabajadores sin distinción alguna. Sin embargo, la Constitución otorgaba a las legislaturas locales la facultad de legislar en materia de trabajo. Fue precisamente en uso de estas facultades que se dictaron diversas leyes laborales estatales en las cuales apareció por primera vez una primera distinción entre los trabajadores, a saber: los trabajadores del sector público y los del sector privado. Esta primera distinción en función del tipo de empleador cuya constitucionalidad ha sido reiteradamente discutida, parecía estar justificada en los objetivos mismos de cada actividad, así la iniciativa privada empleaba trabajadores con el fin preponderante de obtener un lucro, mientras que esta característica era difícilmente identificable en las labores del Gobierno, el cual buscaba, antes que nada, ofrecer un servicio público. Entre las leyes que establecían esta primera distinción se encuentran la Ley de Trabajo de Chihuahua de 1922 y otras como las de Aguascalientes, Yucatán y Tamaulipas. Estos antecedentes serían, en el caso mexicano, solamente el inicio de una tendencia que nunca se abandonaría dirigida a “sectorizar” el derecho del trabajo estableciendo un régimen general y regímenes parciales o especiales. Entre los momentos importantes de esta evolución, que debieran ser cada uno de ellos objeto de un análisis detenido, conviene destacar los siguientes: Ley Federal del Trabajo de 1931.⁸ La expedición en 1937 por parte de Lázaro Cárdenas de la Ley del Servicio Civil. Más tarde en la administración de Adolfo López Mateos se elevaría a rango constitucional esta diferenciación entre los trabajadores, reconociendo la existencia, en el art. 123 constitucional, de un Apartado “A”, dirigido a las relaciones en el sector privado, y un apartado “B” para aquéllas del sector público.

⁸ En la cual en su proyecto inicial no se contemplaba la posibilidad de establecer regímenes especiales, sin embargo, en las discusiones de la comisión redactora de la ley se propuso la idea de incorporar en uno de sus primeros Artículos que el contenido de la nueva ley federal sería aplicable a la totalidad de los trabajadores con excepción de los servidores públicos. Posteriormente en la ley de 1931 reformada, se regularon ciertas categorías precisas de trabajadores como son los ferrocarrileros, los del campo, los trabajadores a domicilio, los trabajadores del mar y vías navegables, los domésticos. Todos temas incluidos en el capítulo relativo al contrato de trabajo con poca sistematización de los mismos.

Posteriormente en 1970 la nueva LFT contribuiría a reforzar esta tendencia, estableciendo un Título Sexto en el cual se agruparían una serie de “trabajos especiales” algunos ya reconocidos en la ley de 31 y otros nuevos.

LOS EJES DE LA REGULACIÓN ESPECIAL

El Título VI de la LFT ha permitido establecer modalidades específicas en diferentes aspectos. Estos elementos son los que podríamos llamar ejes en torno a los cuales se puede analizar en conjunto los regímenes laborales especiales.

Estos ejes pueden resumirse de la siguiente manera:

a). Contratación

Por ejemplo en materia de contratación se han incorporado diferentes variables que atienden básicamente los siguientes criterios: respecto de la nacionalidad de los trabajadores, se señala en varios regímenes especiales que los trabajadores deberán ser mexicanos (concretamente en el caso de los ferrocarrileros, en las tripulaciones aeronáuticas, y en los buques). En otros casos las variaciones atienden antes que nada la forma de celebración del contrato, por ejemplo en el caso de los trabajadores de los buques en donde el contrato habrá de celebrarse, según la ley, por cuadruplicado, dándose un ejemplar del mismo a cada una de las partes, otra a la inspección del trabajo y una más a la Capitanía del Puerto. Este tipo de variantes tienen que ser analizadas a la luz de la historia económica en cada uno de los regímenes especiales que en buena medida intentaron dar cierta prioridad y preferencia a los nacionales respecto de la gran cantidad de extranjeros que ocuparon o empezaron a ocupar los puestos en las empresas. En otros casos como en las maniobras de servicio público o los buques, se han incorporado modalidades respecto de la edad mínima para prestar los servicios en estos sectores. En ambos casos el criterio orientador de las variantes, al igual que en todo el capítulo existente en la LFT sobre trabajo de menores, parece haber sido el deseo por proteger la salud y la educación de los menores. De igual manera llama la atención las modificaciones que el Título VI adopta en materia

de duración de los contratos individuales de trabajo. Sobre el particular se admiten nuevas modalidades que difieren del régimen general, por ejemplo el poder celebrar contratos para un evento, en el caso de los artistas, o para una temporada, para el caso de los deportistas.

b). Condiciones de trabajo

En materia de condiciones de trabajo, tal vez la innovación más interesante se presenta en materia salarial de la siguiente manera: por ejemplo se admite de manera excepcional (que tal vez ya no sea tan excepcional al aparecer en más de un régimen especial), que no se respete el principio laboral de que a igual trabajo deberá pagarse igual salario. En casos específicos los criterios que pueden dar lugar a la diferenciación salarial son variados, por ejemplo en el caso de autotransportes podrá darse si los servicios son de diferente categoría, en el de los deportistas si se trata de diferente categoría de los eventos o funciones, en el de los buques si los mismos son a su vez de diferente categoría, etc. Algunas modalidades más precisas son adoptadas para regímenes más específicos, como ocurre con los agentes de comercio para los cuales se admite el que se pueda tener un salario a comisión respetando los mínimos legales, o bien que en el caso de los trabajadores domésticos se compute como parte del pago, los alimentos y la habitación. Aparte del salario, se incluyeron normas especiales en otras condiciones de trabajo, como son respecto del reparto de utilidades, limitándolo para los trabajadores de confianza o negándolo para los trabajadores domésticos. De igual manera resulta de particular interés revisar los cambios normativos que incluye la ley en materia de jornada de trabajo, por ejemplo para los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas en donde hay una fijación de la jornada que atenderá a las tablas de salida y puesta del sol y estableciendo límites, diarios y mensuales, al tiempo efectivo de vuelo. Otros casos concretos son los relativos a las vacaciones donde en algunos casos hay un aumento considerable en esta prestación, por ejemplo para los trabajadores de los buques y los de tripulaciones aeronáuticas.

c). Rescisión de la relación de trabajo

El Título VI de la LFT ofrece un amplio catálogo de causas especiales de rescisión de la relación de trabajo. La inclusión en los regímenes especiales, como se verá, no excluye a la aplicación de las normas que existen en el régimen general en materia de despido, pero junto a éstas hay un reforzamiento del renglón que concierne a la estabilidad en el empleo. Hay entonces un aumento de los motivos por los cuales se podrá separar un trabajador en los regímenes especiales, estos motivos son enunciados a veces de manera expresa y ambigua, es el caso de los trabajadores de confianza (para los cuales la pérdida de la confianza es causa de despido), de los deportistas profesionales (en donde la pérdida de facultades también es causal) y de los agentes de comercio (para los que la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones puede dejarlos sin empleo). En otros casos este reforzamiento de las causales de rescisión se presenta de manera indirecta al reconocer “obligaciones especiales” a cargo de los trabajadores en cuestión, es la situación de la casi totalidad de los regímenes especiales que aquí se revisan.

d). Aspectos colectivos

En materia de ejercicio de los derechos colectivos (sindicalización, negociación colectiva y huelga) los regímenes laborales especiales introducen también algunas modificaciones importantes que deberán ser discutidas ampliamente al momento de reflexionar cada régimen en particular. Por ejemplo en la formación de sindicatos, los trabajadores de confianza no podrán formar parte del sindicato del resto de los trabajadores y en el caso de los trabajadores universitarios se excluye la posibilidad de formar un sindicato que agrupe personal de otras instituciones que no sean aquellas en donde se intente organizar. Para el caso específico de los universitarios se establece que los sindicatos que se formen podrán ser de tres tipos: de personal académico, de personal administrativo o de institución (con personal mixto). Por lo que toca a la negociación colectiva son pocas las variantes, algunas de ellas bastantes discutibles, desde la perspectiva de la lógica misma de la LFT en su integralidad, por ejemplo en el caso de los ferrocarrilleros se admite que en el contrato colectivo se determinen los puestos de confianza, cuando el art. 9 de la misma ley

precisa que la categoría de trabajador de confianza dependerá de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de una designación del puesto como la que se haría en un contrato colectivo. Por cierto el contrato en cuestión ofrece un catálogo exageradamente amplio que considera como puestos de confianza desde el gerente general hasta almacenistas de boletos y maestros mecánicos.

En materia de huelga se excluye la participación de los trabajadores de confianza en el posible recuento de los trabajadores huelguistas para acreditar una mayoría en el estallamiento.

Tales son de manera general algunos de los puntos relevantes a partir de los cuales resultaría más sencillo analizar las variantes introducidas en los regímenes laborales especiales.

PANORAMA LATINOAMERICANO

Las legislaciones latinoamericanas no presentan, vistas en conjunto, un panorama homogéneo en materia de regímenes laborales especiales, de ahí su dificultad para realizar un ejercicio comparativo. Por ahora, deseamos simplemente presentar algunos de los casos más significativos que nos permitan apreciar algunos tipos de regulación que coinciden o difieren del caso mexicano,⁹ sin analizar cada caso y sólo haciendo algún breve comentario para tres situaciones específicas: la panameña, la colombiana y la cubana.

Panamá

La legislación panameña (Código de 1971, decreto 252) regula en su Título VII diez capítulos bajo el título de "Contratos especiales" que son los siguientes: Trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio, trabajadores agrícolas, profesores, representantes del comercio, vendedores y trabajadores análogos, artistas, actores, músicos y locutores, trabajadores empleados en el transporte automovilístico, trabajadores del mar y vías navegables, navíos afectados a la navegación internacional, em-

⁹ Se trata de ejemplos descriptivos que pretenden presentar casos de derecho extranjero, pero por ningún motivo estos comentarios deben ser vistos como un análisis de derecho comparado.

barcaciones de cabotaje y pesca, contrato de construcción y contrato de aprendizaje. Por su interés, y tal vez curiosidad, detengámonos en estos últimos dos casos.

En el caso de la construcción se regulan situaciones interesantes, como la prevista en el artículo 280, el cual señala que cuando los trabajos de construcción se realicen en un periodo de inestabilidad climática en donde los trabajos deban detenerse, ya sea por la lluvia, en razón de que tal situación pueda poner en peligro la salud de los trabajadores, tendrán derecho a un monto equivalente al 50% del salario correspondiente al periodo de la jornada de trabajo ordinaria que fue objeto de la interrupción, cuando tal interrupción sea superior a una hora. La primera hora de interrupción en una jornada de trabajo debe pagarse íntegramente.

En el caso del contrato de aprendizaje panameño, negado legalmente en México pero practicado cotidianamente, se regulan situaciones relacionadas con la formación profesional y está dirigido a trabajadores menores de 18 años y mayores de quince. Esta formación es ofrecida por una institución pública, pero también las empresas pueden ofrecerla con base en ciertos lineamientos legales dictados al efecto.

Colombia

En Colombia el Título III¹⁰ regula la celebración de contratos de trabajo con ciertas categorías de trabajadores, entre las que se encuentran: el trabajo a domicilio, agentes de seguros, representantes, viajeros y placeros, personas ocupadas en los estudios de notarios y en las oficinas de actos públicos y privados, el personal enseñante en establecimientos privados, los choferes particulares.

Dos comentarios solamente: En el caso de los choferes particulares llama la atención la forma de regular a este tipo de trabajadores, ya que el código se ocupa de ellos en un capítulo especial (el VI) con un solo artículo (el 104) donde prácticamente no se aportan elementos jurídicos que permitan o ameriten un “régimen especial”, el artículo en cuestión señala que: las disposiciones aplicables a los trabajadores domésticos serán válidas en lo relativo al contrato de trabajo que rija a los choferes particulares, sin embargo, la indemnización por despido,

¹⁰ Se trata del Código de Trabajo, adoptado por el Decreto 2663 del 5 de agosto de 1950.

las vacaciones pagadas y la indemnización en caso de enfermedad no profesional se pagarán de conformidad con las modalidades habituales. Lo que en este caso nos interesa destacar es la técnica legislativa utilizada en este tema concreto pues estamos ante un caso de norma que pareciera innecesaria a la luz de la estructura del ordenamiento laboral colombiano¹¹ y que difícilmente puede calificarse de lógica en tales circunstancias. Obviamente ésta es una opinión criticable sobre todo viniendo de una persona extranjera como en nuestro caso, sin embargo, deseamos llamar la atención sobre dos cosas: el deseo omnicompreensivo de las legislaciones latinoamericanas, entre ellas la mexicana, tratando de abarcar todo sin cuidar si ello es positivo, y, por otro lado, negligentes muchas veces en cuanto a su estructura lógica como parte de un sistema jurídico global.

Otra regulación interesante en el caso colombiano lo es el caso de personas ocupadas en estudios de notarios y oficinas de registro de actos públicos o privados. Para estos casos el art. 100 señala que están ligados por un contrato de trabajo, las personas ocupadas en los estudios de notarios (notarías en el caso mexicano) y en las oficinas de registro de actos públicos y privados, así como los notarios y archivistas. Estas personas serán consideradas como trabajadores del sector privado. La importancia de esta disposición radica en el hecho de que una persona interesada podrá invocar el cumplimiento de la legislación laboral (por ejemplo prestaciones e indemnizaciones de ruptura) cuando considere que alguna de sus disposiciones no se ha cumplido. De esta manera se intenta eliminar aquellas relaciones de trabajo, importantes cuantitativamente en México, que han sido disfrazadas como relaciones civiles bajo el título de prestaciones por servicios profesionales eludiendo las obligaciones laborales.

¹¹ Ello sobre todo si vemos que el art. 2 del Código Colombiano señala que será aplicable a todo el territorio de la República y a todos los habitantes sin distinción de nacionalidad. Asimismo el art. 3 agrega que este código rige las relaciones de derecho individual de carácter privado y las relaciones de derecho colectivo tanto público como privadas. Se trata de normas de orden público (art. 14) cuyas reglas de aplicación complementaria son señaladas en el art. 20 al establecer que en caso que no existiera una disposición exactamente aplicable a una cuestión litigiosa, se aplicarán las disposiciones que rijan casos de la misma naturaleza, los principios del mismo código, la jurisprudencia, la costumbre y los usos, la doctrina y los Convenios y recomendaciones de la OIT, en ese orden. La regulación de los choferes particulares sería una situación regulada con base en estos principios por el mismo Código.

Cuba

El caso cubano también presenta interés al regular en la normatividad adoptada en 1988 una serie de contratos especiales,¹² que son: el contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje, y el contrato de trabajo a domicilio.

En el primer caso los trabajadores tendrán los beneficios de la legislación laboral y la seguridad social. El art. 94 señala que “Los egresados que sean seleccionados están en la obligación de laborar en dicha entidad un período equivalente al doble del tiempo que se invirtió en calificarlos, siempre que dicho período no exceda de tres años, lo que se considerará en el contrato de trabajo”, quien no cumpla con esta obligación deberá reembolsar las cantidades recibidas en concepto de estipendio.¹³ En este régimen quedan claramente establecidas las obligaciones de las partes en la relación laboral, no sólo el ingreso o salario, los periodos de vacaciones, sino también la obligación por la parte empleadora de proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos necesarios en el aprendizaje. Se trata pues de una institución que no necesariamente debe condenarse a priori a condición de que se presenten, a nuestro juicio, por lo menos tres elementos: uno, claridad en las obligaciones y derechos de cada una de las partes; dos, que se garantice el fin “formador” de la institución y no sirva de mecanismo para cometer “fraude a la ley” y, tres, que haya una labor seria y efectiva por parte de la inspección del trabajo para vigilar el cabal cumplimiento de la normatividad correspondiente. Tres elementos cuya factibilidad ha sido difícil en el caso mexicano.

En otros países de la región, la cantidad de capítulos dedicados a relaciones laborales especiales es menor, pero no por ello criticable, tal es el caso de Costa Rica donde sólo se regulan los casos de domésticos, a domicilio, aprendices y del mar (aparte de los menores y mujeres, tratados en este país en el mismo Título).

Una situación similar a la mexicana es la brasileña coincidente por lo que se refiere a la gran cantidad de regímenes especiales, aunque no en cuanto a las categorías reguladas. En este país tiene una normatividad es-

¹² Estos comentarios están basados en el Reglamento para la Aplicación de la Política de Empleo y sus Anexos, que fue publicado en la Gaceta Oficial de la República de Cuba el viernes 30 de diciembre de 1988.

¹³ Este tipo de mecanismo de auxilio o apoyo a la formación profesional ha sido practicado desde hace tiempo en México por algunas instituciones, por ejemplo para los casos de personas que salen del país para hacer estudios de posgrado.

pecial: los empleados de la banca, los empleados del servicio telefónico, telegrafía marina, músicos profesionales, servicios frigoríficos, servicios de mantenimiento a bordo y en tierra (tratados separadamente), trabajo en las minas, periodistas profesionales, personal docente y los químicos. En todos los casos y después de una primera impresión de la legislación latinoamericana, ya que un análisis amplio de la misma está aún por realizarse, parecerían enfrentarse dos tesis sobre la forma de regular los regímenes laborales especiales: una, en la cual las regulaciones de la región parecerían contentarse con la existencia de los principios generales de su derecho del trabajo para resolver litigios que presenten características específicas derivadas de modalidades especiales en la presentación del trabajo, y dos, aquella en la cual estaría México, donde se ha intentado adoptar una cada vez mayor cantidad de normas dirigidas a cada una de las categorías especiales en que se presente una relación de trabajo. Esta segunda opción parecería reflejar el deseo por concretar aquel carácter expansivo que tiene el derecho laboral según los estudiosos de la materia.

Sin embargo, nosotros consideramos que no podemos seguir aplicando principios teóricos cuya utilidad práctica ha dejado mucho que desear, no sólo desde el punto de vista en el cual se les vea como instrumentos de solución de conflictos, sino también desde la perspectiva que los considera como herramientas teóricas que permiten analizar una situación específica. ¿Reglamentar cada vez más, limitar este índice de “natalidad jurídico-laboral”, eliminar normas existentes? nos parece que éstas son las preguntas que deben estar presentes y latentes a todo lo largo del análisis de los Regímenes Laborales Especiales.

PRIMERA PARTE
LAS ESPECIALIDADES SUBJETIVAS

**LAS ESPECIALIDADES SUBJETIVAS
POR PARTE DEL TRABAJADOR**

CAPÍTULO I TRABAJADORES DE CONFIANZA

El estudio del régimen especial de los trabajadores de confianza presenta una relevancia creciente, entre otras razones, por la cada vez mayor cantidad de personas que tienen una relación de trabajo que se ubica en tal categoría.

La categoría de trabajadores de confianza no fue contemplada originalmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en los debates para su inclusión en la ley de 1970 fue difícil encontrar la uniformidad de criterios para adoptar un concepto de “funciones de confianza”, adoptándose finalmente un concepto general y no casuístico como en algún momento se propuso.¹

La impresión general que se tiene del régimen al cual están sujetos los trabajadores de confianza es de que se trata de una normatividad limitadora de sus derechos. Si bien es cierto, que este tipo de afirmaciones pueden ser válidas en lo general, pocas veces se argumentan jurídicamente tales señalamientos. Asimismo, la literatura en la materia insiste constantemente en la existencia de una inconstitucionalidad de la totalidad de las normas a los trabajadores de confianza en razón de que el artículo 123 nunca hace mención de ellos. Se trata de un debate antiguo

¹ En una situación particular se encuentran los trabajadores de confianza al servicio del Estado. La fracción XVI del Apartado B del artículo 123 constitucional señala que la Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, agregando que, las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. Por su parte el art. 2 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado señala que la relación de trabajo se establece entre los trabajadores de base y el titular de la dependencia correspondiente, excluyendo entonces así a los trabajadores de confianza. El art. 8 de este mismo ordenamiento los excluye textualmente de tal regulación. Esta situación plantea la necesidad de discutir la vigencia de los derechos laborales de este tipo de trabajadores a la luz de las disposiciones constitucionales en la materia, y la ausencia de un régimen integral para estos trabajadores.

que no es exclusivo del régimen de los trabajadores de confianza y que en la manera en que es llevado, bien podría aplicarse a la totalidad de los regímenes laborales especiales, no sólo los consagrados en el título sexto de la LFT.

Los aspectos que el tema requiere de revisión en detalle son por lo menos cuatro: los aspectos derivados del acceso al empleo del trabajador de confianza, las características específicas que puede asumir legalmente la vida de la relación de trabajo, las variantes introducidas en materia de estabilidad en el empleo y finalmente, los aspectos colectivos del tema.

ACCESO AL EMPLEO

La denominación de trabajador de confianza dice la LFT “depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto” (art. 9). En el caso de existir un litigio sobre la existencia o no de la categoría de confianza, la jurisprudencia ha señalado que en tales circunstancias será el demandado, en este caso el empleador, quien tendrá la carga de la prueba de tal carácter (Ver anexo).

Cuatro son las funciones consideradas como de confianza en la LFT: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, o bien si se trata de labores que tengan alguna relación con trabajos personales del empleador (idea esta última ya evocada en el art. 48 de la Ley de 1931). Asimismo, dice la ley, todas estas labores deberán tener carácter general. Esta última característica resulta de difícil precisión ya que la característica de generalidad no se sabe si es respecto de la totalidad de la empresa o sólo respecto de un centro de trabajo, de una unidad de producción o, en términos de la ley, de un establecimiento.

Lo ideal sería en estos casos, como lo señala más de un autor, que se realice un análisis de puestos que permita al empleador señalar sin equívocos cuando se está ante un puesto o no de confianza. Sin embargo, tal análisis resulta de difícil práctica en las empresas micro y pequeñas como lo son la gran mayoría de las mexicanas. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes en estos casos para determinar si un trabajador debe ser considerado o no como de confianza.

Para la LFT existen dos categorías de trabajadores de confianza: por un lado, los directivos de alto nivel que serían los directores, administradores y gerentes de una empresa y por el otro, el resto de los trabajadores

de confianza que aunque realizando alguna de las funciones señaladas por la ley, no ocupan un nivel alto.

LA RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo de los trabajadores de confianza ha sido objeto de algunas variantes, sobre todo en materia de condiciones de trabajo. Concretamente resulta necesario precisar dos de ellas: el caso del reparto de utilidades en la empresa y de la prima de antigüedad.

El art. 123-A-IX de la Constitución reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa con base en los criterios que la misma Constitución establece. La revisión de tal precepto constitucional permite afirmar que el derecho ahí consignado está dirigido a la totalidad de los trabajadores sin restricción alguna en cuanto a sus alcances ni en cuanto a su campo de aplicación personal. Sin embargo, el artículo 127 (LFT) señala que “Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en el reparto de utilidades”. Esta “limitación” parecería estar justificada en el hecho de que los directivos de alto nivel de alguna forma ya son partícipes de la bonanza de la empresa al percibir un salario superior al resto de los trabajadores. Para el resto de los trabajadores de confianza la ley plantea limitantes de otro grado para su participación en las utilidades (art. 127-II). Estas precisiones legales están dirigidas a limitar el monto con el cual el trabajador de confianza participa en las utilidades, dentro del proyecto de reparto de utilidades que habrá de formular la comisión mixta que para efectos del reparto habrá de formarse en la empresa. Estas precisiones establecen que habrá de efectuarse una comparación entre el salario que percibe el trabajador de confianza y el salario del trabajador sindicalizado o de planta en la empresa. Como resultado de esta comparación, podrán presentarse dos hipótesis:

Primera, si el salario del trabajador de confianza es mayor al del trabajador con el cual se le comparó, el salario base para participar en el reparto será el del trabajador con el cual se le comparó aumentado en un 20%.

Segunda, si el salario del trabajador de confianza es inferior a aquél del trabajador con el cual se le comparó, entonces el salario base para el reparto será su propio salario.

Por otra parte en materia de prima de antigüedad los trabajadores de confianza han sido objeto de una variación indirecta ya que el salario base para el cálculo de esta prestación tendrá un “tope” máximo que será el doble del salario mínimo establecido en el área geográfica en que se presten los servicios. Si el trabajo se presta en más de una área geográfica el “tope” será el doble del promedio de los salarios mínimos de las áreas involucradas (Ver los artículos 162, 485, 486, LFT).

El art. 184 señala expresamente que “las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo”. La jurisprudencia de los años 70 ha señalado que este criterio legal no sólo es aplicable en el caso de las cláusulas que beneficien al trabajador de confianza sino también respecto de aquéllas que eventualmente le perjudiquen (Ver anexo). Este criterio aparece abiertamente violatorio del principio del derecho del trabajo según el cual las normas laborales deben interpretarse siempre a favor del trabajador.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En materia de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza parecería haber un consenso entre los laboristas en considerar este aspecto, la estabilidad, como el espacio de mayor vulnerabilidad de los trabajadores de confianza. Se trata en efecto de una categoría de trabajadores donde la legislación laboral ha reconocido situaciones ante las cuales la permanencia del trabajador en la empresa podrá verse mermada, aparentemente, en mayor medida que para el resto de los trabajadores. Sin embargo, este tipo de comentarios, válidos en el análisis doctrinal, difícilmente podrían ser sostenidos a la luz de la aplicación de las normas sobre estabilidad para el resto de los trabajadores. Afirmar que un trabajador de confianza tiene una menor estabilidad en el empleo equivaldría a aceptar que el resto de los trabajadores tienen mayores garantías para permanecer en sus empleos y esto difícilmente podría demostrarse empíricamente. De cualquier manera es necesario destacar que son dos los problemas que, en la mayoría de los autores que se han ocupado del tema, acaparan la atención: la reinstalación y las causas especiales de rescisión.

En materia de despido injustificado la LFT establece que un trabajador podrá optar por ser indemnizado o por ser reinstalado en el puesto que venía ocupando hasta antes de su injustificado despido. En el caso de los trabajadores de confianza parecería ser que estas opciones han sido limitadas y es opinión común en la doctrina señalar que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la reinstalación en caso de despido injustificado. Tal afirmación es relativamente exacta ya que el art. 49 de la ley establece que el empleador quedará eximido de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización determinada. Si bien es cierto que no resultaría conveniente plantear en una demanda por despido injustificado la reinstalación de un trabajador de confianza, no resultaría totalmente ilegal el hacerlo, ya que la ley otorga simplemente al empleador la facultad de reintegrar al trabajador. En ese sentido el reintegrar quedaría a discreción del empleador. Este tipo de reglas especiales es una constante en la región latinoamericana. Por ejemplo en Perú la legislación adoptada con posterioridad a 1985 reconoce de igual manera la ausencia del “derecho a reposición” de los trabajadores de confianza; en Argentina aunque no existe una regulación especial sobre la materia, de manera constante se alude a cierto tipo de trabajadores como los “empleos de dirección”; en Bolivia los directores, gerentes, administradores y en general los empleados con puestos directivos en la mayoría de las veces no se les considera como trabajadores; en el caso de Brasil las normas relativas a la estabilidad en el empleo son inaplicables para los trabajadores que tengan una “función de confianza”.

Por otra parte cabe señalar que el capítulo especial de trabajadores de confianza (del art. 182 al 186) ha establecido la posibilidad de que a este tipo de trabajadores pueda rescindírseles su relación de trabajo “si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza”, situación similar puede encontrarse en la legislación de Panamá. En Chile por ejemplo, el empleador puede poner fin, cuando le convenga, al contrato de un trabajador de confianza. Por su parte en Brasil, este tipo de trabajadores no pueden beneficiarse de las garantías de estabilidad, y en Venezuela están excluidos de las indemnizaciones aumentadas en caso de despido injustificado. Se trata de una causa especial cuya ambigüedad, para efecto de su interpretación, es su principal defecto y puede constituir una fuente de abusos en el ejercicio de la facultad de despedir. Para medir la verdadera dimensión de esta causa especial, es conveniente hacer un análisis casuístico del tema a partir de la jurisprudencia, ésta es una labor no

realizada aún, respecto de la cual sólo damos un ejemplo en el anexo. Un caso que se considera pérdida de la confianza es el que un trabajador se haya excedido en sus funciones respecto de aquéllas que le fueron encomendadas (Ver anexo). De cualquier manera el ser considerado trabajador de confianza no impide la aplicación de las normas en materia de estabilidad en el trabajo, concretamente la necesidad de justificar un despido (Ver anexo). En algunos países la jurisprudencia ha hecho esfuerzos con el fin de limitar y precisar el concepto de “pérdida de la confianza”. Así, en México, Panamá y Argentina los tribunales han señalado que la apreciación subjetiva del empleador de los hechos constituidos de la falta no es suficiente para justificar un despido, de tal suerte que han estimado necesario que dicha apreciación esté fundada en situaciones objetivas (Ver anexo). La situación de la legislación mexicana sobre el particular debe ser vista como parte de una tendencia legislativa en la región latinoamericana, donde la mayoría de los países presentan cierta homogeneidad en este tipo de regulación. En esta región este tipo de trabajadores realizan en general actividades que tienen una relación más directa y estrecha con el poder de gestión y de dirección del empleador. Se trata de un grupo de trabajadores tradicionalmente excluidos de las garantías contra los despidos arbitrarios. Esta situación puede ser interpretada como un reforzamiento del poder que tiene el empleador para despedir.

La LFT en su art. 186 indica que si se trata de un trabajador de confianza que hubiese adquirido tal carácter teniendo un puesto de planta, volverá a este último salvo que exista causa justificada para su separación. Tal situación, en algunas decisiones jurisprudenciales, ha sido considerada como incumplimiento del contrato de trabajo y por tal motivo susceptible de litigar la indemnización o reinstalación o indemnización que procediera.

LOS DERECHOS COLECTIVOS

El derecho de asociación profesional ha sido consagrado constitucionalmente para todos los trabajadores. En el caso de los trabajadores de confianza no se tienen por ahora muchos antecedentes de movimientos que se hayan concretado en la formación de algún sindicato “gremial” (que sería el tipo de sindicato que podrían formar) de este tipo de tra-

bajadores. Algunos autores culpan de esta aparente pasividad sindical de los trabajadores de confianza a su precaria estabilidad en el empleo y otros a su falta de “conciencia de clase”. La última limitante en materia de sindicalización es la establecida en el art. 183 (repetida en el art. 363) en el sentido de que los trabajadores de confianza no podrán ingresar al sindicato de los demás trabajadores ni representar a estos últimos en los organismos que se integren con base en la ley.

En materia de huelga la LFT hace una referencia directa a este tipo de trabajadores para el caso de que en el procedimiento de declaración de inexistencia de una huelga, se ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, en el caso en que la causa invocada de inexistencia de la huelga sea la de falta de mayoría. En tal recuento “no se computarán los votos de los trabajadores de confianza” (art. 931-IV).

En los años 70 en una decisión del tribunal Colegiado del Primer Circuito se dijo, de manera por demás aberrante, que los trabajadores de confianza carecen de derecho a declarar una huelga (Ver anexo). Esta decisión aislada y abandonada en los años posteriores es muestra del tratamiento que en materia colectiva se ha dado a los trabajadores de confianza. Se trata de un régimen en el cual las ambigüedades son grandes y los mitos también. Su comprensión exige una investigación a fondo de las reglas legales pero también las jurisprudenciales para así poder entender las dificultades que enfrenta su aplicación.

CONCLUSIONES

“Confianza”, “Pérdida de la Confianza”, “Funciones de Confianza”, son tan sólo algunos de los conceptos que hasta el día de hoy no han sido definidos de manera exacta, ni por la ley ni por la jurisprudencia. De igual manera resulta sorprendente constatar que la doctrina laboral incurre en el mismo error; en algunos casos las declaraciones de inconstitucionalidad hechas por la doctrina se hacen de manera genérica sin preocuparse por aportar argumentos.

Como quiera que sea el tema de los trabajadores de confianza presenta aspectos cuyo estudio es prácticamente inexistente. En esta situación se encuentran, por ejemplo, los trabajadores de confianza al servicio del estado, respecto de los cuales no existe una reglamentación precisa que se ocupe de ellos, toda vez que la ley burocrática mexicana los excluye de su campo de aplicación.

Asimismo, los aspectos contenciosos derivados de la aplicación del régimen especial se desconocen, tanto desde la perspectiva de su calidad como de su cantidad.

En otros casos la discusión sobre el tema, se ha centrado en discutir si el régimen de las condiciones de trabajo debe aplicarse de manera incondicional a estos trabajadores, sobre todo en temas concretos como en lo relativo a las utilidades de la empresa y la prima de antigüedad; casos en los cuales parecerían establecerse limitantes para estos trabajadores.

Otro punto sensible del tema es el que se refiere a su permanencia en el puesto de trabajo. En este caso el establecimiento de una “causa especial de despido”, en la ley parecería reforzar su inestabilidad, sin embargo los autores que apoyan esta tesis no aportan suficientes elementos ni argumentos que permitan comprobar su validez, sobre todo cuando se les compara con el régimen de estabilidad y del resto de los trabajadores.

Por otra parte resultaría conveniente debatir sobre algunos problemas que el régimen de este tipo de trabajadores presenta, por ejemplo: ¿Cuáles son, o cuáles serán las consecuencias del aumento de trabajadores de confianza? En efecto, como algunos estudios lo han señalado recientemente, en algunos sectores específicos de la economía parecería haber un crecimiento cuantitativo de la categoría de confianza. Cabría preguntarse entonces a qué se debe tal hecho, si las razones son meramente derivadas de las necesidades de la gestión empresarial; de ser así, nos estaríamos encaminando hacia la estructuración de una empresa en la cual los trabajadores de confianza son cada vez más necesarios, en detrimento de la cantidad de trabajadores de base. O bien, se trata de un fenómeno que no deriva de necesidad alguna y que es inducido, con fines “fraudulentos de la Ley”, como serían el incrementar su inestabilidad laboral.

Como quiera que sea, este tipo de discusión deberá plantearse dentro de la perspectiva del futuro que le espera al régimen especial de los trabajadores de confianza.

ANEXO

Jurisprudencia

Trabajadores de confianza, jubilación de los. Si se jubila a un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del contrato colectivo de trabajo, éstas deben tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con tanto mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato colectivo.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 283, p. 266

Trabajador de confianza, derechos de preferencia del. Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos; por ende, no basta contar con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad de departamento, pues el resultado del examen de referencia y la antigüedad temporal no obligan al patrón a otorgarle al trabajador el puesto de confianza, porque tales exámenes de capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero que no lo vinculan.

Ejecutoria: Informe 1976, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 42.- A.D. 1606/76.

Manuel Ortíz Rueda. 2 de agosto de 1976.

Huelga

Los trabajadores de confianza carecen de derecho a declararla. De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esta clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II, que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pue-

den ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen votos en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que inspiraron, porque en el artículo 9, se estatuyó a quienes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directores representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél a quien sustituye en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la Ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Construcción Nacional de Carros de Ferrocarril, 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos, Disidente: Rafael Pérez Miravete. Informe del Presidente de la Suprema Corte, 1977, Colegiados, pág. 279.

Trabajadores de confianza, carga de la prueba de ese carácter cuando se opone como excepción.

Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9 del citado ordenamiento legal a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal cantidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

Amparo directo 6764/78.- Norma Amelia Escalante Baeza, 2 de agosto de 1979.- Unanimidad 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Sexta época, Volúmen LXXXV, 5a. Parte, p. 41.

Trabajadores de confianza, despido justificado de. Si al empleado de confianza se le otorgan determinadas facultades y al desempeñarlas se excede, tomándose atribuciones que le han sido prohibidas, su conducta implica que se pierda la confianza en él depositada y el despido, por lo mismo, deberá considerarse.

Amparo directo 5736/75.- Wilfred Edwin Wiegand Behr. 22 de julio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Empleados de confianza, separación de los. No consignándose en el artículo 123 fracción XXII de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido.

Quinta Epoca.

Tomo XXXIX, pag. 2759, R. 703/33 "LA TOLTECA", CIA. DE CEMENTO PORTLAND, S.A. 5 Votos.

Tomo XLI, pag. 846, R. 43/34, Méndez Enrique, 5 votos.

Tomo XLIV, pag. 5900, R. 134/35, Galván Alberto, 5 votos.

Tomo XLVI, pag. 1619, R. 12463/32, Dubat Enrique A., 5 votos.

CAPÍTULO II DEPORTISTAS PROFESIONALES

Al no existir referencia directa al tema de los deportistas profesionales en la legislación laboral, este tipo de relaciones se regían por el Código Civil. Por ejemplo, en el caso del fútbol así ocurrirían las cosas hasta 1970 en que se adopta la nueva LFT y hasta 1980 en el caso de los beisbolistas.

En algunos otros países latinoamericanos el debate sobre la regulación de los deportistas profesionales se ha centrado en la cuestión de saber si la relación que se establece, por ejemplo, entre un jugador y un club deportivo es una relación de carácter civil o laboral, en este caso se encuentran Argentina y Venezuela.

En la doctrina laboral mexicana parecería que este debate carece de sentido en la medida de que de manera expresa se regula al deporte profesional en la LFT, sin embargo nos parece interesante el que se intente indagar por medio del análisis, hasta qué punto la adopción de la LFT de 1970, con un régimen especial en la materia, ha eliminado en la práctica los principios y reglas propias del Derecho Civil. Si bien es cierto, a primera vista se trata de un problema teórico, creemos que puede tener repercusiones prácticas. En este razonamiento se pueden contemplar dos hipótesis: la práctica jurídica del deporte profesional respeta cabalmente el capítulo específico de la ley laboral y en ese sentido cumple con los fines protectores que se argumentaron en 1970 para su incorporación en la ley, descartando así las normas civiles, o por el contrario, las prácticas jurídicas en este sector siguen operando con principios civilistas como la autonomía de la voluntad de las partes (que en muchos casos se traduce en la voluntad de una de las partes: la del empleador). En este segundo caso estaríamos ante la negativa formal, pero subsistente del

régimen civil en la aplicación real del régimen laboral, lo cual se traduce en injusticias para el trabajador.¹

La escasez de problemas llevados a los tribunales impide conocer los problemas reales existentes en este sector, y entre los pocos que se conocen su destino ha sido incierto.²

La referencia hecha por la ley laboral mexicana se refiere a aquellos casos en que la actividad deportiva se realiza con fines de lucro, es decir a los deportistas profesionales.

La LFT no es precisa al señalar el ámbito de aplicación personal del capítulo respectivo y hubiera bastado un enunciado que pusiera de manifiesto el fin de lucro con el cual se realiza cualquier deporte. La ley señala (art. 292) "las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de futbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes. Si bien es cierto, la fórmula es casuística y deja abierta la posibilidad para incluir otras disciplinas deportivas.

Aunque las normas señaladas por la ley están dirigidas a todos los deportistas profesionales, deben ser consideradas como el régimen general de los deportistas profesionales desde el punto de vista laboral. "Régimen General" en razón de que cada caso (box, lucha, futbol, etc.) debe ser analizado de manera individual para comprender cabalmente el tipo de problemas que se presentan en cada una de estas actividades, tanto desde el punto de vista de las relaciones individuales (contratación y estabilidad, por ejemplo) como de los escasos antecedentes e intentos de organización que los deportistas profesionales pueden contar.

En otros países las soluciones de los conflictos se someten al arbitraje privado ante instancias creadas al efecto, caso concreto de los beisbolistas en Estados Unidos.

Por lo que toca a los antecedentes de la organización de los deportistas profesionales (organización con motivos laborales) cabe señalar que a fines de los años 60 hubo intentos de organización, por ejemplo de los futbolistas hubo un intento importante que fue la Asociación Sindical de

¹ Para algunos autores como Euquerio Guerrero la situación del jugador profesional parecería ser un problema en el cual difícilmente se puede distinguir una situación civil pura o una situación laboral pura, y plantea la posibilidad de que ambas posibilidades coexistan. Cf. Guerrero Euquerio, "Manual de derecho del trabajo", p. 73 y s.

² "... los escasos juicios iniciados hace más de 10 años todavía se encuentran sub judice". Algunos de estos casos serían: Albert Llorente, Carlos vs. Club Deportivo Necaxa, AC. y otros. Junta Especial 8 de la Local de Conciliación y Arbitraje, expediente 20/70. Amparos ante el Primer Tribunal Colegiado Laboral 883/71, 792/71, 442/82, 228/83. Arreola Ortíz, Luis vs. Club Deportivo Puebla, S.A., Junta Especial 8 de la Local, Expediente 778/83. Cf. Salcedo Albor, "Deporte y derecho", p. 275.

Jugadores Profesionales del Fútbol de la República Mexicana, teniendo como Secretario General al Sr. Antonio Mota Romero.

Fue una organización creada en la asamblea constitutiva celebrada el 15 de enero de 1971 que entre los objetivos que se planteó estuvieron, según señalaba el artículo 5 de sus estatutos: el mejoramiento económico, social y profesional de los jugadores del fútbol y personal al servicio de los clubes y equipos, que no sea de confianza, la unificación sindical de todos los profesionales del fútbol, la obtención de sistemas jubilatorios, de retiros y pensiones, la celebración de contratos colectivos que establezcan mejores condiciones para el trabajo de los asociados. Era una asociación que estaría integrada por cuatro tipos de miembros: fundadores, activos, inactivos y honorarios. Se trata de un intento cuyos resultados fueron pocos y su vida fue corta y precaria.³ En el caso de los beisbolistas mexicanos también hubo un intento de organización en la llamada ANABE (Asociación Nacional de Beisbolistas) que buscó obtener un registro sindical que le fue negado y que también se esfumó en el tiempo.

A nivel internacional es de señalar que a pesar de la importancia creciente del deporte pagado, no sólo por la cantidad de gente que lo practica sino por la importancia económica que ha cobrado, la Organización Internacional del Trabajo no ha adoptado normas internacionales (convencios y recomendaciones) en la materia.

DURACIÓN DE LOS CONTRATOS

Pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por una o varias temporadas o para uno o varios eventos o funciones. En algunas ocasiones la duración del contrato está determinada por la duración de un campeonato determinado, como en el caso del fútbol (ver contrato anexo a este capítulo). Se entenderá que la relación es por tiempo indeterminado si al término del contrato se continúan prestando los servicios. De manera general no se aplican las normas del capítulo sobre duracio-

³ Son realmente escasos los antecedentes relativos a la organización de los trabajadores-deportistas pero entre algunos de esos ya antiguos intentos concretos de movilización es de destacar el caso, en aquella época tan comentado, de los jugadores de fútbol del Club Necaxa que se negaron a entrenar en el Bosque de Chapultepec ya que la empresa les adeudaba cierta cantidad de dinero. También más tarde uno de sus jugadores, el Sr. Carlos Albert, demandó a la empresa dando lugar a una inquietud en el gremio de los futbolistas profesionales en el sentido de intentar organizarse sindicalmente.



nes de las relaciones de trabajo y contrato correspondiente es, a veces, objeto de un registro ante las autoridades del deporte en cuestión, en el caso del fútbol, el contrato deberá ser registrado ante la Federación Mexicana de Fútbol para que produzca todos sus efectos legales (Ver anexo).

SALARIO

Puede ser por unidad de tiempo, por uno o varios eventos o funciones o para una o varias temporadas. Asimismo, se establece la posibilidad de fijar diferente salario para jugadores que realicen la misma labor. En este caso una vez más la LFT autoriza el no respeto a un principio general en materia salarial (a igual trabajo igual salario) lo cual parece normal en este régimen especial, sin embargo su aplicación puede dar lugar a abusos ya que será el empleador quien distinga de manera unilateral cuándo se está frente a trabajadores cuyo rendimiento diferente amerite pago diferente. Como lo señala Néstor De Buen "... los criterios de valuación resultan tan extraordinariamente subjetivos que chocan con la posibilidad de que proceda la acción de nivelación".⁴

Otras condiciones de trabajo son prácticamente inexistentes en la práctica para estos trabajadores, tal es el caso del Reparto de Utilidades, el cual aunque no exista disposición en la LFT que lo prohíba para los deportistas profesionales, prácticamente nunca se aplica.

TRANSFERENCIAS

Para que opere la transferencia de un deportista se necesita el consentimiento del trabajador. Esta situación es de difícil cumplimiento ya que la mayoría de las transacciones se realizan entre los empresarios o dueños de los clubes y el margen de participación de la voluntad del trabajador es bastante estrecho, a riesgo de quedar inactivo por cierto tiempo, por ejemplo alguna(s) temporada(s). Tal situación no deja de ser una presión que obliga muchas veces a los deportistas a aceptar un contrato con el cual no están totalmente de acuerdo. Un civilista nos diría que estamos ante el caso de la formación de un contrato con vicios del consentimiento

⁴ Cf. De Buen Néstor, "Derecho del trabajo", vol. I, p. 122.

de una de las partes. El no aceptar un contrato para un deportista trae consecuencias particularmente graves si se tiene en cuenta que su “vida laboral” es relativamente corta en comparación con el resto de los trabajadores regidos por la LFT. Tal situación, sin mención alguna ni en la ley ni en la doctrina, constituyen una presión para el deportista.

Hay una regulación precisa respecto de la “prima de transferencia”, sujeta a tres criterios:

1. Una obligación de publicidad a cargo del empleador, del documento (reglamento) en el cual se contengan los mecanismos y montos de las primas de transferencias.

2. La prima tomará en cuenta diversos criterios para su fijación como son: categoría de los eventos, de los equipos, la del deportista y la antigüedad en la empresa. La ley no aclara si se trata de una jerarquización de criterios ni cómo habrá de ponderarse cada uno de ellos.

3. El monto de la prima será de por lo menos 25%, que habrá de aumentarse en 5% hasta llegar a 50% por cada año de servicios, en caso de que la cantidad acordada no sea aún de este monto.

Por otra parte la LFT establece una serie de obligaciones especiales a cargo de los deportistas que son:

- Someterse a la disciplina del club.
- Concurrir a las prácticas de preparación en el lugar y hora señalados por la empresa.
- Efectuar los viajes para los eventos o funciones con base en las disposiciones de la empresa.
- Respetar los reglamentos de la disciplina que se practique. Así como respetar a los jueces o árbitros.

ESTABILIDAD

La Ley señala diversas causas especiales de rescisión, concretamente tres:

- Cometer una indisciplina grave.
- Tener faltas repetidas de indisciplina.
- Tener una pérdida de facultades.

Estas causales especiales resultan claras a la lectura pero poco nítidas en su análisis. Algunos autores de manera correcta, a nuestro entender, opinan que la regulación estaría en principio en el capítulo de los deportistas profesionales, sin embargo la forma en que se practica y la forma en

que se comercializa tal práctica nos parece estar invadiendo otro capítulo de la LFT como lo sería el de los actores.⁵ Se trata de casos y de situaciones específicas cuyo análisis debe de replantearse hoy día y cuestionar hasta qué punto la LFT regula este tipo de situaciones.

En algunos contratos individuales hay una delegación del jugador para con el club con respecto a otros posibles derechos que pudiesen tener valoración pecuniaria como las grabaciones y transmisiones de los juegos (ver anexo de este capítulo).

De igual manera llama la atención que en algunos contratos individuales, de futbolistas profesionales concretamente (ver por ejemplo la cláusula décima sexta del contrato anexo), se estipule que el jugador y el club deberán concurrir, en caso de conflictos o desavenencias, ante las autoridades deportivas de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación. Debemos entender tal disposición en el sentido de que esta posibilidad de acudir a cierta instancia es de carácter facultativo y el de acudir a ello no será obstáculo para que un jugador recurra a las autoridades laborales (Junta de Conciliación y Arbitraje) tanto al inicio de un conflicto como al final de algún procedimiento previsto y realizado ante aquellas autoridades deportivas. De no ser así se estaría reconociendo como autoridad laboral a una instancia que evidentemente no tendría tal carácter, amén de que estaríamos ante un tribunal especial no autorizado por la Constitución.

Desde una perspectiva global del régimen de los deportistas profesionales pueden advertirse algunas constataciones. Una constatación de carácter ha llamado la atención en el sentido de que por ejemplo en materia de causas de rescisión de la relación de trabajo, la LFT no distingue si la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina se refieren al ordenamiento deportivo (por ejemplo reglas de competencia) o al ordenamiento laboral (tanto capítulo especial como régimen general en lo aplicable).⁶ Iguales observaciones pueden hacerse para la causal de “disminución de facultades”, causal que tal como se encuentra actualmente en la ley laboral estaría sujeta, en un primer momento, a una calificación unilateral por parte del empleador lo cual no deja de ser peligroso.

Los empleadores, por su parte, tienen también algunas obligaciones especiales que son:

⁵ Esta aseveración no se hace en detrimento del carácter de deportistas que practican tal disciplina, el cual evidentemente está presente.

⁶ Cf. Albor Salcedo, “Deporte y derecho”, p. 287.

- Pagar los gastos de transportación, hospedaje y alimentación, en el caso de que haya que hacer desplazamientos para los eventos o prácticas.
- Mantener un servicio médico para realizar los exámenes periódicos.
- Dar a los trabajadores un día de descanso a la semana (Se excluye textualmente la aplicación de la norma que en el régimen se refiere al domingo, como día de descanso, y a la prima dominical).
- No pueden exigir un esfuerzo excesivo que ponga en peligro la vida o la salud del trabajador.

Una mención aparte merecen ciertos deportes cuyo análisis a la luz de los regímenes laborales especiales presentan, a nuestro entender, ciertas dificultades de ubicación en razón de que se encuentran en la frontera entre dos capítulos del Título VI de la LFT. Tal es el caso de los luchadores, cuya general es que hay una pérdida de cierta libertad para los trabajadores deportistas. Esta pérdida se manifiesta de diferentes maneras, por ejemplo: ante la ausencia de garantías legales para influir de manera importante en las transferencias entre clubes, la ausencia de regulación en relación con algunos beneficios económicos indirectos derivados de la práctica del deporte (transmisiones, repeticiones, etc.), la ausencia total de organizaciones sindicales que presenten alternativas a los problemas del gremio, etc. Estas son cuestiones que deberán alimentar el debate que se haga sobre este régimen especial.

CONCLUSIONES

El acercamiento al tema de la regulación jurídico-laboral de los deportistas profesionales sigue planteando una serie de interrogantes cuya respuesta no aparece claramente presentada por los autores que se han ocupado del tema. Algunas de estas interrogantes que pueden ser utilizadas como elementos iniciales de un debate son las siguientes:

1.- ¿Hasta qué punto la práctica profesional del deporte en México se encuentra regulada por el derecho del trabajo? Si bien es cierto que la incorporación del capítulo especial correspondiente en la Ley Federal del Trabajo parecería no dejar dudas sobre el carácter laboral de las relaciones jurídicas que se presentan en el deporte profesional, no es menos cierto que en los últimos años ha habido un aumento de “litigios” entre deportistas profesionales y empresas que los contratan, ¿cómo se dirimen los mismos? tal es uno de los puntos oscuros de este régimen especial.

2.- Por lo que toca a las normas en sí mismas del capítulo especial, cabe señalar que de manera general se advierte una deficiente técnica legislativa en aspectos muy concretos como son la delimitación del campo de aplicación de esta normatividad.

3.- Otros aspectos, más específicamente relacionados con algunas condiciones de trabajo también presentan algunos puntos de necesaria discusión, por ejemplo los relativos a los aspectos pecuniarios de la relación laboral: el salario y la posible transferencia de un jugador. Por lo que toca a los salarios la amplia discrecionalidad con que se cuenta en la fijación de los mismos no siempre es algo que favorece al trabajador; y por lo que toca a la transferencia, el aspecto más importante de la misma resulta ser el posible beneficio económico que el deportista pueda obtener, su regulación tal vez no suficientemente precisa puede dar lugar a interpretaciones discrecionales.

4.- Otro de los aspectos que amerita un estudio detallado es el que se refiere a la estabilidad en el empleo de estos trabajadores. Los perfiles involucrados en esta temática son variados, pero sobresalen por su ambigüedad, por un lado el carácter precario de la temporalidad de la relación de trabajo, y por otra el considerar a la “pérdida de facultades” como una causa especial de rescisión de la relación de trabajo. ¿Hasta qué punto conviene mantener esta terminología? ¿hasta qué punto sería conveniente proponer o eliminar esta causa especial de rescisión?

5.- De igual manera resulta importante destacar que históricamente la organización gremial de estos trabajadores ha sido insuficiente. ¿Correspondería a una legislación laboral moderna fomentarla? ¿se consideraría necesaria una presencia más importante cualitativa y cuantitativamente de estas organizaciones?

Cualquiera que sean las respuestas a todas estas interrogantes es necesario partir del reconocimiento de que las relaciones laborales de los deportistas profesionales, así como el contexto en el cual se desarrollan, exigen hoy día hacer una nueva lectura de este régimen especial laboral cuyos conceptos probablemente fueron pensados para un contexto muy diferente al actual.

ANEXO

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO ENTRE UN JUGADOR PROFESIONAL DE FUTBOL Y UN CLUB DEPORTIVO

Contrato de trabajo deportivo que celebran por una parte, el Club
..... representado en este acto por
..... en su carácter de con domicilio
social en
y por la otra, por su propio derecho el Sr.
como deportista profesional especializado en la práctica del Futbol Asociación (Soccer), de nacionalidad de años de edad,
estado civil con domicilio en
..... quienes celebran el presente contrato de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 293 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

I. En lo sucesivo para mejor comprensión de este documento las partes declaran estar de acuerdo en denominarse respectivamente "EL CLUB" y "EL JUGADOR" y que al referirse a la Ley Federal del Trabajo se mencione simplemente como "LA LEY".

II. EL CLUB declara estar constituido como de acuerdo con las Leyes Mexicanas de la materia y que entre sus finalidades y objetivos se encuentra entre otras: El fomento, la organización, la operación de equipos deportivos de Futbol Asociación (soccer) tanto en el aspecto profesional como en el de aficionados (amateurs) de acuerdo con las reglamentaciones que señala la Federación Internacional de Futbol Asociación (FIFA) y la Federación Mexicana de Futbol Asociación, organismos a los que EL CLUB declara estar afiliado.

III. Declara asimismo EL CLUB, estar capacitado jurídica, económica, técnica y moralmente para operar equipos profesionales de futbol y para participar en toda clase de competencias oficiales, de invitación, nacional o internacionales que la Federación Mexicana de Futbol Asociación autorice y organice, y aquellas de índole internacional, en las que por razón de su afiliación esté obligado a participar.

