

# EL CONCEPTO DE TRABAJO ESPECIAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

PROSPERO LÓPEZ CÁRDENAS

## AVANCE DE INVESTIGACIÓN

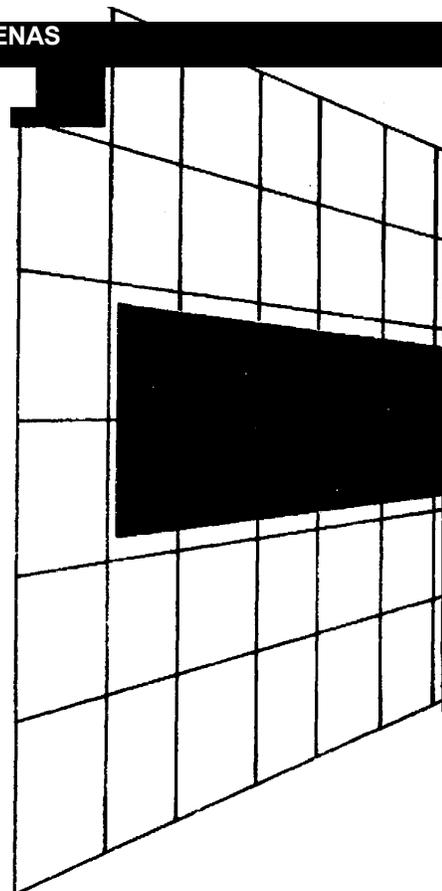
El concepto de "Trabajo Especial" en el Derecho del Trabajo mexicano, ha sido explicado como una categoría jurídica necesaria para adecuar las normas generales del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo a ciertos Sectores de trabajadores que por las características específicas de lo que hacen no pueden encuadrarse fácilmente en las disposiciones generales.

En este sentido se han pronunciado algunos estudiosos del Derecho del Trabajo mexicano, como son los siguientes;

El maestro Mario de la Cueva reconoce que "con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento"<sup>(1)</sup>.

El maestro Jesús Castoreña en su obra *Manual de Derecho Obrero* sostiene que: "En consideración a las personas o por la peculiaridad de los trabajos, el legislador consignó en diversos capítulos aquellas modalidades que se apartan del régimen general o que lo modifican"<sup>(2)</sup> al referirse a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en donde se establecen capítulos especiales para ciertos sectores de trabajadores como ferrocarrileros, domésticos, trabajadores del campo, trabajo en el mar y vías navegables, trabajadores a domicilio, en pequeñas industrias o industria familiar.

Por su parte Alberto Briceño Ruíz, en su libro *Derecho Individual del Trabajo* plantea que: "La reglamentación de



distintas actividades fue obligado a consignar en la Ley de 1931, disposiciones que regularon la prestación de servicios que por su naturaleza, requerían de condiciones diversas a la generalidad de los trabajadores"<sup>(3)</sup>

Orlando Gómez, Elson Gorrshalk y Miguel Bermúdez, en su obra *Curso de Derecho del Trabajo*, sostiene que "Los contratos de trabajo especiales\* aún reducido en un amplio campo de categorías generales del Contrato



de Trabajo, presentan no obstante, algunos trozos particulares que merecen tratamiento aparte. Son particularidades, en la aplicación técnica de la mano de obra o la manera de utilizar los servicios prestados que obligan al legislador a disciplinar distintamente las relaciones que traban ciertos trabajadores".<sup>(4)</sup>

Conforme a los criterios anteriores, la razón de ser del concepto de "trabajo especial", radica en el carácter concreto de la actividad de ciertos trabajadores, que los hace diferentes a los demás, de tal manera que no se les puede aplicar simple y directamente el régimen general laboral derivado del artículo 123 constitucional.

Es decir, el concepto parte de la idea de la "diferencia" entre los trabajadores por las características específicas de la actividad que realizan, en la cual estaría la causa y origen del mismo.

Para estos criterios, las consecuencias del concepto de "Trabajo especial" en los trabajadores son positivas en la medida que les permite gozar de condiciones de trabajo adecuadas a su actividad específica, como sujetos del Derecho Laboral.

La experiencia profesional con algunos sectores de trabajadores afectados por el concepto de trabajo especial, como los empleados públicos, los Bancarios, los trabajadores domésticos y los Universitarios, nos han mostrado un panorama diferente de consecuencias de dicho concepto en las condiciones de trabajo de los mismos. En efecto, los regímenes laborales especiales derivados del concepto de "trabajo especial" a los que se sujeta a los mencionados sectores de trabajadores, implican una serie de limitaciones en los derechos colectivos de asociación profesional, contratación colectiva -y huelga, así como con condiciones individuales laborales diferenciadas que generan una conciencia de clase mediatizada que impulsan su separación de los demás sectores de la clase trabajadora mexicana.