IV. Por su parte EL JUGADOR declara estar capacitado legal, física y mentalmente para prestar sus servicios al CLUB como Profesional de Futbol Asociación (soccer), manifestando además que conoce y acepta los requisitos que estipulan las Reglamentaciones de la Federación Mexicana de Futbol Asoc., A.C., FIFA, Reglas de juego y el Reglamento Interno del CLUB.

Por las anteriores declaraciones, las partes suscriben el presente Contrato de conformidad con las siguientes:

C L Á U S U L A S

PRIMERA.- La relación de trabajo deportivo que consta en este Contrato, se rige por las disposiciones del capítulo de LA LEY relativo a los Deportistas Profesionales, así como a las demás disposiciones aplicables.

SEGUNDA.- Las partes convienen en que el objeto de esta relación de trabajo consiste en que EL JUGADOR se obliga a prestar al CLUB sus servicios como Jugador Profesional de Futbol, en forma exclusiva en todas las competencias oficiales, amistosas, nacionales e internacionales, en las que el CLUB participe durante el término que se expresa en el presente documento, actividades que pueden desarrollarse bien en la República Mexicana o en el Extranjero. EL JUGADOR está de acuerdo de que EL CLUB es el Titular de los derechos exclusivos para la grabación, transmisión, retransmisión o cualquier otro uso de los partidos en el que el Jugador participe, y podrá utilizarlos por cualquier forma o medio en los términos de la Ley Federal de Derechos de Autor vigente. Asimismo el jugador cede en forma expresa los derechos que le pudieran corresponder en términos de dicha ley, a la Federación Mexicana de Futbol por su participación en la Selección Nacional.

TERCERA.- Las partes convienen expresamente en que la relación de trabajo será por tiempo determinado, y su vigencia estará en relación directa con su participación en la temporada del Campeonato de Futbol de la División Profesional en que está registrado el jugador, incluyendo los compromisos adicionales que tenga el club, a nivel nacional e internacional.

CUARTA.- EL CLUB conviene con EL JUGADOR, en que por la pres-

tación de los servicios deportivos, se le cubrirá la cantidad mensual de \$
.....
(.....) moneda nacional en exhibiciones quincenales vencidas, precisamente en el domicilio del CLUB.

QUINTA.- EL JUGADOR se obliga a cumplir con todas y cada una de las disposiciones que EL CLUB por conducto de su Directiva, Directores Tecnicos, Auxiliares, y demás Personal Técnico, en lo que se refiere a entrenamientos, contrataciones previas a los partidos, viajes del equipo y en forma particular con las órdenes que reciba de sus Técnicos para desempeño de su actividad en los partidos de cualquier naturaleza que éstos sean. Los gastos que originen los viajes del equipo, serán por cuenta exclusiva del CLUB, según lo dispone el artículo 298 de LA LEY.

SEXTA.- EL JUGADOR se obliga a utilizar exclusivamente los uniformes de juego que le proporcione El CLUB.

Los uniformes que usen los jugadores de las Ramas Profesionales de la Federación Mexicana de Futbol podrán llevar identificación de la marca del fabricante del equipo deportivo, siempre y cuando ésta no supere una superficie de 16 cms.², según disposición de FIFA, y esta sigla o emblema podrá ser aplicada en la camiseta o en el pantalón, no en ambas.

Las camisetas de los uniformes que porten los jugadores podrán llevar anuncio comercial, cumpliendo siempre con los requisitos que para el efecto señale la Federación Mexicana de Futbol Asociación y autorización expresa del CLUB quien es titular de este derecho en términos del presente contrato.

SÉPTIMA.- EL CLUB está obligado a otorgar al JUGADOR por cada año de servicio, un período de vacaciones pagadas en los términos que señala la LEY.

OCTAVA.- EL JUGADOR disfrutará invariablemente de un día de descanso semanal por lo general podrá ser el día lunes, pero EL CLUB podrá cambiar el día de descanso a otro día de la semana, cuando por razón del calendario de juegos o de compromisos que EL CLUB contrajera deba utilizarse el día lunes. Esto sin que EL CLUB pueda suprimir el descanso semanal.

NOVENA.- EL JUGADOR reconoce la facultad legal de EL CLUB para transferir a otro club los derechos que haya adquirido sobre sus servicios profesionales como Jugador de Futbol, de acuerdo con las normas que establece al respecto la Federación Mexicana de Futbol y lo previsto por

el artículo 296 de LA LEY, se establece para el caso, de común acuerdo los siguientes lineamientos:

a). La terminación del contrato de trabajo y en caso de que EL CLUB estime poner transferible al JUGADOR, se le comunicará inmediatamente.

b). Los pagos que reciban los jugadores por la firma de sus contratos, durante su permanencia en el Club serán a cuenta de la participación porcentual que les corresponda por su transferencia a otro Club, si la hubiera.

DÉCIMA.- EL CLUB está obligado a practicar reconocimiento médico general al JUGADOR cuando inicie sus servicio y en forma periódica para determinar científicamente la condición físico-atlética y mental del jugador, lo cual garantizará la prestación de sus servicios deportivos. Para este efecto EL CLUB dispondrá de médico o médicos especializados en medicina deportiva para que se practiquen estos reconocimientos y dada la naturaleza de estos servicios deportivos que le presta su jugador, EL CLUB se obliga a atenderlo médicamente para que nunca esté en riesgo su salud, por la ejecución de su trabajo deportivo.

DÉCIMA PRIMERA.- EL CLUB fijará la jornada de trabajo de acuerdo con las disposiciones generales de LA LEY pero a la vez EL JUGADOR reconoce expresamente que la prestación de sus servicios deportivos son trabajos especiales y manifiesta su conformidad para prestar éstos en forma, día y horario de entrenamiento, convivencias y competencias que determine EL CLUB.

Por lo tanto los horarios o días fijos de trabajo, dada la naturaleza de este contrato, serán variables.

DÉCIMA SEGUNDA.- EL JUGADOR se obliga a cumplir con los Reglamentos Deportivos, vigentes que rija la práctica de Futbol Asociación, asimismo con el Estatuto y Reglamentos vigentes de la Federación Mexicana de Futbol Asociación, particularmente con el Reglamento del jugador así como todas las disposiciones y Reglamento Interior del "CLUB", teniendo en cuenta lo señalado en la fracción IV del Artículo 298 de "LA LEY".

DÉCIMA TERCERA.- Las faltas cometidas por el jugador que no impliquen rescisión de la relación de trabajo, se podrán sancionar por EL CLUB de acuerdo con las disposiciones mencionadas en la Cláusula anterior.

DÉCIMA CUARTA.- La relación de trabajo puede rescindirse por

cometerse cualquiera de las faltas de carácter general que establece LA LEY en el capítulo respectivo, así como por las especiales de rescisión que se consignan en el Artículo 303 de la propia LEY y las cuales son:

- I. La indisciplina o las faltas repetidas de indisciplina; y
- II. La pérdida de facultades.

Para los efectos a lo dispuesto en el punto segundo, se entiende por pérdida de facultades, la disminución de la capacidad físico-atlética o psíquica del JUGADOR, para desempeñar la prestación normal de sus servicios, estimados éstos de acuerdo con su categoría dentro del medio deportivo y en relación con el salario que devengue, siempre que dicha disminución de su capacidad y consecuentemente de su rendimiento no sea atribuible a riesgos del trabajo sufridos durante la vigencia de este contrato.

DÉCIMA QUINTA.- EL JUGADOR tendrá la obligación de tener toda la documentación que como ciudadano exigen las Leyes Mexicanas tales como Acta de Nacimiento, Cartilla del Servicio Militar, Pasaporte, etc.

EL JUGADOR que no lo haga estará obligado a pagar al CLUB todos los gastos que este erogue para obtener tal documentación.

EL JUGADOR EXTRANJERO deberá llenar los requisitos y tener vigente los documentos migratorios que exigen las Leyes Mexicanas y sus Reglamentos.

EL JUGADOR será el único responsable de la autenticidad de los documentos que presente para su registro en la Federación Mexicana de Fútbol Asociación.

DÉCIMA SEXTA.- EL JUGADOR y EL CLUB deberán ocurrir en caso de conflictos o desaveniencias ante las Autoridades Deportivas de la Federación Mexicana de fútbol Asociación.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Serán obligaciones de ambas partes contratantes:

1.- Registrar el presente contrato en la Federación Mexicana de Fútbol Asociación para que produzca todos sus efectos legales.

2.- Este contrato tiene vigencia por la temporada oficial.....

Este contrato se extiende por quintuplicado y una vez se entregarán dos ejemplares al CLUB, otro al JUGADOR, una copia para el Archivo de la Federación y el quinto ejemplar a la Rama Profesional correspondiente.

..... a de de 199

.....

El Club

El Jugador

Presentando a la Federación Mexicana de Fútbol Asociación para su registro con fecha de de 199

Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C.

Clausulas Adicionales

.....

.....

.....

El Club

El Jugador

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS

El actor es la persona que participa en alguna representación (teatral o cinematográfica). Esta es la idea original a la que etimológicamente remite la palabra “actor”. Sin embargo, la ley laboral habla de otros lugares en los cuales la actuación puede realizarse como son los cines, centros nocturnos o de variedades, los circos “o cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use”. A nivel de la normatividad internacional cabe destacar que si bien es cierto existen algunos convenios de la OIT que de una u otra manera se refieren a este tipo de relaciones de trabajo, parecería que ha habido un mayor interés por regular antes que nada los derechos derivados de este tipo de trabajo (discos y en general obras artísticas); por ejemplo, en este siglo a partir de 1961 con la Convención Internacional sobre la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión¹, documento en cuya elaboración participó la OIT pero no precisamente ocupándose de aspectos relacionados con las condiciones en que se prestan estas labores.

El capítulo de los trabajadores actores y músicos fue incorporado a la LFT en 1970. Se trata de un sector laboral que para buena parte de sus integrantes ha quedado al margen de la ley. Ante esta constatación es de destacarse que el movimiento sindical en este gremio ha sido importante y ha coadyuvado a la mejoría de la protección de estos grupos de

¹ Este documento fue adoptado en Roma el 26 de octubre de 1961. Cf. Thompson E. “Los artistas, intérpretes o ejecutantes y la evolución técnica veinticinco años después de la Convención de Roma”, in: “Revista Internacional del Trabajo, vol. 105, núm. 4, oct-dic, Ginebra, 1986.

trabajadores así como de sus familias. Pero, a pesar de la regulación de actores y músicos en un solo capítulo de la ley laboral, en la defensa de sus intereses estos grupos han evolucionado de manera independiente al establecer asociaciones de trabajadores actores por un lado y de músicos por el otro.

Dentro de este panorama debe destacarse la existencia de la Asociación Nacional de Actores (ANDA) quien contribuyó, mediante convenios, a la afiliación de sus agremiados al régimen de Seguro Social.

La ANDA (constituida el 12 de noviembre de 1934, obteniendo su registro al año siguiente) busca la defensa de los intereses de todos los actores como clase trabajadora. Entre los aspectos abordados por sus estatutos destacan: sus objetivos concretos que van desde el deseo de celebrar contratos colectivos y asesorar a sus afiliados hasta fomentar la creación de fondos de auxilio a sus agremiados; establece además diversas categorías como miembros del sindicato (los hay infantiles, aspirantes, meritorios, administrados, activos, honorarios, fundadores, honoríficos y transitorios).²

La ANDA sufrió una escisión que daría lugar al Sindicato de Actores Independientes (SAI) al cual, en su momento, se le negó el registro sindical. En algunos sectores específicos de trabajadores, por ejemplo en el caso de la industria cinematográfica, se han dado movimientos autónomos que han culminado en la formación de sindicatos como el Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, institución cuyos miembros laboran en los Estudios América. Asimismo existe la sección de Actores del Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana. En el caso de las personas que laboran en la televisión, la ANDA tiene celebrados contratos por actividades gremiales por ejemplo, con la empresa TELEVISIA. En este tipo de contratos se incluyen cláusulas interesantes en diferentes materias tales como las preventivas a posibles “escisiones” del sindicato, actores extranjeros, los sistemas de contratación, las jornadas de trabajo, la producción de “videoclips”, las disposiciones en materia de porcentajes de trabajadores mexicanos en ciertas emisiones, la exclusividad de los miembros del sindicato en las emisiones de la empresa, etc.³ Muchas de estas disposiciones contractuales presentan características interesantes y ameritan una discusión a fondo.

² Para ver en detalle algunas de estas disposiciones se sugiere ver los extractos de los estatutos de la ANDA que se anexan a este capítulo.

³ Se sugiere ver los extractos del contrato colectivo correspondiente, en anexo a este capítulo.

Por su parte, los músicos en su organización sindical han formado sindicatos importantes como el Sindicato Unico de Trabajadores de la Música, el cual ha desempeñado un papel importante en la búsqueda por mejorar las condiciones de contratación y de trabajo de los músicos. En este caso específico (Concretamente en el D.F.),⁴ se han establecido algunos criterios especiales para ingresar a la organización sindical, entre estos criterios destacan las diferentes categorías como puede ser considerado un trabajador (como activos, meritorios y administrados) y la obligación de cotizar parte del ingreso recibido por un contrato.

El gremio de los músicos es un gremio en el cual se ha dado en los últimos años un movimiento disidente cuyos logros, a pesar de su persistencia en el último, por ahora, son inciertos.

Cabe hacer una mención especial de los denominados “contratos de servicios artísticos”,⁵ los cuales a veces son propuestos por las organizaciones sindicales para concluir la prestación de un servicio. Este tipo de contrato se realiza entre una persona física o moral que desea los “servicios artísticos” y por otra parte un artista (individualmente considerado) o un grupo de artistas o agrupación que bajo cierto nombre actúan. Este tipo de relación se organiza antes que nada siguiendo de cerca las normas civiles más que laborales ya que entre otras posibles cláusulas se encuentran aquéllas que son la expresión de la autonomía de la voluntad de las partes, por ejemplo estableciendo una sanción en caso de incumplimiento del contrato (se trata más bien del pago de daños y perjuicios) que no ha sido prevista por la ley laboral (Ver anexo). Así, este tipo de contratos que pudiera ser benéfico en algunos casos concretos, no hace referencia alguna de otras obligaciones laborales señaladas en la LFT ni de aquellas referidas a la seguridad social. De esta manera las normas civiles funcionan en la práctica en el lugar de aquellas normas laborales que funcionan en la teoría.

Uno de los problemas que presentan este tipo de contratos, que debe ser discutido con más detalle, es el que se refiere a la necesidad de saber quiénes son las “autoridades respectivas” (Ver anexo) para conocer de

⁴ Nos estamos refiriendo al caso del Sindicato Unico de Trabajadores de la Música del D.F. que establece modalidades especiales para que un artista pueda ingresar a esta organización. Se sugiere ver el anexo de este capítulo.

⁵ Un modelo de este tipo de contratos aparece como anexo en este capítulo.

un conflicto derivado de este tipo de contratos. Parecería que hay dos opciones: una, acudir ante el tribunal civil en razón de que se considera un tipo de contrato que bien podría estar encuadrado en los artículos 2606 y siguientes del Código Civil relativos a la prestación de servicios profesionales.

La otra opción sería acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje argumentando que se trata de un contrato de trabajo con base en el artículo 21 de la LFT (que establece la presunción de la existencia de un contrato de trabajo). En este caso el problema es la dificultad de probar, por parte del trabajador, la existencia de la “subordinación” como elemento necesario para la aplicación de las normas laborales. Obviamente, esta segunda opción sólo sería viable si se trata de un artista (persona física) y no de un grupo de éstos (persona moral) con base en el art. 8 de la LFT que define al trabajador como persona física exclusivamente. Estos son sólo algunos de los detalles que hasta ahora en este régimen especial (a nivel legal y doctrinal) se han ignorado.

La ley laboral mexicana ha establecido una serie de normas con el fin de regular aquellas relaciones que se establecen entre los actores y músicos por una parte y las personas que solicitan sus servicios por otra. La LFT se ocupa del tema en siete artículos estableciendo algunas modalidades y variaciones respecto del régimen general.

Los aspectos tratados por esta normatividad no son muy variados y básicamente se regulan cuatro aspectos que son los siguientes: .

LAS PARTES

La forma en que quedó redactado el capítulo correspondiente es la muestra de las dificultades que se tuvieron para incluir en una sola fórmula genérica todas aquellas personas que pudieran estar incluidas en el campo de aplicación personal del capítulo de los actores y músicos, por tal motivo se adoptó una redacción casuística en el art. 304 al señalar: “Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores y a los músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio, televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se

transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use”.

La pobreza de la regulación del tema se debe, según Mario De la Cueva, a la gran diversidad que asume la prestación de este tipo de servicios lo cual dificultó adoptar normas que abarcaran un mayor universo de hipótesis.

ESTABILIDAD

La ley establece la posibilidad de que el contrato de los actores o músicos se celebre, respecto de su duración, respetando los mismos criterios que para el resto de los trabajadores, es decir, que se celebre por tiempo determinado, o bien por tiempo indeterminado. Sobre este aspecto es de detectar que dos innovaciones son introducidas al señalar que la contratación podrá celebrarse también para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones. Una vez que el contrato llega a su término, la ley establece expresamente la imposibilidad de que el trabajador involucrado pudiese intentar la acción de prórroga del contrato que para el resto de los trabajadores se reconoce en el artículo 39 de la LFT. Asimismo, se han establecido normas precisas para el caso de que la ejecución del contrato se realice fuera del territorio nacional. En este supuesto, los empleadores involucrados en este tipo de relación de trabajo deberán anticipar un pago equivalente a un 25% por lo menos del salario total. Asimismo, deberán garantizar el pago de los viáticos (de ida y regreso) del trabajador. A estas normas precisas deberán agregarse aquéllas señaladas en el régimen general de la ley laboral (concretamente en el art. 28) relativas a la forma escrita en que deben establecerse las condiciones de trabajo y demás requisitos, que como parte del contenido debe tener el contrato de trabajo, así como los diversos gastos de traslado. La aprobación de estos documentos se habrá de realizar ante diferentes instancias como la Junta de Conciliación y Arbitraje y el Consulado de la Nación donde se ejecute el contrato. De igual manera deberá constituirse una fianza por parte del empleador para garantizar el cumplimiento de estas obligaciones. Esta serie de disposiciones serán igualmente aplicables, en lo que procedan, cuando el lugar de ejecución del contrato no sea el de residencia del trabajador.

En materia de condiciones de trabajo se han incorporado algunas variantes, concretamente en lo que se refiere a los aspectos salariales. Los

salarios, señala la ley, podrán fijarse para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones (además de la regla general aplicable también al resto de los trabajadores, es decir por unidad de tiempo). Asimismo, el pago de diferentes salarios para trabajos iguales será legal siempre y cuando tal situación se justifique por la diferencia en la categoría tanto de los actores y músicos como de las funciones o representaciones. Una obligación específica para los empleadores es proporcionar camerinos cómodos, seguros e higiénicos en los lugares de trabajo.

La regulación de las relaciones de trabajo de actores y músicos exige hoy día una reflexión a más de veinte años de su incorporación en la LFT como una categoría especial. Un balance que combine el estudio de los propósitos de esta legislación y los logros concretos de la misma nos parece indispensable para poder pronunciarse a favor o en contra de esta normatividad.

Un trabajo serio en este sentido no existe y podría ser un campo fértil para la investigación (tesis, tesina, reportes de investigación, etc.), como muchos de los aspectos específicos tratados en el Título VI de la LFT. En todo caso debe aceptarse por lo menos, por ahora, el derecho de la duda en el sentido de que las normas laborales sean el mejor medio para proteger a una persona que realiza una actividad remunerada.

Ejemplos internacionales, aislados tal vez, parecerían inclinarse por confirmar esta duda, por ejemplo en Brasil la Consolidación de las Leyes del Trabajo de 1943 (Decreto-Ley 5452 del 1º de mayo de 1943) regulaba en sus artículos 232 y 233 a los “Músicos Profesionales”, sin embargo este articulado fue abrogado en 1960 (por medio de la ley 3857 del 22 de diciembre de ese año) estableciendo, en su lugar, un régimen encargado de supervisar el ejercicio de esta actividad.

Por su parte la legislación panameña (Decreto Ministerial No. 252 del 30 de diciembre de 1971) incluye en este capítulo a los locutores (“Speakers”) y presenta una legislación, en buena medida inspirada en la mexicana, en donde se busca dar una amplia cobertura a los artistas nacionales, por ejemplo al estipular que (art. 244-8) todo establecimiento que desee contratar orquestas extranjeras deberá tener a su servicio una orquesta nacional. Las asociaciones de músicos y actores en sus actividades, en alguna medida se acercan más a lo que anteriormente se conocía como sociedades mutualistas, que trabajan y cooperaban para el beneficio común de sus agremiados. Tal situación resulta lógica si se tiene en

cuenta que estos trabajadores tienen un constante cambio de empleador, contrariamente a lo que sucede teóricamente con un sindicato que puede negociar con una o varias empresas perfectamente identificables. Tal situación provoca que la estrategia asumida por estas asociaciones incluya modalidades a veces diferentes que las del resto de los trabajadores.

CONCLUSIONES

La regulación laboral de los actores y músicos es relativamente joven, pues su inclusión en la ley laboral mexicana data de 1970, sin embargo su organización sindical se ha nutrido de importantes experiencias organizativas. Pero desde la perspectiva jurídica presentan un interés especial los denominados contratos por “servicios artísticos” propuestos por organizaciones sindicales para ser celebrados de manera individual por los artistas o actores, pero que sin embargo a pesar de tener originalmente un contexto laboral, su contenido y efectos parecerían acercarse más a criterios civilistas. Tal situación si bien es cierto parece no presentar mucha importancia ni preocupación para las organizaciones sindicales que los proponen, cuenta con una gran trascendencia teórico-histórica toda vez que los orígenes mismos del derecho del trabajo se caracterizaron, precisamente, por tratar de contar con una normatividad que se alejara de los criterios propios del derecho común. El derecho del trabajo, se decía en aquel entonces, será el instrumento que permita defender a los trabajadores, ya que reconocerá “de entrada” la inexistencia de una igualdad de las partes contratantes y establecerá límites protectores de los trabajadores, en particular sobre los contenidos de los contratos. ¿Se trataría en este caso entonces del reconocimiento y aceptación de que el derecho civil resulta más protector que el laboral? Se trata de una discusión “añeja” que pareciera cobrar actualidad cuando se está en presencia de situaciones como la de los actores y músicos en México.

Como ya se indicaba en la exposición del tema, las características mismas que presenta la prestación del trabajo de los actores y músicos, su constante cambio de empleador no se ha traducido, hasta ahora, en propuestas legislativas de reforma al capítulo correspondiente que tengan en cuenta estas modalidades específicas.

En este régimen laboral especial como en otros tantos, la normativi-

dad laboral deberá hoy día ser objeto de un análisis serio que permita saber si la forma concreta en que estas labores se realizan cuentan con un marco jurídico adecuado.

ANEXO

ESTATUTOS DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE ACTORES (1990) (Extractos)

ARTÍCULO 4º. La ANDA ha sido constituida:

I. Para la defensa de los intereses de todos los Actores como Clase Trabajadora.

II. Para alcanzar la unificación de estos trabajadores en un espíritu de solidaridad y participación sindical.

III. Para lograr el desarrollo de su capacidad productiva mediante el libre desenvolvimiento de su personalidad profesional, reconociendo que el actor es un artista en potencia en todas las especialidades del arte escénico.

IV. Para capacitar tanto profesional como sindicalmente a sus miembros, en beneficio de sus intereses de clase.

V. Para trabajar incesantemente por la cultura nacional, procurando resaltar nuestra propia identidad y para que se reconozca a los trabajadores Actores como parte importante de ésta.

En tal virtud, tendrá como objetivos:

a). La afiliación de todos los trabajadores actores que participen profesionalmente en las diversas especialidades del espectáculo, tales como: Teatro, Radio, Variedades, Circo, Centros Nocturnos, Cine, Televisión, Doblaje, Fotonovela, Modelaje, Opera y en general de todos aquellos que en forma directa o indirecta actúen artísticamente ante o para el público.

b). La celebración de Contratos tanto Colectivos como Individuales de Trabajo que garanticen el cumplimiento de los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones, de acuerdo a lo mencionado por la Ley Federal del Trabajo en sus capítulos respectivos, luchando siempre por una justa y mejor remuneración del trabajador actor.

c). Asesorar a sus afiliados en la defensa de los derechos emanados del Contrato de Trabajo o de la actividad profesional correspondiente y

representarlos tanto individual como colectivamente ante las autoridades administrativas o judiciales, ante los patrones o ante terceros.

d). La atención médica gratuita en todas sus especialidades a sus agremiados y familiares con derecho a ello, en los términos de estos Estatutos y del Reglamento respectivo.

e). La creación y fomento de un fondo para proporcionar vivienda digna y decorosa a sus agremiados en los términos del reglamento respectivo.

f). Obtener cada día mejores porcentajes para el fondo de jubilación en los contratos colectivos de trabajo a fin de que la jubilación sea un apoyo para que el actor tenga las condiciones económicas necesarias que le aseguren una vida digna.

Este fondo de jubilación en ningún momento y bajo ninguna circunstancia podrá ser aplicado a otro fin que no sea para el que fue originalmente creado.

g). Llevar a cabo la realización de los mejores planes para que el Seguro de Vida del Actor llegue a incrementarse lo suficiente a fin de que sea una realidad en el alivio de las necesidades prioritarias de sus beneficios.

h). Fomentar el espíritu de solidaridad y unión entre todos los agremiados fijando metas cada vez más altas que nos conduzcan al mejoramiento intelectual, artístico y económico que haga de nuestra digna profesión una actividad a la altura que su trascendencia social y humana que nos exige.

i). Respetar el derecho al voto, fomentando, y en su caso exigiendo, principios éticos en la toma de decisiones colectivas con un amplio espíritu comunitario, para que éstas estén siempre apegadas a la ley y se den estratos superiores de equidad entre dirigentes y agremiados.

j). Luchar por todos los medios a su alcance por el mantenimiento y ampliación de las fuentes de trabajo de sus agremiados en todas las especialidades, creando polos de desarrollo en toda la República Mexicana y defendiendo las fuentes naturales de trabajo ante patrones, autoridades y terceros.

k). Luchar constantemente por la mayor participación de Actores de nacionalidad mexicana en todas las fuentes de trabajo exigiendo el estricto cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la participación de actores no nacionales, propugnando porque dichos porcentajes sean mejorados en los contratos colectivos en beneficio de los actores nacionales respetando el principio de igualdad de oportunidades.

l). La celebración de pactos de solidaridad, amistad o ayuda mutua con Organismos Obreros Nacionales o Extranjeros y con Sindicatos o Agrupaciones de artistas de todo el mundo, como un medio eficaz para la defensa de los intereses de sus agremiados dentro y fuera del país y para el progreso y desarrollo de la Agrupación.

m). Promover la creación y fomento de:

1. Cooperativas profesionales debidamente reglamentadas.
2. Tiendas de consumo.
3. Cajas de ahorro.
4. Bibliotecas y Eventos Culturales.
5. Capacitación Profesional.
6. Capacitación Sindical.
7. Recreación y Deporte.

n). Mantener en todo tiempo y lugar la disciplina profesional y artística de sus agremiados y vigilar la conducta de éstos, así como los espectáculos en los cuales participen, a fin de que la vida pública de los actores sea presidida por un recto espíritu de clase.

Esta solicitud deberá ser avalada por dos socios activos, con una antigüedad sindical ininterrumpida de 5 años como mínimo y que pertenezcan a cualquier especialidad, en la cual se acreditará la honorabilidad, buena conducta y vocación artística del interesado.

ARTÍCULO 7º. Los miembros del Sindicato se clasificarán en: Infantiles, Aspirantes, Meritorios, Administrados, Activos, Honorarios, Fundadores, Honoríficos y Transitorios.

ARTÍCULO 17º. Los miembros del Sindicato, en cualquiera de sus cualidades, que durante dos años no hayan cotizado al mismo, serán dados de baja en forma automática, pero podrán reingresar con todos los derechos en la calidad de miembros que les corresponda a la firma de su primer contrato de trabajo. Cuando se trata del reingreso de un socio Activo, es de aclararse que sus derechos para disfrutar de todas las prestaciones que el Sindicato otorga deben ajustarse en todo caso a los reglamentos internos.

No se aplicará lo dispuesto en este artículo:

a). A aquellos que sean miembros Fundadores, Honorarios y todo aquel compañero que durante 25 años o más, haya trabajado ininterrumpidamente en cualquiera de las especialidades.

b). Los socios que por enfermedad y las socias que por la misma causa o gravedad y subsiguiente maternidad dejen de cotizar dos años.

Estas condiciones deberán ser ampliamente avaladas por los servicios médicos del Sindicato.

ARTÍCULO 18º. La afiliación termina:

- a). Por renuncia voluntaria, que deberá presentarse por escrito al Comité Ejecutivo Nacional.
- b). Por la aplicación de la cláusula de exclusión debiendo cumplirse estrictamente los procedimientos que marcan estos Estatutos y la Ley.
- c). Por disolución del Sindicato.

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO

ARTÍCULO 19º. Son obligaciones de los miembros del Sindicato:

- a). Acatar y cumplir estrictamente las disposiciones de estos Estatutos, los Reglamentos Internos y los Acuerdos que emanen legalmente de los órganos competentes del Sindicato.
- b). Solidarizarse y participar activamente, con plena conciencia de clase, en los acuerdos y disposiciones del Sindicato en caso de huelga, aun cuando no se pertenezca a la especialidad en conflicto, para lograr una verdadera cohesión sindical.
- c). Pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias mediante descuento de los salarios.
- d). Asistir con puntualidad a las asambleas, manifestaciones y actos públicos organizados por el Sindicato.
- e). Cumplir fiel, honesta y honradamente las comisiones que le confieran las autoridades sindicales, debiendo solicitar, de quien les haya nombrado, constancia del resultado de éstas para anexarlas a sus expedientes.
- f). Tratar fraternalmente a los miembros del sindicato dándose entre sí el tratamiento de “Compañero”, así como prestarse ayuda mutua y deslindar los asuntos personales de cuestiones gremiales y políticas, con plena conciencia de clase.
- g). Mantener sus relaciones con el resto de los compañeros, sobre una base de honestidad y fraternidad sindicales, respetando los derechos de los demás sin tratar de obtener ventajas personales a costa del perjuicio de sus compañeros, sino, por el contrario, procurando ceder en beneficio de ellos.

h). Informar por escrito, tanto el Ejecutivo que corresponda como a la H. Comisión de Fiscalización y Vigilancia, sobre cualquier irregularidad que redunde en perjuicio de la organización o de sus agremiados. El socio deberá recabar una copia sellada y firmada de acuse de recibo de su escrito y en caso de no obtener respuesta ni resultados de sus gestiones, deberá informar de los hechos a la asamblea correspondiente.

i). Someterse invariablemente a las disposiciones de los Contratos Colectivos de Trabajo, vigilando su fiel cumplimiento y prestando toda su colaboración en caso de huelgas y acciones contra las Empresas.

j). Denunciar ante el Secretario de Trabajo que corresponda la no existencia de relaciones contractuales entre el Sindicato y la empresa que lo contrata como trabajador actor.

k). Abstenerse de tratar asuntos de carácter religiosos dentro de las oficinas y dependencias oficiales, o de hacer sindicales esta clase de asuntos, ya que la Agrupación debe respetar las carencias de todos y cada uno de sus asociados, manteniéndose equidistante de todas las creencias sin servir a ninguna de ellas, ni aun circunstancialmente.

l). Evitar el maltrato a los edificios y demás propiedades y útiles del Sindicato y dar aviso a la H. Comisión de Fiscalización y Vigilancia de los daños que observe.

m). No aceptar investigación o procedimiento alguno que provenga de las Empresas, en su contra o en contra de sus compañeros, sin intervención de los representantes del Sindicato.

n). No trabajar sin remuneración, ni admitir pago inferior al correspondiente a la clasificación del trabajo que desempeñe.

ñ). Informar al Secretario de Estadística y Organización su domicilio vigente o el cambio del mismo. Cuando esto implique el traslado a otra sección por más de tres meses, deberá presentarse ante el Comité Ejecutivo Seccional, a fin de ser acreditado en el padrón respectivo.

o). No pertenecer a corporación alguna de tendencias antagónicas a las del Sindicato.

p). No prestar colaboración a las empresas en forma alguna que perjudique las conquistas del Sindicato y de los trabajadores.

q). Anteponer siempre el interés personal o de grupo.

r). Contribuir por todos los medios posibles al engrandecimiento del Sindicato, observando un alto espíritu de servicio social, hacia todos los miembros de éste y toda la clase laborante y elevar su nivel cultural y conciencia de clase.

s). Conocer los presentes Estatutos, los Contratos Colectivos de Trabajo, los Reglamentos Internos, la Ley Federal del trabajo y los Pactos de Solidaridad y Ayuda Mutua celebrados con Organizaciones Nacionales y Extranjeras.

t). Observar en la vida profesional una conducta que no atente contra la buena imagen y el prestigio del Sindicato, ni contra la profesión misma.

u). Solidarizarse con los problemas del Sindicato, asumiendo la responsabilidad que le corresponda.

v). Prestar con entusiasmo su colaboración para que el Sindicato llegue a sus objetivos y alcance la plena realización de los postulados de la Revolución Mexicana: "Sufragio efectivo, no reelección".

ARTÍCULO 20°. Son derechos de los miembros del Sindicato:

a). Trabajar libremente en todas las fuentes de trabajo controladas por la Agrupación, en los términos de estos Estatutos y de los Reglamentos aplicables.

b). Obtener la protección del Sindicato en sus relaciones de trabajo y asesoría en asuntos de carácter particular o privado dentro de las posibilidades de la Agrupación.

c). Gozar del derecho de voz y voto en los términos de estos Estatutos.

d). Disfrutar, conforme a estos Estatutos y a los Reglamentos Internos aplicables, de los servicios y prestaciones sociales que establezca el Sindicato.

e). Recibir copia por escrito de las acusaciones que se formulen en su contra, el nombre de los acusadores, ser escuchados en los juicios respectivos, rendir pruebas de descargo, designar defensores, hacer uso de la palabra en las asambleas en que se trate su acusación y en su caso, apelar a los dictámenes que en su contra formulen las Comisiones Seccionales de Honor y Justicia, o la Comisión Nacional de Honor y Justicia ante la asamblea corespondiente.

f). El libre acceso a toda documentación del Sindicato, siempre y cuando tenga el visto bueno de la Comisión de Fiscalización y Vigilancia. Únicamente se proporcionarán copias fotostáticas con la autorización expresa de la citada Comisión de Fiscalización y Vigilancia.

g). El acceso al Edificio Social del Sindicato, asistir a las Asambleas, mítines, manifestaciones, conferencias y demás actos sociales que éste lleve a cabo; y el uso de las salas y materiales de lectura, servicios, etc., sujetándose a las disposiciones reglamentarias respectivas.

h). Que se les expida la credencial que les corresponda en los términos de estos Estatutos.

i). Intervención con voz y voto en las deliberaciones de las asambleas, sin más limitaciones que las establecidas en el capítulo respectivo, y en el caso de miembros Infantiles, Meritorios, Administrados, Transitorios y Honoríficos, solamente con derecho a voz.

j). Solicitar y obtener directamente de los miembros de los Comités Ejecutivos o de cualquiera de sus representantes, la más amplia explicación sobre cualquier asunto del Sindicato; en caso de no recibir explicación satisfactoria, el interesado deberá proceder de acuerdo a lo establecido en estos Estatutos.

k). Exponer y defender sus ideas en el seno del Sindicato con toda libertad, sin más restricciones que las que establezca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

MODELO DE CONTRATO DE "SERVICIOS ARTÍSTICOS"

CONTRATO DE PRESENTACION DE SERVICIOS ARTISTICOS QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SEÑOR _____ EN REPRESENTACION DE: _____ INTEGRADA POR _____ ELEMENTOS Y POR LA OTRA _____ EN REPRESENTACION DE: _____
BAJO LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

1.- EL SR. _____ SE COMPROMETE A TOCAR CON SU _____ EN EL _____ QUE SE EFECTUARA EL DIA ____ DEL MES DE _____ DE 19 __ EN EL SALON _____ UBICADO EN _____

2.- LA ACTUACION DE _____ SERA DE _____ HRS. ALTERNANDO CON OTRA ORQUESTA O CONJUNTO, COMENZARA A LAS _____ Y TERMINARA A LAS _____.

3.- POR ESTA ACTUACION EL CONTRATANTE SE COMPROMETE A PAGAR AL CONTADO DINERO EN EFECTIVO, LA CANTIDAD DE \$ _____
(_____)
EN LA FORMA SIGUIENTE AL FIRMAR EL PRESENTE \$ _____
(_____)
Y EL SALDO DE \$ _____ (_____)
_____) A LAS _____ HRS. DEL DIA DE LA ACTUACION.

4.- EL CONTRATANTE SE COMPROMETE A PROPORCIONAR UN LUGAR ADECUADO PARA LA ACTUACION DE CADA ORQUESTA O GRUPO.

5.- SI POR ALGUN MOTIVO NO SE REALIZA ESTE CONTRATO, EL CONTRATANTE PAGARA AL CONTRATADO EL 50% DEL TOTAL, SIEMPRE QUE NOTIFIQUE POR ESCRITO AL CONTRATADO OCHO DIAS ANTES DE LA SUSPENSION, DE OTRA MANERA EL PAGO SERA INTEGRO EN LA MISMA FECHA AQUI SEÑALADA PARA LA ACTUACION DE LA ORQUESTA O CONJUNTO.

6.- TODO LO REFERENTE AL INCUMPLIMIENTO DE LO ESTIPULADO, SERA TRAMITADO ANTE LAS AUTORIDADES RESPECTIVAS EN EL DISTRITO FEDERAL.

México D.F., a ____ de _____ de 19 _____

CONTRATADO

CONSTANTE (S) _____ TEL. _____

DOMICILIO _____

EL AVAL DEL CONTRATANTE _____ TEL. _____

DOMICILIO _____

ALGUNOS CRITERIOS PARA INGRESAR AL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA MÚSICA DEL D.F. (COMO SOCIOS ACTIVOS, MERITORIOS Y ADMINISTRADOS)

- 1.- SER MEXICANO DE NACIMIENTO.
- 2.-PRESENTAR COPIA DE ACTA DE NACIMIENTO O DE LA CARTILLA DEL SERVICIO MILITAR.
- 3.- REGISTRO FEDERAL DE CAUSANTES ORIGINAL Y COPIA (CEDULA IV).
- 4.- HABER CUMPLIDO 16 AÑOS DE EDAD Y NO SER MAYOR DE 44 AÑOS.
- 5.- PRESENTAR EXAMEN DE ADMISION CON EL MAESTRO, LOS DIAS MARTES Y JUEVES DE 13:00 A 14:15 HRS.
- 6.- ESTAR EN PLENO USO DE SUS FACULTADES FISICAS Y MENTALES.
- 7.- TRAER 3 FOTOGRAFIAS RECIENTES, TAMAÑO CREDENCIAL O INFANTIL, SIN SOMBRERO, GORRA NI LENTES OSCUROS.
- 8.- ES OBLIGACION DE TODOS LOS SOCIOS DEL S.U.T.M., DEL D.F. GENERAR COTIZACIONES POR SALARIOS (RECIBOS BLANCOS) Y CUBRIR PUNTUALMENTE POR MESES VENCIDOS SUS CUOTAS Y/O EXTRAORDINARIOS (RECIBO AMARILLO).
- 9.- LOS SOCIOS MERITORIOS O ADMINISTRADOS QUE DEJEN DE PAGAR SUS CUOTAS ORDINARIAS (RECIBO AMARILLO) DURANTE 3 MESES, CAUSARAN BAJA Y SE AJUSTARAN A LO QUE MENCIONA EL PUNTO NO. 2.
- 10.- EL COMPAÑERO SOCIO MERITORIO Y/O ADMINISTRADO QUE FORME PARTE DE UN CONJUNTO U ORQUESTA DEBE EXIGIR AL JEFE DE GRUPO O DIRECTOR QUE REGISTRE PREVIAMENTE SUS CONTRATOS PARA TRABAJOS EVENTUALES EN LA TESORERIA DEL S.U.T.M., YA QUE DE NO SER ASI EL SOCIO MERITORIO O ADMINISTRADO PODRIA CAUSAR BAJA POR FALTA DE COTIZACIONES POR SALARIOS Y ORDINARIAS.
- 11.- LOS CONJUNTOS Y ORQUESTAS INTEGRADOS POR MIEMBROS ACTIVOS, MERITORIOS O ADMINISTRADOS, DEBERAN REGISTRAR SUS CONTRATOS ANTES DE EFECTUARSE EL TRABAJO PAGANDO EL PORCENTAJE CORRESPONDIENTE (5%) SIEMPRE SE CARGA ESTE PORCENTAJE AL CLIENTE DE NO SER ASI SE HARA ACREEDOR A LA SANCION SINDICAL QUE ESTABLECE PAGAR EL 20% DE CONTRATO.
- 12.- LOS SOCIOS MERITORIOS DEBERAN COTIZAR POR SALARIOS MENSUALMENTE, SI NO CUMPLEN CON ESTOS PAGOS PUNTUALMENTE CADA MES, NO PODRAN PASAR A ACTIVOS.
- 13.- EN CASO DE NO REGISTRAR CONTRATOS DESPUES DE TRES MESES DE NO PAGAR LAS CUOTAS MENSUALES SEÑALADAS PARA SINDICATOS POR SALARIOS, EL SOCIO MERITORIO CAUSARA BAJA.
- 14.- DESPUES DE UN AÑO DE SER MERITORIOS Y HABER CUMPLIDO CON SUS OBLIGACIONES SINDICALES (DOCE RECIBOS BLANCOS DE COTIZACION), TIENE DERECHO DE SOLICITAR SU PASE A ACTIVO.
- 15.- LOS SOCIOS ACTIVOS DEBEN PAGAR MENSUALMENTE, LA CUOTA

DE: \$ 3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) O GENERAR COTIZACIONES POR SALARIOS, 5% DE CADA CONTRATO, CANTIDAD QUE SE CARGARA AL CONTRATO Y SE DEPOSITARA EN LA TESORERIA SINDICAL, ANTES DE REALIZARSE LA ACTUACION. LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DE ESTA NORMA OBLIGA AL SOCIO A PAGAR EL 20% EN LUGAR DEL 5%. CUANDO TRABAJEN CONVENIOS TEMPORALES DE 28 DIAS O MAS DEBEN CERCIORARSE SI LA COTIZACION ES A CARGO DE LA EMPRESA EN CUYO CASO DEBEN SOLICITAR EN NUESTRA TESORERIA EL COMPROBANTE DE ESTAR AL CORRIENTE EN % POR SALARIOS.

NO SE ACEPTAN CUOTAS SIMBOLICAS A LOS SOCIOS ACTIVOS QUE ESTANDO EN EDAD Y EN CONDICIONES FISICAS NO REGISTREN CONTRATOS EN NUESTRA TESORERIA Y QUE GENEREN CUANDO MENOS \$3 000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) MENSUALMENTE DE PORCENTAJE POR SALARIOS, SI POR SU CUENTA CUBRE ESTA CANTIDAD, SOLAMENTE CONSERVARA SU MEMBRESIA SINDICAL, (CUMPLIENDO EN LOS DEMAS DEBERES ESTABLECIDOS) PERO NO PODRA HACER USO DE LOS SERVICIOS QUE LA ORGANIZACION OTORGA A LOS SOCIOS CUMPLIDOS.

16.- CAUSARA BAJA COMO SOCIO A LOS SERVICIOS QUE OTORGA EL SINDICATO. EL SOCIO DEBE ESTAR AL CORRIENTE EN SUS PAGOS, CON REGULARIDAD.

México D.F., a 28 de junio de 1991.

CONTRATO COLECTIVO ANDA-TELEVISA 1989-1991 (Extractos)

QUINTA.- En el caso de que exista una escisión en la "ANDA" en virtud de la cual un grupo de sus miembros no menor de tres, se separa de dicha asociación o perteneciendo a la misma intente realizar cualquier tipo de acciones en contra de la existencia de dicho Sindicato, "TELEVISA" se obliga a no contratar ni permitir que en forma alguna dichos actores presten sus servicios en las fuentes de "TELEVISA", ésta deberá abstenerse de contratar y estará obligada a separar en su caso, el vencimiento de su contrato y las opciones firmadas por capítulos adicionales tratándose de novelas, a los actores miembros del Sindicato que sean expulsados o suspendidos por los motivos antes precisados o por otros que sean suficientes de acuerdo con sus estatutos. Para el efecto del cumplimiento de lo señalado en esta cláusula, la "ANDA" se obliga a dar aviso por escrito a "TELEVISA" por conducto del Comité Ejecutivo Nacional y la Comisión Nacional de Honor y Justicia a fin de que ésta con base en ello pueda tomar las acciones que correspondan para dar cumplimiento a este convenio.

DÉCIMA.- Dadas las modalidades que imperan en el funcionamiento y explotación de las estaciones de televisión que opera la "EMPRESA", el "SINDICATO" conviene en que la prestación de servicios de sus miembros se hará como siempre de manera eventual cualquiera que sea la forma de contratación y el patrón que los contrate.

Tratándose de actores extranjeros, la "ANDA", a solicitud de la "EMPRESA" tramitará su internación en el país ante la Secretaría de Gobernación, siempre que sean actores debidamente acreditados, de reconocido prestigio y contratados únicamente para papeles estelares. Tratándose de telenovelas, los actores extranjeros deberán ser contratados por un mínimo de diez capítulos. Los actores extranjeros que se encuentren en el País deberán acreditar su legal estancia y contar con la autorización necesaria para trabajar, otorgada por la Secretaría de Gobernación y únicamente por la temporalidad concedida en cada caso. La "EMPRESA" está de acuerdo en que los actores extranjeros, una vez que cumplan con su contrato de trabajo, salgan del País. En el caso de que la "EMPRESA" decida prorrogar su contrato, el "SINDICATO" a su vez tramitará la prórroga para ampliar su legal estancia en el País. Los contratos deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo del "SINDICATO" con anticipación no menor de tres días hábiles cuando se trate de simples autorizaciones de trabajo en cuyo caso deberá estar en vigor la documentación migratoria del actor, con una anticipación de seis días hábiles cuando se trate de prórrogas de permanencia en el País, y con una anticipación no menor de doce días hábiles cuando se trate de internaciones migratorias.

Tanto la "EMPRESA" como el "SINDICATO" se comprometen a girar circulares a los clientes, con el propósito de que se cumpla estrictamente con la Ley General de Población y las disposiciones de la Secretaría de Gobernación.

SISTEMAS DE CONTRATACIÓN

A.- Para la elaboración de programas unitarios, series semanales, teleteatros y demás, se establecen los siguientes sistemas de contratación.

A 1. CONTRATO POR “PROGRAMA”

A 2. CONTRATO POR “PAQUETE”

B.- Para la grabación de telenovelas se establecen los siguientes sistemas de contratación:

B 1. CONTRATO POR “CAPITULO”

B 2. CONTRATO POR “SEMANA”

B 3. CONTRATO POR “PRODUCCION”

A 1. CONTRATACIÓN POR “PROGRAMA”

En este caso, el trabajador otorga a la “EMPRESA”, para el cumplimiento de su Contrato, una vigencia de una semana por cada programa contratado, a partir de la fecha estipulada en su Contrato.

A 2. CONTRATACIÓN POR “PAQUETE”

La contratación por “PAQUETE” se regulará de la siguiente manera:

a).- Los actores contratados bajo este sistema, lo serán como mínimo por tres programas.

b).- Se contratará al actor por el número de programas en los que deba intervenir.

c).- Por cada sesión de grabación a la que asista el actor, previo llamado, se considerará para efectos del pago el salario convenido por un programa.

d).- Las grabaciones en este sistema deberán realizarse en forma consecutiva y sólo podrán interrumpirse los días domingos.

e).- El actor se obliga a asistir a un número de sesiones de grabación igual al de los programas para los que fue contratado, en la inteligencia de que las sesiones de grabación se sujetarán a las jornadas establecidas en cada caso.

f).- Cuando el actor sea llamado para un número menor de sesiones de grabación de las contratadas por “PAQUETE”, pero en ellas se

graben la totalidad de los programas especificados a satisfacción de la “EMPRESA”, ésta deberá liquidar al actor el total de los programas que integren su contratación por “PAQUETE”.

g).- Para el caso de que el actor fuere citado un mayor número de sesiones de grabación de las convenidas, se pacta expresamente que deberá percibir en pago por cada una de las excedentes del “PAQUETE”, el salario equivalente al pactado por un programa. En el caso de que la sesión de grabación se prolongue y el actor fuere requerido para trabajar horas extras, éstas le serán pagadas al doble.

h).- De acuerdo con las necesidades de producción, la “EMPRESA” queda facultada para grabar indistintamente programas completos, o parte de los mismos, en el orden que considere conveniente, siempre y cuando dichas producciones se realicen dentro de las jornadas, fechas de grabación, número de programas y percepciones predeterminados, lo que quedará establecido en el Contrato Individual de Trabajo respectivo, mismo que deberá firmarse con un mínimo de tres días de anticipación.

Igualmente, tres días del inicio de la grabación del “PAQUETE”, se le comunicará al actor la fecha o fechas en que deberá presentarse a prestar sus servicios, salvo casos excepcionales.

B. SISTEMA DE CONTRATACIÓN PARA TELENOVELAS

Para la grabación de “Telenovelas”, la “EMPRESA” podrá optar por las siguientes formas de contratación.

B 1. POR CAPITULO

B 2. POR SEMANA

B 3. POR PRODUCCION

C. GENERALIDADES PARA LA CONTRATACIÓN

C 1. La “EMPRESA” tendrá en todo tiempo el derecho de contratar a los actores por cualquiera de los sistemas antes mencionados, entendiéndose que para un programa o capítulo o serie de los mismos, se podrá usar en forma combinada estos sistemas, según las necesidades de producción.

C 2. Para el caso de que por medio de ediciones se obtuviese un mayor número de programas o capítulos que los inicialmente contratados en “PAQUETE”, “PRODUCCION”, “SEMANA” o “CAPITULO”, la “EMPRESA” se obliga a comunicarlo al “SINDICATO”, veinticuatro horas antes de la transmisión de los programas o capítulos de que se trate, para que éste con posterioridad a la transmisión, emita la factura correspondiente a los actores que intervengan en dichos programas o capítulos, siempre de acuerdo con los salarios originalmente convenidos y los sistemas de pago previstos.

C 3. Los sistemas de contratación se aplicarán en forma individual.

C 4. La “EMPRESA” depositará en el “SINDICATO” con 72 horas previas al inicio de la grabación, los contratos individuales debidamente firmados por ambas partes, que contendrán los siguientes requisitos.

- NOMBRE DEL ACTOR
- DOMICILIO Y TELEFONO
- NOMBRE DEL PROGRAMA O TELENOVELA
- SISTEMA DE CONTRATACION
- NUMERO DE PROGRAMAS O CAPITULOS CONTRATADOS
- DURACION AL AIRE DEL PROGRAMA O CAPITULO CONTRATADO
- CLASIFICACION DEFINITIVA O TENTATIVA
- SALARIO POR PROGRAMA O CAPITULO
- FECHAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO

C 5. Queda entendido que el compromiso del actor, en todos los casos, únicamente estará sujeto a los términos establecidos en su Contrato Individual de Trabajo y en este Contrato Colectivo.

C 6. Con el fin de poder controlar las grabaciones sujetas a la contratación por “PAQUETE”, “SEMANA” y “PRODUCCION”, el productor entregará al Delegado el plan de trabajo y ejemplares de los libretos correspondientes. Asimismo, la persona indicada “cantará” las pizarras en la grabación de que se trate.

E. LAS JORNADAS DE TRABAJO

E 1. Para la producción, ensayo, preparación y grabación de un programa, las jornadas de trabajo efectivo que se utilizarán serán las siguientes:

EN PROGRAMA DE UNA HORA: 7:30 HORAS

EN PROGRAMA DE MEDIA HORA: 5:30 HRS.

EN CAPITULOS DE TELENOVELA DE MEDIA HORA: 4:00 HORAS

Los tiempos de estas jornadas no son acumulativos y serán computados diariamente.

E 2. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, éstas serán consideradas como extraordinarias y su pago será el doble.

E 3. Dentro de los Sistemas de Contratación por “PRODUCCION” o por “SEMANA”, cuando la jornada diaria sea de cuatro horas, el actor recibirá en pago el equivalente al salario convenido por un capítulo de media hora, independientemente de que se haya grabado un capítulo completo o partes del mismo o de otros varios.

E 4. Cuando la jornada diaria sea de 7 horas y media, el actor recibirá en pago, el equivalente al salario convenido por dos capítulos de media hora, independientemente de que se hayan grabado dos capítulos completos o partes de los mismos o de otros varios.

E 5. Los cálculos para el pago de las horas extras en las jornadas de trabajo de 7:30 horas en las que se graben dos o más capítulos o programas de media hora, completos o partes de los mismos o de otros varios, se harán sobre las siguientes bases:

I. Cuando se reporten por la “EMPRESA” dos o más capítulos o programas grabados en una jornada de 7:30 horas y éstos se hayan realizado en forma independiente, señalándose la terminación de uno para continuar laborando en otro, el cálculo para el pago de las horas extras si las hubiere, se hará sobre el salario de un programa o capítulo.

II. Cuando dentro de la jornada legal de 7:30 horas se realicen grabaciones de dos o más capítulos o programas completos o partes de los mismos o de otros varios, y la grabación se haya llevado a cabo en forma alternada, o sea mezclando escenas de uno u otros capítulos o programas durante la sesión, las horas extras serán calculadas sobre el total de los salarios de los capítulos o programas completos, que se reporten y sean pagados en dicha jornada, siempre que excedan de dos. En caso contrario, las horas extras serán calculadas sobre el salario convenido por dos capítulos o programas de media hora, independientemente que se hayan grabado dos capítulos completos, o partes de los mismos o de otros varios.

E 6. Tratándose de la jornada continua de trabajo de ocho horas, los actores gozarán de un descanso de media hora que será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. Tratándose de trabajadores menores de 16 años, se ajustarán a lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

E 7. La jornada máxima de trabajo de acuerdo a la ley, será de 8 horas en el tiempo diurno, siete horas y media en el mixto y 7 en el nocturno. Los actores gozarán de una hora de descanso para tomar sus alimentos, debiendo computarse dentro de la jornada de trabajo como tiempo efectivo solamente media hora pactándose expresamente que la otra media hora no será computada como tiempo efectivo de trabajo para los efectos del pago, por lo que la jornada efectiva de trabajo de siete horas y media la diurna, 7 la mixta y seis horas la nocturna.

E 8. Cuando se trate de programas unitarios tales como teleteatros, cómicos o musicales, cuya transmisión se haga en directo, se podrán permitir hasta un total de siete horas de ensayos “en frío”, para cuya utilización se pondrán de acuerdo el Director y el Delegado. En casos excepcionales, en que a juicio de éstos sea necesaria la ampliación del tiempo establecido para los ensayos, éste será utilizado sin pago adicional de ninguna especie.

E 9. Tanto en las grabaciones diurnas como nocturnas la “EMPRESA” proporcionará servicios de café dentro de los foros, igualmente la “EMPRESA” contará con el número de camerinos y sillas.

E 10. Los actores gozarán de un lapso de 10 horas como mínimo entre un llamado y otro para el mismo programa.

E 11. En todas las grabaciones habrá un Delegado Sindical, el cual gozará de las mismas prerrogativas que los actores.

E 12. Se establece que los delegados como representantes de la “ANDA” percibirán un salario equivalente a una tercera parte por programa, de acuerdo con los tabuladores vigentes, a diferencia de los actores, los delegados quedan sujetos a las jornadas máximas establecidas en la Ley Federal de Trabajo, por lo que el tiempo extra será computado y pagado sobre los excedentes de esas jornadas. “TELEVISA” cubrirá estos pagos a la “ANDA” en cada una de las nóminas que ésta presente, sin el recargo por el concepto de prestaciones sociales.

E 13. Los llamados para grabación los hará la “EMPRESA”, por conducto del Delegado, con 24 horas de anticipación como mínimo, considerándose por la “EMPRESA” dentro de la jornada el tiempo necesario para maquillaje, según sea el caso de cada actor y/o actriz.

La cancelación de un llamado no podrá llevarse a cabo si no se hace del conocimiento del Delegado con anticipación de 6 horas al horario fijado.

E 14. Los actores gozarán de 1 hora para tomar alimentos, pudiendo ser el corte para estos efectos, con una duración mínima de media hora.

Los cortes para tomar alimentos deberán realizarse entre las 14:00 y las 15:30 horas durante la jornada diurna y entre las 21:00 y 22:00 horas durante las jornadas mixta y nocturna.

La jornada de tiempo completo de siete horas y media que se autoriza en las grabaciones de Telenovelas, se aplicará con el siguiente horario de 8:00 a 15:30 horas, jornada límite que no podrá extenderse y que en este caso no se realizará corte para tomar alimentos.

Los cortes para tomar alimentos al llegar al límite establecido en cualquiera de las jornadas, se harán en forma automática y no a juicio de ninguna persona ni por parte de la “EMPRESA”, ni del “SINDICATO”, estas disposiciones se aplicarán tanto en los estudios, como en locación y en este último caso, si el servicio de comida no está listo al límite del tiempo fijado para este corte, se suspenderán en ese momento las labores y se reanudarán 1 hora después de haberse dado inicio el servicio de alimentos a los actores.

DÉCIMA OCTAVA.- La producción de videoclips que realice la “EMPRESA”, se hará de acuerdo a las disposiciones de este Contrato.

La inclusión de videoclips en cualquier programa, se pagará de acuerdo al tabulador de 15 minutos y conforme a las siguientes condiciones.

a). El o los intérpretes principales cobrarán un salario tabulado con categoría de estelar, los demás intérpretes cobrarán un salario tabulado con categoría de segunda parte.

b). Los videoclips que se formen con material editado de otros programas, se pagarán en la forma que anteriormente se indica.

c). Los videoclips que se incluyen en programas que no sean exclusivos de videoclips se pagarán de acuerdo al tabulador del programa del que se trate.

VIGÉSIMA PRIMERA.-Queda estipulado que los tabuladores convenidos se consideran como obligatorios y que en ningún caso los actores recibirán cantidades menores a las asignadas a un cuarto de hora de transmisión aun cuando actúen en programas de medio tiempo.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Cuando algún actor deje de prestar sus servicios por causas imputables a la “EMPRESA”, ésta se obliga a cubrirle su salario íntegro.

Si los trabajos preparatorios de un programa son suspendidos después de haber sido asignado el papel a un actor y de haberse efectuado un ensayo, el actor recibirá el importe del salario que haya sido convenido.

Si un programa es suspendido por fuerza mayor o caso forzado tales como rayo, terremoto, incendio o causas similares o por disposición o requerimiento gubernamental no se pagará cantidad alguna, sin embargo, el programa podrá ser grabado para ser transmitido posteriormente siempre y cuando las partes se pongan de acuerdo y se pague a los actores el mismo salario convenido para la transmisión que se haya suspendido.

No se iniciará el cómputo de la jornada de trabajo, cuando uno o varios de los actores contratados se presenten con retraso al programa o capítulo de que se trate sin causa justificada para la procedencia del caso antes señalado, será necesario que el llamado al actor, se hubiere realizado a través del Delegado.

VIGÉSIMA QUINTA.- La “EMPRESA” se obliga a firmar, previo a la actuación. Contrato individual con cada uno de los miembros del “SINDICATO” cuyos servicios sean requeridos y a registrarlos en la “ANDA” con veinticuatro horas de anticipación como mínimo. Asimismo, se obliga a entregar una copia del Contrato al actor, al momento que éste se firme. Sólo podrá rescindirse el Contrato de algún miembro del “SINDICATO”, mediante la investigación correspondiente que se hará en un término no mayor de seis días hábiles. En dicha investigación interviendrá la “EMPRESA” y en su caso los clientes, el “SINDICATO” y el actor afectado. En los casos de los menores de dieciseis años de edad, regirá lo dispuesto en la Ley.

La “EMPRESA” no podrá hacer uso de los servicios de ningún actor cuyo contrato no haya sido registrado en el “SINDICATO”.

VIGÉSIMA SEXTA.- Cuando se transmitan anuncios cortos o spots en que actúen miembros del “SINDICATO” sin la correspondiente autorización del mismo, la “EMPRESA” se obliga a suspender su transmisión a petición de éste, en tanto se comprueba la legitimidad de ellos.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- El “SINDICATO” se obliga a proporcionar los elementos artísticos que solicite la “EMPRESA” por sí o cuando actúe como intermediaria de la persona que los contrate previa la conformidad del actor y la posibilidad de éste para desempeñar el trabajo para el cual sea requerido. La “EMPRESA”, se obliga a cumplir con las disposiciones que marca la Ley y los reglamentos aplicables en lo que se

refiere al número o porcentaje de programas vivos. La “EMPRESA” y el “SINDICATO” se obligan a conservar y en su caso, a mejorar el porcentaje de actores mexicanos que a la fecha de este contrato trabajen en los programas de televisión que se originen en la “EMPRESA”, vigilando ambas entidades, ante los clientes, el cumplimiento de esta disposición.

Los promocionales para el mismo programa en que se está contratado pueden hacerse sin pago alguno dentro de las jornadas de trabajo. Todo tipo de promocionales que no están en este caso deberán pagarse con base en el salario individual establecido. La “EMPRESA” acepta que la contratación de actores extranjeros será con categoría estelar y cuando se les contrate para intervenir en otros papeles, podrá hacerse previo acuerdo con el “SINDICATO”, siendo esto aplicable exclusivamente a Telenovelas y Teleteatros.

En papeles de categoría estelar en programas no musicales la “EMPRESA” utilizará el 75% (setenta y cinco por ciento) cuando menos de trabajadores actores mexicanos y en programas musicales el 50% (cincuenta por ciento) de los mismos, computándose mensualmente este porcentaje sobre el total de los programas realizados por actores mexicanos.

La “ANDA” presentará oportunamente los cómputos a que se refiere esta cláusula para que se respeten los porcentajes antes señalados. Todo actor tiene derecho de ser entrevistado cuando así le sea solicitado y lo considere conveniente, previa autorización del “SINDICATO”.

CAPÍTULO IV AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

La historia de la regulación jurídica de los agentes de comercio es también parte de la historia que ha tenido que librar el derecho del trabajo en su intento por extender su campo de aplicación a un cada vez mayor número de personas. Este tipo de relaciones jurídicas fueron primeramente reguladas en los códigos de comercio europeos y latinoamericanos. En el caso mexicano en algún momento la jurisprudencia estableció, al referirse a los factores y dependientes, que sus actividades deberían ser reguladas por el derecho del trabajo. No todo contrato de comisión mercantil deja de ser contrato de trabajo, sino sólo el que expresamente reglamentaba el Código de Comercio (Ver anexo).

Este intento por “laborizar” a los agentes de comercio continuó en la ley de 1931 al referirse a ellos. Más tarde la jurisprudencia reafirmaría esta tendencia al señalar que cuando el contrato que se haya celebrado entre una empresa mercantil y uno de sus empleados y como base de la remuneración se haya establecido un porcentaje sobre las operaciones que realice el trabajador, y que agregue además que el trabajador deberá dedicar todo el tiempo para atender los asuntos del empleador, en tales circunstancias se está ante un contrato de trabajo (Ver anexo). Decisiones de este tipo muestran la manera de cómo el debate se centra en saber si las actividades de los agentes de comercio deben someterse al derecho del trabajo o al privado (mercantil o civil), a veces en aspectos concretos como la diferenciación entre el contrato de trabajo y la comisión mercantil (Ver anexo).

Estos antecedentes jurisprudenciales permiten entender la manera

de cómo apareció el capítulo relativo a los agentes de comercio en 1970. Los argumentos en las comisiones que discutieron el contenido de este capítulo presentaban dos posiciones, por un lado los empresarios defendían la idea de que estas actividades deberían de ser reguladas por la legislación mercantil (concretamente por el Código de Comercio en sus arts. 273 y siguientes, relativos a la comisión mercantil). Otra posición fue la de los representantes de las compañías de seguros quienes también indicaban que la regulación laboral no debía incluir a los agentes de seguros ya que ellos, por ser comisionistas, estaban encuadrados en el Código de Comercio. La Comisión redactora de la ley desechó tal postura indicando que la comisión era un mandato para actos de comercio y que la persona realiza actos jurídicos y los agentes de seguros gestionan pero no ejecutan actos jurídicos.¹ Esta posición que fuera avalada por la jurisprudencia, permitiría el triunfo de la posición laboralista. La ley de 70 reflejaría esta situación señalando en su art. 285 que “Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajeros, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas”.

Los elementos a destacar son tanto la permanencia de la relación con la empresa y el carácter regular de su intervención.

EN MATERIA DE SALARIO

Una modalidad propia de este tipo de relaciones es el salario a comisión el cual puede comprender una prima sobre el valor de las mercancías vendidas, o sobre los pagos periódicos que se hagan a dicha venta (iniciales o parciales) “La Prima”, como le llama la ley, nace o bien cuando se perfeccione en la operación o bien cuando se hagan los pagos periódicos, según se convenga.

El salario diario puede ser variable y en ese sentido sería difícil determinar cuál es el salario que se tomaría en cuenta para la determinación de los montos de otras prestaciones o derechos del trabajador. Por esta

¹ En efecto el Código de Comercio señala en su art. 273 que “El mandato aplicado a actos concretos de comercio se reputa comisión mercantil. Es comitente el que confiere comisión mercantil, y comisionista el que la desempeña.

razón la ley señala que para determinar el monto del salario diario en estos casos, "...se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios". La posible modificación de las condiciones de trabajo tiene una limitación para estos trabajadores para el caso en que se desee cambiar o remover al trabajador de la zona en que preste sus servicios, para lo cual será necesario su consentimiento. Tal posición adoptada por la ley ha sido ratificada por la jurisprudencia (Ver anexo de este capítulo).

Una mención especial merecen los agentes de seguros los cuales en su mayoría se rigen por la ley de instituciones de seguros y su reglamento que exigen, para ser agente de seguros, ser mexicano por nacimiento o naturalización y que estén capacitados (mediante certificados en las instituciones en donde se les capacita, lo cual es certificado por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros).²

En materia de estabilidad en el empleo llama la atención la causa especial de rescisión en la que pueden incurrir estos trabajadores, a saber "...la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas". Una vez más estamos ante un caso donde el interés de la empresa parece ser el "bien jurídico" tutelado por la norma. Se trata de una hipótesis cuya ambigüedad puede dar lugar a innumerables abusos ya que no quedan claros una serie de aspectos que se involucran en la misma, por ejemplo: quién determina cuando hay disminución importante de las operaciones, cuáles son los criterios que permitirán determinar tal disminución, etc. Para algunos autores (Climent Beltrán por ejemplo) el parámetro a considerar en estos casos sería el mayor volumen de las ventas en un periodo determinado. Sin embargo, tal solución no resuelve el problema ni disminuye el grado de discrecionalidad para fijar, en este otro supuesto, el periodo determinado. En estos casos queda al trabajador el intentar probar que hubo las "circunstancias justificativas" cuyo contenido impreciso impide saber qué se quiso decir.

El muchas veces discutido y declarado ilegal "contrato a prueba" parece ser una práctica normal para las personas que ingresan a las compañías de seguros, para las cuales sólo otorgan en la mayoría de las veces un

² Se excluye de igual manera a los condenados por delitos patrimoniales o aquellos sujetos a concurso, suspensión de pago o quiebra, a los funcionarios de la Federación, del Departamento del Distrito Federal, trabajadores de los municipios con excepción de las personas que realicen funciones académicas. Quedarían excluidas las personas que a juicio de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros puedan ejercer coacción en la colocación de los seguros.

“contrato provisional” y sólo después de cierto tiempo (tres o seis meses) podrán acceder a un contrato de duración indeterminada. La Comisión Nacional de Seguros y Fianzas participa en la contratación de estos agentes dando las autorizaciones a tales fines.

Nos parece de especial importancia el que exista mayor y más clara regulación, de manera general, sobre los aspectos relativos a la estabilidad en el empleo de estos trabajadores. Concretamente en lo que se refiere a los efectos económicos de una ruptura del contrato. No basta a nuestro entender con la aplicación de los criterios Indemnizatorios establecidos en la LFT, ya que en estos casos el daño causado con una ruptura abusiva presenta otras características. Por ejemplo, un agente de comercio que se ha desempeñado en una empresa durante cierto tiempo ha adquirido no sólo antigüedad sino también una “cartera de clientes” y el destino de este rubro no se encuentra claramente señalado en la legislación, lo cual resulta particularmente grave en razón de la valoración pecuniaria que pudiera hacerse de ello. En algunas legislaciones extranjeras esta situación ha derivado en el aumento de la indemnización por despido injustificado bajo ciertos criterios. Esta situación interesante nos obliga a reflexionar sobre la viabilidad de su incorporación en nuestro país a nivel de la ley.

CONCLUSIONES

¿Dónde empieza la regulación laboral y dónde la mercantil? tal es una de las grandes interrogantes que el Régimen de los agentes de comercio plantea para su análisis jurídico.

Incorporado como régimen especial en la Ley de 1970, los agentes de comercio desde la respectiva jurídica plantea la necesidad, tal vez, de actualizar su contenido. En una técnica legislativa discutible, el Legislador de 1970 definió el campo de aplicación personal de este capítulo de manera enunciativa aunque no limitativa dejando abierta la posibilidad de que haya otras posibles actividades que por analogía pudieran incluirse en este capítulo especial.

Sin embargo, cabe destacar que uno de los elementos básicos del tema es el que se refiere a los ingresos pecuniarios del trabajador, los cuales se integraron en principio, por dos elementos, el salario base y la “prima”. En el caso del salario, la determinación del mismo podrá ser el

resultado de un promedio respecto de cierto periodo de tiempo, y en el caso que no se determine, con base en los principios de la misma ley, la referencia sería el Salario Mínimo Vigente. Los problemas se agudizan cuando el monto salarial deriva única y exclusivamente de las “primas” obtenidas con motivo de las ventas realizadas, las cuales en principio si el ingreso sólo proviene de ellas, deberán ser equivalentes al Salario Mínimo. Los problemas aquí planteados radican entre otras cosas en el hecho de que no se precisa en la ley los posibles márgenes de negociación del monto de la prima de venta que el trabajador puede obtener tal y como sucede en algunos casos específicos.

Amén de los problemas que este Régimen presenta en materia de estabilidad en el empleo uno de los puntos que resulta necesario discutir hoy día es sobre la conveniencia de mantener Normas Mercantiles y Normas Laborales a veces aplicables a una misma situación, una reflexión sobre su delimitación de competencia resulta impostergable.

ANEXO

Jurisprudencia

Agentes de comercio y de seguros. Relación laboral. Por disposición del artículo 285 de la nueva Ley Federal del Trabajo, los agentes de comercio y seguros son trabajadores de la compañía a la que prestan sus servicios, con las excepciones a que el propio artículo se refiere: que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas; de tal manera que, cuando se niegue la relación laboral cuestionándose que el agente no es trabajador, la defensa sólo será válida si se demuestran la o las excepciones a que el propio artículo se refiere.

Ejecutoria: Informe 1975, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 55.- A.D. 3510/74

Banco Capitalizador e Inmobiliario de Monterrey, S.A. 21 de feb. de 1975.-U.

Sostienen la misma tesis: A.D. 3225/73 Oscar Días Murrueta Martínez 20 de marzo de 1974. U.- A.D. 3128/73 Daniel Herrera Martín. 3 de feb. de 1975.- U.

Trabajo contrato de. Sus diferencias con la comisión mercantil. La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo,

pues en tanto que aquella se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de este último contrato la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente, ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 287, p. 270.

Relación laboral y relación mercantil. La relación mercantil no excluye por sí misma una relación de naturaleza laboral, no impide y puede configurarse, pues independientemente de tal relación, deben tomarse en cuenta las características con las que se realizan las labores dentro de la empresa, una que siempre será considerado como trabajador cuando la labor que se preste sea bajo la subordinación de quien la recibe, obteniendo a cambio una retribución fijada al efecto.

Ejecutoria: Boletín Núms. 23 y 24, nov. y dic. 1975, pp. 103 y 104 T.C. del Octavo Circuito.- A.D. 198/75. Enrique Jasso Arias. 11 de dic. de 1975, U.

Comisión mercantil y contrato de trabajo. La comisión mercantil, de acuerdo con la definición legal que se infiere del artículo 273 del Código de Comercio, es el mandato aplicado a actos concretos de comercio; de este concepto pueden obtenerse las siguientes características esenciales: a) que el cumplimiento del contrato se manifiesta por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comitente y el comisionista; b) que su duración está limitada al tiempo necesario para la ejecución de esos actos; y, c) que los actos realizados por el comisionista deben ser precisamente actos de comercio: Por su parte, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo anterior a la vigente, define al contrato individual de trabajo como aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida, de lo cual se deduce como características individualizantes de este tipo de contratos: a) la prestación de un servicio personal; b) el pago de una contraprestación o remuneración por ese servicio; c) que el servicio se preste bajo la di-

rección y dependencia del patrón, es decir, que exista subordinación del trabajador a aquél, elemento este último que la doctrina ha precisado como la facultad del patrón para usar de la fuerza de trabajo del obrero como mejor convenga a los fines de la empresa. De lo hasta aquí dicho puede destacarse que entre el contrato de comisión mercantil y el de trabajo no hay una absoluta desemejanza, toda vez que tienen notas que concurren en uno y otro, ya que en ambos hay la prestación de un servicio o la realización de un trabajo que debe ser remunerado -salvo pacto en contrario en el caso del de comisión, atento a lo dispuesto por el artículo 304 del Código mercantil- y realizado conforme a las instrucciones del patrón y del comitente, respectivamente, según se infiere de los artículos 17, 113, fracción I y 122, fracción XI, de la citada Ley laboral y 286 del mencionado Código mercantil. A diferencia del contrato de comisión, en el que el comisionista sólo realiza actos concretos de comercio y tiene una duración limitada al tiempo necesario para su ejecución, el trabajador debe realizar el servicio contratado -que accidentalmente pudiera traducirse en la ejecución de actos de comercio- bajo la dirección y dependencia del patrón, siendo la realización entre las partes en el contrato de trabajo permanente por regla general, es decir, su duración normalmente es indefinida.

Ejecutoria: Boletín Núm. 18, jun. 1975, p.96.- Tercer T.C. en Materia Administrativa del Primer Circuito.- A.D. 543/74. Manuel Garmendia Irastorza, 25 de jul. 1975. U.

Empleados a comisión, Cuando son trabajadores. Cuando en el contrato celebrado por una empresa mercantil y uno de sus empleados, se establece, como base para la remuneración, un tanto por ciento determinado, sobre las operaciones que ese empleado realice, y se estatuye que la persona debe emplear todo su tiempo en atender los intereses del patrono con quien contrata y se le prohíben otra clase de actividades, es incuestionable que el contrato reviste las características de un verdadero contrato de trabajo, máximo si al mismo se le da una duración o plazo fijo.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 80 p. 188.

Los factores y dependientes que también son mandatarios mercantiles por su carácter de asalariados están comprendidos bajo la protección del Artículo 123 Constitucional, y en consecuencia, los conflictos que surjan entre ellos y sus patronos por razón de trabajo, deben ser resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No todo contrato de comisión mercantil deja de ser contrato de tra-

bajo, sino sólo el que expresamente reglamenta el código de comercio, porque en dicho caso no se trata de trabajo asalariado, ni de ningún trabajo ejecutado por uno bajo la dependencia económica de otro, sino de un acto libremente ejecutado en el desempeño de un trabajo particular, independiente de quien lo solicita; a veces la comisión mercantil no tiene esas características, y entonces está protegida con el artículo 123 constitucional como sucede cuando se trata de factores.

(2 de junio de 1928, Gómez Ochoa y Cía. publicada en el semanario Judicial de la Federación, quinta época, t. XXIII, p. 233).

Debe tenerse en cuenta que los contratos de comisión mercantil tienen caracteres especiales, inconfundibles, y que el art. 273 del Código de comercio, al referirse a ellos, los define como mandatos aplicados a actos concretos de comercio, definición de la cual se pueden desprender tres características que a la vez que individualizan, distinguen el contrato de comisión mercantil: 1. Que el cumplimiento del contrato se manifiesta mediante un acto o una serie de actos, que solamente de manera accidental crean dependencia entre el comitente y el comisionista, lo que quiere decir que los contratos de comisión se celebran para llevar a cabo una operación precisa y determinada, realizada, la cual concluye el convenio; 2. Que la duración está limitada al tiempo que es necesario emplear para la ejecución de los actos, y, 3. Que los actos verificados por el comisionista deben ser precisamente actos de comercio.

(ejecutoria Cía. Petróleos de México, S.A., publicada en el Semanario Judicial de la Federación, quinta época, t. L, p. 982, 4a. Sala).

Esto se sustenta en la tesis de la 4a. Sala que establece:

Lugar de desempeño del trabajo, cambio inoperante del, por voluntad unilateral del patrón. El art. 25 fracción IV de la LFT indica que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo. Esto indica que el legislador previó la posibilidad y validez de que, al momento de celebrarse el contrato o pactarse las condiciones relativas a la prestación de servicios, pueden indicarse uno o varios lugares, pero estos lugares deben quedar previamente señalados como parte de las condiciones laborales, de manera que carece de validez la determinación unilateral del patrón que pretende obligar al trabajador a prestar servicios en lugares distintos a los señalados en el pacto celebrado.

Ahora bien si el patrón requiere al trabajador para que se traslade a lugares distintos a los convenidos, es necesario el consentimiento ex-

preso del trabajador, por lo que si esto último no sucede, no implica desobediencia del trabajador el incumplimiento de una orden que carece de validez.

Ad. 4250/82 Ricardo Oviedo Angeles 20 de junio 1983, U. 5 vts. P. David Franco Rodríguez S: Rogelio Sánchez Vargas Alcauter (Informe 4a. Sala 1983. Tesis 7 p. 10).

CAPÍTULO V

TRABAJO DE MÉDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD

Los médicos que desean cursar una especialidad entran en relación con diferentes personas respecto de las cuales se ha intentado clarificar sus derechos y obligaciones desde un punto de vista jurídico.

Uno de los problemas de fondo en este régimen especial es que no resulta sencillo delimitar claramente cuáles son las fronteras entre las cuestiones estrictamente académicas derivadas de un plan de estudios escolar y las cuestiones laborales.

Estas relaciones se presentan entre un médico que desea completar su formación, las autoridades del lugar, en este caso un hospital autorizado, y la formación propiamente dicha. Esta relación a veces triangular exige una clara delimitación conceptual de los personajes que intervienen en la misma, es por ello que la ley pretende estos objetivos inicialmente.

La LFT intenta en un primer momento establecer claramente cuáles son los conceptos que se utilizarán, definiendo entonces, en su art. 353-A, al médico residente,¹ a la Unidad Médica Receptora de Residentes² y a la Residencia en sí,³ indicando que las relaciones objeto de esta regu-

¹ Es "el profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia".

² Es "el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos exige la especialización de los profesionales de la Medicina". Esta disposición se refiere a la Ley General de Salud.

³ Es "el conjunto de actividades que debe cumplir un Médico Residente en periodo de adiestramiento, para realizar estudios y prácticas de post-gradó, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas".

lación laboral son aquéllas que se establecen entre los médicos residentes y la persona de quien dependa la unidad Receptora de Residentes.

La ley distingue al “médico residente” de aquél que sólo recibe cursos de capacitación o adiestramiento como parte de su formación profesional. La regulación laboral se aplicará exclusivamente en el primer caso.

Si bien es cierto parece un intento loable el proteger mediante el derecho del trabajo a una cada vez mayor cantidad de personas, teniendo como referencia la vieja idea del carácter expansivo del derecho laboral, no por ello puede negarse que muchas veces tales fines no se logran o bien la normatividad difícilmente puede aplicarse en razón de los “sui generis” de una relación determinada. Este es el caso de los médicos residentes durante el periodo de adiestramiento, los cuales cuentan en la LFT con un capítulo especial con el cual se busca protegerlos de los posibles abusos en los establecimientos en que se especialicen, toda vez que entre las actividades propias de su especialización está el practicar e integrarse como parte, muchas veces, del personal que labora (con una relación de trabajo “normal”) en una institución.

Una lectura rápida del capítulo especial deja la sensación de que estamos más bien ante un conjunto de normas más propias de una institución académica frente a los estudiantes, que de una relación de trabajo.

De cualquier manera resulta interesante detenerse en precisar cuáles son las normas que les dedica la ley laboral.

DERECHO DE LOS MÉDICOS RESIDENTES

Estos derechos se enumeran de la siguiente manera:

- Disfrutar las prestaciones necesarias para la residencia.
- Ejercer la residencia hasta concluir con la especialidad, a condición de cumplir con los requisitos de ley.

Por ejemplo, en el caso de los médicos que realizan alguna especialidad en los hospitales dependientes de la Dirección General de Servicios Médicos del Departamento del Distrito Federal, en el capítulo de derechos del médico residente se distinguen las prestaciones académicas de las económicas. Entre las primeras, es de señalar la imprecisión con la que se enuncian, por ejemplo entre las prestaciones se encuentran el ser contratado por un año así como “utilizar las facilidades para el aprendizaje y capacitación” que se ofrecerán de acuerdo con las posibilidades

de la institución. Por lo que toca a las prestaciones económicas se otorgan becas, cuyo monto varía en función de la categoría que se asigne, percibir un 50% de la cuota de inscripción, recibir una ayuda de renta, un apoyo anual para adquisición de material didáctico, etc. Asimismo, se establece un renglón aparte denominado de las “otras” prestaciones entre las que se encuentran: recibir alimentación, contar con asistencia del ISSSTE, así como ciertas asistencias en materia de seguros de vida e incapacidad (Ver anexo).

OBLIGACIÓN DE LOS MÉDICOS RESIDENTES

La ley enumera también algunas obligaciones de los médicos residentes que son:

– Con base en el programa docente vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes, cumplir con la etapa de instrucción académica y el adiestramiento.⁴

– Respetar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento.

– Respetar las disposiciones internas a la Unidad Médica Receptora, a condición de que no contraríen a la LFT.

– Asistir a las conferencias de teoría y sesiones prácticas (clínicas, anatomoclínicas, bibliográficas, etc.) que formen parte de los estudios de especialización.

– Permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes. El tiempo que permanezca en el lugar el médico residente, comprenderá la jornada de trabajo, el adiestramiento en la especialidad de que se trate, periodos de reposo y alimentos, así como las formas de estudio o práctica contempladas en la especialización.

– Someterse y aprobar los exámenes evaluatorios programados académicamente y administrativamente por la Unidad correspondiente.

En la concreción de estas obligaciones en los reglamentos no existe gran diferencia y de una u otra manera se repite lo señalado por la LFT (Ver anexo).

⁴ La Ley General de Salud establece en su art. 95 que “Los aspectos docentes del internado de pregrado y de las residencias de especialización, se regirán por lo que establezcan las instituciones de educación superior, de acuerdo con las atribuciones que les otorguen las disposiciones que rigen su organización y funcionamiento y lo que determinen las autoridades competentes...”

ESTABILIDAD

En lo que podríamos denominar “estabilidad en el empleo”⁵ se establecen los siguientes criterios: la relación es por tiempo determinado, no menor de un año y no mayor del periodo necesario para obtener el certificado de especialización. Estas disposiciones se recogen cabalmente en los reglamentos de las unidades receptoras (Ver anexo).

La ley señala expresamente que no serán aplicables a este tipo de relaciones algunas normas relativas a la continuación de la relación de trabajo, concretamente se excluye la posibilidad de intentar la acción de prórroga.

Asimismo se enumeran algunas “causas especiales de rescisión, como son:

- El incumplimiento de las obligaciones especiales (concretamente art. 353-D-I, II, III y IV).

- La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

- La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica y que aparezcan en el reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

Por otra parte la ley agrega que las causas de “terminación”, distinguiéndolas de las rescisión, son dos:

- La conclusión del programa de especialización o

- La supresión académica del Programa de especialización en que se interese el médico residente.

En el primer caso se trataría de una extensión de la idea relativa a la terminación de todos los contratos a saber, la llegada al término fijado inicialmente. Mientras que en el segundo caso difícilmente se podrían aplicar los criterios que en otros contratos laborales procederían como serían una terminación por causas ajenas a la voluntad del trabajador con, eventualmente, algunas consecuencias pecuniarias.

Entre los problemas que enfrenta el gremio de los médicos que desean cursar una especialidad se encuentra que ante la gran demanda de los aspirantes, son pocos los espacios en las unidades receptoras lo cual

⁵ Por nuestra parte tenemos nuestras dudas respecto de que estas normas pudieran ser consideradas cabalmente como reguladoras de la estabilidad de los médicos residentes, en razón de que lo que se perdería en caso de una supuesta “rescisión” de la relación, no sería precisamente un empleo, como en el caso del resto de los trabajadores, sino más bien el derecho a participar en un programa de especialización.

no es muy halagador para alguien que desea superarse. Por otra parte resulta bastante difícil conocer cómo opera, en lo cotidiano, la relación “laboral” de un médico residente, no sólo porque no existe gran literatura sobre el tema, o bien porque las autoridades que podrían aportar información la resguardan con bastante celo.

De cualquier manera nos parece conveniente propiciar una mayor investigación sobre el tema pero, sobre todo, reflexionar en las siguientes preguntas: ¿estamos realmente ante una relación de trabajo? ¿se reúnen en este caso concreto los elementos de la relación de trabajo? ¿se justifica la existencia de este régimen especial en la LFT?

CONCLUSIONES

El médico residente realiza una serie de tareas que de manera general, sino es que exclusiva, deben estar encaminadas a lograr el fin último de un periodo de adiestramiento en una especialidad que es el completar su formación, en ese sentido cualquier otra actividad que de manera directa o conexas realice el médico residente debe ser complementaria y encaminada a la formación en sí misma. Tal es el objetivo que se busca al establecer que un médico pase un tiempo, diría un penalista, en “el lugar de los hechos”, en este caso poniendo en práctica los conocimientos que esta recibiendo. Sin embargo, las relaciones que se establecen entre quien recibe la formación, quien se beneficia de ella y quien la ofrece, pueden derivar en situaciones que, en la práctica, son verdaderas relaciones de trabajo.

Es por esta situación que el legislador mexicano consideró conveniente regular, en la medida de lo posible, estos supuestos, siempre con el objetivo de establecer claramente las obligaciones y los derechos de quienes participan en los mismos. La manera como este régimen especial aparece hoy día y sobre todo la manera como el mismo se aplica exige preguntarse hasta qué punto los objetivos inicialmente planteados se han logrado. De cualquier manera una apreciación subjetiva y sin un apoyo científico, nos permite afirmar que tales objetivos no han sido concretados totalmente, ello nos exige hoy día reflexionar sobre la conveniencia de mantener un capítulo especial en la ley laboral con estas características.

La dificultad que plantea regular una situación donde se tienen ele-

mentos académicos y laborales, se ha traducido en este caso en una aplicación parcial de normas del régimen general del trabajo (concretamente en derecho individual del trabajo), no siempre benéficas para estos “trabajadores”. Tal es el caso de los aspectos relacionados con su estabilidad en el empleo donde puede advertirse la enumeración, por parte de la ley, de una serie de “causas especiales de rescisión”. Estas “causas” en estricto sentido no serían “causas de rescisión”, si partimos de la idea que en la parte general de la ley laboral el artículo 47 de la misma enumera las causas justificadas para poder despedir a un trabajador sin responsabilidad para el empleador, todas estas causas guardan una relación estrecha con la actividad del trabajador, mientras que las “causas especiales” en el caso de los médicos residentes no necesariamente se refieren a cuestiones laborales.

Estos detalles con una importancia teórica preferentemente se traducen en la práctica en una confusión entre lo laboral y lo académico. ¿Es conveniente seguir con esta situación o tal vez, sería más conveniente celebrar un contrato de trabajo respetando todas sus condiciones y efectos? son algunas preguntas que debemos debatir actualmente.

ANEXO

DOCUMENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES EXPEDIDO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS MÉDICOS DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL DIRECCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN

Sr. Médico Residente
de la Dirección General de Servicios Médicos
del Departamento del Distrito Federal
P r e s e n t e .

A partir del 1º de marzo de 1986 Usted ha sido contratado como Médico Residente de la Dirección General de Servicios Médicos del Departamento del Distrito Federal, situación por la que tiene derechos y obligaciones en y para la Institución, mismos que a continuación se señalan para su debido cumplimiento y así se obtengan resultados óptimos tanto en los asuntos académicos como en los administrativos

D E R E C H O S

El Médico Residente tiene derecho a disfrutar de las siguientes prestaciones:

1. Académicas

a) Ser contratado por un tiempo mínimo de un año como Médico Residente, con la posibilidad de que se renueve su contrato, hasta obtener el Certificado de Especialización correspondiente, previo cumplimiento de los requisitos académicos establecidos y a los que se hace referencia más adelante.

b) Utilizar las facilidades para el aprendizaje y capacitación que de acuerdo con sus posibilidades ofrecerá la Dirección General de Servicios Médicos del Departamento del Distrito Federal con el fin de propiciar su correcta formación académica.

c) Obtener permiso, por un tiempo que no lesione su programa académico para asistir a reuniones de interés académico, cuando a juicio de la Dirección General sea conveniente para el adiestramiento y formación del Residente, de conformidad con los Programas de Enseñanza en vigor y no más de dos veces en un año.

2. Económicas

a) Recibir mensualmente por concepto de beca las siguientes cantidades, según su categoría:

R I _____

R II _____

R III _____

b) Percibir el 50% de la cuota de inscripción al Curso Universitario de Posgrado motivo de la Residencia.

c) Disfrutar de áreas higiénicas y decorosas en la Unidad Médica, por descanso y obtener mensualmente, la cantidad ___ como ayuda de renta.

d) Tomar en su sitio de entrenamiento tres alimentos: desayuno comida y cena cuando se encuentre en guardia y sólo la comida en su horario normal.

e) Recibir anualmente la cantidad de tres meses de beca para adquisición de material didáctico.

f) Percibir a fin de año el equivalente 40 días beca, que recibirán en dos partes.

g) Disfrutar de dos periodos de descanso en el año lectivo, cada uno de los 10 días hábiles, sin que estos se puedan reunir o acumular.

3. Otras

a) Recibir alimentación suficiente y técnicamente balanceada.

b) Contar con los servicios de asistencia social del ISSSTE, debiendo realizar los trámites personalmente ante esa Institución.

c) Disfrutar de una tolerancia de 10 minutos para registrar su asistencia.

d) Recibir 4 uniformes y 2 pares de zapatos al año.

e) Contar con dos seguros de vida, uno colectivo y otro de grupo voluntario, mismos que serán otorgados por la Aseguradora Hidalgo, S.A.

f) Cuando por enfermedad requiera incapacidad médica, ésta deberá ser proporcionada por el ISSSTE.

O B L I G A C I O N E S

1. Cumplir con su instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el Programa Operativo Universitario en vigor.

2. Acatar las órdenes, disposiciones y acuerdos de sus superiores, así como las del personal destinados a impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo de las labores docentes asistenciales.

3. Cumplir con los Reglamentos Internos de las Unidades Médicas.

4. Asistir a las sesiones, conferencias de teoría, sesiones clínicas y anatomoclínicas, que se señalen como parte del Programa Operacional respectivo.

5. Someterse y aprobar las evaluaciones periódicas de conocimientos y destrezas adquiridas.

6. Desempeñar sus labores con la responsabilidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la Dirección de sus Jefes.

7. Observar buenas costumbres y conducirse con ética profesional.

8. Usar el Uniforme oficial y tener una presentación personal de limpieza adecuada.

9. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad o la de sus compañeros o la de los pacientes de la Unidad.

10. Asistir con puntualidad a todas sus labores académicas y clínicas.

11. No hacer propaganda de ninguna clase en las Unidades Médicas.

12. Manejar apropiada y honestamente los documentos y efectos que se le confíen con motivo de su trabajo.

13. Cuidar y conservar en buen estado el material e instrumental a su cargo, debiendo informar a sus superiores los desperfectos tan pronto como sean advertidos. Así como devolver el material e instrumental prestados.

14. Tratar con cortesía, diligencia y eficacia a los pacientes y público usuario.

15. Registrar la entrada y salida de asistencia en la tarjeta correspondiente la omisión de una u otra darán lugar a sufrir descuentos en su beca. La falta de registro de asistencia 5 días consecutivos sin causa justificada, será motivo de rescisión del contrato-beca sin responsabilidad para la Dirección General de Servicios Médicos del Departamento del Distrito Federal.

**LAS ESPECIALIDADES SUBJETIVAS POR
PARTE DEL EMPLEADOR**

CAPÍTULO VI TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY

En la época post-revolucionaria la Universidad pasó a ser una dependencia del Poder Ejecutivo, en ese sentido sus trabajadores eran considerados como trabajadores al servicio del Estado recibiendo los beneficios que otorgaba la Ley de Pensiones Civiles de Retiro de 1925.

En 1929 se obtiene la Autonomía Universitaria quedando fuera del Estado los trabajadores universitarios. Esta situación permitió abrir la posibilidad de contratación colectiva y sindicalización, teniendo como marco de referencia la ley de 1931. Sin embargo, no fue fácil pues la ley de 31 en su art. 237 establecía que podrían formar sindicatos aquellos grupos de trabajadores a los cuales les estuviera prohibido expresamente por alguna ley, o bien porque sus relaciones debieran sujetarse a un estatuto especial. En este caso la Ley Orgánica de la UNAM reconocía que el Consejo Universitario señalaría las normas con base en las cuales se regirían las relaciones entre la Universidad y su personal (tanto académico como administrativo) creando de esta forma un estatuto especial que podía encajar en el supuesto de la ley laboral. Estas limitaciones serían eliminadas por la ley de 70.

Dentro de este panorama fue como se formó en 1931 el Sindicato Unico de Empleados de la Universidad Nacional que daría inicio a una historia donde la organización de los trabajadores universitarios asumiría

diferentes nombres¹ y diversas conquistas,² entre las más destacadas se encuentra el reconocimiento de una asociación profesional de trabajadores universitarios (EL STUNAM) y posteriormente la firma de un contrato colectivo.

A partir de la década de los 70 se asiste a un intento de unificación de las diferentes organizaciones de trabajadores universitarios a nivel nacional, este intento queda consolidado con la integración del SUNTU (Sindicato Unico de Trabajadores Universitarios) cuyas dificultades para su reconocimiento formal mediante el registro sindical son ampliamente conocidas.

La regulación jurídica de las relaciones de los trabajadores universitarios no ha sido sencilla, uno de los antecedentes más recientes por intentar ofrecer al sector universitario una regulación diferente a la del resto de los trabajadores fue la propuesta del entonces Rector de la UNAM Dr. Guillermo Soberón Acevedo en el sentido de adicionar al art. 123 constitucional con un apartado "C" dedicado exclusivamente a los trabajadores universitarios, el cual sería en su momento criticado por los más distinguidos laboristas mexicanos por las grandes limitaciones propuestas a derechos constitucionales como la sindicalización y la negociación colectiva.³

Durante el mes de junio de 1980 apareció en el Diario Oficial el decreto por medio del cual se modificaba el art. 3 fracción VIII de la Constitución reconociendo que las instituciones de educación superior podrían gobernarse a sí mismas e indicando que las relaciones de trabajo entre éstas y sus trabajadores (académicos y administrativos) se regirían por el Apartado "A" del artículo 123 de la misma Constitución. Más tarde en el mismo año (el 20 de octubre de 1980) se adiciona el capítulo XVII al Título VI de la LFT con el fin de regular las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos por un lado y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley por el otro.

El objetivo de esta normatividad dice la ley es "conseguir el equilibrio

¹ Unión de Empleados de la UNAM, Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM, Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM, Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, Asociación del Personal Académico de la UNAM, Sindicato del Personal Académico de la UNAM, Sindicato de Trabajadores de la UNAM.

² Por ejemplo en 1963 su incorporación como derechohabientes del ISSSTE.

³ Véase por ejemplo el trabajo de Néstor de Buen "El Sindicalismo Universitario...", p. 4 y sigs. citado en la bibliografía.

y la justicia social en las relaciones de trabajo de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones” (art. 353-J).

El capítulo especial sobre trabajadores universitarios establece primeramente algunos conceptos y algunos principios. En cuanto a los conceptos, se define al trabajador académico⁴ y al trabajador administrativo.⁵

De igual manera se reconoce el aspecto funcional y la autonomía universitaria estableciendo que serán las instituciones las que de manera exclusiva regulen los aspectos académicos.

Por lo que toca al acceso al empleo en estas instituciones la ley determina que existirán dos variantes en función del tipo de contrato. Si se trata de contrato por tiempo indeterminado, entonces, se requiere haber aprobado la evaluación académica que realice el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que establezcan las mismas instituciones. Por otra parte en cuanto a los tipos de contratos, éstos podrán ser, por su duración, de tiempo completo o medio tiempo, y por hora clase, para aquellos que realicen exclusivamente labores de docencia.

CONDICIONES DE TRABAJO

Concretamente en materia de salarios, éstos podrán ser diferentes para igual labor.

ASPECTOS COLECTIVOS

En materia colectiva la LFT estableció varios criterios que pueden resumirse de la siguiente manera:

– Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las Universidades o instituciones sólo estarán formados por trabajadores que presten sus servicios.

– Tipos de sindicatos que se constituyan podrán ser: de personal

⁴ Señalando que es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere el capítulo especial, labor que realiza con base en los planes y programas establecidos por las mismas instituciones.

⁵ Siendo la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

académico, de personal administrativo o de institución cuando comprenda a ambos tipos.

Por lo que toca a la contratación colectiva, la misma se regirá con base en las siguientes normas:

– En caso de que existan varios sindicatos, se seguirán los criterios existentes para el régimen general, es decir el criterio de “mayoría” determinará con quién habrá que negociarse.

– Las disposiciones sobre trabajadores académicos no se extenderán a los administrativos, ni a la inversa salvo pacto en contrario.

– Para el caso de los académicos está prohibida la inclusión de la cláusula de exclusión.

En todo caso “la materia negociable” estará delimitada por las disposiciones constitucionales en ciertas materias, por ejemplo en el sentido de fijar de manera exclusiva, por parte de las universidades, los términos de ingreso y promoción del personal académico.

Caso concreto del periodo sabático, considerado como derecho cuyo calificativo de “académico” o “laboral”, determinará si es materia negociable en un contrato colectivo.⁶ En algunas universidades (es el caso de la UAM) los criterios generales para el otorgamiento de esta prestación se han establecido en el contrato colectivo (Ver anexo).

Los contenidos de la negociación son bastante amplios y los aspectos en los cuales ha tenido un desarrollo importante son, por ejemplo, los relativos a la solución de los conflictos a nivel de la institución misma (Ver casos de la UNAM y la UAM en los anexos), el “derecho a la información contractual” y las normas contractuales existentes en materia de ingreso y estabilidad laboral de los trabajadores académicos (Ver anexo para el caso de la UNAM).

En materia de huelga, también se han adoptado algunas modalidades, por ejemplo:

– El aviso para la suspensión deberá darse por lo menos con 10 días de anticipación, fijando la Junta de Conciliación y Arbitraje el número indispensable de trabajadores que deberán seguir laborando “para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso”. Asimismo, resultan interesantes algunas disposiciones que han sido in-

⁶ Si se considera como “académico” quedaría encuadrado dentro de las disposiciones constitucionales señaladas por el art. 3 de la Constitución y en ese sentido su regulación sería exclusiva de las Universidades, no siendo entonces objeto de negociación.

cludidas en algunos contrato colectivos universitarios, por ejemplo las relativas a las obligaciones del personal académico, el cual debe entre otras cosas “enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas en que labore” (Ver anexo). Se trata de disposiciones “convenientes” a primera vista pero cuya operatividad se ve complicada, ya que no sabemos cuáles serán los criterios con base en los cuales se habrá de controlar el cumplimiento de esta obligación. Asimismo, al ser considerada como obligación podríamos entender que su incumplimiento podría dar lugar a alguna sanción (sin descartar la rescisión del contrato), de ser así no conocemos por ahora, casos en que se haya llegado a tales extremos, aunque los elementos fácticos del “tipo” laboral son relativamente comunes entre el personal académico.

De igual manera cabe destacar que la ley establece la existencia de instancias especiales para solucionar los conflictos en este sector laboral. Hay juntas especiales que se ocupan de estos asuntos, integrada con el presidente, el representante de cada Universidad o Institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos, según corresponda.

SEGURIDAD SOCIAL

Los sistemas de seguridad social para estos trabajadores serán con base en las leyes orgánicas o con base en los acuerdos que se celebren con ellas.

El sector universitario amerita un análisis detallado no sólo por la importancia que laboralmente presta como régimen especial, sino por la importancia que presta este sector en la vida nacional. Su forma de trabajar, su personal, sus estrategias de lucha, su vinculación con la vida económica, industrial, política y social, son aspectos sobre los cuales hay que reflexionar juntos para tener una cabal comprensión del sector universitario. Cualquier análisis parcial de esta problemática, o limitarse sólo al análisis jurídico-laboral del tema, nos llevaría a conclusiones falsas.

CONCLUSIONES

La evolución de la regulación de las relaciones laborales en las universidades mexicanas, ha sido una historia pendular que ha oscilado entre su ubicación como trabajadores al servicio del Estado y como trabajadores de la iniciativa privada. Hoy, hacia fines del siglo XX, este debate pareciera haberse resuelto en favor de la segunda opción. Sin embargo, a pesar de que desde hace pocos años los trabajadores universitarios quedaron sujetos, en el caso mexicano, a la Ley Federal del Trabajo, su ubicación normativa parece situarse en una opción ecléctica donde si bien no se les considera de manera total como “burócratas”, tampoco se rigen totalmente por la normatividad del resto de los trabajadores. Esta apreciación se basa en el hecho de que el capítulo correspondiente de la ley establece normas que se alejan del régimen general del trabajo y, por otra parte conservan lazos con áreas propias de la función pública, es el caso concreto de la seguridad social.

Como quiera que sea, la problemática actual de las relaciones laborales en las universidades públicas mexicanas tiene que ser analizada a la luz del contexto que en el cual dichas instituciones funcionan. En ese sentido, diversas interrogantes pueden servirnos de líneas iniciales para el debate; así, por ejemplo, necesitamos indagar en qué medida la formación y servicio que ofrecen las Universidades mexicanas hoy día responden a las necesidades de fuerza de trabajo calificada en nuestro país en todos los ámbitos del conocimiento, incluyendo a las ciencias sociales y, por supuesto, al derecho. Por otra parte, hay que señalar que la actividad sindical en el espacio universitario no puede, no debe desconocer las características y funciones de una institución de esta naturaleza, de esta forma es necesario plantear si la actuación sindical debe variarse, por lo menos desde un punto de vista jurídico formal, donde se incluyan intereses que no son, en estricto sentido, aquéllos que se encuentran en una empresa privada. Estos intereses pueden ser los de la sociedad, en un sentido “macro”, pero también los de los estudiantes en un sentido “micro”.

Asimismo, resulta necesario cuestionarse en qué medida el actuar sindical actual participa en la búsqueda de la superación académica de la comunidad universitaria, si es correcta o hay que variarla. En qué medida un sindicato universitario debe contar con propuestas concretas propias que estén acordes con la labor de una Universidad, asimismo, cuáles son

los mecanismos que el sindicato establece para tener una comunicación, si esta se considera necesaria, con la comunidad universitaria. En fin, de manera general, cuáles son los nexos existentes entre el sindicato y el resto de la comunidad universitaria y cuáles son las “actuaciones” de un sindicato universitario que lo hacen distinto de otros sindicatos.

Tales son algunas de las interrogantes que rodean este régimen especial y que se encuentran latentes cada vez que se aborda el tema y que exigen una pronta respuesta y claridad ya que, de no hacerlo, estaríamos estancando el análisis.

ANEXO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1988-1990 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNAM (Extractos)

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN CASO DE CONFLICTO

CLÁUSULA No. 21

Procedimiento en primera instancia

La UNAM tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato Titular de este Contrato Colectivo de Trabajo todos los conflictos que surjan entre la propia Institución y los trabajadores a su servicio.

Los representantes sindicales de cada dependencia tratarán en primera instancia los asuntos de jurisdicción con los representantes de las mismas formulando sus peticiones por escrito y aportando pruebas y argumentos relativos. El representante de UNAM deberá resolver en un término máximo de dos días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical; la determinación deberá ser escrita y firmada expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado, de no hacerse así, procede recurrir en inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación, la que deberá resolver en el perentorio término de cinco días hábiles sobre la procedencia del planteamiento sindical.

Cuando a un trabajador se le impute la comisión de una supuesta falta, los titulares de la dependencia o sus representantes en los términos de la cláusula siete, numeral nueve, inciso a) de este mismo Contrato deberán indicar y concluir una investigación administrativa en un plazo de diez días hábiles contados a partir de que cualquiera de ellos tenga conocimiento del hecho. Vencido este plazo sin haberse concluido la investigación no podrá imponerse sanción alguna.

Para la investigación a que se refiere la cláusula anterior, deberá dirigirse al trabajador afectado un citatorio, con copia para la representación sindical de su dependencia, en la que se hagan constar los hechos imputados al trabajador.

El citatorio deberá entregarse personalmente al trabajador afectado, preferentemente en el Centro de Trabajo y dentro de su jornada, o, en su defecto en el domicilio que haya registrado en la Institución, y al representante sindical de la dependencia, por lo menos con dos días de anticipación a la fecha fijada para la celebración de la propia investigación administrativa. Del acta de la investigación y en general de todas las actuaciones que se realicen, el titular deberá entregar copia al trabajador afectado y a su representante sindical, en el momento en que se efectúe.

La resolución del titular deberá notificarse, tanto al trabajador afectado como a la representación sindical, dentro del plazo establecido en esta cláusula y a partir de la notificación correrá el término para interponer el recurso ante la Comisión Mixta de Conciliación.

CLÁUSULA No. 22

Recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación

De no estar conforme con la resolución que dicte el representante de la UNAM, de acuerdo a la cláusula anterior, el trabajador, por medio de la representación sindical, en un plazo siguiente de cinco días hábiles a partir de la notificación de la propia resolución escrita y personal, podrá recurrir ante la Comisión Mixta de Conciliación, que estará integrada por igual número de representantes de la UNAM y STUNAM.

Dicha Comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una decisión, que se dictará en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del inicio del

procedimiento. Las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer del asunto conforme a la lista que formularán de común acuerdo los representantes de la UNAM y del STUNAM ante la Comisión Mixta de Conciliación. El partido en derecho será designado, previa presentación de una lista de cinco candidatos por cada parte de la cual, por orden alfabético, conocerán los peritos sucesivamente los asuntos. El perito en derecho al que le corresponda fallar resolverá en un plazo de dos días hábiles siguientes al de la notificación de su nombramiento. De no estar conforme el trabajador con la resolución, se entenderá que tiene reservados sus derechos para acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación, deberá concluirse de acuerdo con los plazos fijados, que tendrán carácter de fatales.

Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación o el perito en derecho respectivo, en su caso, dicte resolución definitiva y notifique en forma personal y escrita, al trabajador.

Las disposiciones del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias para las partes y los integrantes de la propia Comisión deberán adecuarlas conforme a este Contrato. Los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores, usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán.

TÍTULO SEXTO DERECHO A LA INFORMACIÓN CONTRACTUAL

CAPÍTULO ÚNICO

CLÁUSULA No. 107

Información contractual

La UNAM reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores afiliados al STUNAM al acceso a la información pertinente de los asun-

tos derivados directamente del Contrato Colectivo y de los que deriven directamente de las relaciones individuales de trabajo, de dichos trabajadores administrativos, la Universidad proporcionará la información a los representantes sindicales 15 días después de presentada la solicitud.

CLÁUSULA No. 108

Información sobre presupuesto de recursos humanos

La UNAM se obliga a enviar dentro de los quince días siguientes a la aprobación por parte del Consejo Universitario, a la representación sindical en la Comisión Mixta de Tabuladores, el presupuesto de recursos humanos e igualmente una relación con el número de plazas por puesto y nivel salarial.