Esta situación que nos ha presentado la experiencia profesional, ha motivado una serie de inquietudes e interrogantes sobre el verdadero origen y naturaleza del concepto de "trabajo especial" así como sobre las verdaderas consecuencias de dicha categoría jurídica en las condiciones laborales de los trabajadores afectados. Así, nos preguntamos si ¿el concepto de "trabajo especial" derivado de la idea de diferencia entre los trabajadores, es una categoría original en el Derecho del Trabajo mexicano, o ha sido integrada al mismo en un momento y condiciones históricas específicas y determinadas del desarrollo de la propia Legislación Laboral?

Para encontrar una respuesta a esta interrogante, acudimos al análisis histórico jurídico de la base fundamental de la legislación laboral mexicana, el artículo 123 constitucional, y sus normas reglamentarias, de 1917 hasta la fecha.

## **I: EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL ORIGINAL DE 1917 Y EL CONCEPTO DE TRABAJO ESPECIAL**

El análisis del primer proyecto de artículo 123 Constitucional que se presentó nos llevó a la conclusión de que en un primer momento, los Diputados Constituyentes, quisieron darle a esta disposición constitucional un ámbito de validez personal limitado, al señalar en la introducción de dicho proyecto, lo siguiente: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:..."<sup>(6)</sup>

Para este proyecto, la legislación Laboral Mexicana sólo debería integrar a quienes realizarán un "trabajo económico", que para la Comisión Dictaminadora del Proyecto era "aquello que produce...", es decir el trabajo productivo, directamente vinculado a patrones capitalistas que lo utilizarán para obtener ganancias. De esta manera, se diferenciaba el trato legal al trabajo productivo en relación al improductivo, que quedaría fuera del ámbito de la legislación laboral.

Bajo este criterio, quienes prestaban servicios personales a Patrones que no eran capitalistas que obtuvieran ganancias, no eran trabajadores sujetos al artículo 123 Constitucional, y en consecuencia, podía establecerse que la legislación laboral mexicana estaría restringida a cierto sector de la clase trabajadora por la naturaleza de su actividad.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que este proyecto fue modificado y superado por la Comisión dictaminadora respectiva al señalar. "La Comisión tuvo en cuenta que como el proyecto presentado por los Diputados que tuvieron a bien estudiar el asunto, estaba solo el trabajo económico y el trabajo económico es aquello que produce, nosotros consideramos que no debemos hacer ninguna diferencia, sino equilibrar todo trabajo sujeto a salario, de tal manera que es en lo general".

Al substituir el concepto de "trabajo económico" por el de trabajo en general, la Comisión superó el criterio diferenciador de los trabajadores, por el unitario de que cualquier prestador de servicios personales a cambio de un salario, sin importar la característica concreta y específica de su actividad, sería trabajador sujeto al artículo 123 Constitucional, fundamento de la legislación laboral mexicana. Este criterio se expresó en el texto definitivo aprobado por el Congreso Constituyente en 1917, para el artículo 123, que en su introducción establecía: "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo"<sup>(6)</sup>

Es decir, que el fundamento de la legislación laboral mexicana, en su origen estableció el concepto de "trabajo en general" y "contrato de trabajo", rechazando las ideas diferenciadoras sobre los trabajadores que más tarde darían origen al concepto de "trabajo especial".

Para el artículo 123 Constitucional original, todos los trabajos y trabajadores eran iguales, sujetos a las mismas bases constitucionales, sin importar la actividad específica que realizarán ni la naturaleza económica o fines del patrón al que prestaran sus servicios.

Por ello, podemos concluir que el concepto de "trabajo especial" no existió en la legislación laboral mexicana básica surgida en 1917. Por el contrario, la disposición constitucional estableció el criterio de la unidad y la igualdad de los trabajadores, contrario a la idea de su diferenciación por sus actividades específicas o la naturaleza de su patrón.

El original artículo 123 constitucional no admitió ideas o conceptos que tuvieran como consecuencia un trato especial para ciertos sectores de la clase trabajadora mexicana.

## **II. LEYES LOCALES M DEL TRABAJO (1918 1926)**

El artículo 123 constitucional original, otorgó facultades para expedir Leyes laborales reglamentarias del mismo, al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados de la República.

Por ello, a partir de 1918, vemos aparecer una serie de Leyes laborales en algunos estados de la República como: Aguascalientes, Chihuahua, Chiapas, Veracruz y Yucatán; para señalar algunos ejemplos.

En algunas de estas leyes encontramos algunos criterios e ideas diferenciadoras de los sujetos del artículo 123 constitucional, por lo que nos avocamos al análisis de las más significativas.

En la Ley de Trabajo del Estado de Chihuahua, expedida en 1922, vamos a encontrar una clasificación de sus sujetos en: "1. El empleado Público; 2. El empleado Privado", según disponía su artículo 37.

Esta clasificación sería intrascendente, sino fuera la base para lo dispuesto por su artículo 197 que señalaba: "Quedan prohibidos los Sindicatos de resistencia formados por empleados públicos, con el fin de declarar y sostener huelgas de los mismos. Se aplicarán las penas que señala el Código Penal a los que formen un Sindicato para hacer dimisión en masa, de los puestos que desempeñan, y paralicen o trastornen las labores de la administración"<sup>7</sup>

Es decir, que la diferenciación entre empleado público y empleado privado, tenía como consecuencia inmediata, la anulación de los derechos colectivos que otorgaba el artículo 123 constitucional en sus fracciones XVI, XVII y XVIII, a un sector de la clase trabajadora mexicana: los empleados públicos. De esta manera se generaban los elementos integra dores del concepto de trabajo especial, con la clara finalidad de restringir derechos colectivos a sujetos del artículo 123 constitucional.