CLÁUSULA No. 109

Información oficial al sindicato

La UNAM se compromete con el STUNAM a proporcionarle 30 ejemplares de la información oficial relativa a: Agenda Estadística Anual; Presupuesto aprobado por el Consejo Universitario; Cuenta Anual aprobada por el Consejo Universitario; mensualmente lista de precios de los artículos de primera necesidad en el Sistema Tiendas UNAM; así como la información general que publique la Universidad.

La UNAM informará al STUNAM cada seis meses el número de trabajadores de confianza que existan.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1991-1993,
ASOCIACIONES AUTÓNOMAS DEL PERSONAL ACADÉMICO
DE LA UNAM (Extractos)**

CAPÍTULO III

**DEL INGRESO, ESTABILIDAD Y DURACIÓN DE LAS
RELACIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

CLÁUSULA No. 13

Del ingreso y estabilidad laboral

El ingreso a la Universidad como miembro del personal académico, se obtendrá a través del Concurso de Oposición Abierto según se establece en el Estatuto del Personal Académico. Las formas excepcionales de contratación (por obra o tiempo determinado y por Contrato) se llevarán a cabo en los términos de la Legislación Universitaria, y en función de los acuerdos que al respecto tomen los órganos colegiados competentes, en tanto que en el presente Contrato se estipulan las cuestiones de carácter laboral, de acuerdo a las reglas siguientes:

I. Los interinos serán nombrados para suplir al personal académico definitivo a quien se haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y este Contrato. Si el interino dura un período lectivo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un Concurso de Oposición Abierto en su especialidad, el cual deberá quedar concluido en un plazo no mayor de 60 días hábiles a partir de la publicación de la convocatoria. El derecho de solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la Universidad de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico. El personal académico situado en este supuesto no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

II. En todo caso, los interinos serán considerados como trabajadores por tiempo determinado sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición previstos en el Estatuto del Personal Académico

y en los términos de este Contrato en las cuestiones de carácter laboral correspondientes. También son trabajadores por tiempo determinado, los ayudantes de profesor y de investigador y los que la Universidad contrata para realizar una tarea de naturaleza temporal, en los términos del Estatuto del Personal Académico y en los términos de este Contrato en las cuestiones de carácter laboral correspondiente.

III. Los ayudantes de profesor o investigador que tengan por lo menos un año realizando labores académicas diversas a las que corresponden a su categoría contractual y siempre que cumplan con los requisitos académicos establecidos en el EPA, tendrán derecho a que se abra un Concurso de Oposición Abierto para que, en su caso, ocupen la plaza que corresponda a la categoría y nivel cuyas labores han venido desempeñando. Los ayudantes de profesor o investigador, en la medida en que cumplan con los requisitos y las obligaciones que a dicha categoría correspondan, podrán ocupar dicha plaza hasta por un término de cinco años, con la obligación de la UNAM de abrir el Concurso de Oposición Abierto para académicos y la obligación del ayudante de presentar el concurso al término de dicho plazo. No será definitivo como ayudante y su contratación será revisada anualmente a través del cuerpo colegiado correspondiente, procediendo la renovación de su Contrato, hasta un máximo de cuatro veces.

IV. Los ayudantes de profesor e investigador que reúnan los requisitos estatutarios y que participen en concursos de oposición abiertos, tendrán preferencia, en igualdad de circunstancias, para ocupar las plazas de profesor, investigador o técnico académico, sometidas a concurso, toda vez que en los términos del Estatuto del Personal Académico la ayudantía debe capacitar para la docencia e investigación, sin perjuicio del mejor derecho de aquellos concursantes que sean profesores, investigadores o técnicos académicos interinos en la materia o área de su especialidad.

V. Los trabajadores académicos que hubieren ingresado o ingresen mediante procedimiento distinto al ordinario (Concurso de Oposición Abierto) deberán sujetarse, para obtener su definitividad, a los procedimientos que el Estatuto del Personal Académico establece y cumplir con los requisitos previos en el mismo. La contratación (por obra o tiempo determinado y por contrato) en este caso podrá hacerse hasta por un año, prorrogable por uno o más, bajo la condición de que la dependencia en cuestión justifique la necesidad de dicha contratación ante el cuerpo colegiado correspondiente.

VI. Los profesores de asignatura, que ingresen mediante Concurso de Oposición Abierto, obtienen su definitividad por así establecerlo el Estatuto del Personal Académico y su relación de trabajo será por tiempo indeterminado, conservando sus condiciones de trabajo.

VII. Los técnicos académicos y los profesores o investigadores de carrera que ingresen mediante el Concurso de Oposición Abierto gozarán de estabilidad en tanto cumplan con las obligaciones que establezca el Estatuto del Personal Académico y no sean dictaminados en el Concurso de Oposición Cerrado que el Estatuto del Personal Académico prevé para obtener la definitividad, en los plazos que este Contrato y el propio Estatuto prevén; de obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado. La estabilidad a que se hace referencia subsiste por tres años mediante un contrato anual, tal y como lo establece el artículo 14 de la Ley Orgánica, y que se renovará por dos ocasiones más, siempre y cuando se satisfagan los requisitos del Estatuto del Personal Académico, particularmente el cumplimiento de las obligaciones que dicho ordenamiento establece. Al término de esos tres años el interesado deberá solicitar el Concurso de Oposición Cerrado para obtener la definitividad. El derecho a solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la Universidad de abrirlo, en los términos del Estatuto del Personal Académico.

VIII. Los profesores definitivos tendrán prioridad para ocupar los interinatos.

IX. Los profesores de asignatura o técnicos académicos definitivos, que ingresen como profesores o investigador de carrera mediante Concurso de Oposición Abierto, conservarán su definitividad como profesor de asignatura o técnicos académicos, en tanto no sean dictaminados como profesores o investigadores de carrera definitivos.

X. En la contratación de su personal académico la UNAM, en igualdad de merecimientos académicos, dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros. Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del Estatuto del Personal Académico podrá solicitar el concurso correspondiente, el cual se abrirá en los términos previstos en dicho ordenamiento y no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

XI. Todo trabajador académico que por haber sido declarado definitivo, tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado, conser-

vará ésta en todas las dependencias de la Institución, en tanto desempeñe sus funciones en la misma área o materia en la que fue declarado definitivo.

XII. Toda convocatoria para Concurso de Oposición que sea publicada, deberá exhibirse en un tablero fijo, público, accesible; ubicado de manera permanente en la dependencia correspondiente. Asimismo, será entregado en la misma dependencia el número de ejemplares de la Gaceta UNAM que contenga la convocatoria, suficiente para todos los trabajadores académicos de la misma. Estos ejemplares se pondrán a disposición del personal académico, en los lugares de firma, o en su defecto en la Secretaría Administrativa de la dependencia. La UNAM enviará copia a la Comisión Mixta de Vigilancia y a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laborables para su conocimiento.

XIII. En los concursos de oposición, si con motivo de una impugnación se modifica la clasificación en beneficio del recurrente, ésto no podrá afectar los derechos de quienes habiendo participado en el mismo concurso obtuvieron estabilidad.

La UNAM se obliga a cumplir con los plazos estipulados en cada una de las fracciones que anteceden.

CLÁUSULA No. 14

Participación en los concursos de oposición

El trabajador académico que habiendo satisfecho los requisitos académicos establecidos al efecto en el Estatuto del Personal Académico participe en los concursos que para ingreso o promoción celebre la UNAM, o que en los términos de este Contrato los haya solicitado, a partir de ese momento no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se le conozca el resultado final del concurso, incluidos los recursos que procedan.

El trabajador académico que no participe en el concurso que solicitó, pierde el derecho a que hace referencia el párrafo anterior.

En el caso de los profesores a que se refiere el Artículo 48 del referido Estatuto, aquéllos que comprueben a través de los órganos competentes, que se vieron impedidos para asistir al concurso por causa justificada, podrán ser considerados nuevamente para la asignación de grupos.

CLÁUSULA No. 15

Derechos al concurso de oposición para promoción

Todo trabajador académico tiene derecho al Concurso de Oposición para promoción en los términos del Estatuto del Personal Académico.

Este derecho es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico.

Los profesores de asignatura que reúnan los requisitos para acceder a la categoría de profesor de carrera, tendrán derecho a solicitar el Concurso de Oposición para tener acceso a dicha categoría conforme a la Legislación Universitaria aplicable, los recursos de la Institución y al plan de desarrollo académico de la dependencia de que se trate.

En este caso, la Institución procederá conforme a lo estipulado en los primeros dos párrafos de esta cláusula.

CLÁUSULA No. 16

Requisitos para ingreso o promoción

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia podrán exigirse mayores requisitos que los estipulados en la Legislación Aplicable para el ingreso o promoción a las diversas categorías y niveles que puede tener el personal académico, o las equivalencias o similitudes que establezcan los órganos competentes integrados de acuerdo con la Legislación Universitaria, los que no podrán ser superiores a los requisitos previstos en este ordenamiento.

Los concursos de oposición que se realicen en contravención de lo dispuesto en la presente cláusula serán nulos.

CLÁUSULA No. 17

Preceptos legales que deben citarse en todo Contrato de Trabajo

En todo contrato de trabajo celebrado entre la UNAM y un trabajador académico, deberán citarse los preceptos legales aplicables y las cláusulas contractuales en que se funda. Asimismo deberán describirse las características del trabajo que se va a desempeñar. El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza. En todo caso, el personal académico contratado por tiempo y obra determinada deberá satisfacer los requisitos establecidos en la Legislación Universitaria. Podrá prorrogarse su relación de trabajo en los términos previstos por aquélla, así como por la Cláusula 13 de este Contrato Colectivo de Trabajo, en su parte conducente.

CLÁUSULA No. 18

Ejemplares de ordenamientos legales para personal de nuevo ingreso

A todo trabajador académico de nuevo ingreso, la UNAM, le proporcionará integrada en un solo volumen, la Ley Orgánica, el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico vigente y los reglamentos de las Comisiones Mixtas con sus actualizaciones. La entrega deberá efectuarse dentro de los 30 días hábiles siguientes al inicio de la vigencia de su relación de trabajo.

CLÁUSULA No. 19

Procedimiento para la evaluación académica

Todo trabajador académico deberá ser evaluado académicamente sólo por las instancias académicas y con apego escrito a los requisitos y procedimientos establecidos por la Legislación Universitaria y demás disposiciones aplicables.

Toda evaluación académica realizada en contravención con lo dispuesto en el párrafo anterior será nula.

CLÁUSULA No. 20

Procedimiento en caso de inconformidad por la aplicación de las cláusulas, 16, 17 y 19

En los casos en que se presentare alguna inconformidad con motivo de la aplicación de las cláusulas 16, 17 y 19, ésta se turnará, sin perjuicio de las demás instancias previstas en el presente Contrato a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales, y la cual tendrá acceso en todo momento a la documentación correspondiente, para la fundamentación de sus propias resoluciones; obligándose la UNAM a ejecutar administrativamente las resoluciones de la citada comisión en un plazo no mayor de 30 días hábiles a partir de la fecha en que se notifique al interesado y AAPAUNAM las resoluciones, una vez excedido este plazo si la UNAM no ejecuta las resoluciones citadas se tendrá por definitiva, siguiendo el procedimiento respectivo.

CLÁUSULA No. 21

Requisitos de ingreso para trabajadores académicos extranjeros

Es igualdad de merecimientos académicos, los trabajadores académicos mexicanos tendrán preferencia frente a los extranjeros. Los académicos extranjeros que contrate la Universidad, deberán haber cumplido previamente las correspondientes disposiciones migratorias en vigor dentro de la República Mexicana, y sujetarse a los requisitos que para el ingreso del personal académico establece a la Legislación Universitaria, gozando de los mismos beneficios que los nacionales, siempre y cuando mantengan vigente su legal estancia en el país.

El número de trabajadores académicos extranjeros será hasta el 5% de los que presten sus servicios en cada dependencia de la UNAM, salvo porcentajes que por necesidades de las propias dependencias se pacten.

La observancia de este precepto se demostrará mediante la entrega,

cada 6 meses a AAPAUNAM, de los listados del personal académico extranjero que contendrá: nombre, nacionalidad y dependencia.

Los trabajadores académicos extranjeros que tengan calidad de ordinarios, tendrán junto con la UNAM las obligaciones a que se refiere el artículo 7 de la Ley y 49 de la Ley general de población, en lo conducente.

La Universidad se compromete a gestionar de las autoridades competentes, los permisos para los trabajadores académicos mexicanos que trabajen para la UNAM en el extranjero; así como también los permisos correspondientes para el personal académico extranjero que trabaje para la Institución.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE
LA UNIVERSIDAD A. METROPOLITANA Y EL SINDICATO
INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UAM
(1990-1992) (Extractos)**

CLÁUSULA No. 61

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución para el conocimiento de los conflictos individuales de trabajo a que se refiere la fracción I de la cláusula 60, ajustará su procedimiento a los siguientes lineamientos:

I. El trabajador tendrá un plazo de 10 días hábiles para acudir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución después de haber sido notificado de la decisión dictada en la reconsideración a que se refiere la cláusula 5.

II. Formará un expediente por cada uno de los casos que se presenten y realizará, en un plazo de 15 días hábiles contados a partir de que tenga conocimiento del conflicto todas las gestiones necesarias a fin de avenir a las partes.

III. En caso de no lograrse dicho avenimiento, citará al trabajador y el representante legalmente facultado de la universidad para que, si desean someterse a la resolución de la Comisión, o en su caso, a la del perito en Derecho que se designe, suscriban un compromiso arbitral.

IV. Si se suscribe el compromiso arbitral y existe empate entre los integrantes de la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución o han transcurrido los 30 días para dictar una resolución y no existe acuerdo, ésta designará de común acuerdo, conforme al reglamento interno de la

Comisión y en un plazo máximo de dos días, a partir de haber ocurrido el empate, a un perito en Derecho quien deberá resolver si acepta el cargo en un plazo no mayor a tres días hábiles y dictará resolución en un plazo no mayor a 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que aceptó el cargo.

El pago por concepto de honorarios profesionales de peritos, que en el lapso de un año se presenten, será distribuido en la siguiente forma:

a). La Universidad cubrirá el 100% de los honorarios de los 7 primeros casos.

b). La Universidad cubrirá el 70% de los honorarios de los siguientes tres casos.

c). La Universidad cubrirá el 50% de los honorarios de los casos restantes que se presenten en el año.

V. Una vez indicado el procedimiento ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución, salvo desistimiento o allanamiento, deberá concluirse dentro de los plazos fijados, los que en cualquier caso serán improrrogables.

VI. La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución fijará de manera general sus propias reglas de procedimiento, a las cuales se ajustará y las cuales deberán ser seguidas por las partes que concurran ante dicha Comisión para que conozca de sus conflictos. Dichas reglas de procedimiento en ningún caso podrán ser contrariadas a las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo a los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

VII. Los términos de prescripción legal empezarán a contar:

a). Si se suscribió el compromiso arbitral, a partir de que la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución o, en su caso, el perito en Derecho, resuelvan.

b). A partir de que haya transcurrido el plazo de 15 días hábiles señalado para el avenimiento de las partes y éste no se haya logrado, y,

VIII. La Universidad proporcionará a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución la información que ésta requiera para el cumplimiento de sus funciones.

CLÁUSULA No. 185

Los trabajadores académicos de tiempo completo tendrán derecho a gozar de un año sabático después de cada seis años de labores ininterrumpidas al servicio de la Universidad. Este consiste en separarse totalmente de las actividades académicas de la Universidad durante un año, con goce de sueldo íntegro, a fin de poder realizar las actividades académicas que el trabajo considere convenientes.

El interesado deberá presentar su plan de actividades al órgano colegiado correspondiente y, al finalizar su período sabático, un informe por escrito de las labores desarrolladas. Ambos se integrarán al expediente del trabajador.

Si el plan de actividades que el trabajador académico pretende desarrollar durante el periodo sabático resulta, a juicio del órgano colegiado correspondiente, de interés para el plan de actividades académicas de la Universidad, ésta podrá otorgarle el estímulo o apoyo que considere pertinente. El año sabático podrá tomarse en dos períodos de seis meses, el primero, después de transcurridos tres años de actividades académicas ininterrumpidas, tomando en cuenta los planes y programas académicos a los que se encuentre incorporado.

La contabilización del tiempo de labores para el goce del año sabático se considerará desde el ingreso del trabajador a cualquier actividad académica como personal académico de tiempo completo.

Durante el disfrute del periodo sabático, el trabajador recibirá los salarios íntegros así como los aumentos y prestaciones que fuesen acordados para su categoría, además de considerarse como servicio activo para efectos de antigüedad. La Universidad enviará trimestralmente al Sindicato una lista o relación de trabajadores beneficiados con el periodo sabático.

No se considerarán interrumpidas las labores, para los efectos de esta disposición en los siguientes casos:

I. Cuando se haya suspendido la relación de trabajo en los términos de la cláusula 26.

II. Cuando desarrolle otras labores al servicio de la UAM.

III. Cuando se le haya concedido licencia sindical.

IV. Cuando se le conceda licencia con el fin de que dicte cursillos o para asistir a reuniones culturales, y.

V. Cuando se le conceda licencia para asistir a cursos que eleven su nivel académico.

CLÁUSULA No. 186

Si durante el disfrute del año sabático, el trabajador realiza estudios de posgrado en el extranjero, la UAM, cubrirá el costo del viaje redondo.

El profesor deberá comprobar fehacientemente ante el órgano colegiado académico competente los estudios de posgrado relacionados con el año sabático respectivo.

CLÁUSULA No. 189

Son obligaciones del personal académico:

I. Impartir la enseñanza y calificar a los alumnos, sin considerar sexo, raza, nacionalidad, religión o ideas políticas.

II. Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas en que labore.

III. Realizar las evaluaciones en las fechas y lugares que determine la Universidad y entregar los resultados correspondientes dentro de los plazos señalados al efecto.

IV. Integrar, salvo excusa fundada, las comisiones y los jurados de exámenes y remitir oportunamente la documentación respectiva, y

V. Abstenerse de impartir servicios académicos remunerados en forma directa por los alumnos de la Universidad.

SEGUNDA PARTE
LAS ESPECIALIDADES OBJETIVAS

**LAS ESPECIALIDADES OBJETIVAS
RELACIONADAS CON LA TRANSPORTACIÓN**

CAPÍTULO VII TRABAJADORES DE LOS BUQUES

Cualquier barco o embarcación que ostente bandera mexicana estará sujeto a las disposiciones del capítulo especial de la LFT. Los buques como centro de trabajo es una denominación genérica que utiliza la ley de 1970, a diferencia de como lo hiciera la ley de 1931 al hablar del trabajo en el mar y vías navegables.

Se puede constatar una gran ausencia de textos en la materia objeto de este capítulo, que aborden el tema desde la perspectiva jurídico laboral. En ese sentido, nuestro interés es ofrecer al lector los elementos mínimos a tratar en este tema, colocándolo en la vía de la información básica.

Dos parecen a nuestro juicio las fuentes principales del régimen especial de los trabajadores de los buques, que son el capítulo III del Título VI de la LFT, que comentaremos a continuación y, por otra parte, el conjunto de convenios internacionales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo y que México ha ratificado formando parte de esta forma de nuestro sistema jurídico laboral.

La regulación jurídica de los trabajadores de los buques ha sido objeto de dos tipos de discusiones tradicionales: una que tiene que ver con la ubicación misma de su régimen legal en los sistemas jurídicos y dos, el discutir si este tipo de relaciones reúnen o no las características propias de una relación laboral.

Por lo que se refiere al primer aspecto es de señalar que en algunos países como Brasil, Chile y Uruguay se han incluido las normas relativas a este tipo de trabajadores en sus legislaciones comerciales, concretamente en los códigos de comercio, en otros casos existen leyes especiales que se

ocupan del tema, es el caso de algunos países nórdicos como Noruega y Suecia. En el caso mexicano se ha preferido darles un tratamiento especial pero dentro de la ley laboral.

El contemplar o excluir a estas personas como “trabajadores en términos de la ley laboral ha sido, como en la mayoría de los trabajos especiales, uno de los debates comunes y reiterados en la literatura existente sobre el tema.

En todo caso como ya lo señalábamos, el régimen jurídico de los trabajadores de los buques se integra, antes que nada, con las disposiciones de la LFT pero además con aquellos convenios internacionales que en virtud del artículo 133 de la Constitución y del art. 6 de la LFT deben considerarse en el análisis. La lista de los convenios internacionales ratificados por México y relacionados con el tema se encuentran como anexo en este capítulo.

Por una parte las características generales establecidas por la ley son las siguientes:

CAMPO DE APLICACIÓN

Con relación al campo de aplicación, la ley hace varias precisiones, primeramente respecto del campo de aplicación personal señala quiénes serán los sujetos de la relación de trabajo. Por lo que se refiere a los trabajadores el art. 188 de la LFT establece de manera causística el campo de aplicación de este capítulo especial al señalar que: “Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o flotador”.

Asimismo, entre las características que deben reunir este tipo de trabajadores están el ser mexicano por nacimiento, no ser menores de quince años y ni menores de 18 en el caso de que sean pañoleros o fogoneros. La exclusividad en la nacionalidad obedece a que tal característica era exigida originalmente por el art. 32 de la Constitución para los capitanes, pilotos y primeros maquinistas y más tarde (1934) a la totalidad de los que prestaren sus servicios en los buques.

Por lo que se refiere a los empleadores, la ley señala que dentro de este tipo de labores los capitanes serán considerados representantes del patrón.

MODALIDADES DE LA CONTRATACIÓN

La ley establece algunas modalidades en la contratación de los trabajadores de los buques que podrían resumirse de la siguiente manera:

En cuanto a aspectos de forma, la ley señala que las condiciones de trabajo deberán estipularse por escrito, que deberá realizarse por cuatuplicado, quedando una copia para cada una de las partes, una que deberá presentarse a la capitanía del Puerto de que se trate y una última a la Inspección del Trabajo.

ASPECTOS DE FONDO

El escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener aquellos elementos que permitan la identificación de las partes en la relación de trabajo (nombres, nacionalidades de los contratantes, lugar, fecha, mención del buque que se trata, tipo de servicio que se prestará, jornada, salario, vacaciones, etc). Pero además, como modalidad propia de este tipo de trabajo, se deberá incluir el alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador (los cuales formarán parte del salario), así como “el porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque”.

Con relación a ciertas condiciones de trabajo el capítulo especial establece algunas diferencias respecto del régimen general: en materia de vacaciones los trabajadores de los buques gozarán de un mínimo de 12 días anuales, cantidad que se aumenta en 2 días cada año hasta llegar a 24.

En el caso de que el trabajador no pueda descansar (se refiere a descanso semanal) el día que normalmente le corresponde, se pagará un salario triple. En el caso de que un viaje se prolongue, habrá un aumento proporcional de los salarios, pero si el viaje se abrevia esta regla no operará en sentido inverso, es decir, no se podrá reducir el monto salarial.

En este capítulo se admite de nueva cuenta que si los trabajos se prestan en buques de diferentes categorías se podrán pagar diferentes salarios.

ESTABILIDAD

En materia de estabilidad en el empleo, concretamente sobre la normatividad relativa a la permanencia de los trabajadores en sus empleos, existen algunas muy precisas en materia de disolución de la relación de trabajo. Por ejemplo, son causas especiales de rescisión la falta de asistencia a bordo a la hora convenida, la cancelación o revocación definitiva de los certificados de aptitud necesarios para desempeñar un puesto y la violación a las leyes de importación. Aparte de estas causas especiales se contemplan otras que son repeticiones innecesarias de algunas ya establecidas en el régimen general (art. 47 LFT), como el estado de embriaguez o el uso de narcóticos o drogas enervantes, la insubordinación y la desobediencia, etcétera.

Llama la atención la regulación que hace la ley de la forma que debe asumir la terminación de la relación de trabajo. Sobre el particular se establecen algunos criterios que varían en función de la anticipación con que tal disolución suceda respecto de la fecha del viaje. Las hipótesis contempladas son las siguientes:

1. Si un trabajador tiene un contrato de duración determinada y faltan diez días para su vencimiento y se le propone que realice un viaje que excede tal término. Aquí la terminación podrá operar si se da un aviso con una anticipación de por lo menos tres días antes de la fecha prevista para la salida.

2. No se puede terminar relación alguna si ello se intenta dentro de las 24 horas previas a la salida, salvo el caso de que el destino original del viaje se haya cambiado.

3. No se puede terminar la relación cuando el buque esté en el mar.

4. No se puede terminar la relación cuando el buque esté en el extranjero.

5. No se puede terminar cuando a consecuencia de tal acto se pueda poner en peligro el buque.

6. Si la relación es por tiempo indeterminado, el trabajador que desear dar por terminada la relación deberá dar un preaviso con 72 horas de an-

ticipación al armador, naviero o fletador. Este tipo de criterios resultan entendibles en la práctica, aunque jurídicamente no dejan de presentar un sesgo propio de las obligaciones civiles más que laborales.

7. Si el buque se pierde (por apresamiento o siniestro) se terminarán las relaciones de trabajo teniendo que repatriarse a los trabajadores con un pago de salarios equivalentes al tiempo que se tarde hasta el destino originalmente pactado.

Los trabajadores gozan en tales circunstancias de un derecho de preferencia similar al existente para el resto de los trabajadores, consistente en la posibilidad de que se les proporcione un trabajo de la misma categoría en otro buque del mismo empleador, si lo hay.

8. Si la nacionalidad del buque cambia, terminan las relaciones de trabajo y el empleador deberá liquidar todas las deudas que tengan con sus trabajadores. En estos casos podrá convenirse la colocación de los trabajadores en otro buque del empleador y en caso de no lograrse un convenio en tal sentido, la ley admite la posibilidad de que los trabajadores sean indemnizados en términos del art. 50 de la LFT.

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LAS PARTES

Para el empleador su obligación será el repatriar a los trabajadores en el caso de que la relación se interrumpa o se suspenda.¹

El art. 214 establece que el Poder Ejecutivo apoyará la “Casa del Marino” y fijará las aportaciones que el empleador hará a dicha institución.

Finalmente por lo que se refiere a los convenios internacionales ratificados por México² y que tienen alguna relación con los trabajadores de los buques hay que señalar que estos instrumentos internacionales se refieren básicamente a materias que son:

a). En materia de acceso al empleo se han ratificado convenios como el No. 9 sobre la colocación de los marinos, el No. 22 sobre el contrato de enrolamiento de gente de mar, el No. 53 sobre la edad mínima de admisión en el trabajo marítimo, etc.

¹ Existen en el art. 213 algunas normas específicas tratándose de tráfico interior fluvial.

² En razón de la gran cantidad de convenios ratificados por México en la materia sólo se anexa la lista de los mismos al final de este capítulo. Para ver estas normas internacionales en detalle se sugiere consultar: Organización Internacional del Trabajo “Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, 1919-1914”, Ginebra, 1989.

b). En materia de condiciones de trabajo se han ratificado convenios tales como el No. 32 sobre protección contra accidentes a los trabajadores empleados en la carga y descarga de buques, el No. 109 sobre salarios, horas de trabajo a bordo de buques, etcétera.

c). En materia de condiciones y efectos de la pérdida del empleo existen criterios importantes en convenios ratificados como el relativo a la indemnización de desempleo por naufragio (No. 8), a la repatriación de la gente de mar (No. 23).

Los criterios establecidos por todos estos instrumentos, en su gran mayoría, han sido recogidos por el capítulo especial de la LFT y exigen ser tomados en cuenta en un análisis del tema.

CONCLUSIONES

El trabajo en los buques es una de las áreas respecto de las cuales prácticamente no existe una bibliografía importante que aborde el tema desde la perspectiva laboral de una manera consistente. Sin embargo en este capítulo se ha querido presentar básicamente las dos fuentes más importantes, a nuestro juicio, de este régimen laboral especial: por un lado el capítulo respectivo de la Ley Federal del Trabajo y, por el otro, una serie de convenios adoptados por la OIT y ratificados por México.

En el primer caso, la ley mexicana adopta modalidades especiales en ciertos aspectos como la contratación. La estabilidad y las obligaciones de las partes. En el segundo caso, la lista de convenios (que parece como anexo) aparece como un conjunto de normas más amplio que, a diferencia del régimen especial en la ley, se ocupa de temas más variados como la indemnización por naufragio, las enfermedades de estos trabajadores, la previsión de accidentes de trabajo entre otros.

Se trata entonces de un terreno fértil para la investigación que permitiría elaborar una construcción teórica de los trabajadores del mar.

Uno de los aspectos interesantes a resaltar es el relativo a las modalidades (sobre todo en cuanto a la forma) que asume la terminación de la relación de trabajo en estos casos, la cual ha sido objeto de una regulación que, por un lado se acerca al derecho civil, en la medida que pareciera reconocer la existencia de un preaviso, pero por la otra parece haber terminos de prescripción dentro del mismo periodo de preaviso. De cualquier manera a pesar de la escasez normativa y teórica en este tema, las reflexiones teóricas a que puede dar lugar son por demás interesantes.

ANEXO

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR MÉXICO Y RELACIONADOS CON LOS TRABAJADORES DE LOS BUQUES

CONVENIO No.	TITULO	FECHA DE PUBLICACION EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION
8	Indemnización de desempleo por naufragio	D.O.F. 27 septiembre 1937
9	Colocación de los marinos	D.O.F. 6 febrero 1939
16	Exámen médico de los menores	D.O.F. 23 abril 1938
21	Simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques	D.O.F. 28 de abril 1938
22	Contrato de enrolamiento de gente de mar	D.O.F. 6 de agosto 1935
23	Repatriación de la gente de mar	D.O.F. 7 de agosto 1935
27	Indicación del peso en los grandes fardos transportables por barco	D.O.F. 12 agosto 1935
32	Protección contra accidentes a los trabajadores empleados, en la carga y descarga de buques	D.O.F. 14 agosto 1935
53	Certificado de capacidad de los oficiales de marina	D.O.F. 29 febrero 1940
54	Vacaciones anuales pagadas a la gente de mar	D.O.F. 20 febrero 1940
55	Obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte del hombre de mar	D.O.F. 30 enero 1939
58	Edad mínima de admisión en el trabajo marítimo	D.O.F. 22 de junio 1951
108	Documentos de identidad de la gente de mar	D.O.F. 28 noviembre 1960
109	Salarios, horas de trabajo a bordo de buques y dotación	D.O.F. 26 enero 1961
112	Edad mínima de admisión de trabajo de pescadores	D.O.F. 28 noviembre 1960
134	Previsión de accidentes del trabajo de la gente de mar	D.O.F. 12 febrero 1974
152	Seguridad e higiene en los trabajos portuarios	D.O.F. 21 mayo 1982

CAPÍTULO VIII TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS

La industria aeronáutica es uno de los sectores de la economía que ha experimentado un gran desarrollo en México. Hoy día con más de 50 aeropuertos (23 de ellos internacionales), el sector laboral que ahí se desempeña presenta una evolución interesante que en buena medida podría ser representativo de la evolución que en materia laboral ha experimentado el país en los últimos años.

Una de las primeras constataciones que uno hace al acercarse al estudio de este sector es la gran diversidad y atomización que ha experimentado la organización de los trabajadores en este campo.

Un caso especial es el del Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y similares (SNTAS)¹ por su trayectoria histórica en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo,² pero junto a esta organización existen otras también relacionadas con la industria como son: la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, la Asociación Sindical de Pilotos y Aviadores, todas ellas con una historia propia.

La legislación mexicana es pionera en la regulación de las relaciones de trabajo de tripulaciones aeronáuticas. La LFT incorporó a partir de 1970 un capítulo destinado a regular las relaciones de trabajo en este sector modificando, y en buena medida actualizando las normas que existían hasta la fecha en la materia. Teniendo como antecedentes algunas disposiciones ya existentes en la ley de 1931 (concretamente el art. 132 bis

¹ Este sindicato conjunta a 30 secciones agrupando a la mayoría de los trabajadores de tierra de las empresas extranjeras en el país.

² Este sindicato fue registrado en 1933, fue integrante de la CTM desde la fundación de ésta hasta 1960 en que se separa.

y siguientes), así como fuertes conflictos entre pilotos y las empresas, a fines de los años 50 en donde la decisión versaba sobre la imposibilidad de los primeros en ejercer sus derechos colectivos³ (concretamente en materia de sindicalización y de negociación colectiva) y que culminaría con la adopción de un capítulo XV Bis en 1959, la ley de 70 rescataría y reflejaría tal historial.

Resulta de especial interés notar cómo la mayoría de los trabajadores ocupados en este sector fueron considerados durante los años que precedieron a la adopción de la actual ley, como trabajadores de confianza. Tal situación resultó contraria sobre todo ante la posibilidad de formar sindicatos. Estos que en su momento serían avalados por la jurisprudencia mexicana son antecedentes jurídicos importantes que en buena medida explican y permiten entender el desarrollo del movimiento obrero en el sector aeronáutico ulterior (Ver anexo).

Esta normatividad debe ser complementada con la legislación relativa a las vías generales de comunicación (arts. 306 a 373). Concretamente en la Ley de Vías Generales de Comunicación se establece que el espacio aéreo es una vía general de comunicación y será entonces el Ejecutivo Federal el encargado de explotar u otorgar concesiones.

Las disposiciones contenidas en la ley versan sobre tres aspectos centrales: modalidades en materia de contratación, modificación al régimen general en materia de condiciones de trabajo, y especificaciones sobre la estabilidad en el empleo.

CONTRATACIÓN

La industria aeronáutica en sus orígenes empleaba a una mayoría de extranjeros, ello explica en parte el porqué de las primeras demandas de los trabajadores mexicanos en este sector fue precisamente el otorgarles la exclusividad en las contrataciones que las empresas hicieran. Esta disposición contenida en la ley, recoge un criterio constitucional producto de una reforma de 1944 en la cual se estableció la obligación de que todo el personal que tripule una aeronave debía ser mexicano si la misma ostentaba matrícula mexicana.

³ En 1958 los pilotos (de la entonces Compañía Mexicana de Aviación) elaboraron un pliego petitorio con el fin de solicitar la mejoría de las condiciones bajo las cuales se prestaba el servicio. Este movimiento inicial se tradujo en una huelga que estalló el 23 de enero de 1959.

El campo de aplicación de las normas del título especial está precisado, de manera particular, en tres normas de la ley (arts. 215, 216 y 217): primero al capítulo está limitado a las aeronaves civiles, dice la ley, que ostenten matrícula mexicana, como ya se indicó, los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento y finalmente la ley mexicana se aplicará con independencia del lugar en donde se presten los servicios. Con este último criterio se establece un “punto de contacto” ante la eventual existencia de un conflicto de leyes.

Los pilotos al mando de la aeronave, los oficiales que realicen similares labores, el navegante, los sobrecargos son los considerados como miembros de las tripulaciones aeronáuticas. Y por parte del empleador la ley considera representantes de vuelos, a los jefes de adiestramiento, a los jefes de pilotos, a los pilotos instructores o asesores que tengan una función similar.

Para algunos laboristas el conjunto de los trabajadores comprendidos en el capítulo especial podrían dividirse en dos tipos: los miembros de la tripulación lato sensu, siendo aquéllos que no tienen el mando de la aeronave, y los miembros de la tripulación stricto sensu, que sería el personal de cabina. Esta diferenciación puede presentar algún interés para la organización misma de las labores o para alguna diferenciación que se establezca en algún contrato colectivo, por lo demás la ley no la recoge y habla de estos trabajadores sin hacer distinción alguna.

CONDICIONES DE TRABAJO

Jornada de trabajo

En materia de condiciones de trabajo los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas tienen algunas variantes respecto al régimen general. Una de las condiciones que ha experimentado mayores variantes, en razón de la forma concreta en que estas labores se prestan, es la jornada de trabajo. Para la determinación de la jornada se tomarán en cuenta, dice la ley, las tablas de salida y puesta del sol. La posibilidad de que el trabajador labore en espacios sujetos a diferencia de horario ha exigido una regulación precisa del tiempo de trabajo, por ejemplo, el “tiempo efectivo de vuelo” será aquel computable desde que la aeronave comienza a moverse (ya sea por propio impulso o remolcada)

hasta que se detiene por haber terminado el vuelo. Este tipo de cálculos permitirá fijar el tiempo total de servicios que habrá de precisarse en el contrato en donde se computará el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y servicios de reserva, lo cual no podrá exceder de 180 horas al mes. (Ver las disposiciones que sobre el particular se anexan del contrato colectivo de pilotos).

Por lo que se refiere específicamente al tiempo efectivo de vuelo, la ley ofrece la posibilidad de que las partes fijen los límites del mismo con base en las necesidades del servicio, sin embargo no podrá exceder de 90 horas al mes, y habrán de respetarse los criterios de duración máxima de la jornada establecidos en el régimen general. La jornada no habrá de interrumpirse durante el trayecto o por fin de la misma y en los casos donde el viaje largo (más de 10 horas de tiempo efectivo de servicios) requiera de tripulaciones reforzadas, se dará a la tripulación los descansos necesarios. Las horas en exceso del tiempo total pactado se pagarán doble.

La ley establece una posibilidad propia y específica de este sector para prolongar la jornada de trabajo en los casos de vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas prestadas en tales casos se pagarán como parte de una jornada normal sin incremento alguno.

Días de descanso

Sobre el particular la ley establece solamente que en caso de que los días de descanso se labore, los trabajadores tendrán derecho a que se les pague un salario triple. Este criterio tiene una excepción señalada por el art. 232: "Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional". No se descansa los fines de semana como se establece para el resto de los trabajadores, sino por días de compensación otorgados mensualmente, son cinco consecutivos. Después de cada vuelo se da un descanso de 24 horas y si México es la base se puede reducir el descanso hasta 18 horas en los lugares de pernocta es de 12 horas por demoras y de 10 por itinerario.

Vacaciones

Esta es una de las prestaciones en las cuales existe una mayor diferencia respecto del régimen general. Los tripulantes gozarán de un periodo de 30 días calendario no acumulables, aumentándose un día por cada año hasta llegar a 60 como máximo.

Salario

La ley autoriza el pago de diferente salario cuando las aeronaves tengan diferente categoría o se trate de diferentes rutas o bien que se establezcan primas de antigüedad.

Por otra parte existen obligaciones precisas para cada una de las partes en la relación. Para el empleador es obligación: dar facilidades de estancia durante todo el tiempo que el trabajador esté fuera de la base de la aeronave, esto comprendería el alojamiento, los alimentos (de común acuerdo se otorgará una asignación en caso de que no se puedan tomar a bordo), la transportación (por ejemplo entre el aeropuerto y el hotel en que se hospedarán) (Ver art. 236-I). Asimismo, se pagarán los gastos de traslado del trabajador y su familia cuando le sea necesario cambiar la residencia con motivo de su trabajo. En caso de desastre de la aeronave existe la obligación de repatriar al trabajador. Existen otras obligaciones tal vez de innecesaria inclusión en el capítulo especial, por ejemplo el otorgar a los trabajadores tiempo para cumplir con ciertas obligaciones civiles como votar.

Por su parte los trabajadores deben cuidar en general el servicio, para ello la ley ha indicado una serie de obligaciones a su cargo como el cuidar no transportar artículos prohibidos, tener vigentes sus permisos (licencia, por ejemplo), presentarse a laborar en las horas convenidas, someterse a los exámenes médicos necesarios para el cabal cumplimiento de sus labores (los cuales se realizarán por lo menos una vez al año), respetar en la realización de su trabajo todas las disposiciones técnicas (en materia de seguridad de tránsito, en caso de los pilotos hacer las anotaciones en la bitácora de los datos que se le exijan, ver art. 237 XI, XII LFT y disposiciones legales existentes, verificar antes de iniciarse un vuelo que la aeronave cumple con los requisitos necesarios para realizar el viaje y notificar al empleador al término de éste las anomalías mecánicas que

haya observado. De igual manera al trabajador le está prohibido ingerir bebidas alcohólicas y usar narcóticos y drogas enervantes. En el primer caso la prohibición se extiende a las 24 horas anteriores al inicio del viaje. Asimismo, deberá abstenerse de realizar algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales para su empleador.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Para este grupo de trabajadores, la ley establece un caso especial de suspensión, que es ante la hipótesis de una suspensión transitoria de la licencia respectiva y demás documentos necesarios para efectuar el trabajo.

Por otra parte la LFT dedica un artículo con ocho fracciones a los casos que denomina “causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo”. La primera observación que habría que hacer aquí es de carácter conceptual ya que a la lectura del título del artículo se presentarían como sinónimos los términos “terminación” y “rescisión”, lo cual a la luz del régimen general no es del todo exacto. Si bien es cierto ambas instituciones quedarían encuadradas dentro del tema de la disolución definitiva de las relaciones laborales, no es menos cierto que cada una obedece a causas diferentes y acarrea efectos igualmente diferenciados. De cualquier manera estas causas son la cancelación definitiva de los documentos necesarios para prestar el servicio, no cumplir con las obligaciones especiales o no observar las prohibiciones ya señaladas (por ejemplo, usar narcóticos o encontrarse en estado de embriaguez), violar las leyes de importación o exportación de mercancías, negarse a seguir los programas de adiestramiento y de una manera general poner en peligro la seguridad de las aeronaves y de las personas que viajen en ellas.

Asimismo, la fracción VIII del art. 244 señala como causa especial de rescisión el incumplimiento de obligaciones especiales entre las cuales se encuentran, como ya se dijo, la de presentarse a cubrir los servicios asignados. En este caso no se trataría de una falta injustificada y analizada con base en la fracción X del art. 47 de la LFT, sino de un incumplimiento grave que por si solo basta para que la rescisión de la relación opere sin responsabilidad para el empleador de manera legal, así lo ha entendido la Suprema Corte en decisiones recientes (Ver anexo).

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes es competente en el

procedimiento de aprobación del reglamento interior de trabajo con el fin de que en el mismo se incluyan y respeten las disposiciones conducentes de la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos.

En caso de que haya dejado de volar por 21 días o más el trabajador deberá comprobar que cuenta con la capacidad requerida para cumplir sus labores (art. 238).

En materia de escalafón la ley establece que se considerará la capacidad técnica, física y mental y la experiencia previa (en horas de vuelo) y, finalmente, la antigüedad, como criterios determinantes de los ascensos. Es de notar que contrariamente a lo que se presenta en el régimen general, aquí la capacidad técnica ocupa el primer lugar como criterio orientador de los ascensos. Este tipo de modificaciones a todas luces valioso no fue, a nuestro entender, suficientemente justificado por el legislador, en la medida que lo convierte así en un criterio de excepción respecto de otras categorías para las cuales también podría aplicarse.

Con el fin de apreciar de manera específica como se regulan todo este tipo de criterios se sugiere revisar las disposiciones contractuales que se anexan a este capítulo.

CONCLUSIONES

Como pudimos constatar, los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas cuentan con un régimen laboral especial donde ha habido necesidad de hacer diferentes adaptaciones sobre todo por lo que toca a las condiciones de trabajo (jornada, vacaciones, etc.) Estas adaptaciones presentan características singulares en razón del tipo de labor que se realiza.

Asimismo, llama la atención que en este capítulo aparezcan como criterios a tener en cuenta en el ascenso de los trabajadores, preferentemente la capacidad técnica, física y mental y la experiencia previa (en horas de vuelo). La importancia de este reconocimiento en la carrera profesional de los trabajadores radica en el hecho de que, por ejemplo, la capacidad técnica no aparece como criterio número uno en el ascenso del resto de los trabajadores en el régimen general, mientras que en este caso se ha hecho un reconocimiento expreso del mismo. A pesar de la importancia de este tema, la ley deja sin resolver algunos problemas concretos como son el no precisar claramente de qué manera habrá de verificarse y constatarse la capacidad técnica del trabajador, si bien es cierto

serán algunas disposiciones secundarias las que lo señalen resulta conveniente pronunciarse sobre la conveniencia de su inclusión en el texto de la ley laboral.

Por otra parte otro aspecto que se presenta sugerente para el debate sobre el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, es el que se refiere a la organización de los trabajadores en el sector. Siendo parte de un área económica en plena transformación resulta necesario preguntarse ahora cuál es la actitud que los trabajadores presentan, cuáles son sus propuestas de estrategia sindical hacia el futuro y cuáles sus sugerencias de modificación en su régimen laboral, son sólo algunas líneas que permitirán avanzar en la investigación del tema y que por ahora no cuentan con explicaciones claras.

ANEXO

Jurisprudencia

Pilotos aviadores, no pueden constituir sindicatos, por ser empleados de confianza. Es cierto que la fracción XVI del artículo 123 constitucional concede a los obreros, derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos y es cierto que la Ley Federal del Trabajo concede los mismos derechos bastando que se asocien por lo menos veinte trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, en defensa de sus intereses comunes, pero los pilotos que integran una liga son empleados de confianza y actúan como representantes de una empresa en las naves que manejan en sus vuelos, y aun reconociendo a los pilotos su legítimo derecho para formar una legítima agrupación profesional, no pueda constituir un sindicato de resistencia obrera por su identidad con los capitales y estar incluidos por indiscutible analogía en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo y atento a lo previsto por el artículo 237 de la citada ley laboral.

Liga de Pilotos de Transporte de Líneas Aéreas Nacionales. Pág. 2390, tomo CXI 14 de febrero de 1952 Unanimidad Cuatro votos.

Pilotos aviadores son trabajadores de confianza, Los. Si la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje consideró que una empresa de transportes aéreos necesita de pilotos que merezcan confianza, no viola ningún pre-

cepto legal porque no atenta la peligrosidad de cada vuelo, es inconclusa la conveniencia que los dirigentes de las naves aéreas de una empresa, sean seleccionados por esta misma, base de su reconocimiento, en cuanto a la pericia, eficiencia y serenidad de los seleccionados como empleados de confianza. El hecho de que los pilotos reciban órdenes del gerente de operaciones, no hace concluir que por ello, no sean empleados de confianza ya que es evidente que las características de “confianza” no excluye su obligación de estar supeditados en lo general a la empresa por medio de sus representantes legítimos.

Liga de Pilotos de Transportes de Líneas Aéreas Nacionales, Pág. 2390, tomo CXI 14 de febrero de 1952. Unanimidad Cuatro votos.

Trabajadores de Tripulaciones aeronáuticas, Falta de Asistencia de los. Como causal especial de rescisión laboral. El artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; sin embargo, tratándose de los tripulantes de aeronaves, la propia Ley en cita, contiene un capítulo especial denominado trabajo de tripulaciones aeronáuticas, en el que, específicamente en el artículo 244, fracción VIII, se determina como causal especial de terminación o rescisión de las relaciones laborales, las contenidas en el artículo 237, el cual a su vez preceptúa las obligaciones de los tripulantes conteniendo, entre otras, la de presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el Reglamento Interior de Trabajo, salvo causa justificada, es por ello, que si el trabajador de una aeronave deja de presentarse a laborar y cumplir con el vuelo pactado con anterioridad sin tener causa justificada para hacerlo, incurre en una causal especial de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón, y no puede considerarse que esa falta al trabajo únicamente constituya una inasistencia que aunada a otras faltas de trabajo, configuren la causal contenida en la fracción X del artículo 47 de la Ley de que se hace mención y que sea hasta entonces cuando el patrón pueda rescindir la relación de trabajo, dada la particular reglamentación que hace la ley laboral sobre tripulantes de aeronaves. Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo.

Amparo directo número 11163/88. Grisell May Enriquez. 16 de noviembre de 1988. Unanimidad de Votos. Ponente: Magistrado José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Lic. María Perla Pulido Tello.

**CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE AEROVÍAS
DE MÉXICO S.A. DE C.V. Y EL SINDICATO NACIONAL
DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS LÍNEAS
AÉREAS, SIMILARES Y CONEXOS "INDEPENDENCIA"
(1990-1992) (Extractos)**

INGRESOS Y SEPARACIONES

CLÁUSULA 17. La Empresa tendrá a su servicio únicamente trabajadores miembros del Sindicato contratante. El Sindicato se obliga en un término de cinco días hábiles a proporcionar tres candidatos cuando menos para cubrir el puesto que se desee. La Empresa está facultada para seleccionar al que satisfaga las necesidades para el desarrollo de los trabajos materia de este Contrato, sean de planta o temporales, notificando al Sindicato por escrito los resultados objetivamente de las evaluaciones efectuadas a dichos candidatos en un término no mayor a tres días posteriores, en la inteligencia de que si ninguno de los candidatos reúne los requisitos exigidos sin trámite adicional alguno, la Empresa contratará directamente al personal que tendrá la obligación de afiliarse al Sindicato, y éste a su vez de aceptarlo, requisitos sin los cuales no podrá ingresar a prestar sus servicios.

Asimismo, si lo considera necesario, la Empresa celebrará con sus empleados contratos individuales de trabajo, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que van a prestar, con el personal de planta, se celebrará contrato de trabajo por tiempo indefinido y con el personal temporal por el tiempo que exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, la obra que se va a realizar o por el necesario para sustitución autorizada, en los casos de contratación temporal al término de la obra o el tiempo por el cual fueron contratados, terminará la relación de trabajo sin responsabilidad para ninguno de los contratantes, a excepción de los pagos que deban hacerse por concepto de partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

CLÁUSULA 25. La semana ordinario de trabajo será de cuarenta y ocho horas, cuarenta y cinco horas y dos horas según se trate de jornada diurna, mixta o nocturna respectivamente.

Se considerará jornada diurna, la comprendida entre las 06:00 y las 20:00 horas y jornada nocturna la comprendida entre las 20:01 a las 06:01 horas.

La jornada mixta será la que abarque periodos comprendidos de la jornada diurna y nocturna, siempre que comprenda menos de tres horas y media de esta última, pues de lo contrario se considerará como jornada nocturna.

El horario de trabajo podrá ser quebrado en la jornada diurna, por lo que podrán establecerse dos periodos de trabajo con intervalos no mayores de cuatro horas, con el fin de que los trabajadores reposen y tomen alimentos fuera del lugar de prestación de servicios.

La suma de las horas en los dos periodos no excederá de ocho horas y en cuanto a las jornadas mixtas y nocturnas no serán divididas.

CLÁUSULA 26. Tomando en cuenta que el servicio que presta la Empresa requiere de una atención continua durante todos los días del año, las jornadas de trabajo se establecerán en tal forma que permita a la Empresa prestar el servicio en forma regular durante todo el año. Por lo tanto e independientemente de que los trabajadores por cada cinco días de trabajo reposarán dos, los descansos semanales que se les otorguen serán los que fije la Empresa según las necesidades del servicio de común acuerdo con el Sindicato.

CLÁUSULA 27. La Empresa establecerá los horarios de trabajo según las necesidades de cada Departamento, siendo obligación de la Empresa notificar cualquier cambio de horario al trabajador dentro de su jornada ordinaria de trabajo y al Sindicato, por conducto del Delelado Sindical, a ambos con un mínimo de cuarenta y ocho horas de anticipación, comunicándolo por escrito, respetando para ésto los roles de personal previamente acordados entre Empresa y Sindicato, mismos que se publicarán semestralmente.

CLÁUSULA 29. Los trabajadores quedan obligados a prolongar su jornada de trabajo de acuerdo con la orden por escrito que se les dé por lo menos con dos horas de anticipación al vencimiento de su jornada normal.

En los turnos nocturnos no existirá tal obligación, por lo que la Empresa establecerá horarios adecuados que cubran las necesidades de cada Departamento, notificando al Sindicato. La prolongación de la jornada de trabajo será interpretada como tiempo extraordinario, rigiéndose en cuanto a su duración y pago a lo dispuesto en los Artículos 66, 67 y 68 de la Ley y el Reglamento.

CLÁUSULA 30. Cuando el intervalo de los horarios quebrados exceda de cuatro horas, este excedente se computará como tiempo extraordinario y se pagará conforme a lo dispuesto en la cláusula que antecede.

OBLIGACIONES EN EL TRABAJO

CLÁUSULA 31. Los trabajadores se obligan a observar la más estricta disciplina dentro de la Empresa y a proporcionar, cuando se les requiera, las explicaciones, informaciones y demás datos respecto al trabajo. También se obligan a desempeñar el servicio bajo la dirección de la Empresa o de sus representantes y a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en forma, tiempo y lugar convenidos.

CLÁUSULA 32. Los trabajadores deberán informar oportunamente sobre las deficiencias que observen en el equipo e instalaciones con el fin de que se atiendan de inmediato por parte del personal capacitado y se brinde un buen servicio.

CLÁUSULA 33. Los trabajadores se comprometen a evitar el desperdicio y a conservar el buen estado de los instrumentos, herramientas, maquinaria y equipos de seguridad y terrestre que se les proporcione para el trabajo.

CLÁUSULA 34. Los trabajadores quedan obligados a desempeñar labores encomendadas de acuerdo a su categoría, ésto con el fin de lograr la mayor productividad posible, para este fin la Empresa podrá movilizar al personal de acuerdo a su categoría, en el entendido de que si el puesto a desempeñar es de mayor remuneración, se cubrirá la cantidad que corresponda a dicho puesto.

DE LAS VACACIONES, DESCANSOS Y DÍAS FESTIVOS

CLÁUSULA 38. La Empresa concederá a los trabajadores de planta vacaciones en la siguiente forma:

a). A los que tengan un año de servicios y menos de dos, ocho días laborales.

b). A los que tengan dos años cumplidos de servicios y menos de tres, diez días laborales.

c). A los que tengan tres años cumplidos y menos de cuatro, doce días laborales.

d). A los que tengan cuatro años de servicio y menos de nueve, catorce días laborales. Después del noveno año el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Los trabajadores recibirán también el pago proporcional al séptimo día que corresponda, así como el 25% como prima vacacional, aplicado a los días laborables.

Las vacaciones y la prima vacacional se pagarán en la quincena anterior al día en que el trabajador salga para disfrutarlas. Por cuanto a los trabajadores que no laboren el año completo, recibirán el pago proporcional al tiempo trabajado.

CLÁUSULA 39. Las vacaciones se concederán a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

La Empresa formulará un rol de vacaciones y lo publicará en el mes de Agosto del año anterior al que le corresponda las vacaciones, obligándose la Empresa previamente a proporcionar copia de dichos roles al Sindicato.

Cuando por necesidades del servicio haya urgencia de hacer cambios, los trabajadores serán notificados con una anticipación no menor de treinta días.

Por ningún motivo las vacaciones serán acumulables.

La preferencia para disfrutarlas será de acuerdo al cuadro de antigüedades que Empresa y Sindicato elaborarán. Los trabajadores solicitarán las fechas de su preferencia a través de formatos con tres opciones, que para tal efecto dotará la Empresa en el mes de Mayo de cada año.

CLÁUSULA 40. Tal y como quedó expresado anteriormente, por cada cinco días de trabajo los trabajadores disfrutarán de dos de descanso, que serán señalados de acuerdo con las necesidades de la Empresa. Y en el caso de que el trabajador preste sus servicios en sus días de

descanso, se estará a lo dispuesto en el Artículo 73 de la Ley. Cuando el trabajador no preste servicios todos los días de la semana, el sexto y el séptimo se le cubrirán proporcionalmente a los días que haya laborado.

CLÁUSULA 41. Se reconoce como días de descanso con goce de salario, además de los considerados en la Ley los siguientes: JUEVES SANTO, VIERNES SANTO, DIEZ DE MAYO, MEDIO DÍA A LAS MADRES QUE LABORAN, DOS DE NOVIEMBRE, DOCE DE DICIEMBRE Y VEINTICUATRO DE DICIEMBRE MEDIO DÍA.

En razón de que la Empresa de acuerdo con el servicio que presta, necesita estar en operación todos los días del año, los trabajadores quedan obligados a prestar sus servicios en los días mencionados en el párrafo anterior, cubriéndoseles independientemente del salario que les corresponda por el descanso dos tantos más por el servicio prestado, en el entendido de que Empresa y Sindicato conjuntamente determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en los días de descanso, en apego a lo dispuesto en el Artículo 75 de la Ley. Se exceptúan los casos de terminación de una jornada que no exceda de la primera hora y media de dichos días en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional, para estos efectos, el día se iniciará a las 00:01 horas y terminará a las 24:00 horas.

DE LOS SALARIOS

CLÁUSULA 42. Las partes convienen en que los salarios que devenguen los trabajadores en servicio, serán los que aparecen en el tabulador que se anexa al presente Contrato y que forma parte integrante del mismo.

CLÁUSULA 43. El salario se pagará directamente a cada trabajador o a la persona que designe mediante carta poder que otorgue ante dos testigos de acuerdo con lo que establece el Artículo 100 de la Ley. El pago de los salarios serán los días quince y último de cada mes en el concepto de que si el día de pago coincide con uno de descanso obligatorio se pagará el día inmediato anterior.

Los pagos correspondientes a tiempo extraordinario o diferencias que existan por ascenso a una categoría superior, se cubrirán a los treinta días del mes siguiente al que se laboraron.

CLÁUSULA 44. La Empresa no hará más descuentos o retenciones

en los salarios de los trabajadores que los autorizados por el artículo 110 de la Ley, quedando autorizada la Empresa para efectuar las retenciones de impuestos y cuotas obreras al IMSS.

En los casos de retención por cuota sindical, la persona autorizada por el Sindicato para recibir la cantidad retenida deberá firmar el recibo correspondiente.

CLÁUSULA 45. Tal como quedó señalado en las cláusulas anteriores, los trabajadores percibirán, por concepto de descanso semanal, la parte proporcional que corresponda a los días que hubiese laborado.

Igualmente, cuando se autorice trabajar tiempo extraordinario, se cubrirá en los términos de la Ley, en la inteligencia de que para tener derecho al cobro deberá existir la orden escrita del jefe al trabajador.

Los trabajadores quedan obligados a firmar el recibo que les presente la Empresa en el cual quedarán señalados los conceptos, deducciones y retenciones que correspondan.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

CLÁUSULA 56. Son obligaciones de la Empresa las mencionadas en el Artículo 132 de la Ley. Queda prohibido todo lo dispuesto en el Artículo 133 del propio ordenamiento.

CLÁUSULA 57. Son obligaciones de los trabajadores además de las mencionadas en este Contrato y en el Reglamento las consignadas en el Artículo 135 de la propia Ley.

CLÁUSULA 58. Además de las prohibiciones anteriores queda expresamente pactado que en ningún caso se admitirá en el servicio de la Empresa a las personas que se encuentren en las siguientes situaciones.

- a). Las que hubieren sido condenadas por delitos comunes intencionales.
- b). Las que hayan sido separadas de la Empresa por causas imputables al Empleado.

CLÁUSULA 59. La Empresa se compromete a entregar a los trabajadores ropa de trabajo, equipo de trabajo y útiles que considere necesarios para el desempeño de sus labores y para su protección y seguridad, mismos que cuidarán con el esmero necesario.

CLÁUSULA 60. En aquellos casos que por apertura de alguna Estación, falta de personal en la misma o transferencia de personal por

necesidades del servicio, la Empresa queda obligada a cubrir al trabajador, los gastos por el tiempo que dure la comisión de conformidad en lo establecido en las tablas de gastos fuera de base, debiendo estar ésto debidamente comprobado por el trabajador. En los casos en que la movilización o transferencia del personal sea por tiempo indefinido, se cubrirán los siguientes conceptos:

- a). 20 días de hospedaje para el trabajador.
- b). Gastos comprobables por el mismo tiempo y de acuerdo con las tablas establecidas para tal fin.
- c). Gastos de mudanza del lugar original de adscripción del trabajador a la Estación que sea promovido.
- d). Las franquicias necesarias para que los familiares de primer grado del mismo que dependan económicamente del trabajador se trasladen al lugar de la nueva adscripción.

CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE AERONAVES DE MÉXICO, S.A. DE C.V. Y LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE PILOTOS AVIADORES DE MÉXICO (Extractos)*

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO III-1. CONTRATACIÓN. Al generarse nuevas plazas o vacantes, la Empresa notificará a ASPA, quien propondrá candidatos al Jefe de Pilotos, quien a su vez lo hará del conocimiento de la Comisión Mixta de Admisión para su elección. Esta Comisión notificará al Jefe de Pilotos los candidatos seleccionados para su contratación, que reúnan los requisitos previos que fija este Contrato Colectivo, o de acuerdo con los convenios firmados con ASPA. La Empresa, en igualdad de condiciones, otorgará preferencia para ser contratados a los hijos y demás familiares de pilotos miembros de ASPA, activos, jubilados, pensionados o fallecidos.

ARTÍCULO III-2. ASPIRANTES. DURACIÓN.

- a) Los aspirantes capacitantes serán contratados por un periodo de 130 días como máximo.
- b) Los aspirantes serán contratados por un periodo de noventa días.

* Cabe aclarar que este contrato estuvo vigente entre 1985 y 1987 y se han incluido aquí estos extractos por el interés que presentan sus regulaciones.

Este plazo se estima como máximo razonable para el aprendizaje o capacitación o familiarización de los aspirantes.

ARTÍCULO III-3. ASPIRANTES. REQUISITOS. Los pilotos aspirantes deberán llenar los siguientes requisitos:

- a). Acompañar a su solicitud, carta presentación de ASPA.
- b). Tener 18 años de edad como mínimo.
- c). Haber concluido la instrucción preparatoria o su equivalente presentando el certificado correspondiente.
- d). Comprobar su calidad de Mexicano por nacimiento.
- e). Comprobar haber cumplido el servicio militar obligatorio.
- f). Poseer autorización de pasante o cédula profesional de piloto aviador, expedida por la Dirección General de Profesiones.
- g). Pasar satisfactoriamente examen médico.
- h). Los requisitos que señale la empresa a los aspirantes de nuevo ingreso serán mayores a los establecidos por las leyes y reglamentos nacionales e internacionales, Empresa y Sindicato determinarán los requisitos médicos de ingreso, a fin de que sean publicados a los aspirantes antes de iniciarse los exámenes teóricos y prácticos que fija el reglamento de exámenes para estos pilotos.
- i). Aprobar el examen de inglés general y técnico aeronáutico y demás asignaturas que señale el reglamento de exámenes.
- j). Cumplir todos los requisitos emanados de las Leyes y Reglamentos aplicables a la profesión de Piloto Aviador.

ARTÍCULO III-4. ASPIRANTES. APROBACIÓN. Los aspirantes obtendrán contratación permanente al término de sus Contratos como tales, si sus aptitudes y eficiencia hubieren sido satisfactorios y si pasan aprobatoriamente los exámenes teóricos y prácticos que establece el Reglamento de Exámenes.

ARTÍCULO III-5. RECONTRATACIÓN. PREFERENCIA. Los pilotos separados por reajuste, tendrán preferencia para ingresar al servicio, previo adiestramiento y acreditando ser miembros de ASPA al tiempo de la contratación.

ARTÍCULO III-6. RECONTRATACIÓN. La Empresa podrá recontratar a un Piloto, acreditando éste tener su licencia en vigor y ser miembro de ASPA al tiempo de la recontratación. Si ésta se realiza dentro de los tres meses siguientes a la separación, regresará si hay vacantes a ocupar un puesto de su categoría, si no, a categoría inmediata inferior.

ARTÍCULO III-7. EXCLUSIÓN. La empresa se obliga a separar

definitivamente al piloto que renuncia a ASPA o sea expulsado de la misma, sin responsabilidad de la empresa para con el excluido, al recibir solicitud por escrito firmada por el Secretario General de ASPA.

La Empresa cubrirá de inmediato la plaza o plazas que sean necesarias, en los términos de este Contrato, para iniciar de inmediato los movimientos correspondientes derivados de la exclusión.

DISTRIBUCIÓN DE LABORES

ARTÍCULO V-1. DÍA, PRINCIPIO Y FIN. Para los efectos de este Capítulo los días se iniciarán a partir de las 00:01 y terminarán a las 24:00 horas hora local de la ciudad de México.

ARTÍCULO V-2. JORNADAS DE VUELO MENSUAL. La jornada ordinaria mensual de vuelo, se computará por mes de calendario, en horas de vuelo de calzo a calzo conforme al equipo que se vuela y será la misma para todos los pilotos que integren la tripulación, según lo fije la Tabla No. 1.

ARTÍCULO V-3. JORNADA DE VUELO. CÓMPUTO. Para los efectos de cómputo de la jornada de vuelo mensual, se sumará en todos los casos el tiempo total efectivo de vuelo.

Al hacer el cómputo mensual se acreditará o deducirá a la jornada del Piloto proporcionalmente, según corresponda de acuerdo con el tiempo marcado en la columna "Crédito o Dedución por Día" que fija la Tabla No. 1. Para los efectos del cómputo de la jornada de vuelo mensual, se considerará el tiempo de vuelo como sigue:

a). Se acreditará el tiempo total efectivo de vuelo cuando los Pilotos formen parte de una tripulación como Asesores, Comandantes, Oficiales, Pilotos adicionales o cuando formen parte de una tripulación múltiple.

b). Se acreditará el 100% del tiempo efectivo de vuelo cuando vuelen como Pilotos extras en avión de la Empresa o de cualquier otra, o su equivalente cuando sean transportados por otros medios. Este tiempo no limitará la jornada mensual.

c). Se acreditará al Piloto Asesor-Instructor, cuando sea asignado para impartir instrucción de vuelo en avión o simulador, el tiempo efectivo del vuelo empleado en la instrucción más un 50%. Tratándose de adiestramiento en avión sin que limite su jornada diaria y mensual, se incluirá en ese concepto el 50% del tiempo de traslado, no considerándose como tal los vuelos de habilitación o asesoramiento de ruta.

d). Se acreditará a los pilotos el tiempo completo de itinerario, para todos los efectos, cuando por cualquier causa el tiempo efectivo de vuelo sea menor del calculado en el itinerario de una ruta o tramo de ruta.

e). Se acreditará por los días de asignación para recibir o impartir adiestramiento en tierra, (excepto link dentro de adiestramiento).

f). Cuando se presente o no, a cubrir un servicio erróneamente asignado y la asignación le fuere cancelada, se acreditará en su jornada de vuelo diaria y mensual, la duración de todos los servicios contenidos en la asignación. Este tiempo no se considerará para la limitación de horas de vuelo mensual.

g). Se acreditará al Piloto desplazado el tiempo de vuelo previsto en el itinerario, cuando su asignación sea modificada sin causa justificada, excepto en casos imprevistos debidamente comprobados, exponiendo el motivo a ASPA y al interesado.

h). Se acreditará el total de horas de vuelo a aquel Piloto que sea desplazado de su asignación por un Asesor-Instructor, siempre y cuando éste haya rebasado el porcentaje que le corresponda como Piloto de Línea, según lo marca el Artículo V-5. Esto no se aplicará a la compensación por hora de jornada de servicio de vuelo nocturno.

i). Cuando un Piloto se presente a cubrir un servicio de vuelo de ruta o de adiestramiento previamente asignado y éste fuera cancelado por causa imputables a la Empresa, se acreditará en su jornada de vuelo diaria y mensual, la duración de todos los servicios de vuelo contenidos en la asignación de acuerdo a los itinerarios. Sin embargo, se le podrá asignar al Piloto otro vuelo equivalente que tenga como máximo el mismo número de pernoctas, en cuyo caso se le acreditará únicamente la diferencia de entre el servicio cancelado y el nuevo servicio asignado.

1.- Si la notificación recibida no fuese para iniciar el servicio dentro de la jornada del mismo día, el piloto recibirá todos los créditos que hubiese dejado de volar hasta la fecha en que inicie el nuevo servicio.

2.- Todos los créditos a que se refiere este inciso, deberán ser notificados por escrito en formas foliadas a la Oficina de la Superintendencia de Programación y Control de Tripulaciones, llenadas por el mismo Piloto y conservando copia. La forma contendrá el o los servicios cancelados con sus horas correspondientes debiendo enviar esta oficina, si procede, copia de la forma al cómputo individual del Piloto. Si no procediera, se notificará al Piloto en un lapso no mayor de tres días. Mensualmente se enviarán a ASPA relación de dichos créditos.

3.- Todos los créditos a que se refiere este inciso no se considerarán para limitación diaria y mensual.

j). Se acreditará en forma prorrateada entre los capitanes de línea calificados en el equipo, el total de horas de vuelo que los Asesores Instructores vuelen en exceso del porcentaje que les corresponda como pilotos de línea, según lo marca el artículo V-5, excepto los que se encuentren de vacaciones o con permiso sin sueldo, a quienes se les computará proporcionalmente a los días de servicio por la hora de jornada de servicio de vuelo nocturno.

k). Se acreditarán en forma prorrateada entre los copilotos calificados en el equipo, el tiempo de vuelo que los Asesores-Instructores efectúen para impartir habilitación en ruta a Capitanes, con excepción de los Pilotos que se encuentren de vacaciones o con permiso sin sueldo, a quienes se les computará proporcionalmente a los días de servicios prestados durante el mes.

l). Se acreditará al Piloto cuando sea asignado a cubrir un servicio de reserva.

Este crédito será en adición al tiempo de vuelo que se efectúe durante el servicio asignado, sin limitar la jornada de vuelo diaria y mensual.

Todos los créditos a que se refiere este inciso, deberán ser notificados por escrito en formas foliadas a la Oficina de la Superintendencia de Programación y Control de Tripulaciones, llenadas por el mismo Piloto y conservando copia. La forma contendrá el o los servicios realizados con sus horas correspondientes, debiendo enviar a esta oficina, si procede, copia de la forma al cómputo individual del Piloto, Si no procediera, se notificará al Piloto en un lapso no mayor de tres días. Mensualmente se enviará a ASPA relación de dichos créditos.

m). Se computará como horas efectivas de vuelo, las horas de simulador, C.S.S (Simulador de Sistema de Cabina), así como el tiempo de familiarización de cabina. Para los efectos de este inciso no se considerará como simulador del vuelo Link y el C.P.T. (Entrenador de Procedimientos de Cabina).

n). Se acreditará en la jornada de vuelo diario y mensual a razón de 00:30 horas de tiempo extra de vuelo por cada aterrizaje, cuando en un servicio de vuelo de ruta se lleven a cabo más de tres aterrizajes en los equipos DC-9-15/32/MD80, o más de dos aterrizajes, en los equipos DC-8 y DC-10-15/30, sin que éste limite la jornada diaria y mensual. Estos créditos se aplicarán por los aterrizajes que excedan del número precisado anteriormente, según el caso.

o). Se acreditarán en la jornada diaria y mensual 02:00 horas de vuelo, cuando un Piloto se presente a cubrir un servicio de vuelo y éste tenga en total una duración menor al tiempo arriba mencionado. Este también aplicará al Piloto Extra.

p). Se deducirá por los días de vacaciones.

q). Se deducirá por ausencia sin goce de sueldo.

r). Se deducirá por permisos sindicales comprendidos en el mes.

s). Se deducirá por enfermedad justificada que exceda de tres días consecutivos.

ARTÍCULO V-4. JORNADA DE VUELO. LÍMITE IRREBASABLE.

a). **DIARIO.**- Para no interrumpir un vuelo iniciado, los Pilotos tendrán la obligación de volar en exceso de la jornada ordinaria hasta dos horas, en el caso de la tripulación múltiple en vuelos transoceánicos hasta cuatro horas, considerándose ese exceso como tiempo extraordinario de vuelo.

b). **MENSUAL.**- Un piloto no podrá acceder ocho horas de vuelo extraordinarias en un mes, en exceso de su jornada ordinaria, considerándose este exceso como máximo irrebasable de horas de vuelo extraordinario.

ARTÍCULO V-5. JORNADA DE VUELO.

a). **PUESTO DE CONFIANZA.** Los miembros de ASPA con licencia sindical para ocupar las plazas de confianza que menciona el artículo I-10, inciso a), no podrán volar en ruta como Pilotos de línea más de 25% (veinticinco por ciento) de la jornada de vuelo mensual establecida para el equipo de su asignación.

b). **ASESORES-INSTRUCTORES.**- Los pilotos con licencia sindical para desempeñar la comisión de Asesor-Instructor, no podrán volar en ruta como Pilotos de línea más de 50% (cincuenta por ciento) de la jornada de vuelo mensual establecida para el equipo de su asignación. Las horas de vuelo excedentes se acreditarán conforme lo marcan los incisos h) y j) del Artículo V-3.

ARTÍCULO V-6. JORNADA DE SERVICIO MENSUAL. Es el tiempo total de servicio de los Pilotos, considerándose como tal la suma del tiempo de ruta y de todos los servicios que presten a la Empresa durante un mes.

ARTÍCULO V-7. JORNADAS DE SERVICIOS. CÓMPUTO. Para los efectos del cómputo del tiempo total de servicio mensual, se sumará

en todos los casos el tiempo completo en servicio. Al hacer el cómputo mensual, se acreditará o deducirá a la jornada del Piloto, proporcionalmente según corresponda, de acuerdo con el tiempo marcado en la columna "Crédito o Dedución por Día" que fija la Tabla No. 1.

a). Se acreditará al tiempo total de servicios en un día, cuando los Pilotos formen parte de una tripulación como Asesores, Comandantes, Oficiales, Pilotos Adicionales, o cuando formen parte de una tripulación múltiple.

b). Se acreditará el tiempo total de servicio de un día, cuando formen parte de una tripulación o sean asignados como Pilotos extras en aviones de la Empresa o de cualquier otra, o cuando sean transportados por otros medios.

c). Se acreditará el tiempo total empleado en recibir o impartir adiestramiento en tierra, excepto Link dentro del adiestramiento.

d). Se acreditará diaria y mensualmente el tiempo total cuando se les requiera para cubrir un servicio de reserva o disponible.

e). Se acreditará el tiempo total de servicio en el simulador.

f). Se acreditará en su jornada de servicio mensual y diaria, el tiempo de su permanencia en el lugar que se presente a cubrir un servicio y éste le fuera cancelado por causas no imputables al piloto, pero en ningún caso el crédito será menor a 01:30 horas.

g). Se acreditará el tiempo total de servicio utilizado en exámenes médicos, notificados a ASPA y asignados por la Empresa en la base de residencia.

h). Cuando un piloto se presente a cubrir un servicio de vuelo de ruta o de adiestramiento previamente asignado y éste fuera cancelado, por causas imputables a la Empresa, se acreditará en su jornada de servicio diaria y mensual, la duración de todos los servicios contenidos en la asignación de acuerdo a los itinerarios. Sin embargo, se le podrá asignar al piloto otro servicio equivalente que tenga como máximo el mismo tiempo y número de pernoctas, en cuyo caso se le acreditará únicamente la diferencia de entre el servicio cancelado y el nuevo servicio asignado.

1.- Si la notificación recibida no fuese para iniciar el servicio dentro de la jornada del mismo día, el piloto recibirá todos los créditos por jornada de servicio que hubiera dejado de cubrir hasta la fecha en que inicie el nuevo servicio.

2.- Todos los créditos a que se refiere este inciso, deberán ser notificados por escrito en formas foliadas a la Oficina de la Superintendencia de

Programación y Control de Tripulaciones, llenadas por el mismo Piloto y conservando copia. La forma contendrá el o los servicios cancelados con sus horas correspondientes, debiendo enviar a esta oficina, si procede, copia de la forma al cómputo individual del Piloto. Si no procediera, se notificará al Piloto en un lapso no mayor de tres días. Mensualmente se enviará a ASPA, relación de dichos créditos.

3.- Todos los créditos a que se refiere este inciso no se considerarán para la limitación diaria y mensual.

i). Se deducirá por los días de vacaciones.

j). Se deducirá por ausencia sin goce de sueldo.

k). Se deducirá por enfermedades justificadas que excedan de tres días consecutivos.

l). Se deducirá por permisos sindicales comprendidos en el mes.

m). Se deducirá a razón de 01:00 horas de jornada ordinaria e irrebasable de servicios diario y mensual, cuando en una ruta se lleven a cabo más de 6 aterrizajes en equipo DC-9-15/32/80 y DC-8. La duración a que se refiere el párrafo anterior, será de 00:30 en el caso de “ida al alterno” o “regreso imprevisto al aeropuerto de partida”.

n). Se deducirá a razón de 00:30 horas la jornada ordinaria e irrebasable de servicios en el día y mensual, cuando en una ruta se lleven a cabo más de dos aterrizajes, por cada aterrizaje adicional en aviones DC-1015/30.

ARTÍCULO V-8. JORNADAS DE SERVICIO NOCTURNO. Se considera como jornada de servicio nocturno la comprendida entre las 18:30 horas y las 06:30 horas T.L.M.; asimismo, a todo aquel Piloto que inicie un servicio entre las 18:30 y las 04:59 horas T.L.M., se le computará como jornada de servicio nocturno todo el tiempo comprendido desde el inicio hasta la terminación del servicio.

ARTÍCULO V-9. JORNADAS DE SERVICIO. LÍMITE IRREBASABLE. Para no interrumpir un servicio iniciado, los Pilotos tendrán la obligación de trabajar en exceso de la jornada ordinaria hasta tres horas. En el caso de tripulación múltiple en vuelo transoceánico hasta cuatro horas, considerando ese exceso como tiempo extraordinario de servicio.

ARTÍCULO V-10. TIEMPO DE JORNADA DE SERVICIO POR DÍA. DURACIÓN. Las partes convienen, en vista de las contingencias del servicio y de las características del transporte aeronáutico, en distribuir las horas de vuelo y de servicio en cada jornada de servicio y en limitar las asignaciones por día, en las formas que a continuación se establecen, así como las Tablas Nos. 1 y 2.

a). **ASIGNACIÓN TIEMPO.** La asignación deberá hacerse dentro de los límites ordinarios. (Excepto vuelos mixtos o de Contrato).

1.- El piloto deberá extender la jornada del día hasta el límite irremediabile de tiempo efectivo de vuelo o hasta el límite irremediabile de jornada de servicios, computándose el tiempo excedente al ordinario como tiempo extraordinario cuando haya iniciado un servicio de vuelo.

2.- Para evitar la fatiga excesiva del Piloto y para garantizar la mayor seguridad de los vuelos, no se autorizará el despegue de una aeronave ni el Piloto estará obligado a continuar el vuelo, si con el tiempo previsto en el plan de vuelo, no se puede aterrizar dentro del límite irremediabile del vuelo y 30 minutos antes del tiempo irremediabile de servicio por día.

b). **MÁXIMO ASIGNABLE.** En las rutas en que especial y concretamente se convenga con ASPA, podrán hacerse asignaciones de servicio hasta de 9:30 horas en DC-9/15/32/80; 9 horas en DC-8 y DC-10/15/30 y 16 horas en DC-8 y DC-10/15/30 con tripulación múltiple en vuelos transoceánicos considerando las horas excedentes de la jornada ordinaria como tiempo de servicio extraordinario.

c). **REDUCCIONES POR ATERRIZAJE.** Cuando en una ruta se lleven a cabo más de 6 aterrizajes en aviones DC-9/15/32/80 y DC-8, la jornada ordinaria e irremediabile de vuelo y servicio en día y mensual, se reducirá a razón de 01:00 horas por cada aterrizaje adicional.

La deducción a que se refiere el párrafo anterior, será de 00:30 horas en el caso de "ida al alterno" o "regreso imprevisto al aeropuerto de partida".

Cuando en una ruta se lleven a cabo más de dos aterrizajes en aviones DC-10-15/30, la jornada ordinaria e irremediabile de vuelo y de servicio en día y mensual se reducirá a razón de 00:30 horas por cada aterrizaje adicional.

ARTÍCULO V-11. ASIGNACIONES Y NOTIFICACIONES EN BASE.

a). La notificación de todos los servicios y descansos mensuales, será por medio de un roll mensual, depositado en los casilleros de los Pilotos, por lo menos 7 días antes de su inicio de vigencia, notificando a ASPA con 5 días de anticipación.

b). La distribución que se publique en el roll mensual se basará en un roll maestro que cubrirá un periodo de tiempo que dependerá del número de pilotos, número de vuelos y frecuencia, pero nunca menor de 3 meses, de tal manera que garantice una distribución de horas mensuales equitativa de servicio de vuelo dentro del período del programa. (En las diferentes rutas de la Empresa).

El roll maestro que formula la Empresa lo hará de conocimiento inmediato de ASPA, con objeto de conocer y aplicar, en su caso, las observaciones que le presente ésta.

La modificación del roll maestro, se notificará a ASPA, con no menos de 10 (diez) días de anticipación.

c). Los avisos de cambio de servicio o notificación de nuevos servicios, deberán ser recibidos en el Aeropuerto en la oficina que para el efecto disponga la empresa, responsabilizándose el piloto de asistir después de cada servicio dando por confirmada la mencionada notificación, observando la Empresa lo prescrito en el Artículo XII-7 inciso w) y en el Reglamento respectivo.

d). La Empresa no podrá asignar por aviso aquellos servicios que estando programados en el roll de cualquier equipo no tengan tripulantes asignados o aquéllos que no hayan sido programados en el roll, excepto para vuelos de fletamiento, mixtos, especiales, de prueba, concentración y comprobación, previo aviso a ASPA.

e). Cuando un piloto se presente a cubrir un servicio y éste fuera cancelado, se le podrá asignar otro servicio que implique exclusivamente vuelo y que contenga como máximo, el mismo número de pernoctas que el vuelo no efectuado, o como Piloto Extra con el único fin de reintegrarlo a su servicio originalmente asignado. Si el vuelo por asignar tiene mayor número de pernoctas, será opción del Piloto asignado realizar el vuelo, pagándole en dicho caso los gastos a que se refiere el Art. XII-6, inciso b), tercer párrafo, por cada día en exceso; en caso de declinarlo se asignará a la reserva.

En caso de que el servicio reasignado no se realice, los créditos completos de la asignación deberán ser notificados por escrito en formas foliadas a la Oficina de la Superintendencia de Programación y Control de Tripulaciones, llenadas por el mismo Piloto y conservando copia. La forma contendrá el o los servicios cancelados con sus horas correspondientes, debiendo enviar esta oficina, si procede, copia de la forma del cómputo individual del Piloto. Si no procediera se notificará al Piloto en un lapso no mayor de tres días. Mensualmente se enviará a ASPA relación de dichos créditos.

f). Cuando el servicio de roll de un piloto se viera afectado porque en el vuelo anterior hubiese llegado demorado (el vuelo y/o el Piloto), deberá efectuarlo con un descanso en base cuya duración mínima será de 18:00 horas, excepto cuando se tenga derecho al descanso establecido en

el Artículo V-14, inciso b). Se le pagará como tiempo extraordinario de servicio la diferencia entre las 24:00 horas o el 50% del T.S.V. y el descanso efectuado.

1.- Todos los créditos a que se refiere este inciso, deberán ser notificados por escrito en formas foliadas a la Oficina de la Superintendencia de Programación y Control de Tripulaciones, llenadas por el mismo Piloto y conservando copia. La forma contendrá el o los servicios cancelados con sus horas correspondientes, debiendo enviar esta oficina, si procede, copia de la forma al cómputo individual del Piloto. Si no procediera, se notificará al Piloto en un lapso no mayor de tres días. Mensualmente se enviará a ASPA relación de dichos créditos.

2.- Se puede asignar en dos días consecutivos, dos servicios ida y vuelta a la base con descanso intermedio de 18 horas pagando la diferencia a 24 horas como tiempo extraordinario de servicio.

g). Exclusivamente cuando la Empresa prevea en la base de residencia la demora en la salida de un vuelo previamente asignado, podrá notificarlo por una sólo vez, cuando menos con dos horas de anticipación a la hora normal de presentación al Piloto asignado, respetándose en todo caso el horario de notificación establecido entre las 10:00 de la noche y las 05:00 de la mañana, hora local, esto aplicará a la reserva asignada para vuelos transoceánicos. En tal evento, se pagará el Piloto como tiempo extraordinario de servicio, el lapso comprendido entre la hora en que debió presentarse de acuerdo con el vuelo asignado y la de demora. La jornada del día se computará a partir del momento en que el Piloto se presente posteriormente a cubrir el vuelo demorado. Todos los créditos a que se refiere este inciso, deberán ser notificados por escrito en formas foliadas a la Oficina de la Superintendencia de Programación y Control de Tripulaciones, llenadas por el mismo Piloto y conservando copia. La forma contendrá el o los servicios cancelados con sus horas correspondientes, debiendo enviar esta oficina, si procede, copia de la forma al cómputo individual del Piloto. Si no procediera, se notificará al Piloto en un lapso no mayor de tres días. Mensualmente se enviará a ASPA relación de dichos créditos.

h). Se puede asignar al Piloto Link dentro de adiestramiento en tierra.

i). Podrá asignarse a un piloto fuera de su base de residencia, una base temporal para efectuar servicios de vuelo por un periodo no mayor de 15 días. Un piloto no podrá ser asignado a una base temporal más de 3 veces al año, con intervalo mínimo de un mes entre cada asignación.

En caso de que ésto último no fuera posible por las peculiaridades del servicio y estando integrada la planta completa, éstas bases se repartirán equitativamente entre los pilotos del equipo afectado previo convenio con ASPA.

j). Se podrá asignar un servicio de ida y vuelta a la base, antes o después de un vuelo de pernocta.

k). Se puede asignar un paso por la base de residencia siempre y cuando el piloto no permanezca fuera de ella más de cuatro días consecutivos.

l). Se podrá asignar examen de vuelo después de 24 horas de haberse concentrado en la base por haber recibido adiestramiento fuera de ésta, iniciando su periodo de descanso una vez terminado el examen.

m). Se podrá asignar a vuelos especiales o de contrato, a cualquier piloto calificado en el equipo.

n). Se podrá efectuar un vuelo de comprobación una vez iniciado el servicio y se hará solamente en el equipo asignado.

o). Se podrá asignar 1:30 horas máximo de instrucción de LINK.

p). La Empresa podrá asignar a un Capitán a labores de oficial exclusivamente en vuelos de búsqueda, salvamento, habilitación o adiestramiento.

q). No se podrá asignar la continuación de un vuelo una vez llegado el Piloto a la base, si no se avisó previamente a la iniciación del servicio en México.

r). No se podrá asignar otro servicio ni antes ni después de un adiestramiento.

ARTÍCULO V-12. SERVICIO DE RESERVA. El servicio de reserva se asignará por medio de secuencia o roll bajo las normas siguientes:

a). Un servicio de reserva no podrá tener una duración mayor de 6 (seis) horas.

b). Al requerirse los servicios del Piloto para cubrir un servicio de vuelo, se le notificará por escrito todos los servicios que deberá cubrir dentro de esta asignación, la hora de salida real estará comprendida dentro del tiempo de reserva. Se exceptúa el caso de la última reserva programada, en la cual el servicio de vuelo deberá iniciarse dentro del tiempo de reserva.

c). Para la aplicación de la Tabla número 2 cuando durante un servicio de reserva el Piloto inicie un servicio de vuelo será considerado como vuelo de ruta.

d). El Piloto en servicio de reserva no deberá aceptar cubrir aquellos servicios que afecten sus vacaciones, sus intocables y sus premios sindicales.

e). El Piloto en servicio de reserva no deberá aceptar cubrir aquellos servicios que con las horas que le resten exceda el tiempo de vuelo límite irrebাসable mensual.

f). Cuando un piloto en servicio de reserva haya sido requerido para un servicio de vuelo y posteriormente se presentase el piloto asignado cuando menos 25 minutos en vuelos nacionales y 35 minutos en vuelos internacionales antes de la salida de itinerario del vuelo, será operativo para el piloto que se encontraba en reserva intercambiar servicios.

ARTÍCULO V-13. SERVICIO DE DISPONIBLE. Cuando las necesidades de la Empresa lo requieran, se implantará el servicio de disponible con no más de dos tripulaciones por equipo, con pilotos que hayan disfrutado su descanso en base, de acuerdo al artículo V-14 notificando este servicio a los pilotos de acuerdo al artículo V-11, inciso a) y/o c).

El piloto asignado deberá comunicarse telefónicamente a la oficina de Control de Tripulaciones entre las 0200Z y 0400Z, donde se le podrá asignar servicio para iniciar éste a partir de las 1100Z y hasta las 0600Z del siguiente día. Se le acreditarán dos horas de servicio en su jornada mensual.

El Piloto en servicio de disponible, no deberá aceptar cubrir aquellos servicios que con las horas que le resten excedan el tiempo de vuelo límite irrebাসable mensual, o que afecten sus vacaciones, sus intocables y sus permisos sindicales.

ARTÍCULO V-14. DESCANSOS EN BASE. Los descansos intermedios entre los servicios asignados a los Pilotos, se concederán solamente en la base de residencia y se registrarán por el mayor de los previstos en la Tabla No. 2, la cual incluye el tiempo de transportación entre aeropuerto y domicilio.

1.- El descanso después de un servicio de ruta tendrá una duración cuando menos igual al mayor de los siguientes tiempos:

a). No menor de 24 horas.

b). Una noche completa entre las 21:00 y las 09:00 horas local cuando haya laborado entre las 01:00 horas y las 05:00 horas local después de un vuelo de ruta. Esto se aplicará únicamente a vuelos continentales. No se podrá efectuar en más de dos ocasiones consecutivas servicios cuya terminación sea entre la una y las cinco de la mañana local y el siguiente servicio se inicie antes de las nueve horas local de la base.

c). 50% (cincuenta por ciento) del tiempo de servicio de vuelo (TSV) desde el último descanso en la base de residencia.

d). El descanso mínimo después de realizar un vuelo transoceánico será de 36 horas.

e). Cuando por necesidades de adiestramiento en simulador, éste fuera impartido en su totalidad o parcial en sesiones nocturnas, se impartirán hasta dos sesiones nocturnas por una noche de descanso. En adiestramiento en avión no podrá efectuarse más de un período de 2 sesiones nocturnas consecutivas, en el caso de los Asesores y Pilotos complemento, esto no podrá ocurrir en más de dos ocasiones en el mes.

Esto sólo podrá tener efecto cuando el adiestramiento empiece después de las 21:00 horas, tiempo local, o termine después de las 22:00 horas tiempo local.

f). Cuando un piloto se presente a cubrir un servicio previamente asignado y éste fuera cancelado, si no cubre otro servicio, tendrá derecho a uno de los siguientes descansos:

1.- Por servicio o crédito de 01:30 horas, disfrutará de 12:00 horas.

2.- Por servicio hasta de 6:00 horas, disfrutará de 18:00 horas.

3.- Por servicio de más de 6:00, disfrutará de 24 horas. Estos descansos no se aplicarán a vuelos de los servicios de adiestramiento, los cuales se regirán de acuerdo a la Tabla No. 2.

ARTÍCULO V-15. DESCANSO MENSUAL INTOCABLE. Una vez al mes, uno de los descansos en base deberá tener una duración no menor de seis días consecutivos de calendario. Deberá notificarse con no menos de siete días de anticipación y sólo con previo aviso de siete días podrá cambiarse la fecha. Se contará como día de calendario cuando se haya cerrado jornada de servicio a las 00:30 a.m.

ARTÍCULO V-16. ASIGNACIONES Y NOTIFICACIONES FUERA DE BASE.

1.- **DEMORA.** Cuando el mismo día la Empresa prevea fuera de base una demora en la salida de un vuelo previamente asignado, la Empresa se obliga a notificar al Piloto en el lugar de pernocta la hora de iniciación del servicio con dos horas de anticipación a la salida fijada en el itinerario original y en no más de dos ocasiones. De no hacerlo, implica que la jornada de servicio se iniciará conforme al itinerario. En el caso de que el aviso de cambio de la hora de iniciación de servicios se dé al Piloto, en el lugar de pernocta con menos de 2 (dos) horas de anticipación, se pagará al Piloto como tiempo extraordinario de servicio el lapso comprendido en-

tre la hora normal de presentación al vuelo asignado y la de demora, estos avisos no se darán dentro del tiempo de receso mínimo. En caso contrario se interrumpirá y se iniciará nuevamente un receso de 6 horas. Cuando se trata de servicios con receso mínimo, se le podrá avisar de la demora con no más de dos horas de anticipación a la terminación del receso mínimo y por una sola vez efectuando el pago correspondiente. En caso contrario, se iniciará un nuevo receso de 6 horas.

2.- CAMBIOS DE SERVICIO. Los avisos de cambio de servicio o de nuevos servicios fuera de base, deberán hacerse con una anticipación no menor de dos horas. Estos avisos no se darán durante el tiempo de receso mínimo ni en más de dos ocasiones y no podrán afectar vacaciones, intocables y permisos sindicales; salvo casos debidamente justificados ante ASPA y el Piloto afectado; en cuyo caso se pagará como tiempo extra (de servicio y de vuelo) los servicios efectuados.

ARTÍCULO V-17. RECESO. DURACIÓN. El receso entre dos servicios que incluye la transportación entre el Aeropuerto y el lugar de descanso se regirá por las siguientes reglas, excepto vuelos mixtos o de fletamiento.

a). El piloto deberá contar con facilidades adecuadas para reposo horizontal.

b). La duración del receso deberá ser por lo menos igual al mayor de los siguientes tiempos (con excepción del inciso c)).

1.- 12 horas.

CAPÍTULO IX TRABAJO FERROCARRILERO

El desarrollo del transporte ferrocarrilero en México ha sido asociado no sólo con los inicios del desarrollo económico nacional sino también con momentos importantes de nuestro desarrollo político. La industria ferrocarrilera sería uno de los puntales del desarrollo mexicano hacia fines del siglo XIX que permitiría, dicen algunos, la realización del movimiento revolucionario de 1910.

En el año de 1873 se inauguró el ferrocarril con recorrido de México a Veracruz. Esta obra fue preferida por el Gobierno en turno ya que como otra posible opción tenía la construcción de una línea de ferrocarril que iría de la frontera norte hasta la capital, para lo cual dos compañías extranjeras ya habían solicitado se les otorgara la concesión correspondiente para la realización de tales obras. Estos fueron tan sólo algunos de los primeros intentos de desarrollar este sector que ya para fines del siglo XIX demandaba una mayor inversión de capitales para ampliar y consolidar la red ferroviaria. Por tal motivo se invitó al capital extranjero a que interviniera en este sector. Fueron en su mayoría empresas norteamericanas las que estarían encargadas de realizar tales obras.¹ Más tarde en 1908, el gobierno decidiría comprar parte de las acciones de las empresas ferrocarrileras, así se compraron, por ejemplo, el 51% de las acciones de la empresa SPYRE Y CIA.

Este panorama a veces nostálgico del ferrocarril parecería estar destinado hacia fines del siglo XX a cambiar, hoy día la industria ferrocarrilera presenta graves desajustes no sólo desde el punto de vista de sus

¹ Como parte de esta expresión se construyeron el Ferrocarril Central de México a Ciudad Juárez y el de México a Laredo. Todo ello constituyó una gran erogación para el Gobierno.

utilidades, sino también en cuanto a su infraestructura, la cual aparece obsoleta y difícilmente responde a las exigencias que una economía como la mexicana está necesitando en materia de transporte de personas y de mercancías.

Este sector cuya importancia ha sido capital, empezó a emplear una cantidad considerable de trabajadores y forma parte hoy día de uno de los regímenes especiales para regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en este sector. Se trata en apariencia de un régimen pequeño y limitado (con 10 artículos en la LFT) que sólo abarca de manera superficial las relaciones laborales en el sector. Sin embargo, se trata de un grupo de trabajadores que son objeto de una amplia regulación en otros ordenamientos como el Contrato Colectivo en donde la evolución y desarrollo del mismo ha permitido integrar un verdadero estatuto que cuenta con una temática muy amplia y variada.

La LFT de 1931 ya incluía en su capítulo XVI dedicado al trabajo ferrocarrilero, disposiciones en apariencia más completas (del art. 174 al 189).

Parte del interés que presta analizar al trabajo ferrocarrilero es el estudiar la historia sindical de esta industria, la cual puede ser considerada como uno de los antecedentes más importantes del movimiento obrero mexicano. Concretamente entre 1957 y 1959 se desarrolla una gran movilización en este sector, formando parte de una serie de movimientos de la clase trabajadora hacia fines de los años 50 (maestros, telegrafistas, petroleros, etc.). Durante una revisión salarial realizada sin haber consultado a las bases, la Dirección Sindical en turno se vería enfrentada a uno de los más importantes movimientos que exigían no sólo mejorías salariales sino también una democratización en sus estructuras sindicales. Es en este movimiento donde tuvieron importante y destacada participación personajes como Demetrio Vallejo quien más tarde se convertiría en Secretario General del Sindicato luego de elecciones internas. Fue precisamente en este ambiente tenso que termina el mandato de Ruíz Cortines. Ya para 1959 con López Mateos como Presidente (y antiguo Secretario del Trabajo en el régimen anterior), el sector ferrocarrilero insistiría en mejorías en la industria emplazando a una huelga que quedaría conjurada ante la amenaza de represión contra los "comunistas" (tachados así los líderes del sector por la prensa de la época). Pero los problemas no se solucionarían ahí, más tarde el sindicato emplazó a huelga de nueva cuenta para intentar mejorar las condiciones

de trabajo de los empleados de las empresas Ferrocarril del Pacífico y Ferrocarril Mexicano, en este caso la huelga estalló dando lugar a una fuerte represión de los trabajadores, así, fueron detenidos los principales dirigentes del sindicato y una gran cantidad de trabajadores fueron despedidos (más de ocho mil) y el ejército ocupó las instalaciones de la industria.

Esta son sólo algunas ideas que necesariamente deben estar presentes en el análisis de la industria ferrocarrilera mexicana para entender lo que hoy día tenemos enfrente como elementos normativos de este sector de la economía nacional. Estos elementos normativos podrían resumirse de la siguiente manera:

Un papel importante debe darse al contrato colectivo que rige a la empresa ferrocarrilera, este documento contiene 415 secciones para áreas determinadas: Prevenciones Generales, Prevenciones comunes para especialidades de la fuerza motriz y equipo de arrastre, prevenciones para las especialidades de coches de dormitorios y conexos, así como prevenciones particulares. Este contrato divide al trabajo en 6 ramas a saber: alambres, oficinas, talleres, trenes, vía y conexos, coches dormitorios y conexos. Contiene disposiciones que complementan a la ley. En varios sectores el contrato colectivo o bien ha aumentado algunas prestaciones, como en el caso de las vacaciones, o bien ha desarrollado ampliamente otros aspectos como el relativo a las jubilaciones, escalafón, la atención a la salud de los trabajadores o las investigaciones y disciplinas en la empresa (Ver anexo).

Por su parte la LFT se ocupa de las relaciones de trabajo en este sector ocupándose de diferentes aspectos como son los siguientes:

LAS PARTES

Los trabajadores ferrocarrileros deben ser mexicanos. La LFT amplía de esta manera las disposiciones que sobre el particular establece la Constitución en su art. 32 al referirse a la necesidades de que los trabajadores de la Marina y Fuerza Aérea sean mexicanos, pero no hace mención alguna de los ferrocarrileros, sin embargo, el contrato colectivo vigente en este sector exige este requisito de nacionalidad: el de ser mexicanos por nacimiento. Esta disposición es comprensible a la luz de la historia misma de la empresa ya que en otras épocas la mayoría de los puestos

de alto nivel estaban ocupados por extranjeros limitando de ese modo el acceso al empleo a esos niveles de los nacionales.

La ley señala algo, tal vez innecesario, al indicar que en los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza basándose en el art. 9.

CONDICIONES DE TRABAJO

En materia de condiciones de trabajo, la jornada deberá ajustarse a las necesidades del servicio. Asimismo, se señala que podrá haber diferentes salarios si las líneas o ramales son de diversa importancia.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

La LFT establece algunas prohibiciones especiales a los trabajadores que son: consumir bebidas embriagantes y su tráfico durante las labores, por cuenta ajena a la empresa, el consumir o traficar narcóticos o drogas enervantes, salvo prescripción médica en el primer caso.

ESTABILIDAD

En materia de disolución de la relación de trabajo se señala que si el trabajador que va a ser separado de su puesto está cerca de la jubilación, sólo podrá rescindirse su contrato por causas “particularmente graves que hagan imposible su continuación”.

Los trabajadores ferrocarrileros conservan un derecho de preferencia para el caso en que los puestos que ocupaban se vuelvan a crear, a condición de que sigan perteneciendo al sindicato. Se trata del mismo derecho reconocido en el régimen general en el art. 154 y siguientes.

Por lo que toca a la prescripción para despedir a un trabajador, la jurisprudencia ha señalado que la misma empieza a computarse desde que se ha concluido la investigación prevista en el contrato colectivo y no desde que tenga conocimiento de los hechos constitutivos de la causal de rescisión (Ver anexo).

Asimismo se han reconocido una serie de causas especiales de res-

cisión como son: recibir carga fuera de los lugares señalados por la empresa, negarse a efectuar un viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. A nuestro juicio esta segunda causa especial de rescisión carece de sentido en la medida que el régimen sigue siendo aplicable a este tipo de trabajadores y una conducta de este tipo bien podría quedar encuadrada en la fracción XI del art. 47 la cual establece como causa de rescisión el “desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado”.

Una mención especial debe hacerse respecto de los mecanismos de solución de conflicto que a nivel interno ha instaurado el contrato colectivo. En este documento se establece la existencia de comisiones mixtas que podrán tener conocimiento de algún problema entre trabajadores y empresa e intentar solucionarlo antes de acudir a los tribunales del trabajo. Sin embargo, la jurisprudencia se ha encargado de limitar las facultades de estas comisiones y de alguna manera inhibir la búsqueda de soluciones por esta vía al señalar que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios entre las partes (Ver anexo).

JUBILACIÓN

La regulación de los derechos pecuniarios posteriores a la terminación de una relación de trabajo por motivos de edad es tal vez uno de los espacios en los cuales los ferrocarrileros han avanzado con mayores logros contando actualmente con un sistema, que ausente a escala nacional, ofrece a este sector de trabajadores la posibilidad de tener un ingreso mínimo cuando se llega a la edad madura. Este derecho económico conocido como jubilación² ha sido objeto de una amplia reglamentación en el Contrato Colectivo vigente en esta industria donde se establecen algunas reglas precisas para gozar de esta prestación, entre éstas destacan las siguientes: El trabajador que desea jubilarse debe aparecer en una lista “única” que será revisada de manera conjunta entre los representantes de la empresa y el sindicato. El que se aparezca o no en esta lista no debe confundirse con el derecho mismo a jubilarse según lo ha dispuesto

² Ha sido definida por la jurisprudencia como una “compensación a los esfuerzos desarrollados durante determinado tiempo por el trabajador en beneficio de la empresa”. Cf. Quinta Epoca, tomo cxxiv, p. 729. AD. 3143/54 Zeferino López Martínez y otras decisiones.

textualmente la jurisprudencia.³ También la Jurisprudencia ha señalado que no es necesaria la continuidad en el tiempo de servicios para jubilarse y que el derecho para acceder a la jubilación subsiste aun cuando el trabajador interesado se encuentre separado del servicio.⁴ Pero por otra parte, la jurisprudencia ha señalado otro tipo de reglas precisas para el cómputo de la antigüedad de estos trabajadores, por ejemplo que la antigüedad se compute no desde la fecha de ingreso de un trabajador a la empresa sino desde la fecha en que se hayan cubierto los requisitos de ingreso señalados en el contrato colectivo (Ver anexo), lo cual no deja de ser interesante en la medida que en algún caso concreto estos dos posibles criterios interpretativos del inicio de una relación de trabajo pueden ser discordantes, el problema sería entonces el saber si se aplican las reglas que al respecto señala la LFT o se atiende a lo que estipula el contrato colectivo. Nosotros nos inclinamos por la primera alternativa en razón de que las normas laborales son consideradas como normas de orden público y la autonomía de la voluntad de las partes (expresada en este caso en un contrato colectivo) no puede en ningún caso derogarlas.

El monto al cual asciende la jubilación oscila entre limitantes, inferiores y superiores, que van de uno a dos salarios mínimos tomando como base del cálculo el salario promedio de los últimos tres meses de servicio.

REGLAMENTACIONES CONEXAS

La ley orgánica de la Administración Pública Federal (art. 36 VII y VIII) señala que la Secretaría de Comunicaciones y Transporte tiene la función de vigilar la administración del sistema ferroviario y la construcción de vías, así como la vigilancia técnica.

La Ley de Vías Generales de Comunicación (que considera a los ferrocarriles como una vía de comunicación) establece una serie de disposiciones administrativas (art. 129 a 140).

³ En 1985 la jurisprudencia dispuso que el derecho a jubilarse existe no a partir del momento en que el trabajador interesado aparezca en la lista única, sino desde el momento en que los requisitos contractuales se encuentren reunidos, como son tener 60 años de edad y más de 15 años de servicios o bien 30 años de servicio para hombres y 25 para las mujeres. Cf. AD. 159/85 Ferrocarriles Nacionales de México, 25 de junio de 1985.

⁴ AD. 7777/83 Ferrocarriles Nacionales del Pacífico S.A. de C.V. septiembre de 1985. Apéndice de jurisprudencia 1917-1975, p. 133.

CONCLUSIONES

El régimen laboral especial de los ferrocarrileros es antes que nada el resultado de una historia iniciada muchos años atrás que ha permitido ir integrando poco a poco un “derecho convencional” plasmado en el contrato colectivo que rige dicha rama industrial.

Con variantes en la integración de las normas laborales, por ejemplo en materia de jornada y estabilidad en el empleo, el trabajo ferrocarrilero ha dado lugar a una serie de condiciones de trabajo no existentes en otros sectores, tal es el caso de las jubilaciones y ciertas prestaciones en especie en materia de atención a la salud de los ferrocarrileros.

Como quiera que sea, los elementos históricos, normativo convencionales, entre otros, hacen de este régimen laboral especial un tema interesante, sin embargo, en el análisis del mismo no debemos olvidar que en estos tiempos México está experimentando una serie de cambios a todos los niveles: económico, social y político. Estas variaciones no han escapado al sistema jurídico en su conjunto, el cual advierte variantes más espectaculares, por lo menos por ahora, en sectores específicos como el mercantil. En otras ramas jurídicas los cambios son por ahora menos vistosos, tal es el caso del derecho del trabajo. Sin embargo, conviene reflexionar sobre los cambios que, en un contexto como el actual, sufriría el contexto en el cual la normatividad laboral vive y que probablemente se traduciría en cambios en la misma. Este tipo de ejercicio resulta por demás necesario en sectores tan importantes como el ferrocarrilero en buena medida por que el desarrollo de la economía plantea y exige una modernización del sector de los transportes que esté acorde con los tiempos que se viven. Dicha modernización, cuyos alcances habrán de ser claramente precisados, deberán traducirse, quizá también, en cambios en el régimen de las relaciones de producción del sector, incluyendo las normas laborales aplicables, las propuestas sindicales sobre el particular, etc. De cualquier manera, los cambios operados a nivel macroeconómico (nacionales como internacionales) deberán tomarse en cuenta en el análisis del tema, como una forma de iniciar la búsqueda de soluciones acordes con el presente.

ANEXO

Jurisprudencia

Ferrocarrileros, forma de computar la antigüedad para efectos escalafonarios de los. Como en el contrato colectivo de trabajo celebrado por Ferrocarriles Nacionales de México con sus trabajadores, se especifica que los derechos de escalafón se computarán a partir del día en que los trabajadores hayan cubierto los requisitos de ingreso, resulta correcto que la empresa, para tales efectos, compute dicha antigüedad desde la fecha en que los trabajadores cumplieron con tales requisitos.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5° Parte, 4° Sala, Tesis 104, pp. 111 y 112.

Ferrocarrileros, forma de computar la antigüedad para efectos escalafonarios de los. Conforme al contrato colectivo de los Ferrocarriles Nacionales de México, cláusulas seis, siete y catorce del mismo, los derechos de escalafón cuentan a partir de la fecha en que el trabajador cumple con todos los requisitos contractuales correspondientes y presta su primer servicio bajo pago.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5° Parte, 4° Sala, Tesis 105, p. 112.

Ferrocarrileros. Funciones y alcances de las decisiones de las comisiones mixtas. Las comisiones formadas contractualmente sólo podrán ocuparse de funciones económicas y sociales, y solamente en estos casos las Juntas de Conciliación ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias. De lo anterior se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios habidos entre las partes y, por lo tanto, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para dirimir los conflictos obrero-patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5° Parte, 4° Sala, Tesis 106, p. 113 y 114.

Ferrocarrileros, jubilación de los. La Suprema Corte ha interpretado el artículo 179 del Reglamento para Empleados de los Ferrocarriles Nacionales de México, en el sentido de que dicho precepto no requiere que

el tiempo de servicios prestados a los Ferrocarriles, sea continuo, para tener derechos a la jubilación, sino que se computará sumando el que se haya trabajado en los distintos Ferrocarriles que forman el sistema y que se denominan “Ferrocarriles Nacionales de México”, S.A., aun cuando hayan estado regidos por administraciones distintas.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5º Parte, 4º Sala, Tesis 112, p. 116 y 117.