Por su parte, la ley del trabajo del Estado de Aguascalientes, disponía que: "Las huelgas de empleados públicos en todo caso serán ilícitas y los que las declaren perderán los derechos que tengan adquiridos hasta ese momento y serán castigados con multas de 50 a 500 pesos o prisión de un mes a un año".<sup>(8)</sup>

La diferenciación de los empleados públicos significaba su trato especial restrictivo de derechos colectivos otorgados por la norma constitucional.

Pero existieron leyes del trabajo en donde la diferenciación de los sujetos del artículo 123 constitucional no sólo perseguía la restricción de derechos colectivos, sino la exclusión total de los empleados públicos de los derechos otorgados por la norma jurídica-suprema de nuestro país.

En efecto, la Ley de Trabajo del Estado de Nayarit de 16 de octubre de 1918, disponía en sus artículos 7º y 8º, lo siguiente: Art 7º. "no se regirán por esta ley, sino por las federales que sean aplicables: IV. Los que se refieran a empleados de la Federación".

"Art 8º. Tampoco serán materia de esta Ley, sino de las que el Estado dicta o haya dictado: los Contratos de funcionarios de la administración y poderes del Estado".

Por su parte, la Ley del Trabajo del Estado de Tabasco expedida el 18 de octubre de 1926, en su art 5º fracción DI señalaba: "Art 5º. ->Se considera patronos para los efectos de esta ley:

II. Todo al que utilice el trabajo humano, a excepción de lo Poderes Públicos del Estado y los Municipios.

En los mismos términos, el art 9º fracción III de la Ley de Trabajo del Estado de Tamaulipas disponía que se considera como Patrón "En general, todo el que utilice el trabajo humano, con excepción de los Poderes Públicos del Estado y los Municipios..."

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de fecha 6 de julio de 1921, expresaba en su artículo 7º fracción IV que "Art. 7º -No se regirán por esta ley sino por las federales que sean aplicables: IV. Los que se refieran a empleados de la Federación, y en su artículo 8º disponía "Tampoco serán materia de esta ley, sino de las que el Estado dicte o haya dictado: I. Los Contratos que se refieran al trabajo de empleados y funcionarios de la administración y Poderes del Estado".

Por último, la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, de la misma época que las anteriores, disponía en su artículo 4º fracción El que era patrón "todo el que utilice el trabajo humano, con excepción de los Poderes Públicos del Estado y los Municipios". Como se denota, es en estas leyes locales del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional, en donde vamos a encontrar presente la idea diferenciadora de los trabajadores mexicanos como semilla del concepto de "trabajo especial" y "régimen laboral especial", con dos claros propósitos: restringir derechos colectivos o excluir sujetos del artículo constitucional, aunque de esta manera se violara a la propia Constitución general de la República, rompiendo el sentido unitario de su artículo 123.

Pero este criterio diferenciador de los trabajadores mexicanos no sólo lo vamos a encontrar en las leyes laborales, sino que también lo descubrimos en el Poder Ejecutivo Federal cuando a raíz de una huelga de Profesores de primaria en el Distrito Federal por el pago de sus sueldos en 1919) declara en un manifiesto público, lo siguiente:

"Pertenece a la técnica jurídica elemental, así como a los más explorados principios económicos que la huelga representa un recurso de fuerza de parte del trabajador para obtener del Capitalista un mejoramiento más o menos equitativo, como los paros constituyen el expediente del capital para mantener los precios en límites costeables; pero según lo ha sostenido, el Ejecutivo en diversos conflictos, ni los paros ni las huelgas se consideran válidas si afectan a servicios de interés general, diario e inaplazable, pues entonces el Poder Público como delegado genuino de la Sociedad interviene y decide en justicia.

Ni los maestros son productores de riqueza, ni las entidades públicas, federación, estado o municipios, personifican ningún elemento de producción, hallándose por lo mismo, fuera de la órbita de las propias crisis económicas..."

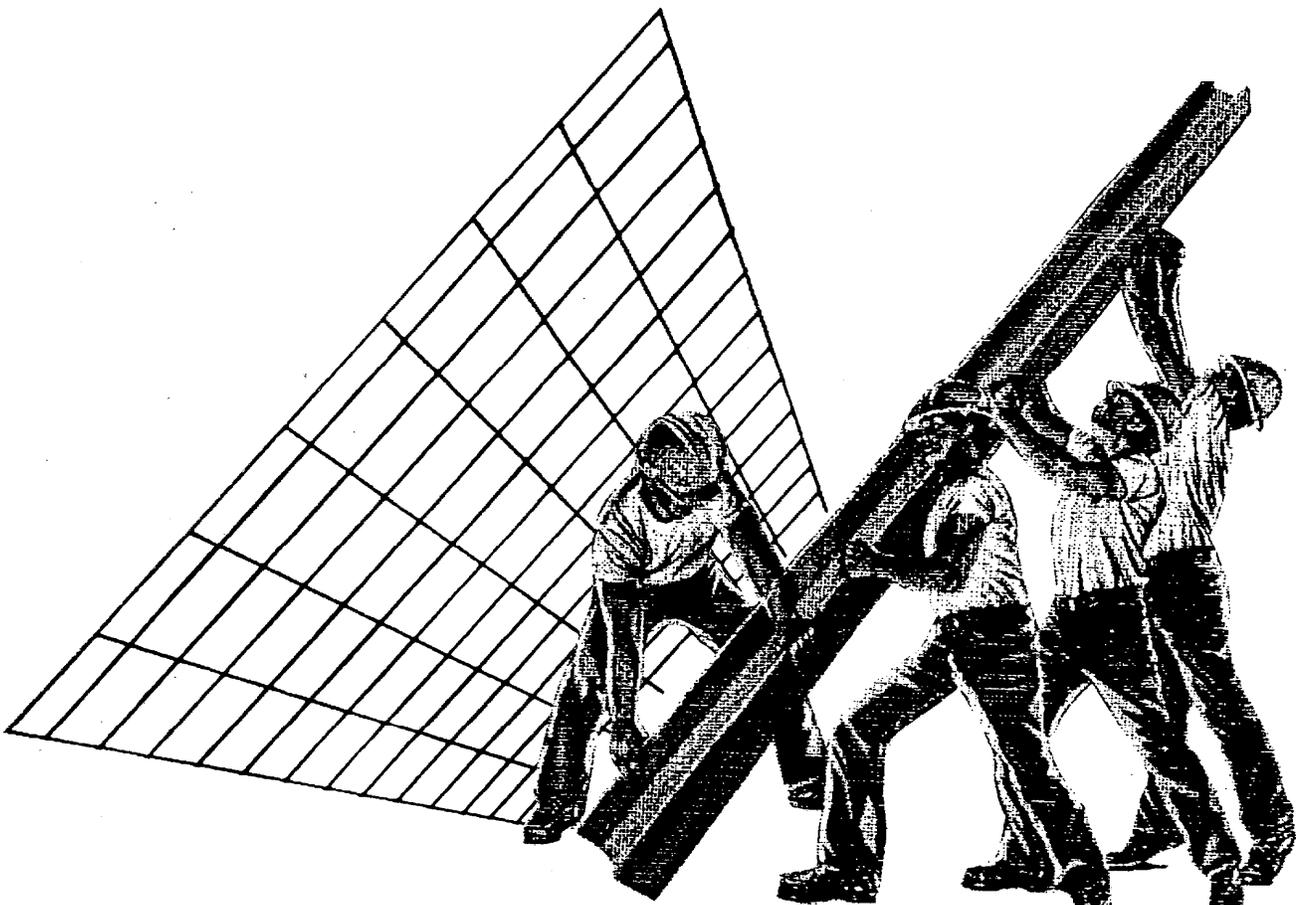
De los planteamientos anteriores se desprende que para el Poder Ejecutivo Federal Mexicano de esa época, la huelga como derecho otorgado por el art 123 constitucional, sólo puede reconocerse a trabajadores relacionados a patrones Capitalistas, que generen riqueza y sean factores de producción. Es decir, sólo son sujetos de la norma Constitucional laboral, los trabajadores productivos, o sea, el "Trabajo económico", como lo denominó el primer proyecto del art.123 constitucional, y no el "trabajo en general" o "todo Contrato de Trabajo" como lo señaló el dictamen y el texto definitivo de la disposición constitucional.

El gobierno mexicano consideró que el art. 123 constitucional sólo regulaba a un sector de la Clase Trabajadora Mexicana, el trabajo productivo y no así al trabajo improductivo, lo cual hace "diferentes" a quienes lo ejecutan, por lo que no pueden tener el mismo trato que los primeros. De esta manera la idea diferenciadora de los trabajadores está presente en el Poder Ejecutivo Federal, en clara contradicción con el original at. 123 constitucional

de 1917.

Por otra parte, también el Poder Judicial Federal asume el criterio diferenciador del Trabajo y los Trabajadores, cuando estableció: "La fracción XXII del artículo 123 constitucional, ni por sus términos, ni por su espíritu, puede referirse sino a determinada clase de trabajadores, que son los obreros, para otorgarles el derecho a ser indemnizados...Tampoco puede decirse que la citada fracción confiere el derecho de ser indemnizado a toda persona que preste cualquier trabajo, pues el artículo 123 ha distinguido entre el trabajo de obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos..."<sup>(9)</sup>.

De esta manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación olvida el concepto de "Trabajo en General" y la mención de "Todo Contrato de Trabajo" en el dictamen y texto definitivos del artículo 123 Constitucional, consolidando el criterio diferenciador que va a generar el concepto de "Trabajo Especial".