Ferrocarrileros, jubilación de los. Tiempo de servicios no computable. De acuerdo con el contrato colectivo de trabajo de los Ferrocarriles Nacionales de México, para los efectos de la jubilación, no se computará el tiempo de servicios anteriores a una destitución motivada por actos dolosos o fraudulentos cometidos en perjuicio de la empresa.

Jurisprudencia: Apendice 1975, 5º Parte, 4º Sala, Tesis 112, p. 118.

Ferrocarrileros, jubilación de los. El tiempo extra no integra el monto de la. El salario que corresponde al trabajador por tiempo extra laborado en forma irregular e ininterrumpido, no debe tomarse en cuenta para fijar el monto de la pensión jubilatoria respectiva, puesto que no reúnen las calidades de regularidad y pertenencia requeridos para el efecto.

Jurisprudencia: Informe 1975, 2º Parte, 4º Sala, pp. 41 y 42.

Ferrocarrileros, Cómputo del término de prescripción en caso de despido. El conocimiento de los hechos imputados al trabajador no es suficiente para empezar a computarse a partir de esa fecha el término prescriptivo, porque dicho término debe empezar a contarse desde el momento en que los hechos son conocidos por el patrón al concluir la investigación necesaria, pues es hasta entonces cuanto éste sabe con certeza la causa de la falta.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO
ENTRE FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO Y
EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILES DE
LA REPÚBLICA MEXICANA (Extractos)**

CLÁUSULA 57. Todos los trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones con goce de salario ordinario, incluyendo en éste las Condiciones de Express, boletos y subsidio de transbordo por responsabilidad y vigencia del Agente Unido, las percepciones que se conceden a

los Mayordomos e Inspectores de Unidades de Arrastre en la frontera por entregar y recibir unidades de intercambio, así como los gastos de viaje o de camino, que en forma permanente se incluyan en el salario, compensaciones, igualas, preparadas de locomotoras, tomadas de tren, viradas regulares, manejo de transportación a los Conductores cuando desempeñen estas labores, la cuota adicional para Trenistas de Camino cuando trabajen en locomotoras eléctricas, Diesel o autovías, y el porcentaje establecido por manejo de locomotoras Diesel para Trenistas de Patio, Proveedores y Similares de Locomotoras; las gratificaciones asignadas al personal de Laminadoras en los Talleres de Aguascalientes y el tiempo extra autorizado en forma regular y permanente; pero excluyendo el tiempo extra eventual, gastos de viaje o de camino no considerados como parte del salario y cualquiera otra prestación por la que reciban pago adicional a su salario. El pago por concepto de vacaciones será con base en las percepciones a que se refiere esta cláusula que se estén devengando al adquirir este derecho.

CLÁUSULA 77. Cuando la Empresa requiera a los trabajadores para prestar sus servicios en los días de descanso semanal y festivos legales y contractuales, éstos atenderán el llamado que se les haga, pero si no se les notifica o llama previamente, quedan en libertad de disfrutar dichos días en la forma en que les convenga.

CLÁUSULA 78. Salvo lo que dispongan las Prevenciones Particulares de cada especialidad, los trabajadores de planta que estén disfrutando de permiso con goce de salario o que se encuentren enfermos y protegidos en los términos de la cláusula 354, tienen derecho a que se les paguen a cuota sencilla los días festivos o de descanso obligatorio comprendidos durante su ausencia. Los trabajadores extras que dentro del interinato que desempeñen queden comprendidos días festivos o de descanso obligatorio, también tienen derecho a dicho pago.

INVESTIGACIONES, DISCIPLINAS, DESPIDOS Y CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

Como el trabajador ferrocarrilero tiene características profesionales, los despidos y disciplinas aplicadas a los trabajadores por las faltas en que incurran, buscan su corrección, pero deben tener también un carácter educativo que se refleje en un positivo mejoramiento del servicio, por lo tanto, se conviene en reglamentar este Capítulo en la forma siguiente:

CLÁUSULA 79. Los trabajadores amparados por este Contrato sólo podrán ser despedidos del servicio por las causas que se enumeran en esta cláusula.

I. A petición del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, cuando renuncien, sean expulsados o deserten en los términos del Estatuto y la Ley en este caso se acompañarán los documentos que justifiquen que se siguieron los trámites que señalan el propio Estatuto, tales como los citatorios, las actas de investigación, el dictamen condenatorio y las actas de las Secciones donde consten los resultados de la votación individual.

CLÁUSULA 107. En los casos de despidos reconsiderables y durante el trámite de aquellos hasta la resolución que dé la Empresa, los trabajadores afectados y sus familiares disfrutará del derecho de pases y atención médica, entendidos de que a los trabajadores afectados únicamente se les cubrirán salarios cuando la enfermedad sea motivada por riesgo profesional. Quedan excluidos de esta cláusula los casos de trabajadores que hubieran sido despedidos por causas infamantes o inmorales.

DERECHO DE ESCALAFÓN

CLÁUSULA 108. Los derechos de escalafón se adquieren a base de antigüedad en el servicio de la Empresa y se contarán a partir de la fecha en que efectúen su primer servicio bajo pago, siempre que previamente hayan presentado la recomendación del Sindicato y cubierto los requisitos que señala este Contrato; son propiedad exclusiva de los trabajadores, sin más limitación para su ejercicio que las que se establecen en este Contrato. Los trabajadores por conducto del Sindicato de acuerdo con la Empresa, pueden reglamentar y clasificar, mediante normas generales, los derechos de escalafón en cualquier tiempo. Una vez clasificados, éstos se aplicarán de acuerdo con lo que disponen estas Prevenciones Generales y las Particulares de la Especialidad respectiva, sin que sea permitido a la Empresa y al Sindicato violar tales disposiciones.

SERVICIO MÉDICO Y HOSPITALES

CLÁUSULA 283. La Empresa proporcionará gratuitamente a los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes profesionales y enfermedades o accidentes no profesionales, excepto en los casos a que se refiere la cláusula 285.

I. Asistencia Médica, incluyendo los servicios de Especialistas, tratamientos quirúrgicos y fisioterápicos, en todos los lugares donde haya servicio médico de la Empresa, aun cuando sea fuera de la residencia de los trabajadores, previa la presentación de la forma respectiva, o la identificación correspondiente.

II. Los medicamentos que requiera el padecimiento del trabajador para obtener su pronta curación de acuerdo con el Cuadro Básico aprobado por la Empresa.

III. Alojamiento y alimentación sana y adecuada, en los hospitales de la Empresa, o en los establecimientos donde sean internados por cuenta de ella.

IV. Se exceptúa de los beneficios que señalan las fracciones anteriores, a los trabajadores reducidos que estén prestando sus servicios a otro patrón o Empresa, pero si el padecimiento es consecuencia de un accidente o enfermedad profesional sufrida o adquirida al servicio de la Empresa, si se les prestará atención medica.

V. En caso de que los trabajadores padezcan enfermedades venereosifilíticas, recibirán atención medica y medicinas hasta su curación.

VI. Los trabajadores extras enfermos o accidentados tienen derecho a atención medica en los términos y con las mismas limitaciones que los de planta. El pago de los salarios se regirá de acuerdo con la cláusula respectiva.

VII. Los trabajadores que hayan de volver al servicio por acuerdo entre Empresa y Sindicato, en los términos de la cláusula 106, disfrutarán de atención medica por enfermedades y accidentes profesionales o no profesionales durante el tiempo que deban permanecer fuera del mismo.

JUBILACIÓN

CLÁUSULA 380. Los trabajadores que hayan llenado los requisitos necesarios para jubilarse, tendrán derecho a que la empresa los jubile, hasta el límite de la cantidad total anual que para este objeto se establece en la cláusula 381 de este Contrato.

En primer lugar se jubilará a los trabajadores a quienes el Departamento Médico de la Empresa declare incapacitados definitivamente y tengan derecho a ello.

En segundo lugar a los trabajadores incapacitados parcial y permanentemente por el Departamento Médico de la Empresa, que opten por la jubilación si tienen derecho a ella en los términos de las cláusulas 382 de este Contrato.

Después se atenderá a los de mayor edad y con mayor tiempo de servicios aptos para jubilación, concurrentemente.

Para las jubilaciones a que se refiere esta cláusula, se tomará en cuenta la lista única presentada previamente por el Sindicato, la que estará formulada precisándola en número progresivo de conformidad con las preferencias y modalidades de esta cláusula, así como los requisitos establecidos en la cláusula 382, para el programa del siguiente mes. Los representantes de la Empresa y el Sindicato que indica la parte final de esta cláusula tienen la obligación de verificar la procedencia de las jubilaciones que se concedan, sancionándose en su caso, a quien o a quienes resulten responsables por no haberse jubilado al personal incluido en la lista con pleno derecho.

Los puntos anteriores no afectan el derecho de la Empresa para jubilar al personal de confianza, y al de escalafón en los términos de la cláusula 391.

Por lo que respecta a la jubilación del personal escalafonado, la Empresa y el Sindicato designarán un Representante cada uno, cuyos sueldos y honorarios cubrirán la parte a quien corresponda dicha designación, a fin de que conjuntamente verifiquen la procedencia de la jubilación que vaya a concederse al mismo personal con apego a las normas de este Contrato y puedan hacer, en su caso, las observaciones respectivas al Departamento de Personal. Dichos comisionados tendrán facultades para verificar asimismo la aplicación de la partida presupuestal en el año.

CAPÍTULO X TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE

La regulación jurídica que la LFT hace de las relaciones laborales en el ramo de los autotransportes es una regulación “marco” respecto de la cual se desprenden una serie de regulaciones específicas cuyas particularidades son a veces difícilmente conciliables con otras, a primera vista similares. El art. 256 de la LFT señala que “las relaciones entre choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo”. Para tener más elementos de análisis de este régimen especial se sugiere ver los extractos del contrato colectivo anexo a este capítulo.

En el caso de los trabajadores de autotransporte los antecedentes jurídicos e históricos son por demás interesantes. Ya desde los años treinta (concretamente en 1935) se realizó una huelga de “choferes de reultero” los cuales plantearían la necesidad de socializar este servicio. En el mismo período el Presidente Lázaro Cárdenas dictó una resolución en virtud de la cual se obliga a los propietarios de los vehículos a celebrar un contrato de trabajo. Contra tal posición surgió por parte de los empleadores la necesidad de escapar a la normatividad laboral que resultaba desde todos los puntos de vista más onerosa, se argumentó jurídicamente que la relación en cuestión debía regirse por un contrato de arrendamiento de cosa mueble ya que el chofer se obligaba a pagar una renta a cambio del derecho de usar el automóvil durante determinado número de horas. El debate entre civilistas y laboristas respecto del encuadra-

miento jurídico de los trabajadores del autotransporte acompañaría al tema durante largos años. Por lo menos en los primeros años la jurisprudencia daría la razón a los privatistas (Ver ejecutoria en anexo).

El campo de aplicación personal del capítulo VI de la LFT es muy amplio y de ahí la dificultad para analizar de manera global todos los posibles temas que estarían involucrados. Este tipo de regulación es una muestra de la gran dificultad que tuvo el legislador para abarcar al mayor número de trabajadores posible dentro del capítulo. Es por ello que en estos comentarios se ha optado por seleccionar algunos aspectos que nos parecen relevantes en la materia a riesgo de dejar de lado otros, que para el lector, pudieran parecer igualmente importantes. Primeramente se expondrá de manera breve las características que presenta la normatividad laboral en la materia para después analizar dos casos concretos en donde pueden advertirse los problemas que el trabajo de autotransportes ha presentado y presenta en los últimos años. Estos dos casos son, por una parte las disposiciones contractuales de una línea de transportes foráneos de pasajeros y por otro lado una mención aun sea breve, será dedicada a los trabajadores de la RUTA 100. Este segundo caso nos parece importante por varias razones, entre ellas porque se trata de un sector del autotransporte (urbano en este caso) que en los últimos años llamó la atención de la opinión pública y permite analizar en detalle algunos aspectos jurídicos como son el haber pasado de ser regidos por el capítulo específico de la LFT para ser incorporados al Apartado B del art. 123 constitucional. El caso de la RUTA 100 es también importante ya que se trata de un caso en el cual algunos aspectos ideológicos y políticos han sido destacados en excelentes investigaciones del caso.¹ Los antecedentes de tales modificaciones son por demás interesantes, así como la actual regulación de las condiciones de trabajo (de la cual se transcribe como anexo de este capítulo las disposiciones más interesantes para el análisis).

¹ Véase por ejemplo el trabajo sobre el tema del Metro. Octavio Loyzaga de la Cueva, citado en la bibliografía general.

CASO DE LA RUTA 100

La organización de los trabajadores de autotransporte urbano se remonta a los años 20 (concretamente en 1923) con la fundación de la Alianza de Camioneros de México A.C. la cual agrupó a todos aquellos sindicatos de los permisionarios que prestaban servicio de transporte en el Distrito Federal. A pesar de la antigüedad en la organización laboral en este sector no fue sino hasta fines de los años 70 cuando la opinión pública mexicana tuvo una mayor cantidad de información al respecto.

El creciente deterioro del transporte público de pasajeros se hizo evidente a fines de los años 70 planteando la necesidad de enfrentar el problema y proponer soluciones importantes y a veces radicales.² Estas soluciones difíciles de encontrar en sí mismas se hacían de difícil implementación con razón de la crisis económica que ya se anunciaba y que acompañaría a la economía mexicana a todo lo largo de los años 80. La estructura organizativa del transporte urbano en la Ciudad de México se basaba en el sistema de concesiones que habían dado lugar a monopolios poco eficientes frente a la ciudadanía pero bastante rentables para sus titulares.

Ante este panorama una primera medida trascendente fue anunciada en 1981: se retiraban las concesiones de 1,400 camiones de pasajeros. Ese mismo año durante el mes de agosto el Departamento del Distrito Federal publicaba un decreto en virtud del cual se establecía que las relaciones de trabajo entre el organismo y su personal se regirían por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A". Días después la Regencia de la Ciudad anunciaba que el servicio de autobuses urbanos quedaría bajo la dirección y el control del gobierno de la ciudad.

Junto a las modificaciones legales se gestaba una gran agitación y movilización de las organizaciones de trabajadores en este sector y en enero 1982 estalló una de las más importantes huelgas de principios del decenio, cuya discusión se centraba en aspectos de representación de los trabajadores. Este movimiento que en poco tiempo alcanzó grandes magnitudes culminaría con un convenio suscrito entre los huelguistas y las autoridades del D.D.F. Este acuerdo sólo sería temporal y dejaría intactos los problemas de fondo.

² Como parte de la búsqueda por encontrar soluciones al deterioro del servicio, se consideró que una de las alternativas era aportando recursos nuevos y frescos, de este modo se autorizaron aumentos en las tarifas en 1973 y luego en 1976.

Ante la continuación de la tensión se optó por una solución hasta hoy severamente criticada: El día 19 de febrero de 1982 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto por medio del cual se señalaba que las relaciones de trabajo entre el organismo (encargado de la administración de Ruta 100) y su personal, se regirían a partir de entonces por el Apartado "B" del art. 123 constitucional y sus leyes reglamentarias. Desde entonces "los nuevos burócratas" cuentan con una regulación que encausó, no necesariamente para bien, las reivindicaciones de una lucha que empezaba a ser de difícil manejo para las autoridades. Hoy día, los trabajadores de la Ruta 100 cuentan, al igual que el resto de la burocracia, con unas condiciones generales de trabajo que establecen las prestaciones a que tiene derecho. Algunas de las estipulaciones principales de este documento se reproducen como anexo en este capítulo.

Estas condiciones generales han introducido algunas variantes interesantes, propias de la burocracia, como el tipo de relación jurídica que se establece entre el trabajador y la institución señalada en el artículo 18 de estas condiciones de trabajo y algunas discutibles, por ejemplo con relación al nombramiento para ser considerado con un nombramiento definitivo en la empresa, de su suspensión y de su terminación, o bien sobre las obligaciones especiales de estos trabajadores contempladas en el artículo 84 de dichas condiciones de trabajo (Ver anexo).

LOS ASPECTOS LEGALES

Primeramente por lo que toca a la LFT aparte de la delimitación del campo de aplicación, ya señalado, existe una regulación relativamente amplia de ciertas condiciones de trabajo concretamente en materia de salarios, que establece algunos criterios específicos en materia de fijación, integración y modificaciones al monto salarial.

Respecto de la fijación del salario, la ley, incorporando así una modalidad propia de este sector, autoriza a que el salario se pueda fijar por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos. Este tipo de posibilidades ha sido recogido por una buena cantidad de contratos colectivos vigentes en este sector al establecer, por concepto de salario, un porcentaje sobre el importe de los ingresos brutos que se recauden sobre boletos vendidos (ver los extractos del contrato colectivo en anexo de este capítulo). En algunos casos éste es el importe del salario, lo cual si bien puede ser una forma de propiciar el aumento de

la productividad, no deja de ser una presión para el trabajador el tener que vender el mayor número de boletos. Asimismo se llegan a establecer aumentos al salario en función, por ejemplo, de los excesos de equipaje.

La integración del salario podrá asumir varias modalidades, podrá consistir en una cantidad fija o bien una prima sobre ingresos totales o parciales, o una combinación de estas formas.

MODIFICACIONES AL MONTO SALARIAL

La LFT obliga al pago de una “prima por retardo” del viaje en los casos en que el salario se haya fijado por viaje. Tal situación resulta lógica si se tiene en cuenta que el “viaje” es parte de las obligaciones que el trabajador debe realizar, y cuando haya variaciones en aquél, por lo que toca a su duración por causas ajenas a la voluntad del trabajador, resulta conveniente que se reciba una compensación que será proporcional al tiempo prolongado o al retardo. Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje.

En todos los casos y variantes el monto del salario mínimo hace las veces de plafón inferior.

La ley autoriza también, al igual que en otros regímenes especiales, pagar salarios distintos cuando los servicios correspondan a diferente categoría. En el caso específico de interrupción del servicio, deberá pagarse el salario si es por causas ajenas y se trata de transporte urbano o de circuito.

PRIMA DE REPOSO SEMANAL

El art. 258 señala que para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que se percibe en la semana con un 16.66%.

Para el resto de las prestaciones, incluyendo vacaciones y alguna posible indemnización, se tomará como base el “salario integral” regulado por el art. 89 de la misma ley.

Entre otras particularidades interesantes está la responsabilidad solidaria la cual se presta, frente a los trabajadores, entre el propietario del vehículo y el concesionario o permisionario.

PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

Aparte del uso de narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de las horas de trabajo se prohíbe el uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio pero también durante las 12 hrs. anteriores al inicio del servicio. Este segundo aspecto que lo encontramos con algunas variantes en el caso de los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas, parece justificado en razón de la gran responsabilidad que tienen estos trabajadores al conducir pasajeros que estarían en peligro de sufrir accidentes en caso de que no se respetaran estas prohibiciones. Sin embargo, dos observaciones ameritarían una discusión más amplia: por un lado no se sabe cuál es o cuáles son los mecanismos de control con que se cuenta para supervisar el cumplimiento de esta prohibición. Si bien es cierto algunas empresas realizan exámenes médicos antes de iniciar el viaje, no se sabe con claridad si el aliento alcohólico sería ya violatorio de esta disposición o si deben existir algunos inequívocos de que se haya ingerido alguna bebida. En otras situaciones puede darse el caso de que se haya ingerido alguna bebida y que sin embargo no exista algún signo aparente ni orgánico que impida la realización de un viaje, ante estos casos ¿cuál será la solución? En ambos quedará a discreción del empleador decidir de manera unilateral, lo cual no necesariamente es saludable.

Otra prohibición es el recibir carga o pasaje fuera de los lugares convenidos con la empresa.

Los trabajadores dice la ley, deben, aparte de cuidar el buen funcionamiento de las unidades y someterse a los exámenes médicos periódicos, respetar los reglamentos de tránsito y demás disposiciones técnicas, hacer las reparaciones necesarias durante el viaje si ello es posible o llevar el vehículo al lugar donde será reparado y tratar al pasaje con "cortesía y esmero". En este último caso se trata de una curiosa obligación entre las partes (trabajador y empleador) cuya ejecución afecta a un tercero que es el consumidor o usuario del servicio, quien generalmente no dispone de medios jurídicos adecuados para hacer valer ese "derecho" del cual es beneficiario (con excepción de la posibilidad de acudir a la instancia como la Procuraduría del Consumidor).

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS EMPLEADORES

Cuando se prolongue el viaje por causas ajenas al trabajador se le debe pagar hospedaje y alimentos. En algunos casos estas obligaciones no se asumen de manera directa por la empresa y delegan, por ejemplo la obligación de dar alimentos, a un concesionario (Ver detalles en contrato colectivo anexo). El empleador debe hacer las reparaciones necesarias del vehículo para garantizar el buen funcionamiento de las unidades. La fracción IV del art. 263 señala que es obligación del empleador “observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos”. A esta disposición habría que agregar aquellas disposiciones relacionadas con la obligación de realizar las verificaciones que sobre emisión de contaminantes y protección del medio ambiente se deben efectuar en cualquier vehículo automotor.

CAUSAS ESPECIALES DE RESCISIÓN

Negarse a efectuar el viaje contratado o interrumpir uno ya iniciado sin causa justificada. El trabajador podrá negarse si el vehículo no reúne las condiciones de funcionamiento necesarias para garantizar la seguridad de los pasajeros. Se trata en este caso de una aplicación concreta de la obligación de obediencia que se señala en el régimen general.

Otra causa especial de rescisión que debe ser discutida es la señalada por el art. 264 II al indicar que se podría despedir justificadamente cuando haya una “disminución importante y reiterada del volumen de los ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas”. Varias observaciones deben ser debatidas sobre el particular, algunas de ellas son las siguientes:

- Quién es la persona o instancia encargada de fijar los parámetros que permitan conocer el “volumen de ingresos”, para de esta forma poder saber cuándo no se logren.

- Se trata de una participación por parte del trabajador en los riesgos de la empresa, la cual no se traduce, por lo menos a nivel de la LFT, en un mayor o menor beneficio directo en los ingresos del trabajador (con excepción de un posible efecto indirecto por medio del reparto de utilidades).

- Se trata de una norma cuyo análisis resulta difícil no sólo por su posible interpretación, sino también por aparecer como norma manifies-

tamente favorable para un sector de la relación laboral cuyos intereses estarían protegidos, teóricamente, en otro sector del orden jurídico y no en esta ley.

Está por demás señalar que las causas especiales de rescisión no excluyen, al igual que en todo el título sexto de la LFT, la aplicación del art. 47 de la Ley. Tal posición ha sido ratificada por la jurisprudencia al señalar que “El artículo 264 de la Ley laboral contiene causas especiales de rescisión en materia de transportes, pero eso no es óbice para que a los trabajadores de tal actividad no les sean aplicables las causales genéricas de rescisión que se contienen en el artículo 47 de la propia ley, puesto que no existe disposición alguna que determine lo contrario” (Ver anexo).

Casos específicos de aplicación de estas ideas lo son, por ejemplo, el caso de despido justificado por negligencia de un trabajador en la hipótesis de un vehículo que se ha desviado por falta de agua o aceite cuando el mismo trabajador lo conducía, ya que esa era su obligación “... revisar con la diligencia y cuidando, con que deben actuar todos los choferes en tales casos...” (Ver anexo).

El sector de los autotransportes parece tener una serie de prácticas legales poco conocidas por los laboralistas. Se trata de un sector del orden jurídico laboral que reclama mayores investigaciones de carácter técnico legal que permitan tener una mejor apreciación de la problemática que enfrenta. Estamos pues ante un campo fértil para la investigación que hasta la fecha no se ha explotado lo suficiente.

CONCLUSIONES

El capítulo dedicado a los trabajadores de autotransportes fue considerado en su momento como una manifestación de “la fuerza expansiva del derecho del trabajo”¹, el cual descartando las normas civiles reconoció diferentes obligaciones, pero sobre todos derechos para las personas ocupadas en esta actividad, así, se dijo, se daba un paso adelante en la búsqueda de la justicia para las personas que trabajan.

De esta manera este régimen laboral especial presenta algunos detalles interesantes, por ejemplo queda prohibido a los trabajadores, entre otras cosas, el uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas previas a su inicio. Tal posibilidad si bien plausible

¹ Cf. De la Cueva, *op. cit.* p. 493

en sí misma, resulta de difícil aplicación toda vez que buena parte de las empresas no cuenta con métodos que permitan la detección de alcohol en el organismo de un conductor. Tal situación adquiere perfiles por demás peligrosos en épocas específicas como los periodos vacacionales (semana santa, verano y diciembre) cuando aumenta la demanda de transporte y los mecanismos, si es que los hay, de “control” del buen estado físico de los operadores del transporte no son la principal preocupación.

De igual manera diversas normas, como ya se comentaba, ofrecen prescripciones cuyo cumplimiento deja mucho que desear, entre otras razones por las dificultades, primero, de verificar su cumplimiento, y segundo, porque no se cuenta como sanciones específicas ante su incumplimiento.

En ese sentido se requiere analizar el tema teniendo en cuenta por lo menos dos elementos: uno interno y otro externo.

Internamente, hoy día se impone un análisis detallado de las características que en la práctica presentan las normas reconocidas en este capítulo a la luz de la práctica de cada una de ellas. Por otra parte, externamente, debe reflexionarse sobre el tema teniendo como referencia los orígenes mismos del régimen especial. En efecto, este capítulo fue presentado en sus orígenes como un “triumfo” del derecho del trabajo sobre el civil, el cual habría quedado descartado. Sin embargo, hoy en día una buena parte de las relaciones que se entablan, por ejemplo, entre el propietario de un vehículo y el conductor del mismo, son relaciones que tienen su propia lógica, una lógica derivada de costumbre y usos propios de esta prestación, el caso más evidente es el de muchos taxistas. Este tipo de relaciones, este tipo de lógica cuando las analizamos para ver cómo operan en la práctica, nos damos cuenta que se acercan más a criterios propios del derecho civil que del derecho laboral. Así por ejemplo, la fijación de las condiciones bajo las cuales se ha de regir la relación se hace con respecto a la autonomía de la voluntad de las partes sin tener presente normatividad laboral alguna.

De esta manera es conveniente preguntarse hasta qué punto las normas civiles en este caso han sido totalmente descartadas del ámbito laboral, cualquiera que sea la respuesta habrá de estar respaldada por una amplia investigación que por ahora no se ha hecho. Este es también un espacio donde la investigación cuenta con un terreno aún no explotado suficientemente.

ANEXO

Jurisprudencia

Autotransportes, trabajo de. Causales especiales de rescisión y causales genéricas. El artículo 264 de la Ley Laboral contiene causas especiales de rescisión en materia de transportes, pero eso no es óbice para que a los trabajadores de tal actividad no les sean aplicables las causales genéricas de rescisión que se contienen en el artículo 47 de la propia ley, puesto que no existe disposición alguna que determine lo contrario.

Amparo directo 5842/71. Antonio Cortés Maldonado. 20 de julio de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Despido justificado por daños causados por el trabajador debido a su negligencia. Si de la confesional aceptada por el mismo actor relativa a que una máquina con motor de cualquier vehículo, se desvuela por falta de agua o de aceite y que el carro desvuelado era manejado por él cuando ocurrió el desperfecto, es incuestionable que en tales circunstancias debe concluirse que él es el directamente responsable del daño sufrido por la máquina, toda vez que estuvo obligado a revisar con la diligencia y cuidado, con que deben actuar todos los choferes en tales casos, los vehículos que manejan, para cerciorarse de que están en perfectas condiciones de trabajo y no expongan al peligro tanto a los carros como a las personas que viajan en los mismos, responsabilidad que resulta aún más por el hecho de que el actor se allanó incondicionalmente a cubrir el importe de las reparaciones que debieran hacerse.

Amparo directo 2683/59. Unión de permisionarios de autotransportes de Acapulco y anexas. 19 de agosto de 1959. 5 votos. Ponente: Angel González de la Vega.

AUTOTRANSPORTES URBANOS DE PASAJEROS RUTA-100, CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, VIGENTES ENTRE MAYO 3 DE 1990 Y 2 DE MAYO DE 1991 (extractos)

ARTÍCULO 14. El trabajador que previamente haya cumplido con los requisitos exigidos por el Organismo, recibirá nombramiento provisional. Si en el término de seis meses el trabajador demuestra aptitudes,

responsabilidad y no tiene notas desfavorables en su expediente, recibirá nombramiento definitivo.

En caso de trabajadores temporales, si prestan sus servicios por más de seis meses, la plaza que ocupen se considerará automáticamente como definitiva y se incluirá en el próximo presupuesto de egresos.

Las plazas de categorías superiores, deben ser asignadas conforme al Reglamento de Escalafón, Condiciones Generales de Trabajo y acuerdos vigentes entre organismos y Sindicato.

ARTÍCULO 15. Todo trabajador que cumpla con los requisitos de admisión y sea aceptado, está obligado a regir sus actos por el más alto concepto de profesionalismo, por la Ley, lo pactado en las Condiciones, los reglamentos y acuerdos que estén vigentes entre Organismo y Sindicato.

ARTÍCULO 16. Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento expedido por el funcionario facultado o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, por obra determinada o por tiempo fijo.

ARTÍCULO 17. El nombramiento deberá expedirlo del Titular dentro de los quince días siguientes a la fecha de inicio de la prestación de servicios, entregando el original al trabajador y copia al Sindicato dentro del mismo plazo.

ARTÍCULO 18. Para los efectos de la Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre el Titular del Organismo, los trabajadores a su servicio y el Sindicato como representante de los mismos.

ARTÍCULO 20. Para el caso de trabajadores de nuevo ingreso, el Organismo hará la selección de candidatos, con base en las relaciones de aspirantes que le proporcione el Sindicato.

CAPÍTULO IV

De la suspensión temporal de los efectos del nombramiento

ARTÍCULO 21.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son acusadas de suspensión temporal:

I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y

II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o del arresto notoriamente injusto y arbitrario, que implique violaciones a las garantías individuales o en caso de trabajador a cuyo proceso recaiga sentencia absolutoria. Cuando obtenga su libertad, se le pagarán los días de salario y demás prestaciones que dejó de percibir mientras estuvo en la cárcel infundadamente.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes podrán ser objeto de suspensión que no excederá de quince días, por el Titular, cuando apareciera alguna irregular en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su derecho al trabajo por Organismo y Sindicato, o en su caso por el Tribunal.

CAPÍTULO V

De la terminación de los efectos del nombramiento

ARTÍCULO 22. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de sufrir efectos sin responsabilidad para el Titular por las siguientes causas:

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables al Organismo.

II. Por conclusión del término o la obra determinada de la designación.

III. Por muerte del trabajador.

IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a). Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez, o en actos de violencia, ambos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b). Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c). Por destruir intencionadamente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d). Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e). Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f). Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g). Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

h). Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i). Por falta comprobada de cumplimiento de estas Condiciones.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior podrá ordenar la remoción del trabajador que dió motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a la oficina distinta de aquella en que estuviera prestando sus servicios, dentro del mismo organismo cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 23. Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del Comité Ejecutivo Seccional respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia debiendo entregarse en este mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical. Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal, la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador. a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción el acta administrativa y los documentos que al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

ARTÍCULO 84. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Observar buenas costumbres dentro de la jornada de trabajo.

II. Cumplir con las obligaciones que les impongan las Condiciones Generales de Trabajo.

III. Guardar reservas de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

IV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

V. Asistir puntualmente a sus labores.

VI. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo.

VII. Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.

VIII. Cumplir con los horarios y roles de trabajo; y mantener limpias las áreas donde presten sus servicios.

IX. Presentarse a su trabajo, aseado, uniformado y con un corte de pelo regular (o aceptable).

CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES Y CONEXOS, "FERNANDO AMILPA" CTM DELEGACIÓN NORTE DE SONORA Y TRANSPORTES NORTE DE SONORA, S.A. DE C.V. (1988-1990) (extractos)

TRECE. Los operadores disfrutarán de un salario como remuneración a sus servicios del 10% en los servicios en primera y segunda clase, sobre el importe de los ingresos brutos que se recauden sobre boletos vendidos, tanto en las terminales como en las Agencias de la Empresa, boletos a bordo del autobús y de todo pasajero que se conduzca con cualquier boleto autorizado por la empresa en el viaje correspondiente.

Este porcentaje constituye el salario y además cubre lo relativo al pago de los descansos semanarios y obligatorios, gastos de viaje de alimentación, de hospedaje y salarios que correspondan al séptimo día incluyendo el 25% que señala la Ley Federal del Trabajo, de tiempo extra trabajado y demás prestaciones legales.

Este porcentaje será para el caso de que se cubra el viaje con dos operadores y cuando se utilice un solo operador en lugar de dos ganará el 20% con cuyo porcentaje se pagan todas las prestaciones y gastos aludidos.

Las partes convienen y quedan entendidas que por el porcentaje establecido se aplicará sobre los ingresos citados pero no se aplicará a las

comisiones y porcentajes que son actualmente del 10% sobre el importe del pasaje pero que tienen por objeto la promoción de venta y atracción de pasaje.

Consecuentemente la empresa ya no podrá descontar del valor de los boletos, comisiones totales o proporcionales para las oficinas propias de la Empresa o Terminales de la misma que vendan boletaje.

CATORCE. En los viajes especiales o de turismo el porcentaje será el 20% sobre el precio que la Empresa cobre por efectuar dichos viajes en caso de realizarlo un solo operador. Cuando estos viajes sean realizados por dos operadores ganarán el 10% cada uno.

QUINCE. Los porcentajes correspondientes a Ordenes de pasajes expedidas por el Gobierno serán pagados por la Empresa a los Operadores al terminar el viaje que realicen pagando igualmente el 10% de comisión a cada operador.

DIECISEIS. Cada tripulación en el autobús correspondiente ganará el 20% del importe del exceso de equipaje que transporte en los autobuses que manejen. Asimismo ganará el 20% del importe que la Empresa cobre por la transportación de envíos.

La empresa proporcionará en ambos casos a los operadores una copia de la relación donde se detalle claramente el total del precio que cobre por la transportación del exceso de equipaje y envíos, dicha copia servirá a los Operadores para efectuar el cobro de las comisiones correspondientes.

La Empresa se compromete a establecer un nuevo sistema de pago por transportación de envíos y excesos de equipaje con el fin de que los operadores tengan constancia de lo devengado por estos conceptos para efectos del cobro del Reparto de Utilidades.

DIECISIETE. La Empresa se compromete a sostener el pago en todo tiempo de un aumento de 13% sobre el monto de los salarios mínimos que imperen en las diferentes zonas económicas donde presten el servicio los trabajadores sindicalizados que no sean operadores, este aumento será cubierto por la Empresa en forma sucesiva es decir, cada vez que sufran aumento los salarios mínimos automáticamente pagará la Empresa el 13% sobre el monto de los mismos.

La Empresa se compromete a pagar en favor de los trabajadores sindicalizados que no sean operadores, los impuestos sobre Producto del Trabajo o Cédula IV que causaren los mismos al mismo tiempo pagará las Cuotas Obreras correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social sin que por esto haga descuento alguno a los trabajadores.

La Empresa reconoce que a los trabajadores que se encuentren incapacitados por cualquier circunstancia no se les descontará cantidad alguna para el Seguro Social ni impuesto sobre el Producto del Trabajo y en los casos en que los haya hecho se obliga a hacer las devoluciones correspondientes.

DIECIOCHO. La Empresa acepta que el pago de Vacaciones. Aguinaldo y días sin laborar por causas imputables a la Empresa, sean pagados a los operadores a razón de \$13,800.00 (TRECE MIL OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) por día, misma cantidad que las partes pactan como salario de garantía.

DIECINUEVE. La Empresa se obliga a girar circulares a sus concesionarios de restaurantes en la ruta a fin de que proporcionen alimentación sana y abundante en forma gratuita para los Operadores que van trabajando, asimismo se obliga a vigilar el estricto cumplimiento de esta disposición con excepción de las terminales en Guadalajara, Jal., Culiacán, Sin. y Cd. Obregón, Son.

VEINTE. El salario será cubierto a los Operadores en moneda de curso legal al concluir el viaje entregando recibo a los mismos de los descuentos obligatorios que se les hagan.

A los trabajadores que presten sus servicios en las Terminales el pago se les hará los sábados de cada semana, pero las nóminas se cerrarán los jueves. La Empresa se compromete a entregar al Sindicato copias de las nóminas en las que se detallen todos los descuentos que se les hagan. Cuando el día de pago coincida con uno de los de descanso obligatorio dicho pago se anticipará en un día.

VEINTIDOS. La Empresa entregará a los operadores itinerarios, tarifas o boletas para el cobro de pasaje a bordo, quedando bajo la responsabilidad de los mismos el uso que se haga de ellas, en consecuencia la Empresa no entregará a los Operadores nuevas boletas mientras las anteriores no hayan sido liquidadas, por lo tanto no podrán salir a viaje él o los operadores sin las boletas respectivas.

En el caso de pérdida de boleteras por robo o accidente, deberán comprobarse fehacientemente esas circunstancias a fin de liberar al Operador de toda responsabilidad. En caso de que apareciera vendido algún boleto de los reportados como perdidos quien lo hubiere vendido será el responsable y la Empresa procederá como a sus intereses convenga.

VEINTITRES. La Empresa y Sindicato convienen en que las corridas que se vienen desempeñando podrán ser modificadas reducidas o

suprimidas sin perjuicio de los operadores que presten su servicio en lo que corresponda a su permanencia en el trabajo y del patrimonio de la Empresa. Los operadores tienen la obligación de prestar sus servicios en cualquier unidad o ruta que la Empresa les asigne según las necesidades de ésta.

La Empresa acepta que en caso de que haya lesión económica para los operadores, ésta les cubrirá la diferencia que se compruebe.

VEINTIOCHO. Independientemente de estos pagos cubrirá la Empresa a los operadores el 30% por concepto de Prima de Vacaciones.

Para el caso de que algún operador por su antigüedad rebasara la prestación contractual se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Estas vacaciones serán concedidas en forma escalonada a fin de no entorpecer las labores a que se dedica la Empresa. En todos los casos las vacaciones serán concedidas por año de antigüedad, para los efectos de antigüedad de los postureros, se aclara que ésta comenzará a contar a partir del día en que se les considera como trabajadores de planta.

VEINTINUEVE. La Empresa concederá a sus trabajadores que no sean operadores y que tengan un año de antigüedad a su servicio, seis días laborables de vacaciones. A partir del segundo año de antigüedad disfrutarán de quince días laborables de vacaciones con pago de diecisiete días a razón del salario que estén devengando independientemente de estos pagos, cubrirá la Empresa a los trabajadores el 30% por concepto de prima de vacaciones.

Para el caso de que algún trabajador por su antigüedad rebasara la prestación contractual se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Estas vacaciones serán concedidas en forma escalonada de acuerdo entre Empresa y Sindicato con el fin de no entorpecer las labores a que se dedique la empresa y en atención a la situación especial de dichas labores.

Cuando al iniciarse el período vacacional el trabajador se enferme, se suspenderán las vacaciones hasta que se encuentre totalmente restablecido.

TREINTA Y UNO. Los operarios están obligados a efectuar las reparaciones mecánicas de las unidades a su cargo que no requieran intervención de mecánicos especializados siempre y cuando se le proporcionen las herramientas y refacciones necesarias.

Para el caso de cualquier emergencia o eventualidad en el camino los operadores están facultados para proceder en la forma que más convenga a los intereses de ambas partes.

La Empresa se obliga a entregar a los operadores todos los documentos relativos al autobús; en caso de que la Empresa no cumpla con esta disposición los operadores no serán responsables por ninguna infracción que se les levante siempre y cuando las infracciones que se les levanten sean por falta de dichos documentos.

Para hacer más operable esta Cláusula las partes acuerdan en que se tendrán un comisionado el que se encargará de inspeccionar periódicamente el buen estado de funcionamiento de sanidad mecánico y de limpieza de las unidades quedando a cargo de la Empresa el salario de devengue dicho comisionado. Las inspecciones se efectuarán a la hora de salida de los vehículos en la inteligencia de que si un autobús no está en las debidas condiciones se procederá a sustituirlo por la guardia.

El salario del comisionado será de \$600,000.00 (SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales que la empresa entregará a la Representación Sindical para que ésta a su vez pague a dicho comisionado.

Además la Empresa acepta que en las Patrullas que efectúan la supervisión se integrará un trabajador sindicalizado para comprobar el trato de los supervisores con el pasaje y los trabajadores. El salario mensual del comisionado sindical será de \$600,000.00 (SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) que la Empresa entregará a la Representación Sindical para que ésta a su vez le pague a dicho comisionado.

TREINTA Y CINCO. La Empresa se obliga a proporcionar a sus trabajadores los útiles y herramientas necesarios, incluyendo llanta de refacción para el mejor desempeño de las labores inherentes a su actividad. Los útiles y herramientas serán recibidos por el trabajador previo inventario otorgando el recibo correspondiente siendo el responsable de la pérdida o mal uso de los mismos.

En las localidades de la ruta en donde existan dormitorios la Empresa instalará lockers para que los operadores guarden sus herramientas.

CUARENTA Y CUATRO. La Empresa, en materia de Retiro Voluntario, acepta pagar a los trabajadores sindicalizados a su servicio que tengan una antigüedad superior a los trece años y que deseen retirarse de la siguiente manera.

Años de antigüedad	Días de salario	Por año de antigüedad
De 13 a 14	12	antigüedad
De 15 a 20	20	antigüedad
De 21 a 23	21	antigüedad
De 24 o más	22	antigüedad

Debiéndose estar a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Para los casos de los trabajadores que se encuentren con permiso desempeñando puestos de elección popular o con la Representación Sindical se considerará como si estuvieran trabajando con la Empresa para el Cómputo de su antigüedad.

CUARENTA Y SEIS. La Empresa se compromete a cubrir a los operadores el aguinaldo anual a que se refiere la Ley Federal del Trabajo en los términos de la propia Ley con un monto de dieciseis días de salario a razón de \$13,800.00 (TRECE MIL OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) o el salario que se convenga de acuerdo a los incrementos del año.

A los trabajadores sindicalizados que no sean operadores, la Empresa cubrirá por este mismo concepto quince días de salario diario.

CUARENTA Y SIETE. La Empresa con objeto de procurar la emancipación de sus trabajadores, los preferirá para la venta de autobuses y derechos de ruta en primera y segunda clase a personas extrañas a la sociedad. Igualmente procurará conseguirles los financiamientos y formas de pago más adecuadas para sus intereses y en iguales condiciones que a los socios de la Empresa.

Los trabajadores que logren su emancipación, dejarán de permanecer al Sindicato una vez que la Empresa los reconozca como socios obligándose la misma a notificar al Sindicato.

**LAS ESPECIALIDADES OBJETIVAS
RELACIONADAS CON EL
LUGAR DE TRABAJO**

CAPÍTULO XI TRABAJO A DOMICILIO¹

La LFT regula en el capítulo XII del título VI el Trabajo a Domicilio (TAD). Se trata de un tipo de relaciones laborales cuya importancia creciente se está dando a nivel internacional.²

El análisis del TAD enfrenta una serie de obstáculos cuyo origen se sitúa en las dificultades de su identificación. Se trata de un fenómeno cuyas dimensiones cuantitativas son difíciles de precisar, aunque su impacto sobre el empleo resulta innegable.

La amplitud del tema y la gran ausencia de estudios jurídicos del mismo nos ha obligado a dar en este capítulo una mayor cantidad de referencias en las notas de pie de página y a hacer una redacción más amplia, que en el resto de los capítulos de este trabajo.

En diversos documentos el término “trabajo a domicilio” ha sido considerado como sinónimo de “maquila” (y sus derivados: “maquilar”, “maquiladoras”, etc.). Se trata de un término que etimológicamente remite a la idea de porción o parte de una producción que corresponde por la realización de la misma. Sin embargo, para el caso mexicano, re-

¹ Para un estudio más amplio del tema se sugiere ver Reynoso Castillo Carlos “Trabajo a domicilio en México”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, (mimeo). Este trabajo presta una más amplia bibliografía del tema que la que aquí se señala.

² Es de destacar que en algunos países desarrollados ha hecho su aparición una modalidad del trabajo a domicilio conocida como el “teletrabajo”. Se trata de una actividad en la cual se utilizan los adelantos tecnológicos de la comunicación (computadoras, fax, etc.) y la posibilidad de no estar físicamente en el lugar de trabajo (empresa, fábrica o establecimiento) y puede definirse como “...el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías” Cf. Di Martino V. y Wirth L. “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida”, in: Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, núm. 4, Ginebra, 1990, p. 469 y s.

sulta indispensable precisar que “maquila” puede tener por lo menos dos acepciones: se usa la expresión “trabajo en la industria maquiladora” (incluso en los reportes estadísticos censales oficiales) para referirse a un tipo de industria que se ha desarrollado en México en los últimos años. Es una industria localizada sobre todo, aunque no exclusivamente, en la frontera con los Estados Unidos, la cual realiza una parte de un proceso de producción de una empresa cuya matriz está en el extranjero. En ese sentido es una industria orientada básicamente a la exportación, que estaría mas cercana de conceptos como el de “out processing”, “sous-traitance internationale” o “subcontratación internacional”.

Por otro lado, “maquila” puede referirse a una actividad que se realiza en el propio domicilio del trabajador sin la vigilancia directa del empleador. Se trataría aquí del TAD en estricto sentido. Para salvar esta confusión algunos estudios distinguen la Maquila, para el primer caso, de la Maquila doméstica en el segundo.³

El trabajo a domicilio se sitúa según algunos estudios en la realización de labores de ensamblaje en industrias muy diversas,⁴ tanto en el Distrito Federal como en otras entidades federativas como Michoacán y Jalisco,⁵ donde se realizan labores como la elaboración de prendas de tejido de punto, fabricación de diferentes tipos de calzado (y labores conexas como la elaboración de tacones), artículos de cuero (balones, chamaras, cinturones), arreglos florales para novias, artefactos metálicos, esferas y decoraciones de vidrio soplado para adornos navideños, etcétera.⁶ Algunos testimonios de trabajadoras(es) a domicilio permiten identificar otras industrias que lo utilizan, por ejemplo se señala a aquellas que dan mercancía para envolver (como chicles) o terminar su presentación comercial (como el planchar pañuelos) o poniendo “spray” al zapato.⁷ Una mención especial merece la industria del vestido y la confección, rama que ha sido objeto de más investigaciones y de la cual existe mayor infor-

³ Cf. Beneria Lourdes, “Gender and the dynamics of subcontracting in Mexico City”, *Gender in the workplace*, Clair Brown and Joseph A. Pechman Editors, Washington DC. 1987, p. 166.

⁴ Cf. Beneria Lourdes and Roldan Martha, “The crossroads of class & gender. Industrial homework, subcontracting, and household dynamics in Mexico City”, *The University of Chicago Press*, 1987, p. 58.

⁵ Cf. Arias Patricia “El empleo a domicilio en el medio rural: la nueva manufactura”, *Estudios sociológicos de El Colegio de México*, no. 18, vol. VI, septiembre-diciembre, México 1988, pp. 539 y s.

⁶ *Ibid.* p. 49.

⁷ Cf. Madrazo Boylan Clara E., “El subempleo en el sector informal urbano: caso específico de la maquila a domicilio”, *Consulta popular 1982-1988, Empleo, capacitación, productividad, Cuadernos de divulgación de los resultados de las reuniones del IEPES-PRI*, México 1982, p. 27.

mación, donde el TAD ha experimentado un desarrollo particular.⁸ Esta situación quedó de manifiesto en la Segunda Reunión Técnica Tripartita para la Industria del Vestido celebrada en Ginebra en 1980. Por su parte, la Cámara Nacional de la Industria del Vestido de México cuenta con un registro de personas (físicas o morales, alrededor de 100) que “maquilan” diferentes productos de esa rama industrial en la ciudad de México.⁹

Los datos fiables y globales respecto de la cantidad de trabajadores a domicilio son inexistentes, pero puede afirmarse que es la industria textil mexicana donde el TAD tiene una importancia relevante. En algunas investigaciones se ha podido constatar que en ciertas regiones como Jalisco existen localidades donde predomina el TAD, concretamente en el región conocida como Los Altos de Jalisco.¹⁰

En otros estudios que se han realizado por ejemplo, en la periferia de la Ciudad de México, concretamente en el área conocida como Ciudad Nezahualcóyotl, según algunos testimonios, para 1986 había 10,000 talleres clandestinos. Se trata de un sector donde “...la actividad predominante es la maquila en centros de trabajo clandestinos donde laboran en promedio 10 personas”.¹¹

En algunos estudios sobre el tema se advierte que este tipo de labores es realizada predominantemente por mujeres.

La reglamentación del TAD a principios de siglo en México fue escasa, sin embargo se encuentran disposiciones aisladas como la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca (del 21 de marzo de 1926) que en su capítulo VIII regulaba el TAD (artículos 103 a 113) definiéndolo como “... el servicio prestado por el obrero en su habitación, o en la de otra persona,

⁸ Cf. González Arévalo A.L., Jiménez Alvarez A.V. y otros “De entre la destrucción emerge la reconstrucción de las conciencias”, *Revista latinoamericana de economía*, “Crisis económica, terremotos y política económica”, no. 62/63, mayo-octubre 1985, vol. XVI, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México, p. 208.

Cf. Alfonso José A. “La maquila industrial domiciliaria en la metrópoli mexicana”, *Estudios sociológicos de El Colegio de México*, no. 18, vol. VI, septiembre-diciembre, México 1988, p. 517 y s.

⁹ La situación no varía mucho en otros países respecto de los cuales se tiene información “...según una encuesta realizada en diversos países de Europa, las principales industrias en las que se practica el trabajo a domicilio son la industria del vestido (incluso ropa interior), tejidos, punto y bordado, encaje (especialmente en Bélgica y Francia), flores y plumas artificiales, tejidos e hilado de textiles (especialmente en Bélgica, Francia, Irlanda, Italia y Reino Unido), botas y zapatos, cintas y elásticos (especialmente en Francia...), fabricación de relojes (especialmente en Suiza)...” Cf. De la Villa, Luis Enrique, *El trabajo a domicilio*, Editorial Aranzadi, Fundación Juan March, Pamplona, 1966, p. 53.

¹⁰ Cf. Arias, *op. cit.* “Maquila ...”, p. 41.

¹¹ Cf. Alonso citado por Arévalo, *Ibid.* p. 210.

por cuenta o para beneficio de una empresa o patrón”, y se encomendaba su control a la Inspección del Trabajo.

En la ley de 31 se incluyó el capítulo XVIII “De las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio” definiendo al trabajo a domicilio como “...el que desempeña toda persona a quien se entregan artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaborados en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material”. Más tarde otras disposiciones puntuales intentarían completar aquella reglamentación como el Decreto Presidencial del 7 de octubre de 1952, el cual estableció normas sobre el funcionamiento de “talleres de costuras, pequeñas industrias y los que den trabajo a domicilio en el D.F.”.

A fines de los años 60 la discusión se centraría en saber si el hecho de que el empleador diera el material, era un elemento necesario para considerar una actividad como TAD. La respuesta legislativa fue negativa y en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se definió al trabajador a domicilio como la “persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón”.

Así, aquella disputa fue eliminada en el actual art. 314 al señalar que “son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración”. Los aspectos más importantes tratados por la ley son los siguientes:

1. En cuanto a la forma del contrato, la ley señala que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito, el cual deberá hacerse por triplicado quedando un ejemplar para cada una de las partes y otro para la Inspección del Trabajo.

2. El contenido del contrato tiene alguna referencia. El escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá señalar además: nombre, nacionalidad y sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del empleador; ubicación del lugar donde se ejecutará el trabajo; la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; el monto del salario, fecha y lugar de su pago, así como cualquier otra estipulación que las partes convengan.

3. El Registro de los empleadores. Los empleadores que utilicen el TAD deberán previamente inscribirse en un registro que funcionará en la Inspección del Trabajo. En dicho registro, se asentarán ciertos datos como el nombre y domicilio del empleador.

4. El libro de registro de trabajadores. Es una obligación de los empleadores contar con un libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo donde consten los datos generales del trabajador y del domicilio donde se realizan las labores, la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo, así como las características de los materiales y útiles que eventualmente se proporcionen al trabajador y su valor. De igual manera se deberá precisar en este libro la forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador, la forma de pago y monto del salario. Estos libros estarán a la disposición de la Inspección del Trabajo.

5. La libreta de trabajadores. Este documento será proporcionado gratuitamente por el empleador a los trabajadores y permitirá tener un "record" de las actividades realizadas por el trabajador.

Por otra parte en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, hay algunas variaciones, por ejemplo respecto de las vacaciones éstas son reconocidas a los trabajadores a domicilio sin limitación alguna. Sin embargo, no deja de ser una prestación cuya aplicación resulta particularmente difícil en razón de la forma como este tipo de trabajo se realiza.

LAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

Entre las importantes cabe destacar el fijar los montos salariales en lugares visibles, asentar en la libreta las pérdidas y deficiencias del trabajo, dar el trabajo y los materiales en la manera convenida y proporcionar los informes que les sean solicitados, ya sea por la Inspección del Trabajo o por las instancias encargadas de fijar los salarios mínimos (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos).

En todos estos casos resulta particularmente difícil saber con exactitud cuál es el grado de aplicación de esta normatividad no sólo por la ausencia de estudios socio-jurídicos del tema, sino también por la indisposición de las autoridades a proporcionar información.

El trabajador es definido en el art. 313 (LFT) señalando que "... es la persona que trabaja personalmente o con ayuda de miembros de su familia para un patrón". Esta es la definición legal y genérica del trabajador a domicilio, aunque cabe destacar que para efectos salariales se definen como categorías específicas algunos tipos precisos de trabajadores a domicilio (concretamente en las ramas de la confección y la

sastrería). Como la definición legal lo indica, el trabajador a domicilio no está obligado a efectuar personalmente su trabajo y puede ser ayudado por miembros de su familia, aunque la ley no se refiere a este punto de manera precisa, indirectamente hace mención del problema cuando señala (art. 313, LFT) que el trabajador a domicilio podrá estar auxiliado por los miembros de su familia.