### III. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La idea diferenciadora del trabajo y los trabajadores se confirma en el Proyecto de Código Federal del Trabajo de 1929, promovido por el régimen presidencial de Emilio Portes Gil, cuando propone en su artículo 3o que: "Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los trabajadores y los Patrones, inclusive del Estado (La Nación, los Estados y los Municipios) cuando tengan el carácter de Patrón. Se considera que el Estado asume este carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares"<sup>(10)</sup>.

Es decir que quienes prestaran servicios personales al Estado Mexicano, en funciones que no puedan ser desempeñadas por particulares, no serían trabajadores. Por tanto la naturaleza jurídica y funciones de su Patrón hacía su trabajo diferente, lo cual era causa excluyente de la legislación laboral.

El proyecto de la Ley Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, al Congreso de la Unión en mayo de 1931, planteaba respecto a los trabajadores al servicio del Estado que sólo lo eran quienes presentaran sus servicios a entidades públicas cuyas funciones fueran de producción "encaminadas a satisfacer necesidades de orden económico"<sup>(11)</sup>.

Nuevamente se encontraba presente el criterio del "Trabajo Económico" del primer proyecto del artículo 123 Constitucional, que el Congreso Constituyente había superado en 1917 a través del concepto de "Trabajo General" y "Todo Contrato de Trabajo".

La Ley Federal del Trabajo de 1931, aprobada definitivamente, integra a su texto y contenido de la idea diferenciadora del trabajo y los trabajadores a través de tres vías, la primera es su artículo 2o. que dispone: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan"<sup>(12)</sup>.

Es decir, el trabajo prestado a una dependencia: Entidad del Estado Mexicano, no es igual al trabajo en general, por lo cual quienes lo realizan no son trabajadores y quedan excluidos de la Ley Laboral, para sujetarse a Leyes Administrativas, bajo el concepto de "Servicio Civil". La naturaleza jurídica del Patrón, hace especial el trabajo y a quien lo presta, lo que no le permite tener el mismo trato que los demás trabajadores y deben estar sujetos a normas administrativas como el acuerdo de Organización del Servicio Civil de 1934 o el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, en donde sólo puedan tener derechos

colectivos como la sindicalización y la huelga, limitados y controlados sin tener además derecho a la contratación colectiva.

En efecto, bajo el Estatuto mencionado, los trabajadores al Servicio del Estado, como "Trabajadores Especiales", no podrán formar más que un solo Sindicato por Dependencia; no podrán renunciar al Sindicato Único una vez que ingresen; los Sindicatos sólo podrán formar una Federación; las Condiciones de trabajo no se establecerán bilateralmente a través de un Contrato Colectivo, la Huelga sólo podrá realizarse por causas de incumplimiento del Estatuto, con mayoría calificada en su declaración y previa calificación de legalidad que realiza un Tribunal de Arbitraje<sup>(13)</sup>.

Resulta evidente que las consecuencias del trato legal especial, derivado de la idea diferenciadora del trabajo, son de restricción a los derechos Colectivos de los trabajadores considerados como "Especiales".

La Segunda vía de integración de la idea diferenciadora que estableció la Ley Federal del Trabajo de 1931, se dio a través de su art 237 que señalaba: "No pueden formar Sindicatos, las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujete a Reglamentos Especiales."

La disposición dirigida a restringir el derecho de asociación profesional establecido sin límite por la fracción XVI del art 123 Constitucional de 1917, por tanto inconstitucional, genera la figura del Reglamento Especial que deberá aplicarse a trabajadores especiales.

En 1937, la Asociación de banqueros Mexicanos y el Presidente Lázaro Cárdenas, consideraron que el trabajo realizado por quienes prestaban sus servicios personales a las Instituciones de Crédito y Auxiliares, era "especial" y por tanto debía estar regulado por un Reglamento "Especial".

En efecto, la Asociación de Banqueros, realizó en dicho año en estudio en donde planteaba que "las actividades de las Instituciones de Crédito presentan características sumamente peculiares" que hacían necesario que sus relaciones laborales fueran tratadas al margen de la Ley Federal del Trabajo, a través de un Reglamento especial derivado del Art 237 de la ley citada, aunque fuera inconstitucional<sup>(14)</sup>.

El Presidente Lázaro Cárdenas asume el criterio de los Banqueros al decretar el 15 de noviembre de 1937 el primer Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares" en donde se niegan los derechos de Sindicalización, Contratación Colectiva y Huelga<sup>(15)</sup>.

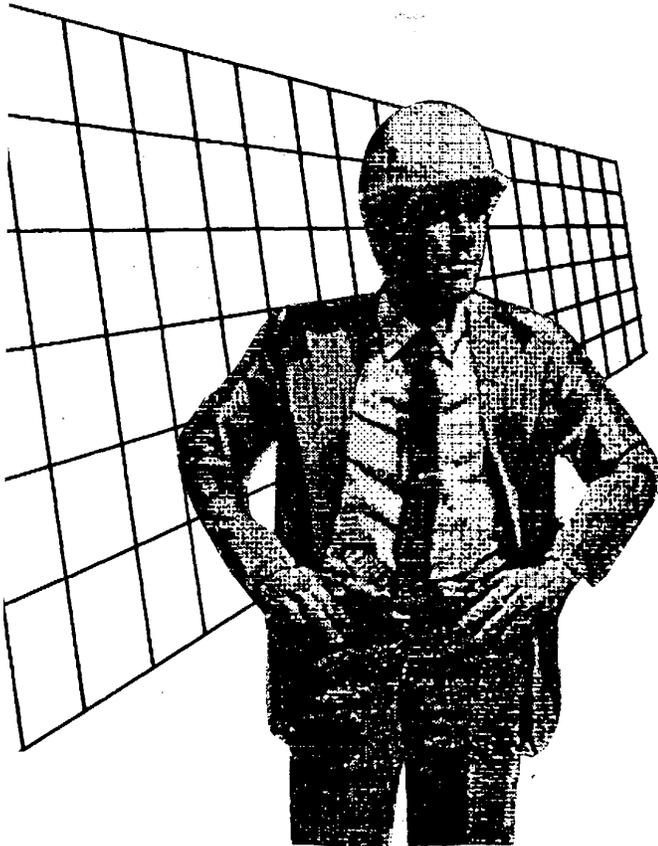
De esta manera la idea diferenciadora del trabajo y los trabajadores, es decir el concepto de trabajo especial, generan un régimen laboral especial cuyos principales consecuencias fueron la anulación de los derechos colectivos de los empleados Bancarios.

La tercera vía que utilizó la Ley Federal del Trabajo de 1931, para establecer un trato "especial" para ciertos

sectores de trabajadores, cuyo trabajo consideró diferente, fueron los capítulos XIV, XV, XVI, XVII y XVIII de su título segundo, sobre trabajo doméstico, trabajo en el mar, y vías navegables, trabajo ferrocarrilero, trabajo del campo y trabajo a Domicilio, en pequeñas industrias o industria familiar, que en seguida analizaremos.

En cuanto al trabajo doméstico, uno de los elementos del trato especial consiste en considerar que el Salario del Trabajador se integra con pago en numerario, alimentos y habitación, entendiéndose que los dos últimos equivalen al 50% del percibido en numerario. Esta disposición permitió que a este tipo de trabajadores los Patrones les pagarán en efectivo la mitad del salario mínimo, ya que la otra mitad consideraban estaba representada por la alimentación y la habitación en una mala interpretación del propio texto de ley.<sup>(16)</sup>

Otro elemento del trato "especial" que la Ley Federal del Trabajo de 1931 establece para los trabajadores domésticos en su art 69, es que no se les aplicarán las disposiciones sobre jornada máxima de 8 hrs., por lo cual estos trabajadores estaban obligados a laborar el número de horas que requiera el patrón, sin derecho a pago de tiempo extraordinario de trabajo.<sup>(17)</sup>



En cuanto al trabajo en el mar y vías navegables, una característica importante del trato "especial" es que no es obligatoria la aplicación del principio "A trabajo igual, salario igual" ya que según el art. 142 de esta ley, se pueden estipular "salarios distintos para servicios iguales, si estos se prestan en embarcaciones de diversas categorías".

Por otra parte, en el art 147 de la Ley en cuestión se generaba una nueva causa de terminación del Contrato de Trabajo a favor del patrón, cuando se perdía totalmente la embarcación por apresamiento o Siniestro sin obligación de pagar indemnización; solamente se liquidaban los salarios vencidos de los trabajadores.

Por disposición del art 157 se eximía a los Patrones de embarcaciones de la obligación de dar en arrendamiento habitaciones a sus trabajadores, como lo señalaba la fracción III del art III de la misma ley, y sólo se le imponía la obligación de proporcionar a bordo de la embarcación, alojamientos cómodos e higiénicos.

En relación al día de descanso semanal de estos trabajadores, el art 149 daba la facultad para otorgarlo al Capitán de la embarcación, en puerto o en el mar, cuando considerara que no se afectaba al servicio, siempre que no se tratara de personal de guardia continua, en cuyo caso se le pagaría el día de descanso como trabajo extraordinario.

En el art 167 se creaban causas especiales de despido como: I. No presentarse a bordo a la hora fijada para la salida, o que presentándose, desembarque y no haga el viaje. Encontrarse al trabajador en estado de embriaguez al salir la embarcación o durante la navegación.

En relación al derecho de Huelga de estos trabajadores, se establecía en el art 170, que no podían declararla cuando la embarcación se encontrara navegando o fondeada fuera del puerto.

En cuanto al trabajo ferrocarrilero, una de las características principales del trato especial consistía en que los límites legales de la jornada máxima se daban sobre el trabajo semanal y no diario, según disponía el art 180 de esta ley de 1931-<sup>(18)</sup>

Otra disposición especial sobre el trabajo ferrocarrilero era la que permitía que a trabajo igual se pagara salario diferente en virtud de la importancia de las líneas o ramales.

También se agregaron como causales especiales de la rescisión de la relación de trabajo el "recibir carga y pasajeros fuera de los lugares señalados por las empresas..."y "que un tripulante se rehúse a hacer el viaje contratado o lo interrumpa sin causa justificada".