Se señala que, en la semana que corresponda, el trabajador tendrá derecho al pago del día de descanso obligatorio (art. 327, LFT).

De igual manera estos trabajadores tendrán derecho a vacaciones anuales, para cuyo cálculo se aplican los criterios generales aplicables al resto de los trabajadores. Pero en lo que se refiere al salario correspondiente a dicho periodo, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

Por lo que toca al empleador, el art. 314 (LFT) señala que debe entenderse por empleador en este tipo de relación “...las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración”.

La simultaneidad de empleadores ha sido evocada por la ley mexicana, al señalar que un mismo trabajador a domicilio puede prestar sus servicios a diferentes empleadores al mismo tiempo, lo cual no excluye la aplicación de las normas especiales en la materia.

En algunas ocasiones para la jurisprudencia, el lugar de trabajo determinaba si era o no TAD, por ejemplo en alguna decisión se afirmó que “Si unos trabajadores prestan sus servicios en el establecimiento de su patrón y no en sus hogares, no son aplicables las disposiciones relativas al trabajo a domicilio”.¹² En la legislación actualmente en vigor el lugar donde se ejecute el TAD es indistinto, ya que podrá ser en el domicilio del trabajador o bien, en un local libremente elegido por él.

6. *La relación jurídica*

Sobre este aspecto en particular la discusión de la doctrina se ha centrado en precisar las dificultades que el TAD presenta para identificar la “subordinación” característica de las relaciones de trabajo, lo cual ha permitido

¹² Referencia de la jurisprudencia: AD, 4234/55 Lorenza Sierra Delgado, 26 de noviembre de 1956, 5 votos, ponente: Alfonso Guzmán Neyra. T CXX, p. 579.

a algunos autores señalar que se trata de un tipo autónomo y sólo parcialmente comprendido en el derecho del trabajo.

Lo cierto es que existen diferentes elementos que sirven de base para calificar el TAD como relación laboral: el control indirecto del tiempo de trabajo, el carácter permanente de la relación, si el trabajador puede escoger los pedidos, etcétera.

Para los tribunales mexicanos, en alguna época la cuestión era de saber si existía o no una “dependencia” del trabajador, que exigía la ley de 31 para considerar una relación como laboral (Ver anexo).¹³

En el caso del TAD este elemento se presenta de una manera especial. La ley mexicana señala (art. 311, LFT) que el TAD se realiza “sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”, lo cual no excluye que el empleador pueda ejercer un derecho de supervisión sobre el trabajo (entendido como producto terminado) del trabajador a domicilio. Esta supervisión, aunque no es señalada expresamente por la ley, indirectamente se establece cuando se indica, como parte de las obligaciones especiales de estos trabajadores, (art. 326-II, LFT) “elaborar los productos de acuerdo con las dificultades que se presenten”, o para ubicar al trabajo a domicilio ha facilitado que esta normatividad presente similitudes con figuras jurídicas semejantes tales como la subcontratación, el artesanado tradicional y los intermediarios.

7. El control de las autoridades administrativas

Aparte de la conveniencia de celebrar el contrato de TAD por escrito y la ausencia de restricciones sobre la(s) categoría(s) de trabajadores que lo acepten, el poder de control por parte de las autoridades administrativas del trabajo se inspira en un deseo de dar “publicidad” al TAD (en sentido de hacerlo público), en ese sentido la normatividad correspondiente estará dirigida a estos fines. Tales objetivos se pretenden alcanzar por medio de cuatro vías: estableciendo obligaciones de los empleadores, señalando las tareas de las autoridades, concretamente de la Inspección de Trabajo, entre las que se incluirían el hacer respetar las normas relativas a la seguridad e higiene y estableciendo sanciones en caso de incumplimiento.

¹³ Referencia de jurisprudencia: T. LXXXVII, p. 1824. AD. 2605/45, Soto María Guadalupe y coags, 27 de febrero de 1946, mayoría de tres votos.

Entre las obligaciones más importantes a cargo de los empleadores cabe destacar dos, una frente a las autoridades y otra frente a los mismos trabajadores a domicilio.

Frente a las autoridades, la legislación mexicana señala que (art. 317, LFT), “los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el “Registro de patrones de trabajo a domicilio”, que funcionará en la Inspección de Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecuta el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos”.

Asimismo existe una obligación amplia para los empleadores consistente en proporcionar informes a la Inspección, cuando así se les requiera. Esta obligación se extiende ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Frente a los trabajadores mismos, existe una obligación general consistente en hacer públicas las características de la ejecución del TAD. Esta idea se concretiza en las denominadas “obligaciones especiales” (art. 324, LFT), que son: a) Fijar las tarifas de los salarios en un lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo, b) Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas, c) Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas, d) Hacer constar en la libreta de cada trabajador, el momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior.

Por otra parte el papel atribuido a la Inspección del Trabajo es importante en el control del TAD. La Inspección del Trabajo juega formalmente en México un papel determinante, su participación se presenta en dos momentos: en el control de la legalidad del nacimiento mismo del TAD y dos, en la ejecución de las tareas a domicilio.

Con relación al nacimiento o inicio del TAD, la ley mexicana establece un procedimiento administrativo, a cargo de la Inspección del Trabajo, encaminado a controlar la legalidad del escrito en el que constan las condiciones del TAD, dicho escrito deberá presentarse ante la Inspección del Trabajo dentro de los tres días posteriores a su celebración. La Inspección contará con igual término para formular las observaciones que considere necesarias para su eventual modificación y nueva presentación.

Por otro lado, la Inspección participa en el control de la legalidad de la ejecución del TAD de dos maneras: una, con un carácter de supervisión constante y general, vigilando el respeto de algunas obligaciones

de los empleadores como el que la tarifa salarial se haya fijado en un lugar visible, el que los salarios se ajusten a la ley, así como verificar el cumplimiento de la obligación que tienen los empleadores (art. 320, LFT) de llevar un “Libro de registro de trabajadores a domicilio” con cierta información que permita saber las características de ejecución de las labores, el cual deberá estar siempre a disposición de la Inspección.

En materia de seguridad e higiene una de las tareas específicas de los inspectores de trabajo será el vigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad. Sin embargo, no existe en el capítulo especial sobre TAD, disposición alguna sobre las características especiales que debe tener la higiene y seguridad en los locales donde se preste esta actividad. En ese sentido las disposiciones generales en la materia serían aplicables.

En caso de no respetarse las formalidades previstas para la realización del TAD, una multa es prevista como sanción. Según el art. 997 esta multa ascenderá al equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, lo cual se hará tomando como base del cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el momento en que la violación se cometa.

8. La obligación del empleador de proporcionar trabajo a sus trabajadores a domicilio, cuando este compromiso fue asumido con anterioridad y se realizó conforme a los lineamientos legales correspondientes. Su no respeto plantea, en otros términos, un caso de incumplimiento del contrato por parte del empleador. Este incumplimiento se presentará cuando el empleador no proporcione los materiales útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas, o bien no reciba oportunamente el trabajo o no paguen los salarios en la forma y fechas estipuladas. Ante tales circunstancias la LFT (art. 325, LFT) establece el derecho del trabajador a una indemnización especial denominada “por tiempo perdido”.

9. La estabilidad en el trabajo

Algunas trabajadoras han manifestado el recurso sistemático a la contratación por tiempo determinado en este tipo de labores, lo cual excluye, en la mayoría de los casos, la posible aplicación de las normas relativas al despido.

Si bien es cierto el capítulo especial de la ley mexicana sobre TAD no

establece una serie de causas por las cuales se autoriza al empleador a despedir a un trabajador, estas causas podrían evocarse si se hace una lectura a “contrario-sensu” del art. 326 (LFT) el cual señala las obligaciones especiales de los trabajadores a domicilio. Aunque sin señalarlo de manera expresa, la ley mexicana establece una presunción de despido injustificado (art. 329, LFT), en el supuesto que el empleador deje de dar trabajo, ya que tal situación establece que el trabajador “tendrá los derechos consignados en el art. 48”. Este artículo es el que establece los efectos posibles ante un despido que haya sido declarado injustificado, a saber, la posibilidad de una indemnización (en general 3 meses de salario, salarios caídos y la parte proporcional de otras prestaciones) o el eventual reintegro del trabajador a su puesto.

10. Las relaciones colectivas de trabajo

A pesar de que la legislación mexicana en materia de sindicalización no establece obstáculo alguno para que los trabajadores a domicilio se asocien, no existen muchos antecedentes sobre el particular, ni tampoco aparecen formando parte de algún sindicato ya constituido.

El ejercicio de sus derechos colectivos se ve obstaculizado por las características mismas en que se realiza: pequeñas unidades de producción, carácter a veces clandestino de las tareas, aislamiento entre las unidades de producción, etc. Los sindicatos ya constituidos, cuando hay oportunidad, denuncian las dificultades de aplicación de la legislación laboral en este sector, sin embargo ello no se ha traducido en un intento amplio por hacer propias las demandas del trabajador a domicilio.

Cabe destacar, como acontecimiento relativamente reciente, la creación de grupos de “trabajadores(as) a domicilio”.

A raíz del terremoto que debastó gran parte de la ciudad de México en septiembre de 1985 se descubrió la existencia de un gran número de talleres (sobre todo de costura) cuyas condiciones de funcionamiento estaban al margen de la legislación laboral. Gran número de trabajadoras perecieron en los lugares de trabajo lo cual concientizó a la opinión pública sobre el tema. En este ambiente se creó el “Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, la Confección, del Vestido, Similares y Conexos, 19 de septiembre” (en alusión a la fecha del terremoto). Integrándose al principio con alrededor de 500 personas re-

presentando 42 fábricas, y con secciones en ciudades del interior como Irapuato y Guanajuato.¹⁴ Este movimiento se ha propuesto trabajar por mejorar las condiciones de trabajo en los talleres, y hoy día cuentan con un órgano de difusión (la revista "Puntada").

Cabe señalar que este movimiento de trabajadoras(es) agrupa no sólo personas que pudieran ser considerados trabajadores a domicilio en estricto sentido, sino también y sobre todo personas que laboraban en talleres, a veces clandestinos, que no estaban instalados necesariamente en el domicilio del trabajador y que no tenían un trato directo con una empresa beneficiaria. En ese sentido, desde un punto de vista conceptual, el análisis jurídico de estas situaciones, debe realizarse con ciertas reservas, ya que dependiendo del caso concreto, puede tratarse sobre todo de subcontratación clandestina, más que de trabajo a domicilio.

CONCLUSIONES

La legislación laboral fue presentada desde sus orígenes como un conjunto de normas con las cuales se buscaba proteger a los trabajadores en la realización de sus labores. De esta manera, al presentar al derecho del trabajo como un derecho protector de una de las partes (el trabajador) en la relación laboral, se llegó también a considerar que era una carga para la otra, sobre todo por lo que toca a las condiciones de trabajo que se traducen en una obligación de dar. De ahí surgió tal vez la preocupación por buscar situaciones a partir de las cuales se pudiera escapar de la aplicación de la legislación laboral. Los espacios jurídicos preferidos para lograr tales fines fueron externos al derecho del trabajo, concretamente mediante la celebración de contratos civiles (mandato, servicios profesionales, entre otros), pero también al interior del mismo derecho del trabajo, tratando de impedir una fácil identificación de los elementos de la relación de trabajo.

Como parte de esta segunda alternativa deben analizarse los casos de trabajo a domicilio en donde el elemento subordinación no se presenta de manera tan clara como en otros casos, de ahí que incluso muchos tratadistas hayan discutido, y a veces defendido, la idea de que el trabajo a domicilio no es un tipo de actividad que deba regularse por el derecho del trabajo. La posición del legislador mexicano fue en el sentido de

¹⁴ Cf. González Arévalo, *op. cit.* p. 221.

negar esta posición, reconociendo como una prestación de trabajo subordinada la actividad denominada como trabajo a domicilio. De esta manera se reconoce un régimen laboral especial que habrá de respetar una serie de normas que están orientadas a controlar e inspeccionar su cabal cumplimiento, pero que en la práctica parecen no cumplirse de manera satisfactoria.

Este incumplimiento de la normatividad, en este caso tiene diferentes motivos entre los cuales están las características mismas en que se presta la labor, la cual muchas veces por llevarse a cabo en un domicilio particular, impide realizar correctamente las labores de inspección que la misma ley señala.

El trabajo a domicilio ha experimentado un crecimiento en los últimos años que exige hoy día replantear sus perfiles teóricos pero también su operatividad práctica.

ANEXO

Jurisprudencia

Trabajadores a domicilio, prestaciones que forman parte del salario de los.- Las vacaciones, los descansos legales y los séptimos días no pueden formar parte integrante del llamado salario de los trabajadores a domicilio, en atención a que el legislador no estableció tales prestaciones para ser reembolsadas en dinero, sino que más bien constituyen una de las formas de intervención del Estado en beneficio de los trabajadores, con el fin de que éstos, después de una jornada científicamente calculada, tenga un descanso con el que recuperen sus fuerzas físicas. Ahora bien, tratándose de un trabajo regular en el que siempre existe una perfecta dependencia económica y de autoridad del trabajador, con respecto al patrón, la ley impone a éste la obligación de otorgar a aquél vacaciones, descansos semanales y los séptimos días; pero como en el contrato de trabajo a domicilio, la dependencia es tan irregular, que ha llegado a pensarse que no es un contrato normal de trabajo, por falta de dependencia, no se está en el caso de que deban pagarse las referidas prestaciones, ya que no puede comprobarse la efectividad de los descansos recuperatorios de las fuerzas físicas gastadas precisamente por la forma en que el trabajo se realiza y habría que llegar a la conclusión contraria al principio

fundamental que rige los descansos de que se trata de que todos ellos se pagarán con dinero, no obstante que, se repite, lo que primordialmente ha querido el legislador, es que el obrero descanse.

México, D.F., Acuerdo de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del día 27 de febrero de 1956.

CAPÍTULO XII TRABAJADORES DOMÉSTICOS¹

La etimología de la palabra “doméstico” evoca la idea de algo relativo a la casa. Para la LFT son los que prestan servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona, familia. Es por ello que la ley excluye de este capítulo a las personas que realizando este tipo de labores, lo hagan en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y establecimientos análogos. La idea común en todos estos casos es que la labor de los trabajadores domésticos, no es aquélla que se realiza en una empresa. De igual manera se excluye a los porteros y veladores.

La cantidad de personas que pudieran estar incluidas en la categoría “trabajadores domésticos” es difícil de determinar, sin embargo existen estudios que dan cifras que permiten afirmar que se trata de un sector en constante crecimiento: por ejemplo en 1970 de dos millones 700 mil mujeres que trabajaban, medio millón eran domésticas, posteriormente en 1980 de 6 millones de mujeres que trabajaban 815 mil eran domésticas.²

¹ Interesa destacar la labor que realiza el grupo “Colectivo Atabal” (Apdo. postal 27-201, C.P. 06760 México, D.F.) con el fin de promover y dar a conocer los derechos y la forma de auxiliar a las trabajadoras domésticas. Se trata de un grupo que cuenta con una serie de cuadernos de divulgación llamados “Aprendiendo Juntas” (existen 6) dirigidos a las trabajadoras domésticas para informales sobre sus derechos. Asimismo se cuenta con libros interesantes como “Así es pues” de Irene Ortíz O. y Joffre Ruth, publicados por el mismo grupo con los mismos fines. El grupo Atabal es una fuente de información importante sobre este régimen laboral especial nombrado en las aulas pero olvidado en las calles.

² Datos tomados de “Las trabajadoras domésticas el decenio de la mujer”, Publicación de la Casa Hogar de las Trabajadoras Domésticas, p. 7. Para otros estudios “En 1978 en México, el sector del servicio doméstico estaba constituido por un 50% de la Población femenina Económicamente Activa (PEA). Alrededor de un millón trescientas mil personas se movían en este mercado informal de trabajo. Si incluimos a sus familiares, podemos estimar que por lo menos dos millones más de personas dependían económicamente de las trabajadoras domésticas....” Cf. Ortíz P. y Joffre L., *op. cit.* p. 33

Es un sector de fuerza de trabajo que se caracteriza también por enfrentar otro tipo de problemáticas como la formación educativa en su gran mayoría”: “Algunos estudios afirman que el 15% del sector es analfabeta, el 42% sería analfabeta-funcional y sólo un 31% habría cursado la primaria completa”.³ En muchos casos, se trata de personas que son parte de una familia desintegrada (esposas abandonadas) o ni siquiera formada (madres solteras, por ejemplo), lo cual completa un cuadro poco halagador.

El trabajo doméstico nace y se desarrolla en un contexto que lo refuerza en cuanto a su importancia cuantitativa pero también en cuanto a su situación de ser una actividad poco o nada valorada socialmente. Esta situación se debe en gran medida a que las labores propias del hogar han sido tradicionalmente “asignadas” a las mujeres y consideradas, equívocamente a nuestro juicio, como improductivas. Este panorama hace que los trabajos de las trabajadoras domésticas, tanto aquéllas de las que se ocupa la LFT como aquéllas de las que se ocupa el Código Civil, no sean considerados por las estadísticas económicas en el cálculo de la producción nacional.

Las actividades de las “trabajadoras domésticas”⁴ son actividades inherentes al hogar, respecto de las cuales ya se hacía una referencia en las Leyes de Indias estableciendo la obligación de dar de comer y asistir médicamente al trabajador doméstico. No deja de llamar la atención el hecho de que posteriormente la Constitución de Cádiz de 1812, que tuvo una corta vigencia en México, estableció en su art. 25, que los derechos del ciudadano se pierden por el estado de sirviente doméstico. Posteriormente los códigos civiles de 1870 y 1884 regularon el trabajo doméstico utilizando la figura del contrato de obra o prestación de servicios. Finalmente la Constitución de 1917 hizo mención de este tipo de trabajadores al mencionarlos en el proemio del artículo 123. Más tarde se regularían en la ley de 31 en sus artículos 129 a 131 y en la hoy vigente ley de 70.

En la idea “tradicional” que se tiene en nuestro país de la trabajadora doméstica, se tiene la imagen de alguien que permanece en el lugar de trabajo día y noche, sin embargo hoy día, puede constatarse que existen por lo menos tres modalidades en la contratación, que serían: la traba-

³ *Ibid*, p. 34.

⁴ Utilizamos la expresión de la ley en femenino en razón de que la mayor parte de estudios que se han realizado en la materia han podido demostrar que la mayoría de los “trabajadores domésticos” son en realidad “trabajadoras domésticas”.

dora de planta, aquélla que permanece día y noche en el lugar de trabajo. Otra categoría sería la de la trabajadora de “entrada por salida”, aquélla que acude a la casa para realizar algunas labores durante cierto tiempo sin quedarse las 24 horas, y finalmente, un tercer caso es el de la trabajadora que realiza labores “a destajo” o por obra determinada, acudiendo a una casa a realizar ciertas tareas bien precisadas, sin tener que realizarlas necesariamente en cierto horario.

La LFT, en el capítulo que nos ocupa, alude exclusivamente al primer caso ignorando cuáles serían los efectos en los dos restantes. Cabe aclarar que algunas otras normas de la LFT (en el régimen común) podrían aplicarse a estas otras hipótesis,⁵ sin embargo, ninguna de ellas tendría en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. En este caso particular la legislación laboral ha sido superada una vez más por una realidad cada vez más compleja cuyos conceptos son distantes de ésta.

Estas nuevas modalidades en la prestación del trabajo doméstico, han sido objeto de regulaciones precisas en algunos países, por ejemplo en Argentina se exige una labor mínima de 4 horas para que un trabajador sea considerado como doméstico, mientras que en España el permanecer o no en el lugar en donde presten sus servicios, es irrelevante para ser considerado doméstico.

Este régimen especial presenta algunas diferencias respecto del régimen general que son básicamente las siguientes:

1. Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, se han introducido algunas variantes, concretamente en materia de jornada de trabajo y salarios.

Por lo que toca a la jornada, la legislación sólo dice que el trabajador deberá disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y para descansar durante la noche. Por otra parte la jurisprudencia ha señalado que no procede en estos casos el pago de horas extras, ya que por la naturaleza del trabajo no se puede establecer “a priori” que se haya laborado tiempo extraordinario, no obstante la permanencia en el lugar de trabajo por un horario mayor al legal. Este tipo de ambigüedades legales y jurisprudenciales llevan a la conclusión de que estamos ante un grupo de trabajadores para los cuales no existe una limitación en su jornada de trabajo.

En otros países, para este tipo de situaciones se han adoptado re-

⁵ Por ejemplo las relativas al salario mínimo u otras.

guciones particularmente diferentes a la mexicana, concretamente en países como Chile, Argentina (se establece descanso mínimo de 9 horas) y Panamá (señalando que habrá un descanso entre las 21 hrs. y las 6 hrs.).

Por lo que se refiere a los salarios la LFT señala que (art. 334) “salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarían equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo”. Esta integración especial del concepto salario para las trabajadoras domésticas tiene, en buena medida, una existencia formal más que real, ya que en el cálculo cotidiano de algunas prestaciones, cuando éstas se otorgan, no se toma en cuenta.

Sobre este aspecto en particular la doctrina señala que el salario que no se paga en especie debe entenderse en el sentido de que dos partes deben pagarse en efectivo, con base en el salario mínimo general y la tercera puede pagarse en especie. Por su parte la jurisprudencia señala que como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no ha fijado el salario correspondiente a los empleados domésticos, no existe base legal para considerar que éstos sean sujetos del salario mínimo general, salvo que las partes hayan establecido lo contrario y que el 50% del mismo sea pagado en efectivo. Sin embargo, la trabajadora doméstica podrá demandar, según lo estableció una decisión, que se le paguen las diferencias de salario en el caso de que lo que percibiera fuera inferior al mínimo vigente en la zona geográfica en que labore (ver jurisprudencia en anexo a este capítulo). En este último caso el problema será el probar tales circunstancias, lo cual no será sencillo.

OBLIGACIONES ESPECIALES

Aparte de las obligaciones generales o comunes para todos los trabajadores y empleadores, existen otras particulares. Para algunos autores y con base en el art. 337 a 339 de la LFT existen tres obligaciones especiales para los empleadores, relacionadas cada una de ellas con el ambiente de trabajo, con la relación personal y de formación de la trabajadora y la asistencia en caso de incapacidad.

a). El empleador debe proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria, y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.

b). Debe “guardar consideración al trabajador, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra” y la obligación del empleador de cooperar para instrucción general del trabajador, y, finalmente

c). En caso de enfermedad “que no sea de trabajo”, el empleador deberá pagar el salario hasta por un mes, si la enfermedad no es crónica deberá de proporcionar asistencia médica en tanto se logra curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial, y si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios por un tiempo no menor de seis meses, el empleador deberá proporcionar asistencia médica hasta por seis meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial. Para el caso de muerte, el empleador deberá sufragar los gastos del sepelio.

En estos casos, el problema es el saber cuáles serían las acciones con que cuenta el trabajador doméstico ante el incumplimiento de estas obligaciones, la ley no es clara al respecto, aunque podría argumentar que contarían con la posibilidad de intentar las acciones señaladas en el régimen general.

Por su parte los trabajadores tienen también algunas obligaciones, que son:

a) Guardar consideración y respeto al empleador, a su familia y a las personas que concurran al hogar y,

b) Cuidar y conservar el manejo de la casa.

Por lo que se refiere a la seguridad social de las trabajadoras, la ley del Seguro Social establece normas específicas para el caso de los trabajadores domésticos. El art. 203 señala textualmente “En tanto no se expidan los derechos relativos, la incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social de los trabajadores a que se refiere esta sección (los domésticos), se hará a solicitud del patrón a quienes presten sus servicios”,⁶ las cotizaciones se pagarán bimestralmente y la cancelación de la afiliación sólo podrá realizarse cuando termine la relación de trabajo y ello se comunique al IMSS. Este tipo de disposiciones son importantes y van en el sentido de ofrecer una mayor protección a las trabajadoras domésticas, sin

⁶ El Reglamento correspondiente se expidió en 1973 (Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1973).

embargo, su aplicación deja mucho que desear. Por ejemplo, en algunos estudios de campo se ha demostrado que sólo un pequeño porcentaje de la fuerza de trabajo empleada en estas labores habían accedido a la seguridad social por esta vía.⁷ A estas dificultades hay que agregar aquellas inherentes a la prestación en sí, como la inscripción limitada en el tiempo (a dos años), la pérdida de derechos al cesar una relación de trabajo, etcétera.

ESTABILIDAD

En materia de cesación de las relaciones de trabajo existen también algunas modalidades. De manera general puede decirse que la estabilidad presenta algunas peculiaridades, ya que se autoriza como causa de rescisión el incumplimiento de las obligaciones especiales. Concretamente en materia de terminación de la relación de trabajo, el trabajador y el empleador tienen la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo de manera unilateral, pero los efectos varían en función de quien haya sido la persona que haya tomado la iniciativa de ruptura. Por ejemplo si la iniciativa es tomada por el trabajador, éste debe avisar con ocho días de anticipación al empleador, a fin de que consiga otra persona que lo sustituya. Mientras que si es el empleador quien toma la iniciativa de ruptura, podrá hacerlo sin responsabilidad alguna si lo hace dentro de los 30 días siguientes al inicio de la relación de trabajo, pasado este término deberá pagar una indemnización (establecida en los Artículos 49 y 50 de la ley). Este artículo (art. 343) autoriza entonces la celebración de contratos a prueba cuya legalidad ha sido discutida más de una vez.

En el análisis global de las trabajadoras domésticas en México deben considerarse otros elementos extrajurídicos que rodean este sector de la fuerza de trabajo, como por ejemplo los socio-culturales de las personas involucradas.

En las grandes ciudades buena parte de las domésticas son migrantes de ciudades o regiones del interior de la República que enfrentan un constante hostigamiento en el proceso de búsqueda de empleo, ya sea

⁷ En una investigación realizada con trabajadoras domésticas de Cuernavaca se pudo constatar que sólo el 2.67% de las trabajadoras encuestadas habían sido aseguradas por sus patrones. Cf. Ortíz P. y Joffre L., *op. cit.*, p. 159.

por parte de las agencias de colocación no reconocidas legalmente,⁸ en el empleo mismo por medio del aumento de la cantidad de labores a realizar o bien, hostigamiento a veces sexual de los miembros de la familia en que se labora. Pero junto a estos problemas que de manera directa o indirecta tienen que ver con los aspectos laborales, existen otros problemas propios de la necesidad de coexistir en comunidades urbanas que les son ajenas en muchos sentidos y que se traducen muchas veces en una discriminación social cotidiana manifestada de múltiples maneras. Todo este panorama ha favorecido la existencia en los centros urbanos de una “subcultura”⁹ que intenta reencontrarse alimentando un deseo por conservar su identidad, su idioma, sus costumbres, sus raíces.

La organización colectiva de estas trabajadoras parece ser otro de los graves problemas que enfrentan. El aislamiento entre trabajadoras, la escasa o nula preparación parecen ser elementos que hasta ahora han inhibido la organización de estas personas. Sin embargo, de manera aún aislada, se encuentran loables esfuerzos para abatir esta situación, un ejemplo lo constituye la Casa Hogar de las Trabajadoras Domésticas de Cuernavaca, creada en 1979 con el fin de apoyar a las trabajadoras domésticas en la búsqueda de mejorías en sus condiciones de trabajo.

El régimen especial del trabajo doméstico es interesante y exige un debate amplio, su problemática no es tal vez más que el reflejo o resultado de problemas más amplios y complejos como: las deficiencias de la economía para absorber la mano de obra disponible, las dificultades del campo mexicano obligando a migraciones laborales internas, la discriminación social de las mujeres, entre otros.

CONCLUSIONES

El trabajo doméstico, el trabajo en el hogar como parte de las labores normales que se realizan en una casa, ha sido objeto de diversas regulaciones. Primeramente dentro de los códigos civiles, como el de 1884 en el caso mexicano, y posteriormente como régimen laboral especial en los códigos laborales.

El tema en sí mismo plantea la necesidad de conciliar el respeto de

⁸ Se sabe de la existencia de estas agencias de colocación, pero se ignora su funcionamiento, pero sobre todo gozan de un amplio margen de libertad en su funcionamiento ante el silencio de la ley y las autoridades.

⁹ Se utiliza este término no de manera peyorativa, sino sólo para mostrar la existencia de grupos pequeños en el conglomerado urbano.

los mínimos derechos laborales, reconocidos para el resto de los trabajadores, y las necesidades propias de un trabajador que convive permanentemente con una familia. Ambos elementos importantes a tener en cuenta, parecen disputar su preminencia uno respecto del otro en cada una de las normas del capítulo especial.

Con variantes, que algunas veces se traducen en limitantes, en materia de jornada de trabajo, de estabilidad en el empleo, por mencionar algunas, los trabajadores domésticos (que curiosamente en su gran mayoría son trabajadoras domésticas) aparecen como un mundo oscuro para quien se aventura en la investigación del tema. La ausencia de datos confiables, las características socio-culturales de estos trabajadores, son tan sólo algunos elementos que impiden por ahora tener un conocimiento amplio del tema. De igual manera desde la perspectiva jurídica, la casi nula existencia de controversias planteadas ante las juntas de conciliación y arbitraje impide contar con pronunciamientos sobre el alcance exacto de algunos de los problemas de este régimen especial.

ANEXO

Jurisprudencia

Trabajadora doméstica, diferencias salariales que tiene derecho a cobrar.- Si en la especie la trabajadora doméstica acredita en los autos laborales que la parte patronal le pagaba menor cantidad que la del salario mínimo general correspondiente en la zona económica donde laboraba, para esa clase de servicios, tiene derecho a que se le paguen las diferencias salariales, resultantes entre las cantidades devengadas y el salario mínimo legal, deduciéndose desde luego el importe de los alimentos y habitación, equivalente al cincuenta por ciento.

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Amparo directo 139/76.- Elsa María Cauich Kantun.- 11 de noviembre de 1976.- Unanimidad de votos.- Ponente, Rafael Barredo Pereira.- Secretario: José Isabel Hernández Díaz. Informe 1976, Tribunales Colegiados, p. 466.

CAPÍTULO XIII

TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS

El sector hotelero y restaurantero es, en el caso mexicano, una de las principales fuentes de ingresos desde el punto de vista del Producto Interno Bruto. Este sector de la economía cuya importancia no está a discusión tiene en la LFT un régimen especial dirigido a regular las relaciones laborales que se presentan en el mismo.

A diferencia de los trabajadores domésticos los trabajadores conocidos como de la “propina” o “propineros” son aquéllos que pueden realizar de hecho la misma labor que aquéllos, sin embargo, en este caso el lugar en que se realizan las labores es por lo general una empresa que tiene fines de lucro, por ejemplo hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y, dice la ley, otros establecimientos análogos. La expresión “establecimientos análogos” ha dado lugar a discusiones doctrinales que se orientan en el intento por saber cuales son estos otros “giros” comerciales que estarían incluidos en este capítulo ante la imprecisión de la ley. Este tipo de debates no es exclusivo del caso mexicano pues en algunos países latinoamericanos se ha regulado este tipo de trabajadores en semejantes términos, por ejemplo en Perú se habla de “ramos similares” (concretamente en el Decreto Ley 23.128 de 1980).

En el caso de México, en alguna época, la labor de la jurisprudencia fue el tratar de eliminar del campo de aplicación de este capítulo a algunas prestaciones de servicios que, con base en una aparente analogía, pudieran ameritar el cumplimiento de las prestaciones laborales. Con este tipo de argumento se excluyeron personas que también reciben una gratificación por parte del cliente que se beneficia de un servicio, por

ejemplo, las personas que laboran en baños públicos y el personal empleado en gasolineras (Ver anexo).

Por lo que se refiere a los aspectos tratados por la ley cabe destacar los siguientes:

SALARIOS

En materia de salarios la ley regula las “propinas” señalando que éstas son parte del salario, y pertenecen de manera exclusiva al trabajador, lo cual será cuidado por la Inspección del Trabajo (art. 350-II). Esta disposición está sustentada en otras reglas de la misma LFT como el art. 84 al ocuparse del “salario integral”, pero también en algunas disposiciones internacionales, concretamente el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.¹

La determinación de la propina para ser computada en el salario puede derivar de dos orígenes: o bien se ha fijado un porcentaje sobre el consumo que hagan los clientes, o hay un acuerdo entre las partes a tales efectos. Esto permitirá conocer cuál es el salario base para cualquier indemnización o prestación. En todo caso para efectos de la fijación del salario se podrá tomar en cuenta la importancia del establecimiento.

Por algunos autores es posible establecer una clasificación de las propinas dividiéndolas según se haya establecido en la legislación nacional, esta clasificación podría presentarse de la siguiente manera: propinas obligatorias, como aquéllas que se hayan establecido por la ley o contrato colectivo, propinas facultativas o voluntarias, como aquéllas cuyo otorgamiento queda a discreción del cliente del establecimiento, propinas colectivas, aquéllas que son depositadas en un fondo común de los trabajadores y distribuidas más tarde de manera equitativa.

En otros países como Perú, el porcentaje que tendrá que otorgarse por concepto de propina es de 10% desde 1957, es un porcentaje que ha sido fijado legalmente (por ejemplo, por medio de la ley 23.128, de 1980).

En México, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fija salarios Mínimos para estos trabajadores. Esta fijación se hace por medio del establecimiento de ciertas categorías específicas, por ejemplo, para

¹ Este convenio adoptado el 6 de junio de 1951 y que fuera ratificado por México (Diario Oficial del 26 de junio de 1952) señala en su art. 1-a) que el “término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”.

el “cocinero mayor en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos” o bien para el “recamarero en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje”.²

La LFT señala que la alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser “sana, abundante y nutritiva” (art. 348) lo cual estará vigilado por la Inspección del Trabajo.³

En el art. 349 la ley señala que “los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento”. Esa norma cuya redacción no es, a nuestro juicio, la más feliz, es una obligación especial que podría ante su incumplimiento dar lugar a un despido justificado con fundamento en la misma.

Resulta preciso comentar que uno de los problemas crecientes en este tipo de relaciones es la aparición de terceras personas interesadas de manera directa o indirecta en el desempeño correcto de la relación laboral, se trata de los consumidores de los servicios ofrecidos.

Aunque este debate, respecto de la relación entre trabajador y consumidor, ya se dió desde la comisión redactora de la ley de 1970 consideramos que no se ha analizado hasta la fecha de manera amplia. Esta relación presenta diferentes perfiles que se traducen en diferentes problemas, por ejemplo, uno es que la propina que reciben estos trabajadores se presenta muchas veces como una obligación y de esta manera se trasladan al cliente las deficiencias que tienen los trabajadores en sus salarios o remuneraciones. Ante la existencia de un bajo ingreso, el propinero se ve muchas veces en la necesidad de exigir “un pago excedente” que le permita completar dicho ingreso, esto independientemente de la calidad del servicio que se haya ofrecido.

Entre las normas más recientes que se han adoptado en la materia a nivel internacional cabe destacar el Convenio 172 relativo a las condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos análogos adoptados en la ciudad de Ginebra, Suiza por la Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo en su 78 sesión de junio de 1991 (cuyas principales disposiciones se encuentran en el anexo de este

² A título de ejemplo el salario mínimo profesional que estará vigente a partir del 16 de noviembre de 1990 será el siguiente, para: Cocinero (a), mayor en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos, de 17,620 pesos (en la zona A), de 16,285 pesos (en la zona B) y de 14,685 pesos (en la zona C). Por su parte el de recamarero (a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje, de 15,035 pesos (en la zona A), de 13,900 pesos (en la zona B) y de 12,535 pesos (en la zona C).

³ Otra de las atribuciones de la inspección aparte de las ya indicadas es el vigilar las normas sobre jornada de trabajo.

capítulo). En esta Norma internacional se abordan temas como el otorgamiento de “periodos razonables de descanso” semanal y diario, remuneración apropiada en caso de laborar en días de descanso, etc. Este convenio aún no forma parte de nuestro sistema jurídico y consideramos que en un futuro próximo deberá, creemos, ser ratificado por México, lo cual permitiría consolidar el sistema jurídico laboral destinado a este tipo de trabajadores. En buena medida, buena parte de los conceptos señalados en este convenio internacional ya se encuentran de una u otra forma en el capítulo de la LFT que venimos comentando, lo cual facilitaría su incorporación.

CONCLUSIONES

Este régimen laboral especial encuentra su principal razón de existencia en las características que presenta la integración del salario de los trabajadores que prestan sus servicios en ciertos lugares como los hoteles, restaurantes, bares, y, dice la ley mexicana, otros establecimientos análogos. En efecto, el hecho de recibir una cantidad “x” de parte de las personas beneficiarias de un servicio, hace que el ingreso total de estos trabajadores se vea aumentado en alguna medida. Sin embargo es necesario aclarar, como ya se mencionaba, que la regulación de la “propina” como elemento distintivo de estos trabajadores, se ha hecho a partir de concebirla como algo complementario del salario base que debe recibir un trabajador pero en ningún caso, como generalmente sucede en la actualidad, deberá ser el elemento único que integre la percepción del trabajador.

Asimismo, en muchas situaciones laborales existe una confusión que no permite ver claramente el tipo de relaciones que se establece entre un empleador, el trabajador y el consumidor. En muchos casos el empleador argumenta que no hay relación alguna entre él y el trabajador, toda vez que la relación se establece (por lo que se refiere a la propina) entre el consumidor del servicio y el trabajador, y bajo esta óptica se desarrolla la prestación laboral negando, en consecuencia, prestaciones laborales.

En otras ocasiones el problema de la ausencia de un ingreso conveniente para el trabajador es descargado en el consumidor por medio de la exigencia de que pague una “propina”, que bajo esta perspectiva se presenta como un mecanismo que permite equilibrar las percepciones del trabajador.

De igual manera, como ya se comentaba, la ley mexicana en el título mismo del capítulo especial, agrega la leyenda de “otros establecimientos análogos” queriendo señalar que el campo de aplicación que establece la ley no es limitativo sino sólo enunciativo de las áreas en que sería aplicable. Sin embargo esta idea, que refleja la pretensión expansiva del derecho del trabajo, presenta algunos problemas como serían el saber si algunos casos concretos estarían o no incluidos en el capítulo. En efecto, si el criterio orientador de la aplicación de este capítulo es el hecho de que los trabajadores reciban una “propina” de parte de quien recibe un servicio, necesitaríamos precisar si se incluiría, por ejemplo, a los trabajadores de las gasolineras, a los menores de las tiendas de autoservicio, entre otros. De ser válida esta interpretación, la cantidad de relaciones laborales a las que se aplicaría el capítulo sería infinita. Tal situación fue prevista por el legislador, es conveniente, es contraproducente. Tales son tan sólo algunos puntos a partir de los cuales se puede iniciar un debate sobre el tema.

ANEXO

Jurisprudencia

Baños públicos: propineros de, sin relación de trabajo, no son sujetos de contrato de trabajo. Si una negociación de baños públicos en cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato colectivo de trabajo, permite a uno de los miembros del sindicato contratante que preste servicios directos y personales a los clientes que acuden al establecimiento, a cambio de gratificaciones o propinas no puede estimarse que exista relación laboral entre la citada negociación y dicho socio.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, Jurisprudencia 30, 6a. época, 4a. Sala, Sección 1a. p. 43)

Contrato de trabajo, inexistencia del, Propineros de gasolineras. Sin relación de trabajo, no son sujetos de contratos de trabajo. Si los actores no prestaron servicios con sujeción a determinado tiempo y jornada laboral, ni sujetos a inspección laboral o vigilancia alguna por parte del demandado, sino que asistían al establecimiento con el sólo objeto de beneficiarse con las propinas que les otorgaba voluntariamente la clien-

tela de las gasolinerías, es evidente que no existió, en el caso, relación laboral entre actores y demandantes.

Amparo Directo 693/965. Juan Marín García y otros. 6 de octubre de 1965. 5 votos. Ponente: Maestro Guzmán Neyra, 4a. Sala. Informe de 1965, p. 17.

Jurisprudencia 1917-1965 y Tesis Sobresalientes Actualización Laboral. Sustentado por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México, Mayo 1968.

**CONVENIO No. 172 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO, RELATIVO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO
EN HOTELES, RESTAURANTES Y ESTABLECIMIENTOS
SIMILARES (Extractos)
(traducción libre del inglés)***

ARTÍCULO 2

1. Para el propósito de este convenio, el término “trabajadores interesados” significa trabajadores empleados en establecimientos a los que se refiere el Convenio de conformidad a lo previsto por el Artículo 1º, sin tener en consideración la naturaleza y duración de su relación laboral. Sin embargo, cada miembro puede a la luz de la ley nacional, condiciones y prácticas y después de haber consultado las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, excluir ciertas categorías particulares de trabajadores de la aplicación de todas o de algunas de las previsiones de este convenio.

2. Cada miembro que ratifique este convenio enlistará, en el primer reporte sobre la aplicación del convenio previsto por el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de trabajadores que haya sido excluida según lo previsto en el párrafo 1 arriba señalado, dando las razones para tal exclusión, e indicará en reportes subsecuentes cualquier progreso hacia una mejor aplicación.

* Convenio adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional en su sede (Ginebra, Suiza) el 5 de junio de 1991. Se trata de un instrumento que no ha sido ratificado por México aún.

ARTÍCULO 3

1. Cada miembro deberá, respetando la autonomía de las organizaciones de los empleadores y trabajadores interesados, adoptar y aplicar de una manera apropiada a la ley nacional, las condiciones y prácticas, una política adecuada para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores interesados.

2. El objetivo general de tal política será asegurar que los trabajadores interesados no sean excluidos de algún “standar” mínimo adoptado a nivel nacional para trabajadores en general, incluyendo aquellos relacionados con los derechos de la seguridad social.

ARTÍCULO 4

1. A menos que haya sido determinada de otra manera por la Ley Nacional o prácticas, el término “horas de trabajo” significa el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador.

2. Los trabajadores interesados tendrán derecho a jornadas normales y razonables de trabajo y al tiempo extra previsto en la Ley Nacional y prácticas.

3. Los trabajadores interesados gozarán de periodos de descanso diario y semanal de acuerdo con la Ley Nacional y las costumbres.

4. Los trabajadores interesados serán en lo posible notificados con la suficiente anticipación de los horarios de trabajo para que puedan organizar adecuadamente su vida familiar.

ARTÍCULO 5

1. Si los trabajadores son requeridos a trabajar en días festivos, serán compensados apropiadamente en tiempo o remuneración, siendo esto determinado en una negociación colectiva o de acuerdo con la Ley Nacional o la costumbre.

2. Los trabajadores interesados tendrán derecho a vacaciones anuales con un pago que será determinado vía negociación colectiva o de acuerdo con la Ley Nacional o la costumbre.

3. En los casos donde sus contratos expiren anticipadamente o su pe-

riodo de servicio continuo no sea de suficiente duración para tener derecho a vacaciones anuales, los trabajadores interesados tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional por la duración del servicio o en su lugar el pago de salarios, como lo determina la negociación colectiva o de acuerdo con la Ley Nacional o la costumbre.

ARTÍCULO 6

1. El término “propina” (“tip”) significa una cantidad de dinero dada voluntariamente al trabajador por un cliente en adición a la cantidad que el cliente tiene que pagar por el servicio recibido.

2. Sin tener en cuenta las propinas, los trabajadores interesados, reciben una remuneración básica, la cual es pagada en intervalos regulares.

ARTÍCULO 7

Donde tal práctica existe, la venta y compra de empleo en establecimientos referidos en el Artículo 1, serán prohibidas.

ARTÍCULO 8

1. Lo previsto en este Convenio puede ser aplicado por o a través de la Ley Nacional o reglamentos, convenios colectivos, decisiones arbitrales o decisiones judiciales, o de cualquier otra manera apropiada, de acuerdo con la costumbre nacional.

CAPÍTULO XIV INDUSTRIA FAMILIAR

La denominada por la ley “industria familiar” es uno de esos regímenes que nadie conoce, nadie estudia, nadie comenta y que aparece dentro del conjunto de los regímenes laborales especiales, como el capítulo que podríamos preguntarnos para que sirve, sin poder encontrar fácilmente una respuesta.

Se trata de tres artículos que regulan a su vez tres aspectos concretos que son los siguientes:

a). Se regulan a los “talleres familiares”, considerándolos en su Art. 351 como “...aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos”.

b). Se excluye de este tipo de relaciones de trabajo (Art. 352) “...las disposiciones de esta ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad”.

c). Se asigna a la Inspección del trabajo (Art.353) la tarea de vigilar “...el cumplimiento de las normas a que se refiere el Artículo anterior”.

Se trata de un grupo pequeño de disposiciones cuya existencia en la ley no se justifica, por varias razones:

1.- Primeramente, se trata de normas que persiguen excluir la aplicación de la legislación laboral, concretamente la LFT, lo cual no deja de parecer extraño en una legislación que es el reflejo de una posición doctrinal que considera que el derecho laboral debe de tener un carácter expansivo.

2.- Para el Profesor Trueba Urbina,¹ estos preceptos propician la explotación en el seno del hogar. Esta afirmación válida en sí es limitada

¹ Cf. Trueba Urbina “Ley Federal del Trabajo...”, p. 167.

en la medida que la explotación (nosotros diríamos tradicional) de algunos miembros de la familia, como las mujeres, obedece no a una norma jurídica como esta sino a elementos culturales y sociales que están presentes en las relaciones familiares.

3.- Desde el punto de vista doctrinal nadie, por lo menos en México, se ha preocupado por delimitar claramente las relaciones de trabajo que estarían incluidas o reguladas por el capítulo de la industria familiar. Esta tarea resulta de particular importancia en razón de la gran similitud que presentan con este capítulo otras relaciones de trabajo también consideradas como regímenes especiales, concretamente el trabajo a domicilio.² En este último caso diversas investigaciones han mostrado que la “maquila doméstica”, muchas veces no es más que un trabajo clandestino en el cual participan exclusivamente los miembros de una familia. La pregunta sería en estas hipótesis si estamos ante casos de trabajo a domicilio o ante casos de industria familiar. Si optamos por la segunda respuesta la LFT no se aplica (con excepción de las normas sobre higiene y seguridad). Tal situación nos parece grave en la medida que, probablemente, en la misma ley está autorizada la no aplicación de la legislación laboral.

4.- Se desconoce totalmente, por lo menos por los juristas (ya que sociólogos y economistas han avanzado más aprisa en el análisis de este tema), cuál es la importancia cuantitativa de la industria familiar. No se cuenta con información por parte de las autoridades laborales, no hay casos consignados por la inspección de trabajo, etcétera.

Este tipo de reflexiones creemos, nos deben llevar a replantear la necesidad y conveniencia de mantener este régimen especial en la LFT. Su desaparición sería inadvertida para los laboristas, por el contrario insistir en su conservación exigiría llevar a cabo una amplia revisión que, por lo menos, le de cierta coherencia con el conjunto de las normas especiales del Título VI de la LFT.

² Se sugiere ver el capítulo correspondiente a este otro tema.

CONCLUSIONES

La participación de los miembros de una familia en un acto jurídico es algo que ha sido objeto de diversas normas jurídicas, por ejemplo de manera amplia en materia civil, pero también en materia mercantil. En el caso del derecho laboral también la legislación ha querido establecer una normatividad especial para aquel tipo de “empresas” donde los participantes sean exclusivamente los miembros de una familia (cónyuges, ascendientes, descendientes y pupilos). Esta situación, consideró el legislador laboral, amerita la existencia de un régimen laboral especial vacío, es decir la ley sólo se refiere al tema para establecer que la legislación laboral no será aplicable a la industria familiar, con excepción de aquella relativa a la higiene y la seguridad, para lo cual la inspección del trabajo será competente.

En razón de lo exiguo de la regulación de la industria familiar y de su intrascendencia teórica, resulta conveniente preguntarse si es conveniente mantener hoy día un capítulo especial con estas características. Un programa de reformas a la ley habría de plantear su posible derogación.

CAPÍTULO XV TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL

En 1946 se reformó la Ley de Vías Generales de Comunicación con el fin de sustraer a los trabajadores portuarios de la ley laboral ya que el trabajo de ellos, se señaló, estaría tarifado por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

De esta manera se dió lugar para ubicar en la ley laboral, las labores de maniobras de servicio público en las llamadas zonas bajo jurisdicción federal. La LFT establece su campo de aplicación, según el art. 265, de una manera casuística, señalando que se aplicará a las maniobras de servicio público “de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje...” (Ver en anexo el significado de estas palabras). Estas labores podrán desempeñarse tanto abordo de los buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y, dice la ley “demás zonas bajo jurisdicción federal”.¹

¹ Cabe señalar que México ratificó el Convenio 32 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la protección contra accidentes a los trabajadores empleados en la carga y descarga de buques (Diario Oficial de la Federación del 14 de agosto de 1935). Para tener una idea más precisa del contenido de esta norma internacional, se sugiere ver los anexos del capítulo de trabajadores en los buques.

LAS PARTES

Por lo que se refiere a las partes en la relación laboral la ley establece que los trabajadores no podrán ser menores de 16 años. Y los patrones, dice la ley son las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás que ordenen trabajos. Las relaciones entre estas empresas son prácticamente inexistentes, sin embargo, podrá haber una solidaridad frente a los trabajadores en el caso de que ordenen a los trabajadores en forma conjunta.

CONDICIONES DE TRABAJO

Una modalidad propia del capítulo es la posibilidad de fijar el salario por "...peso de los bultos o de cualquier otra manera", aparte, claro está, de las formas tradicionales de fijación de los salarios (unidad de tiempo o unidad de obra).

Según reporta Cavazos (p. 131, *op. cit.*) el monto del salario aumenta en función de la altura respecto de la cual hay que hacer las maniobras pero varía también en función de la distancia que hay que recorrer. En una modalidad interesante aunque la redacción no es muy feliz ya que la fórmula "cualquier otra manera" es demasiado amplia y poco limitativa y constituye la negación misma de una norma jurídica al no referirse a situación alguna. En otras palabras en una modalidad cuyos efectos son exactamente los mismos ante su existencia que ante su inexistencia.

Si participan varios trabajadores en la maniobra, se distribuye entre ellos el salario en función de su categoría y su participación en la misma.

La ley señala en su art. 271 que el salario deberá pagarse directamente al trabajador y el pago hecho a un intermediario (organizaciones u otro) no libera al empleador de sus obligaciones laborales. Esta disposición obedece a un intento por eliminar de este sector laboral la práctica de una modalidad en la prestación del trabajo consistente en utilizar a otra persona diferente de aquella que supuestamente o legalmente era el trabajador. Se trata de un intermediario que de manera formal es trabajador y que sin embargo no presta el servicio de manera directa y cobra el salario y que a su vez paga a la otra persona que lo suple en la labor. Este segundo personaje que ha sido objeto de explotación por parte de un "trabajador" se le conoce con el nombre de "cuije". Es esta práctica la que se ha querido erradicar sin un éxito total hasta ahora.

Hay un posible aumento al salario en 16.66% como salario de día de descanso, monto que se aumentará también para el período de vacaciones, en ambos casos como una forma de compensar las dificultades que tendrían estos trabajadores para recibir las cantidades que por los mismos conceptos reciben el resto de los trabajadores. El carácter intermitente de la cantidad de trabajo sería entonces la justificación de esta disposición.

Existen también disposiciones interesantes y especiales en materia de antigüedad. Los criterios que habrán de determinar la antigüedad de los trabajadores son importantes en la medida en que dada la forma en que se ha organizado el trabajo en este sector, muchas veces el criterio que determinará que se de o no trabajo es, precisamente, la antigüedad. Esta situación que empezó a ser una práctica en la organización del trabajo fue reconocida por la ley (art. 273-III). Es por ello que la LFT ha establecido criterios para el cómputo de la misma, cuya importancia en este sector es particularmente especial. Por ejemplo se indica que la antigüedad habrá de computarse desde el inicio de la relación de trabajo. La segunda fracción del artículo 273 indica que la antigüedad de cada trabajador podrá establecerse en los contratos colectivos y en caso de que no existan contratos colectivos la antigüedad será determinada conforme se establece para el régimen general, es decir por medio de la comisión mixta que se forme en la empresa para tales efectos.

La normatividad dirigida a estos trabajadores pone de manifiesto un deseo por dar a las organizaciones de los trabajadores un poder exorbitante, mediante diversos mecanismos, por ejemplo dándoles la posibilidad de fijar las antigüedades y participar en el acceso al trabajo (aparte de la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por ingreso, la cual no está prohibida en estos casos), estableciendo que será el sindicato el que proporcionará al empleador una lista con base en la cual éste último ordenará se realice el trabajo (Ver en anexo cláusula del contrato colectivo del ramo).

Este régimen permitió y facilitó la formación de “Sindicatos que no lo son” (Néstor De Buen “Sindicatos que no lo son”, Diario “La Jornada”, 5 de Mayo de 1991, p. 7), creándose un monopolio por parte de estos “sindicatos” en la realización de las labores de movimiento de carga, que pusieron a los puertos mexicanos entre los más caros del mundo. Tal situación se debió no sólo por la posibilidad de fijar los costos de estas maniobras, sino por cobrar conceptos extras como los “desplazamientos”

("...salarios que habrían cobrado los trabajadores de no existir procedimientos mecánicos..." De Buen, *Ibid*). Esta situación se vió reforzada con un marco jurisprudencial y contractual que le fue favorable, ya que de manera reiterada en decisiones de los años 70, se admitieron privilegios del sindicato. Así por ejemplo se aceptaron situaciones como aquella de que si un grupo de trabajadores se organizaban en sindicato obteniendo el permiso de la Secretaría de Comunicaciones para efectuar maniobras de las indicadas por la Ley de Vías Generales de Comunicación, "no por ese hecho se convierte en empresa de maniobras de carácter mercantil", también este tipo de situaciones se reforzaron vía contratación colectiva estableciendo en cláusulas contractuales la exclusividad de un determinado sindicato para llevar a cabo tales maniobras (Ver anexos). Este tipo de deficiencias habían alcanzado grandes magnitudes en ciertos puertos mexicanos como el de Veracruz.

Cabe señalar que en los casos en que se presta el servicio público de maniobras el mismo se ofrecía por trabajadores organizados bajo la forma de sindicatos (que contaban con un registro como tales) y que habían obtenido el permiso correspondiente para efectuar maniobras en términos de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

En el caso del puerto de Veracruz operaban cuatro sindicatos: el de maniobristas carretilleros, cargadores y arribadores (de cuyo contrato colectivo se reproducen algunas cláusulas en el anexo de este capítulo), la Unión de Estibadores y Amarradores. La corrupción en estas organizaciones era tal que algunos periódicos indicaban que, por ejemplo, el sindicato de maniobristas tenía a su servicio a 3 mil "cuijes" y a pesar de que los espacios físicos de las labores eran de carácter federal, de hecho, era imposible entrar a ellas. Requisado el puerto se inició una nueva contratación de los trabajadores, creándose tres nuevos sindicatos² con igual número de contratos colectivos. A esta situación el gobierno Federal quiso poner fin enunciando el 1º de junio de 1990 la requisa del Puerto de Veracruz, así como la reestructuración de la organización portuaria, de igual manera determinó revocar el permiso de maniobras a Servicios Portuarios de Veracruz (Serpover), liquidando de esta manera la empresa.

Por otra parte cabe señalar que hay una regulación específica sobre

² Estos nuevos sindicatos son el Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Empresa Compañía Terminal de Veracruz S.A. de C.V., el Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Empresa Operadora Portuaria del Golfo, S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores Portuarios al Servicio de la Empresa Corporación Integral de Comercio Exterior, S.A. de C.V.

los riesgos de trabajo en este sector, para lo cual la LFT establece tres criterios importantes que son los siguientes:

a). En caso de que el riesgo produzca incapacidad, se seguirán los criterios del régimen general, es decir deberá pagarse directamente al trabajador, o beneficiarios señalados por la ley en el art. 501 o 115 según el caso.

b). En este capítulo se da un caso interesante de responsabilidad “proporcional”. Se trata de una responsabilidad de los empleadores con los cuales el trabajador haya prestado sus servicios, por lo menos durante 90 días (durante los tres años anteriores a que se determine la incapacidad). Estamos ante el caso de lo que en otras partes llama la LFT “responsabilidad solidaria” ya que el trabajador podrá intentar su acción de pago de indemnización contra cualquiera de los empleadores que se sitúen en el supuesto indicado. La “proporción” se establecerá en función del tiempo que haya laborado para cada empleador, y operará en los casos de enfermedades de trabajo.

Por último la ley establece como normas especiales la posibilidad de formación de dos fondos:

El primero de ellos, abiertamente loable en favor de los trabajadores, señala la posibilidad de fijar en el contrato colectivo o en los estatutos del sindicato correspondiente el llamado fondo de pensiones, destinado tanto para las jubilaciones como para los casos de invalidez. Este fondo se integrará con las aportaciones de los empleadores con base en un porcentaje sobre los salarios (para efectos de jubilación y/o de invalidez). Los fondos así recabados se entregarán al Seguro Social o a una institución bancaria que determine el Contrato Colectivo.

El segundo de los fondos por demás interesante, pero sobre todo criticable, es aquel que se establecería en los contratos colectivos y sería depositado en una institución bancaria y estaría destinado “al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías...” (art. 278). Se trata de una norma que pudiera estar en contradicción con algunas otras de la misma ley en donde se evoca la idea de que el empleador asume los riesgos de la empresa. Creemos que no las pérdidas pero sí las averías forman parte de esos riesgos de la empresa que en este caso serían asumidos por el trabajador. Con este tipo de disposiciones se recuperan criterios más propios del derecho civil. La institución bancaria, dice la ley, cubrirá los pagos correspondientes siguiendo las modalidades fijadas por acuerdo entre sindicato y empleador. Se trata de un fondo que

alcanzaría un monto determinado al cual no se harían nuevas aportaciones salvo para reponer lo erogado. Los pagos a cargo del fondo se harían mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Este es de manera general y breve el régimen laboral establecido por la LFT en las labores de maniobras de servicio público en las zonas bajo jurisdicción federal, sin embargo resultará interesante estar atentos a la evolución que las relaciones laborales experimentan en este sector sobre todo a raíz de la requisita que en el Puerto de Veracruz se realizó en los términos ya señalados. En este caso específico, el más importante desde el punto de vista económico para el país, existen nuevos sindicatos, nuevos contratos colectivos y esperamos nuevas prácticas laborales también. Resulta difícil imaginar en la práctica lo que la evolución jurídica presenta a veces en la formalidad de sus normas: ¿Cómo variar las “costumbres” contractuales, cuando los actores son exactamente los mismos? ¿Cómo eliminar vicios y corruptelas con nuevas normas, cuando el resto de la situación tal vez no ha variado? ¿Qué hay de nuevo, que hay de antiguo en los actuales contratos colectivos? ¿Cuáles eran y cuáles serán las estrategias de lucha colectiva de los trabajadores en este sector? Por ahora cualquier respuesta a estos cuestionamientos sería en buena medida especulativa, pero si se desea tener una opinión seria al respecto, entonces se necesitará una amplia labor de investigación y una gran atención a la evolución futura de los acontecimientos, en ambos casos, lamentablemente, se trata de esfuerzos que no siempre los laboristas están dispuestos a realizar.

CONCLUSIONES

Algunas de las labores que se realizan en las zonas bajo jurisdicción federal han sido objeto, en la ley laboral, de una normatividad especial. Estas normas dan una importancia relevante a la contratación colectiva, pues remiten a ella la determinación de las maniobras objeto de los mismos. Asimismo, destacan dos elementos que referidos a los empleadores constituyen variaciones a los criterios generales y que son: por una parte la determinación de quienes son patrones y la posible existencia de una responsabilidad solidaria entre los mismos.

Por lo que se refiere a quiénes son patrones, el artículo 268 de la ley señala que “son patrones las empresas navieras y las de maniobras,

los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que ordenen los trabajos”. Esta precisión de la ley es importante aunque tal vez sería conveniente discutir hasta qué punto su inclusión era necesaria, puesto que los conceptos de trabajador y empresa señalados en los primeros artículos de la ley establecen claramente elementos como la “subordinación” a partir de los cuales se hubiera podido, tal vez, identificar al patrón en estos casos.

Por otra parte, por lo que toca a una posible responsabilidad solidaria, la ley señala en su artículo 269 “Las personas a que se refiere el artículo anterior, que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo, son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados”. La observación que por nuestra parte haríamos a este enunciado sería prácticamente la misma que para el artículo anterior en el sentido de indagar la necesidad de mantener esta norma cuando se cuenta con una que de manera general maneja el mismo supuesto en los primeros artículos de la ley.

Pero más allá de estos detalles del análisis interesa involucrar los elementos sociológicos, económicos y políticos que han rodeado en los últimos años las actividades y maniobras en las zonas bajo jurisdicción federal sujetas a este capítulo, y de los cuales ya se hablaba en la exposición del tema. Estos elementos extrajurídicos son importantes si se tiene en cuenta que en los últimos años la actividad portuaria, incluyendo la que nos ocupa aquí, ha sido objeto de proyectos que están encaminados a modernizarla y ponerla al día de acuerdo con las necesidades de un país con una economía en expansión. Lo importante en este caso, desde la perspectiva laboral, es el saber si estas variaciones en estos tiempos del contexto y ambiente en el que se realizan los trabajos de maniobras en estas zonas no plantean la necesidad de variar también el derecho del trabajo que les es aplicable, por lo menos a nivel de la ley, pero también lo que parece inevitable, a nivel de los contratos colectivos y de manera general de la actitud de los sindicatos existentes en la rama.

ANEXO

Jurisprudencia

Carga, estiba y alijo, contratos de trabajo en materia de. Si un grupo de trabajadores se organiza en sindicato y obtiene permiso de la Secretaría de Comunicaciones para llevar a cabo algunas de las maniobras de que se contrae el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, no por ese hecho se convierte en empresa de maniobras de carácter mercantil cuya única finalidad sea la de lucrar, sino que continúa siendo un sindicato de trabajadores asalariados, que a cambio de su trabajo, perciben jornal y prestan sus servicios a su patrón, independientemente de que las maniobras que realicen constituyan un servicio público, pues esto sólo significa que deben ajustar sus actividades a la ley respectiva. (Arts. 265 y 268)

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 20, pp. 27 y 28.

Carga, estiba y alijo naturaleza de las maniobras de. El artículo 124 de la Ley General de Vías de Comunicación establece que las maniobras de carga, alijo y estiba que se presten en relación con las indicadas vías y medios de transporte, deben considerarse como servicios públicos, y por tanto, necesitan el permiso respectivo; pero de ello no se desprende que tales maniobras sean un servicio público cuando se efectúan exclusivamente para satisfacer una necesidad individual de movilización de bienes propios de una empresa privada. (Art. 266)

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 21, p. 28.

Carga, estiba y alijo, prestaciones sociales y legales en los contratos en materia de. No es el usuario del servicio de carga y descarga, del cual es concesionario el Sindicato Nacional de Alijadores, Empleados y Agencias Aduanales, Marinos, Cargadurías y Similares, quien cubre directa e individualmente a un trabajador miembro de ese Sindicato sus prestaciones legales, sino que es la propia organización sindical a la que incumbe la obligación, en virtud de estar autorizada a cobrar a los usuarios un diez por ciento excedente destinado precisamente a cubrir cualquier prestación social y legal, en previsión de posibles consecuencias aleatorias al servicio prestado. (Arts 268 y 271)

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 22, p. 30.

SEMÁNTICA TERMINOLÓGICA DEL ÁREA UTILIZADA EN EL ARTÍCULO 265 DE LA LEY*

ACARREO: Acción de acarrear, **ACARREAR:** Transportar en carro, por extensión, transportar de cualquier manera.

ALIJO: Acción de alijar. Conjunto de géneros o efectos de contrabando. Tender. **ALIJAR:** Aliviar la carga de una embarcación o desembarcar toda la carga.

ALMACENAJE: Derecho que se paga por guardar las cosas en un almacén o depósito **ALMACEN:** Alibaje que se instalaba generalmente en la cubierta principal del buque para servicio inmediato de la marinería.

AMARRE: Acción y efecto de amarrar con cuerdas, etc. **AMARRAR:** Sujetar el buque en el puerto o en cualquier fundeadero, por medio de anclas, cadenas y cables.

ATRAQUE o ATRACAR: Arrimar unas embarcaciones a otras o a tierra.

CARGA: Acción y efecto de cargar. **BUQUE A LA CARGA:** El que está en el puerto esperando cargamento. **Peso.** **CARGAR:** Embarcar o poner en un vehículo mercancías para transportarlas. Tratándose del mar: cerrar o recoger las verlas, dejándolas listas para aferrarlas.

CHEQUEO: Es la acción o efecto de verificar una embarcación.

DESCARGA: Acción y efecto de descargar. **DESCARGAR:** Quitar o aliviar la carga.

ESTIBA: (Mar) Colocación conveniente de los pesos en buque, con relación a sus condiciones marinerías. **ESTIBAR:** Colocar o distribuir ordenada y convenientemente todos los pesos del buque.

DESESTIVA: Lo contrario a estiba.

TRANSBORDO: Acción y efecto de transbordar o transbordarse.

TRANSBORDAR: Trasladar efectos o personas de una embarcación a otra. Trasladar personas o efectos de unos carruajes a otros, dícese especialmente en el viaje por ferrocarril, cuando se hace el cambio de un tren a otro.

* *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid, Real Academia Española, 1970, xxix, 1424 pp.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN
EL SINDICATO NACIONAL DE ALIJADORES, EMPLEADOS
EN AGENCIAS ADUANALES, MARINOS, CARGADURÍA Y
SIMILARES, EN REPRESENTACIÓN DE SU SECCIÓN No. 33
“ORDORICA Y CIA.” S. DE R.L. (Extractos)**

SEGUNDA:

Los trabajos materia de este contrato serán los tarja, confronta, toma de razón del peso de la carga averiada, serán también objeto de este contrato, además los trabajos de vigilancia, que sólo se ejecutarán cuando la empresa necesite ocupar vigilante para cuidar la carga y descarga de los barcos que vengán consignados a ella en el puerto de Tampico, y el amarre y desamarre de dichos barcos.

TERCERA:

La empresa ocupará en todos los buques de su propiedad o que lleguen a su consignación al puerto de Tampico, Tamaulipas, de acuerdo con las necesidades del trabajo a miembros del sindicato, contratante, en las actividades enunciadas en la cláusula anterior.

CUARTA:

La empresa pedirá al sindicato cada vez que llegue un barco a su consignación, un checador por cada escotilla o por talón por donde dé o reciba carga el barco en operación, un confrontador para todo el barco y un checador de averías también para todo el barco, permanecerán estos dos últimos en sus respectivos encargos hasta la terminación de la descarga del barco, si éstos dos últimos no terminaren sus liquidaciones ni hubiere recogido las firmas de conformidad del liquidador de la aduana y de la empresa al terminar la descarga del barco, la empresa les concederá el tiempo adicional y necesario para tal efecto abonándoles el salario correspondiente a una jornada de trabajo.

QUINTA:

Ambas partes convienen que es condición indispensable para prestar servicios a la empresa en los trabajos materia de este contrato, pertenecer al sindicato contratante, y que es causa legal suficiente, para que la empresa separe del trabajo a aquellos que dejen de pertenecer al sindicato, la separación se hará sin responsabilidad alguna para la empresa, tan pronto como ésta reciba el aviso por cuenta del sindicato. La empresa conviene, igualmente, en hacer respetar las medidas disciplinarias del sindicato acordadas por éste para sus socios, sin responsabilidad para la misma y previo el aviso correspondiente dado por escrito.

SÉPTIMA:

La empresa conviene en que una vez nombrado el personal para las labores que haya necesidad de verificar, no lo podrá retirar sin previa retribución de sus salarios, considerándose éstos los correspondientes al haber de medio día, ya sea en tiempo ordinario o extraordinario, en la inteligencia de que cuando se les vuelva a llamar para que se presenten en el turno de la tarde y no sean utilizados sus servicios, se les pagará otro medio día.

NOVENA:

La empresa se obliga a solicitar por escrito el personal del sindicato para ejecutar las labores detalladas en la cláusula 2a. de este contrato a través del delegado sindical en el muelle o en su defecto en el local del sindicato.

El personal será solicitado una hora antes de la iniciación de las labores respectivas. La empresa conviene en pagar a los trabajadores el salario de un día completo, aun cuando no se haya laborado la jornada normal. Los domingos y días festivos será solicitado a las 6 a las 18 horas; el personal nombrado se le pagará como mínimo cuatro horas extras, con excepción de los amarradores.

DÉCIMA PRIMERA:

A fin de que se dé cumplimiento a la cláusula 4a. de este contrato, el sindicato se obliga a tener permanentemente un delegado en el muelle, al que se solicitaría como se indica en la cláusula novena el personal necesario para el desempeño de los trabajos; teniendo en cuenta la naturaleza especial de las operaciones materia de este contrato, la empresa se reserva el derecho de rechazar a los miembros del sindicato que no reúnan las condiciones necesarias para el trabajo o el de pedir la sustitución de aquellos que se encuentren en el caso anterior.

DÉCIMA SEGUNDA:

El sindicato se compromete a proporcionar personal competente e idóneo, quien deberá desempeñar un trabajo eficiente y apegado a las necesidades de las operaciones de los barcos, de acuerdo con las instrucciones que de la empresa reciba.

El sindicato será responsable de las faltas y deficiencias de sus miembros y se obliga a corregirlos justa y cabalmente.

VIGÉSIMA PRIMERA:

La empresa y el sindicato convienen en que cualquiera de los casos que se presenten en el futuro y no estuvieran previstos en el presente contrato, se decidirán de acuerdo con las disposiciones legales aplicables y en su defecto con el uso y la costumbre.

VIGÉSIMA SEGUNDA:

Se establece como jornada ordinaria para los amarradores o desamarradores de buques de las 6 a.m. a las 18 horas, fuera de dicho horario se considerará como tiempo extraordinario la prestación de servicios en esas condiciones; para la jornada ordinaria se cubrirán salarios o cuotas sencillas y para el tiempo extraordinario se cubrirán salarios o cuotas dobles. Están comprendidas dentro de la jornada extraordinaria, y, por lo tanto, como salario o cuotas dobles los domingos y días festivos.

Cuando nombrado el personal y esté presente para ejecutar las maniobras y éstas no se inicie en el término de cinco horas por causas ajenas a su voluntad, percibirán el salario o cuotas que les correspondan, bien se trate de jornada ordinaria o en tiempo extraordinario. La empresa se entenderá con el delegado sindical para el desarrollo de dichas maniobras.

CAPÍTULO XVI TRABAJADORES DEL CAMPO

El acercarse a los estudios que abordan la problemática agraria mexicana desde la perspectiva laboral pide constatar el gran desconocimiento que sobre el tema tenemos los que nos interesamos por las relaciones de producción sobre esta materia. Según algunos estudios recientes “Se calcula que en la agricultura mexicana hay 4.5 millones de asalariados, de los cuales sólo el 20 por ciento tienen un empleo estable, mientras que el 80 por ciento restante trabajan por temporada o por jornada, según el volumen de la demanda.¹ Se trata pues de un sector de la fuerza de trabajo cuya importancia no puede descuidarse pero que desde la perspectiva del derecho laboral ha sido regulada de una manera poco feliz.

En la LFT de 1931 el capítulo XVII se denomina “Del trabajo del campo”, aquí se señalaba que “las disposiciones de este capítulo regirán el contrato de trabajo de los peones de campo, entendiéndose por tales las personas de uno u otro sexo que ejecuten a jornal o a destajo los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal”. Después se pasaba revista a las características que en materia laboral asumirían los contratos de aparcería y de arrendamiento. Algo curioso de destacar es que el artículo 193 señalaba que los peones de campo podían ser acasillados o eventuales.

Indudablemente se trata de una materia en la cual convergen dos sectores del orden jurídico que son el derecho del trabajo y el agrario.

Para la LFT, “Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón”.

¹ Cf. Vanackere, *op. cit.* p. 245.

Este concepto como la gran mayoría de los señalados en este régimen especial desconocen ampliamente la realidad en que opera el acceso al empleo de los jornaleros, por ejemplo. En estos sectores la mano de obra se contrata o bien de manera directa por el propietario de las tierras o bien por medio de intermediarios o “agentes de contratación”. Los mecanismos de contratación y el uso de los mismos parecerían estar determinados por la temporada, es decir si hay mayor demanda de mano de obra, el recurso a la contratación indirecta parece ser normal.

La LFT es omisa también sobre otros aspectos específicos como son métodos tradicionales de contratación, en los cuales “los productores recurren a los servicios de agentes de contratación, que, a cambio de una comisión, se encargan de reunir la mano de obra en sus lugares de origen y de transportarla a las zonas donde se necesita”.² Estas formas de contratación son normales en industrias como la azucarera. En algunos casos el acceso al empleo asume otras modalidades en las cuales participan algunas autoridades o algunos sindicatos, es el caso de las costas del Estado de Sonora³ en donde se opera una gran movilización de trabajadores de otros estados como Oaxaca, Guerrero y Zacatecas distribuyéndolos en los lugares demandantes. En el caso de Sinaloa la contratación es hecha por sindicatos: “Cada año los cultivos de hortalizas del valle de Culiacán necesitan casi cincuenta mil trabajadores adicionales de otras regiones o estados, y poco más o menos el 75% de ellos son contratados por conducto del Sindicato Nacional de Trabajadores Asalariados de la Agricultura, afiliados a la Confederación de Trabajadores de México”.⁴ Este tipo de mecanismo es normal en ciertas regiones del país.

Asimismo es conveniente señalar que la manera como se organizan las relaciones de producción en el campo obedecen en buena medida a una lógica estrechamente vinculada con aspectos culturales, climáticos y a veces religiosos. Esta situación dificulta la aplicación de una legislación laboral que desconoce totalmente este tipo de situaciones.

La LFT establece una serie de regulaciones precisas entre las que destacan las siguientes:

Por ejemplo la ley señala que habrá una responsabilidad solidaria entre empleadores para el caso de que haya contratos de arrendamiento (entre el propietario y el arrendatario). La misma situación se prevee

² *Ibid.* p. 247.

³ Donde existe la comisión mixta de servicios para los trabajadores estacionales.

⁴ Cf. Vanackere, *op. cit.* p. 248.

para el caso de los contratos de aparcería, en este caso la solidaridad se dará entre el propietario del predio y el aparcerero.⁵

En materia de estabilidad en el empleo, la ley plantea una presunción de que los trabajadores son de planta si tienen una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón.

Es importante detenerse en lo que la ley llama las obligaciones especiales del empleador, las cuales no dejan de ser curiosas pero sobre todo utópicas en cuanto a su posible realización. Estas obligaciones especiales están relacionadas de manera general no con el trabajo en sí sino con el entorno del mismo. Estas obligaciones son de tres tipos:

a). Sobre la protección del ingreso, se establece la obligación de:

– Pagar salarios en períodos que no excedan de una semana.

b). Sobre la salud de los trabajadores se debe:

– Mantener los medicamentos y material de curación de primeros auxilios.

– Proporcionar asistencia médica y a sus familiares y en caso de que se tengan más de cien trabajadores poner una enfermería.

– Proporcionar medicamentos gratis en caso de enfermedad y pagar hasta el 75% hasta por 90 días.

De una manera general en materia de condiciones de empleo es de señalar que pocas veces se cumplen los requisitos de la LFT en el sentido de establecer por escrito la contratación que contenga las condiciones bajo las cuales habrá de prestarse el servicio. El acuerdo verbal aparece como el mecanismo más común para iniciar la labor.

Por lo que se refiere a la aplicación de las condiciones legales de trabajo, es notable la gran lejanía entre lo dicho por la ley y la forma como ciertos conceptos laborales viven en las relaciones del campo, por ejemplo en materia de jornada de trabajo y salarios,⁶ descansos semanales y anuales.

En materia de seguridad social también hay mucho por hacer. La ley

⁵ El contrato de aparcería esta regulado por los artículos 2739 a 2763 del Código Civil. Existen dos clases de aparcería rural, la agrícola y la de ganados. Concretamente el art. 2741 señala: "Tiene lugar la aparcería agrícola cuando una persona da a otra un predio rústico para que lo cultive, a fin de repartirse los frutos en la forma que convengan, o falta de convenio, conforme a las costumbres del lugar, en el concepto de que el aparcerero nunca podrá corresponderle por sólo su trabajo menos del cuarenta por ciento de la cosecha".

⁶ Sobre este segundo caso un caso patético es el de la industria azucarera en donde: "El corte de caña, aunque es sumamente arduo, está muy mal retribuido. Los estudios realizados en quince zonas más de cultivo de caña de azúcar ponen de manifiesto que, de una muestra de cincuenta y cinco cortadores de caña, el 62% recibían en promedio el 92.2% del salario mínimo legal". Cf. Vaneckere, *op. cit.* p. 255.

del seguro social establece en su art. 16 que el IMSS a propuesta del ejecutivo federal deberá establecer las modalidades para que ciertos grupos participen de los beneficios de la seguridad social mediante el régimen obligatorio y agrega “En igual forma se procederá en los casos de ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios”.

Esta disposición ha permitido que algunos grupos de trabajadores ya se hayan beneficiado de las prestaciones correspondientes, por ejemplo los ixtleros, henequeneros, tabacaleros, algunos trabajadores temporales, ejidatarios del Plan Chontalpa, ejidatarios de la Comarca Lagunera, sin embargo es un aspecto de la problemática del campo sobre la cual hay aún mucho por hacer.⁷

c). Sobre el ambiente de la vida extralaboral, la ley establece la obligación de:

– Suministrar gratuitamente habitaciones (y mantenerlas en buen estado).

– Permitir a los trabajadores en el predio tomar agua necesaria, permitir la caza y la pesca, celebrar sus fiestas regionales, fomentar las cooperativas y la alfabetización y proporcionarles un terreno para cría de animales de corral.

Estas obligaciones pueden ser vistas como una lista de buenas intenciones cuya aplicación es difícil.

De igual manera, resulta interesante, hacer una lectura de estas disposiciones a la luz de la lógica misma de la LFT.

Por ejemplo podríamos preguntarnos que pasaría si alguna de estas obligaciones (a veces prohibiciones) no se respetara, por ejemplo aquella de “celebrar sus fiestas regionales”. En este caso, se llegaría al absurdo de señalar que los trabajadores podrían acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para denunciar a un empleador que no permitió que se celebrara una fiesta regional. Si la demanda del o los trabajadores procediera y se ganara el asunto, la decisión de la Junta sería en el sentido de autorizar la realización de tal fiesta.

Asimismo la ley establece algunas prohibiciones a los empleadores, por ejemplo: no deben permitir la entrada a los que venden bebidas embriagantes. No sabemos si con esta precisión de la ley en cuanto al producto a vender se deja abierta la posibilidad legal de vender cualquier otra cosa. Los empleadores tampoco podrán impedir que se críen animales en el corral contiguo. Los trabajadores del campo deben ser inscri-

⁷ Cf. Moreno Padilla J. “Ley del Seguro Social”, Trillas, México 1988, p. 36 y s.

tos al IMSS, aunque no se conocen los alcances preciso que en la práctica haya tenido esta disposición.

Dentro del sistema normativo mexicano en materia de trabajadores del campo cabe destacar la existencia de un conjunto de normas internacionales laborales que han tomado la forma de convenios internacionales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales han sido ratificados por México y en este sentido forman parte de nuestro régimen legal (con base en el art. 133 de la Constitución). Entre estas normas internacionales, que deben ser conocidas, difundidas y seriamente analizadas, destacan los convenios número 11, 12, 99, 110 y 141 cuyas disposiciones principales se aparecen como anexo al final de este capítulo.

En resumen consideramos que se trata de una serie de normas cuya permanencia en la ley debiera discutirse, entre otras razones por ser muestra de su gran desconocimiento del tipo de relaciones que se establecen en el campo, las cuales obedecen a otros criterios. Por nuestra parte no podemos más que criticar este capítulo cuya utilidad es antes que nada teórica. Creemos que la inclusión de los trabajadores del campo como régimen general fue un buen intento de ocuparse de un sector de la fuerza laboral, pero cuya aplicabilidad ha dejado mucho que desear.

CONCLUSIONES

Con una deficiente técnica legislativa el capítulo VIII del título VI de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a los trabajadores del campo. No sólo por las deficiencias que ya se han expuesto, hoy día, hacia fines del siglo XX resulta impostergable analizar con detenimiento esta normatividad a la luz de los diversos cambios que la legislación agraria ha experimentado en México. Resulta particularmente interesante constatar cómo las variaciones en este último campo, particularmente sobre las modalidades de la propiedad de la tierra, pudieran afectar las relaciones laborales de las cuales habla la Ley Federal del Trabajo. Una investigación con estas características no se ha realizado aún.

Más que susceptibles de un análisis teórico jurídico, algunas de las normas establecidas en este capítulo especial presentan rasgos curiosos como ya se indicaba; por ejemplo las obligaciones a cargo de los pa-

trones como serían, según la Ley: suministrar habitaciones adecuadas e higiénicas y en buen estado, mantener medicamentos y material de curación, etc. En todos estos casos, la intención de buena fe por parte del legislador se ha visto frustrada por la imposibilidad de llevar a cabo una adecuada inspección del trabajo. Esta imposibilidad deriva no sólo de la falta de personal que la realice, sino también por las enormes distancias que habrían de recorrerse para hacer esta labor.

En el caso concreto del artículo 281 de la Ley Federal del Trabajo, se establece una “Responsabilidad Solidaria” entre el arrendatario del predio y el arrendador del mismo. Esta posibilidad de acudir a reclamar ante el beneficiario del arrendamiento, resulta interesante si se tiene en cuenta que la misma es una adaptación a este régimen concreto de aquella responsabilidad solidaria ya establecida para el régimen general en el artículo 15.

Hoy día, ante el carácter vertiginoso de los cambios operados en el sistema jurídico mexicano, el derecho laboral parece estar destinado a variar algunos de sus conceptos, sin embargo, las propuestas que públicamente se han hecho se reducen a un debate sordo y a veces parcial. Así, podrá constatarse cómo aspectos y temas tan relevantes como el de los trabajadores del campo no han sido objeto de propuestas de reformas concretas, tal situación es grave y preocupante en el caso de un país que como México encuentra en el campo a la mayoría de su población económicamente activa.

ANEXO

CONVENIO 11

CONVENIO RELATIVO A LOS DERECHOS DE ASOCIACIÓN Y DE COALICIÓN DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS.

ADOPTADO EL 25 DE OCTUBRE DE 1921

D.O. 29 DE SEPTIEMBRE DE 1937

ARTÍCULO 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición

que a los trabajadores de la industria, y derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.

ARTÍCULO 6

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

CONVENIO 12 CONVENIO RELATIVO A LA INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO EN LA AGRICULTURA ADOPTADO EL 25 DE OCTUBRE DE 1921 D.O. 31 DE DICIEMBRE DE 1937

ARTÍCULO 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

ARTÍCULO 5

A reserva de las disposiciones del artículo 3, todo miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones del artículo 1 a más tardar el 1º de enero de 1924, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

ARTÍCULO 6

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

CONVENIO 99 CONVENIO RELATIVO A LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS EN LA AGRICULTURA.* ADOPTADO EL 6 DE JUNIO DE 1951 D.O. 28 DE JUNIO DE 1952

ARTÍCULO 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

2. Todo miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos previstos en el párrafo precedente.

3. La autoridad competente podrá excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familia del empleador ocupador por este último.

* Fecha de entrada en vigor: 23 de agosto de 1953.

ARTÍCULO 2

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma sea deseable o de uso corriente.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario mínimo en especie deberán adoptarse medidas adecuadas para que:

- a). Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
- b). El valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

ARTÍCULO 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para determinar, a reserva de las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación.

2. Antes de adoptar una decisión deberá procederse a una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y con cualquiera otra persona especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse.

3. Los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

4. Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados, y no podrán ser reducidas.

5. La autoridad competente podrá admitir, cuando ello fuere necesario, excepciones individuales a las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida.

ARTÍCULO 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarias y que mejor se adapten a las condiciones de la agricultura del país interesado.

2. Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas, y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.

ARTÍCULO 7

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para todo Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTÍCULO 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a). Los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b). Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las dispo-

siones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c). Los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;

d). Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 10, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

CONVENIO 110
CONVENIO RELATIVO A LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE
LOS TRABAJADORES DE LAS PLANTACIONES*
ADOPTADO EL 4 DE JUNIO DE 1958
D.O. 14 DE SEPTIEMBRE DE 1960

Parte I. Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1

1. A los efectos del presente Convenio, el término “plantación” comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y

* Fecha de entrada en vigor: 22 de enero de 1960.

piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

2. Todo Miembro para el cual estén en vigor este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este Convenio a otras plantaciones;

a). agregando a la lista de cultivos que figura en el párrafo 1 de este artículo uno o varios de los productos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto;

b). agregando a las plantaciones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones,

y deberán indicar las medidas adoptadas en este sentido en las memorias anuales que sobre la aplicación del Convenio haya de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

3. A los efectos de este artículo, el término “plantación” comprenderá normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.

ARTÍCULO 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.

Parte II. Contratación y reclutamiento, y trabajadores migrantes

ARTÍCULO 5

A los efectos del presente Convenio, el término “reclutamiento” comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí,

o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente.

ARTÍCULO 6

El reclutamiento de un jefe de familia no deberá considerarse como si implicara el de cualquiera de los miembros de su familia.

ARTÍCULO 7

Ninguna persona o sociedad deberá realizar actos de reclutamiento profesional, a menos que esté prevista de un permiso concedido por la autoridad competente, y reclute trabajadores para la administración pública o para uno o más empleadores determinados o asociaciones específicas de empleadores.

ARTÍCULO 8

Los empleadores, agentes de empleadores, agentes de las organizaciones de empleadores y de organizaciones subvencionadas por los empleadores no podrán realizar actos de reclutamiento sin un permiso otorgado por la autoridad competente.

ARTÍCULO 9

1. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a un funcionario público, que comprobará si se han observado las prescripciones de la legislación en materia de reclutamiento y, en particular, si los trabajadores no han sido sometidos a una presión ilícita ni reclutados con error o fraude.

2. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a ese funcio-

nario lo más cerca posible del lugar de reclutamiento o, cuando se trate de trabajadores reclutados en territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

ARTÍCULO 10

Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y necesaria la adopción de esta disposición, la autoridad competente deberá obligar a que se entregue a todo trabajador reclutado cuya contratación no se haya efectuado en el mismo lugar de reclutamiento o cerca de dicho lugar un documento escrito, que podrá ser un certificado de empleo, una cartilla de trabajo o un contrato provisional, que contenga los datos que la autoridad competente estime necesarios, por ejemplo, indicaciones sobre la identidad del trabajador, las condiciones del empleo en perspectiva y cualquier anticipo sobre los salarios concedido al trabajador.

ARTÍCULO 11

1. Todo trabajador reclutado deberá someterse a un reconocimiento médico.

2. Cuando el trabajador haya sido reclutado para trabajar en una zona alejada del lugar de reclutamiento, o cuando haya sido reclutado en un territorio dependiente de otra administración, el reconocimiento médico deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar de reclutamiento y cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar, en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

3. La autoridad competente podrá conceder al funcionario público a quien deban ser presentados los trabajadores reclutados, de conformidad con el artículo 9, el derecho a autorizar la marcha de estos trabajadores antes de ser sometidos a un examen médico, a condición de que se compruebe:

a). que era y sigue siendo imposible someter a estos trabajadores a un reconocimiento médico en el lugar de reclutamiento o en el punto de partida;

b). que cada trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo;

c). que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar de trabajo o dentro del plazo más breve posible después de su llegada.

4. La autoridad competente podrá, especialmente cuando el viaje de los trabajadores reclutados sea de tal duración o se haga en tales condiciones que pueda resentirse su salud, prescribir que los trabajadores reclutados sean sometidos a un reconocimiento médico antes de su partida y a un segundo examen después de su llegada al lugar de trabajo.

5. La autoridad competente deberá cerciorarse de que se han adoptado todas las medidas necesarias para la aclimatación y adaptación de los trabajadores reclutados, y para que se les vacune previamente.

ARTÍCULO 13

1. Los gastos de viaje de los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo, así como todos los gastos ocasionados para proteger al trabajador durante su viaje, deberán estar a cargo del reclutador o del empleador.

2. El reclutador o el empleador deberá suministrar a los trabajadores reclutados todo lo que pueda ser necesario para su mantenimiento durante el viaje al lugar de trabajo y, sobre todo, de acuerdo con las condiciones locales, víveres suficientes y apropiados, agua potable, utensilios de cocina y combustible, ropa y mantas.

ARTÍCULO 14

Todo trabajador reclutado:

a). que esté incapacitado para el trabajo como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje al lugar de trabajo;

b). que después de haber sido sometido a un reconocimiento médico se le declare no apto para el trabajo;

c). que no sea contratado después del reclutamiento por una causa ajena a su voluntad;

d). que la autoridad competente compruebe que ha sido reclutado

con error o fraude, deberá ser repatriado por cuenta del reclutador o del empleador.

ARTÍCULO 15

Cuando las familias de los trabajadores reclutados hayan sido autorizadas para acompañar a estos últimos en el lugar de su trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proteger su salud y su bienestar durante el viaje. En particular:

- a). los artículo 12 y 13 del presente Convenio deberán aplicarse a estas familias;
- b). en caso de que el trabajador sea repatriado en virtud del artículo 14, su familia deberá ser igualmente repatriada;
- c). en caso de que el trabajador fallezca durante su viaje al lugar de trabajo, su familia deberá ser repatriada.

ARTÍCULO 16

La autoridad competente deberá limitar la cantidad que podrá pagarse a los trabajadores reclutados, a título de anticipo sobre el salario, y deberá reglamentar las condiciones en que podrán hacerse estos anticipos.

ARTÍCULO 17

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.

2. A estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros Miembros interesados.

ARTÍCULO 18

Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de las personas que emigren para trabajar en una plantación.

ARTÍCULO 19

Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de:

Parte IV. Salarios

ARTÍCULO 24

1. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y los empleadores u organizaciones de empleadores.

2. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberán tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, cuando sea apropiado por medio de ley o de reglamentación nacional, en consulta, a base de igualdad completa, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere.

3. Las tasas mínimas de salario que hayan sido fijadas en virtud del párrafo que antecede serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados y no podrán ser reducidas.

ARTÍCULO 28

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Parte V. Vacaciones anuales pagadas

ARTÍCULO 36

Los trabajadores empleados en las plantaciones deberán disfrutar de vacaciones pagadas después de un periodo de servicio continuo con un mismo empleador.

ARTÍCULO 38

El periodo mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

ARTÍCULO 39

Cuando fuere pertinente, se deberán prever, de conformidad con el procedimiento establecido para la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones:

- a). un régimen más favorable para los trabajadores jóvenes, en los casos en que las vacaciones anuales pagadas concedidas a los trabajadores adultos no se consideren apropiadas para los trabajadores jóvenes;
- b). un aumento de la duración de las vacaciones pagadas a medida que aumente la duración del servicio;

c). unas vacaciones proporcionales o, en su defecto, una indemnización compensatoria, si el periodo de servicio continuo de un trabajador no le permite aspirar a vacaciones anuales pagadas, pero excede de un periodo mínimo determinado de conformidad con el procedimiento establecido;

d). la exclusión, al determinar las vacaciones anuales pagadas, de los días feriados oficiales y consuetudinarios, de los periodos de descanso semanal y, dentro de límites fijados de conformidad con el procedimiento establecido, de las interrupciones temporales en la asistencia al trabajo debidas, en particular, a enfermedad o accidente.

ARTÍCULO 40

1. Toda persona que tome vacaciones en virtud de esta parte del Convenio deberá recibir, durante todo el periodo de dichas vacaciones, una remuneración que no podrá ser inferior a su remuneración habitual, o la remuneración que pudiere ser prescrita de conformidad con los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La remuneración que deba pagarse por el período de vacaciones se calculará, en la forma prescrita por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

3. Cuando la remuneración de la persona que tome vacaciones comprenda prestaciones en especie, se le podrá pagar, por el periodo de vacaciones, la equivalencia en efectivo de dichas prestaciones.

ARTÍCULO 41

Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.

ARTÍCULO 42

Toda persona despedida o que hubiera dejado su empleo antes de haber tomado el total o una parte de las vacaciones a que tuviere derecho deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud de esta parte del Convenio, la remuneración prevista en el artículo 40.

Parte VI. Descanso semanal

ARTÍCULO 43

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, los trabajadores de las plantaciones deberán disfrutar, en el curso de cada periodo de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todos los trabajadores de cada plantación.

3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o región.

Parte IX. Derecho de sindicación y de negociación colectiva.

ARTÍCULO 54

Se deberá garantizar, por medio de disposiciones apropiadas, el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.

ARTÍCULO 55

Todo procedimiento para examinar los conflictos entre empleadores y trabajadores deberá ser tan sumario y sencillo como sea posible.

ARTÍCULO 56

1. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que eviten conflictos y para que, en caso de que surjan, los resuelvan en forma equitativa por medio de la conciliación.

2. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación.

3. A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos procedentes al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.

4. Siempre que sea factible, esos funcionarios serán designados especialmente para el desempeño de tales funciones.

ARTÍCULO 88

1. Cuando el alojamiento sea proporcionado por el empleador, las condiciones que hayan de regir el inquilinato de los trabajadores de las plantaciones no serán menos favorables que las previstas en la legislación y la práctica nacionales.

2. Cuando un trabajador residente sea despedido, se le deberá conceder un plazo razonable para dejar su alojamiento. En los casos en que no esté fijado por la ley, este plazo deberá ser fijado por un procedimiento reconocido de negociación; si este método fracasara, se podrá recurrir al procedimiento judicial normal.

Parte XIII. Servicios de asistencia médica

ARTÍCULO 89

Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar adecuados servicios de asistencia médica a los trabajadores de las plantaciones y a sus familias.

ARTÍCULO 90

1. Las autoridades públicas fijarán las normas relativas a esos servicios, que deberán ser adecuados habida cuenta del número de personas interesadas, y que estarán a cargo de un número suficiente de personas calificadas.
2. Los servicios de esta índole proporcionados por las autoridades públicas competentes deberán ajustarse a las normas, costumbres y prácticas seguidas por la autoridad interesada.

ARTÍCULO 91

La autoridad competente, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando dichas organizaciones existan, deberá adoptar medidas en las regiones de plantaciones con el fin de extirpar las enfermedades endémicas existentes.

Parte XVI. Disposiciones finales

ARTÍCULO 92

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 93

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. El presente Convenio entrará en vigor seis meses después de la fecha en que se hayan registrado, de conformidad con el artículo 3, las ratificaciones de dos de los países siguientes: República Árabe Unida, Argentina, Bélgica, Birmania, Bolivia, Brasil, Cailán, Colombia, Costa

Rica, Cuba, China, República Dominicana, Ecuador, España, Estados Unidos de América, Etiopía, Filipinas, Francia, Ghana, Guatemala, Haití, Honduras, India, Indonesia, Italia, Liberia, Federación Malaya, México, Nicaragua, Países Bajos, Pakistán, Panamá.

CONVENIO 141
CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE
TRABAJADORES RURALES Y SU FUNCIÓN EN EL
DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL.
ADOPTADO EL 4 DE JUNIO DE 1975
D.O. 24 DE ENERO DE 1978

Reconociendo que, habida cuenta de la importancia de los trabajadores rurales en el mundo, es urgente asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quiere mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz;

Tomando nota de que en muchos países del mundo, y muy especialmente en los países en vías de desarrollo, la tierra se utiliza en forma muy insuficiente de que la mano de obra está en gran parte subempleada y de que estas circunstancias exigen que los trabajadores rurales sean alentados a desarrollar organizaciones libres y viables, capaces de proteger y de defender los intereses de sus afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social;

Considerando que la existencia de tales organizaciones puede y debe contribuir a atenuar la persistente penuria de productos alimenticios en diversas partes del mundo;

Reconociendo que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales y que, por consiguiente, las organizaciones de estos trabajadores deberían cooperar y participar activamente en esta reforma.

Recordando los términos de los convenios y de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes (en particular el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) que afirman el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores

rurales, a constituir organizaciones libres e independientes, así como las disposiciones de muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables a los trabajadores rurales, en los que se pide en especial que las organizaciones de trabajadores participen en su aplicación;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y los organismos especializados, en particular la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, se interesan todos por la reforma agraria y el desarrollo rural;

Tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y de que, a fin de evitar duplicación, se proseguirá la colaboración con esta Organización y con las Naciones Unidas para promover y asegurar la aplicación de dichas normas;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la presente reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adoptada, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975:

ARTÍCULO 1

El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

ARTÍCULO 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión “trabajadores rurales” abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariadas como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores suplentarios y que:

- a). no empleen una mano de obra permanente; o
- b). no empleen una mano de obra de numerosa, con carácter estacional; o
- c). no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

ARTÍCULO 3

1. Todas las características de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.

3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.

4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.

ARTÍCULO 4

Uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural, deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin dis-

criminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

ARTÍCULO 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vista a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.

2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

ARTÍCULO 6

Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que puede aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

CONCLUSIONES

Resulta inconveniente presentar conclusiones totales y finales, cuando el desarrollo de un tema recién se inicia, no sólo porque no existen amplios estudios sobre el mismo, sino porque no tendría el carácter de definitivas y estarían sujetas a una posible “prueba en contrario”. Es por ello que por ahora para terminar este trabajo interesa tan sólo presentar algunos aspectos que pudieran dar lugar a una reflexión o debate global y que, aparecen, éstos sí, ya evocados desde el capítulo introductorio.

El carácter heterogéneo del derecho laboral se ha ido acentuando al paso de los años, la multiplicación de los regímenes de excepción son la prueba de tal afirmación. Tal situación puede explicarse de múltiples maneras, una de ellas podría ser el que el derecho laboral como disciplina relativamente joven, no ha alcanzado aún su madurez y su consolidación. Sin embargo, esta posible explicación puede chocar con aquéllas que advierte en el derecho laboral un conjunto de normas en constante cambio. Sea cual fuere la posición que se asuma en este posible debate, lo cierto es que la existencia de regímenes laborales especiales puede verse como el reflejo de las, a veces, graves dificultades que enfrenta esta normatividad para aplicarse a lo concreto.

El carácter “expansivo” que la mayoría de los autores clásicos atribuye a esta rama jurídica, parece encontrar una expresión evidente en el caso de los regímenes especiales. Así pues, las dificultades por encuadrar nuevas modalidades de las relaciones trabajador-empleador, han hecho que se adopten normas específicas para ciertos tipos de relaciones. La justificación de la existencia de los regímenes especiales parecería encontrarse de manera clara en el hecho de que pretenden regular situaciones excepcionales. Estas situaciones excepcionales estarían dadas por elementos subjetivos u objetivos. En el primer caso, se trata de características especiales que presenta el trabajador (agentes de comercio, actores, de confianza, médicos residentes, etc.), o el empleador (Universidades, Bancos, Estado); en otras ocasiones las características que dan lugar a un régimen especial son cuestiones objetivas, como en el caso de las labores relativas a la transportación (Buques, Ferrocarriles, Autotransportes, etc.) o por realizarse en un lugar especial (campo, a domicilio, hoteles y restaurantes, etc.). Esta posible clasificación inicial, que deberá ser objeto de un mayor debate, se presentó en este trabajo no sólo como un ejercicio teórico, sino también busca ofrecer una herramienta meto-

dológica y pedagógica que permita tener un orden en el análisis de los capítulos que incluye el título “Regímenes laborales especiales”.

Como pudo constatar,se, algunos de los aspectos concretos en los cuales existen normas especiales respecto de aquéllas del régimen general, son: las modalidades que asume la contratación, algunas condiciones de trabajo, ciertos aspectos de la rescisión de la relación de trabajo y, en algunos casos, algunos aspectos colectivos. Esta constatación resulta interesante realizarla sobre todo con el fin de avanzar en la precisión exacta del significado de un “régimen laboral especial”. La importancia de este tipo de análisis adquiere una relevancia particular cuando se hace referencia a sistemas jurídicos extranjeros, ya que permite, entre otras cosas, ubicar el sistema nacional como parte de una familia de sistemas jurídicos en donde las soluciones no son totalmente diferentes. En este trabajo este ejercicio comparativo se ha hecho solamente con algunos países latinoamericanos.

Otro tema sujeto a discusión, es el relativo a los antecedentes y evolución de los regímenes laborales especiales; en efecto, a partir de los antecedentes revisados parecería desprenderse la existencia de una evolución casi lineal del tema. Esta evolución se caracterizaría por presentar un derecho laboral unitario, global y compacto que al paso de los años ha tenido que irse disgregando en sectores como los aquí estudiados. Tal situación, si bien algunos autores la han interpretado como algo positivo, no faltan aquéllos que ven en este hecho un mecanismo limitante de los derechos de los trabajadores, tanto individuales como colectivos. ¿Cuál es la posición teórica que más nos convence o nos conviene? ¿Existe otra posible interpretación de esta evolución? Tales son algunas de las interrogantes a responder.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA

- Acosta Romero M. y De la Garza Campos L.E., *Derecho Laboral Bancario*, Porrúa, México, 1988.
- Acosta Romero M., *Derecho Bancario. Panorama del Sistema Financiero Mexicano*, Porrúa, México, 1978.
- Albor Salcedo M., *Deporte y Derecho*, Trillas, México, 1989.
- Alonso José A., "La maquila industrial domiciliaria en la metrópoli mexicana" Estudios sociológicos de El Colegio de México, no. 18, vol. VI, septiembre-diciembre, México, 1988.
- Arias Patricia, "El empleo a domicilio en el medio rural; la nueva manufactura", Estudios sociológicos de El Colegio de México, no. 18, vol. VI, septiembre-diciembre, México, 1988.
- Barbagelata H. H., *Introduction aux institutions du droit du travail en Amerique Latine*, Presses Universitaires de Louvain, Louvain, 1980.
- Barajas Montes de Oca S., *Derecho del Trabajo*, UNAM, Colecc. Introducción al Derecho Mexicano, México, 1983.
- Beneria Lourdes, *Gender and the dynamics of subcontracting in Mexico City* Gender in the workplace Clair Brown and Joseph A., Pectman Editors, Washington DC., 1987.
- Borrel Navarro M., *Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial PAC, 2a. ed., México, 1991.
- Cabazos Flores Baltazar, *Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos*, Trillas, México, 1986.
- Cabazos Flores B. (Coord.), *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, Trillas, México, 1984.
- Cabazos Flores B., Cavazos Chena B. y otros, *Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada*, Trillas, 13a. ed., México, 1982.
- Cantón Moller C., *Derecho del Trabajo Deportivo*, Yucaltepen, México, 1976.
- De Buen Néstor, *Derecho del Trabajo*, vol. II, 3a. ed., Porrúa, México, 1979.
- De Buen N., *El derecho del trabajo en busca de sí mismo*, in. Estudios en Homenaje a Jorge Barrera Graf. Tomo I, UNAM, México, 1989.
- De Buen Néstor, *El Sindicalismo Universitario y otros Temas Laborales*, Porrúa, México, 1982.
- De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, vol. I, 6a. ed., Porrúa, México, 1980.

- Guerrero Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1980.
- Las trabajadoras domésticas y el decenio de la mujer*, Publicación de la Casa Hogar de las Trabajadoras domésticas, México, 1991.
- López Pineda, *Cronología de las Relaciones Laborales en la UNAM*, número especial editado por el STUNAM, México, 1979.
- López Prospero, "El concepto del trabajo especial en la legislación laboral mexicana", Alegatos 15/16, México, mayo-diciembre 1990.
- Loyza De la Cueva, O. *El Estado como Patrón y árbitro*, Ediciones de Cultura Popular S.A., México, 1987.
- Montenegro Baca José, "La propina: sus clases", en: *Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Victor Russomano*, Coord. José Dávalos, UNAM, México, 1988.
- Muñoz Ramón, *Derecho del Trabajo*, T. I., Porrúa, México, 1976.
- Napoli A. R., *Desarrollo, integración y derecho del trabajo*, Estudio esquemático para América Latina, Astrea, Buenos Aires, 1972.
- Organización Internacional del Trabajo *Convenios y Recomendaciones Internacionales de Trabajo, 1919-1984*, Ginebra, 1985.
- Ortiz P. Irene, Joffre L. Ruth, *Así es pues, trabajadoras domésticas de Cuernavaca*, Colectivo Atabal, México, 1991.
- Pérez Carrillo A., *Universidades Autónomas y Negociación Colectiva*, Cuadernos Docentes # 48, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, Depto. de Derecho, México, 1990.
- Pasco Cósmopolis Mario, "Trabajadores de Confianza", Revista Análisis Laboral, Lima, septiembre de 1985.
- Quiroz Trejo, José O. "Una crítica a la historiografía tradicional del Movimiento Obrero en México, Mitos y Realidades de la Insurgencia Sindical", en: Sociología #9, año 4, México 1989.
- Ramírez M. A., Horacio L.A., "La huelga del Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación, 1982", en: *Los Sindicatos Nacionales, Industrias Dinámicas*, Coord. Javier Aguilar, G.V. Editores, México, 1988.
- Ramírez Reynoso B., "Las Condiciones Generales de Trabajo y los Servidores de la Federación", en: *Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Victor Russomano*, Coord. José Dávalos, UNAM, México, 1988.
- Reynoso Castillo C., *El despido individual en América Latina*, UNAM, México, 1991.

- Santos Azuela H., *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, UNAM, México, 1987.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*, Publicación Conmemorativa del Cinquentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo, 1931-1981, México, 1982.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de Derecho del Trabajo*, México, 1978.
- Soto Alvarez Clemente, *Prontuario de Derecho del Trabajo*, Limusa, México, 1985.
- Trueba Urbina A. y Trueba Barrera J., *Ley Federal del Trabajo, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, Porrúa, 59 ed., México, 1989.
- Trueba Urbina A., *Derecho Social Mexicano*, Porrúa, México, 1978.
- Vanackere Martine, "Situación de los jornaleros agrícolas en México", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 107, no. 2, Ginebra, 1988.

Los regimenes laborales especiales, se terminó de imprimir en invierno de 1992 en Amacalli Editores, S. A. de C. V. Empresa 186-103. Col. Mixcoac-Insurgentes. México, D. F. Tél.: 611 41 19. El tiraje consta de 1 000 ejemplares.

UAM
KGC1853
R4.96

2894012
Reynoso Castillo, Carlos
Los regimenes laborales e

9



2894012

Carlos Reynoso Castillo
**Los regímenes laborales
especiales**

Luis Soto Walls
El diseño de lo privado

Mabel Vaca
Raymundo López
Mecánica de fluidos

Los regímenes laborales especiales, se terminó de imprimir en invierno de 1992 en Amacalli Editores, S. A. de C. V. Empresa 186-103. Col. Mixcoac-Insurgentes. México, D. F. Tel.: 611 41 19. El tiraje consta de 1 000 ejemplares.

UAM
KGC1853
R4.96

2894012
Reynoso Castillo, Carlos
Los regimenes laborales e

9



2894012

LOS REGIMENES LABORALES ESPECIALES. El derecho del trabajo a lo largo de su historia ha sido concebido, según algunos analistas, como un conjunto de normas que busca establecer mecanismos protectores de los trabajadores; es por ello que entre más sean las personas a las cuales se aplique, habría más probabilidades de que se concrete tal fin protector.

Sin embargo, al paso del tiempo el trabajo se ha presentado bajo nuevas modalidades, cada vez más diversas y complejas, las cuales presentan variantes en cuanto al lugar del trabajo, el tipo de trabajo, las características del patrón o del trabajador, etc. Esta situación ha dificultado a las normas laborales aplicarse de manera exacta y es una de las razones que explica el por qué el derecho del trabajo ha creado diferentes capítulos especiales para regular ciertos tipos de relaciones laborales. Estas diferentes normas especiales son el objeto de análisis en esta obra, donde el tema se aborda presentando una doble perspectiva y utilidad, tanto teórica como práctica. Por una parte, se plantea un análisis global del tema y uno específico sobre cada uno de los capítulos especiales, y por la otra, se ofrece un material valioso para el estudio de cada régimen laboral especial en particular, como son los principales criterios jurisprudenciales y documentos básicos en cada caso (contratos colectivos e individuales, convenios internacionales, etcétera).

La obra ofrece un material accesible y sintético, que permite tener una visión completa del tema.