En cuanto a los trabajadores del campo, independientemente de establecerse obligaciones especiales para los Patrones, se prohibía a los trabajadores "construir y hacer plantaciones en los terrenos de la finca, sin el permiso del Patrón, y se

dejaba al acuerdo libre de las partes contratantes el derecho a vacaciones, según se desprende de lo dispuesto por los artículos 199 y 200 de la ley.

En relación al trabajo a domicilio, en Industrias pequeñas e Industria familiar, la Ley Federal del Trabajo de 1931, permitía que en caso de riesgos profesionales (accidentes o enfermedades de Trabajo), los Patrones podían pagar cantidades menores de indemnización que las señaladas para los patrones en general, según disposición del artículo 209 de la misma, y negaba el derecho a vacaciones a estos trabajadores, según señalaba su art 210.

#### **IV. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y ADICIONES ANTERIORES**

Estos capítulos que sometían a un trato especial a sectores específicos de la Clase trabajadora mexicana, limitando algunos de los derechos otorgados por las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo, aumentaron en número considerable entre 1931 y 1970, año este último en que se expidió una nueva Ley Federal del Trabajo que los sistematizó en un Título Sexto denominado expresamente "*Trabajos Especiales*"

Asimismo, cabe señalar, que en 1960 la idea diferenciadora de los trabajadores que sustenta el Concepto de "Trabajo Especial", se integró al propio artículo 123 constitucional al crearse el apartado "B" del mismo, violando el espíritu unitario e igualitario que le otorgó el Congreso Constituyente de 1917.

En efecto en la década de los cincuenta, se integró en un capítulo especial a los trabajadores de Tripulaciones Aeronáuticas que incluyen a Pilotos, oficiales, navegantes y sobrecargos de Aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana.

En este capítulo especial se condiciona el establecimiento y ajuste de las jornadas de trabajo a las "necesidades del servicio" y no al acuerdo de Patrón y trabajador como señala el art 59 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se permite la violación del principio general de "a trabajo igual salario igual", cuando en el art 234 se expresa:

"Art 234 No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas..."

También se establecen para los trabajadores obligaciones especiales, aparte de las señaladas en el art 134 de la Ley Federal del Trabajo y prohibiciones especiales como la señalada por la fracción III del art. 242

consistente en "Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al Servicio de su Patrón". Es decir, que aún fuera de su jornada de Trabajo, no pueden realizar actividades de manejo de aeronaves para otras personas.

Por último, cabe señalar que las causales de terminación y rescisión de la relación de trabajo y que señalan los artículos 47 y 53 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran ampliadas por las causas de terminación y rescisión que señala el art 244, con lo cual estos trabajadores tienen más posibilidad de ser despedidos que los trabajadores en general.

En la década de los sesenta, después de un importante movimiento de huelga de los Médicos Residentes en Hospitales, se creó un capítulo especial para estos trabajadores que hoy es el XVI del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establecen obligaciones especiales adicionales a las que tiene cualquier trabajador, en su art 353D y se limita la relación de trabajo en cuanto a duración, en que sólo puede ser por tiempo determinado y no puede prorrogarse aunque subsista la materia de trabajo que le dio origen, según dispone el art. 353F.

Asimismo, se establecen causas especiales de rescisión y terminación de la relación de trabajo, adicionales a las generales que señalan los arts. 47 y 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Partiendo de la idea de que el art 123 constitucional de 1917 no había regulado a todo tipo de trabajadores, es decir que éste precepto tenía lagunas o vacíos, y que por tanto había sectores de trabajadores que no estaban regulados por la Ley Laboral, en 1970 al expedirse una nueva Ley Federal del Trabajo, a través de un título sexto, se integran en capítulos especiales a "Trabajadores de Confianza, Trabajadores de Autotransportes, trabajadores de maniobras de Servicio Público en zonas bajo jurisdicción Federal, agentes de Comercio, deportistas Profesionales, Actores, Músicos y trabajadores en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros establecimientos análogos.

El trato especial a estos sectores de trabajadores se ve reflejado en algunas limitaciones a derechos individuales y, en algunos casos, restricciones flagrantes a sus derechos colectivos.

En el caso de los trabajadores de Autotransportes se va a permitir la violación al principio de "A trabajo igual salario igual", según se desprende del último párrafo del art 257 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo se les adicionan obligaciones, prohibiciones y causas de rescisión especial, que generan una mayor posibilidad legal del despido, en los arts. 261, 262 y 264 de la Ley citada.

En el caso de los Agentes de Comercio, en el art. 285, se condiciona su calidad de trabajadores a que su

actividad sea permanente con lo cual si son contratados por tiempo determinado dejan de estar regulados por la ley laboral.

Por otra parte se les adiciona a las causales de rescisión que señala el art. 47, la especial consistente en "la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones-

En el caso de los Deportistas Profesionales, también se permite la violación al principio de "A trabajo igual, salario igual", según disposición del art 297, y se aumentan las obligaciones de los trabajadores con algunas especiales como "Someterse a la disciplina de la Empresa o Club". Asimismo se adicionan las causales legales de rescisión con algunas especiales como "la pérdida de facultades".

En relación a los trabajadores Actores y Músicos, el trato especial implica la no posibilidad de la prórroga de los contratos por tiempo determinado, aunque subsista la materia que le dio origen, según dispone el último párrafo del art 305.

También se permite la violación del principio de "A trabajo igual, salario igual" en lo dispuesto por el art 307.

En el caso de los trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Bares y Establecimientos análogos, el trato especial genera obligaciones especiales a los trabajadores en relación a la clientela del establecimiento, según dispone el art 349, cuyo incumplimiento trae como consecuencia, sanciones.

Es de especial importancia la situación laboral que para los trabajadores de Confianza genera el trato especial que se les da conforme a lo dispuesto por el Capítulo II del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, ya que no sólo implica afectaciones a derechos individuales como la estabilidad en el empleo, sino también a derechos colectivos como la sindicalización, la contratación colectiva y huelga

En efecto, por disposición del art. 185, los trabajadores de confianza pueden ser despedidos no sólo por las causas que señala el art 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino también por cualquier "motivo razonable de pérdida de Confianza.."

Por otra parte, según dispone el art, 183: "Los trabajadores de Confianza no podrán formar parte de los Sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley".

Una interpretación sencilla del texto anterior solo lleva a la conclusión de que los trabajadores de Confianza no pueden estar en los Sindicatos de los demás trabajadores, pero no tienen prohibido formar sus propios Sindicatos. Sin embargo, el criterio aplicado por las autoridades laborales en el caso de los empleados de Confianza de la Empresa Constructora de Carros de Ferrocarril que en la década de los setenta formaron un Sindicato y emplazaron a Huelga por

la Celebración de un Contrato Colectivo propio, es el de que los trabajadores de Confianza por su identificación con los intereses del Patrón no tienen derecho de Sindicalización, Contratación Colectiva y Huelga

En el año de 1980, se integró a este Título de "Trabajos Especiales" de la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores Universitarios que prestan sus servicios a Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, después de un proceso de lucha, prácticamente, de 10 años, para ser reconocidos como sujetos del art 123 constitucional en los términos generales de su apartado "A" y no como trabajadores especiales.

Esta integración de los trabajadores universitarios al Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo como "Trabajadores especiales" ha implicado fundamentalmente la afectación de derechos individuales de los trabajadores académicos, como la estabilidad en el empleo y el derecho a ascenso, así como la restricción del derecho de sindicalización y contratación colectiva

En efecto, por disposición del segundo párrafo del artículo 353L: "Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realiza tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o Instituciones establezcan". Es decir, la permanencia del trabajador académico está sujeta al criterio exclusivo del Patrón.

Por otra parte, según dispone el art 353Ñ: "Los Sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en la Universidad o Instituciones a los que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán: 1. De Personal Académico; II. De personal Administrativo o ID. De Instituciones si comprende a ambos tipos de trabajadores". Es decir, se restringe el derecho de Sindicalización de los trabajadores universitarios a solamente 2 formas posibles: El Sindicato gremial o Sindicato de Empresa; impidiendo la formación de Sindicatos Industriales o Nacionales de Industria, con el objeto de mantener divididos y debilitados a las Organizaciones Sindicales Universitarias.

Cabe señalar también que se intenta limitar condiciones individuales de Trabajo de los empleados administrativos, cuando se dispone en el art 353Q: "En los Contratos Colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos; no se extenderán a los trabajadores administrativos.

Es importante también señalar que de acuerdo al art 353 J de este Capítulo especial, los derechos laborales de los trabajadores universitarios están condicionados a que concuerden con los fines de los Patrones que son las Universidades.

## A MANERA DE CONCLUSIONES PODEMOS PROPONER:

1. El concepto de "Trabajo Especial", no es una categoría jurídica del original Derecho Laboral Mexicano, ya que el art 123 Constitucional de 1917, se fundó en los conceptos de "Trabajo en general" y "Todo Contrato de Trabajo" que no implicaban un trato diferencial para los trabajadores, como una concepción unitaria e igualitaria de los mismos.

II. La idea diferenciadora de los trabajadores surge en algunas Leyes locales del trabajo que se expidieron entre 1917 y 1926 y se confirma en los criterios sostenidos por el Poder Ejecutivo Federal y el Poder Judicial Federal, en la década de los veinte, en clara y evidente contradicción con el texto y espíritu del original art 123 constitucional con la finalidad de excluir sujetos a la norma constitucional o restringir derechos colectivos.

III. A partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se generan "regímenes especiales laborales" sobre la base de un concepto de "Trabajo Especial" a través de 3 vías: 1º. La disposición de su art 2º. que excluye a los empleados del gobierno de la legislación laboral, sometiéndolos a normas administrativas y, provocando posteriormente la aparición del Apartado "B" del art 123 constitucional; 2º. La creación a través de su art 237 del concepto de trabajadores sujetos a reglamentos Especiales, cuya aplicación más concreta se dio con los Empleados Bancarios; 3º La creación de Capítulos Especiales para ciertos sectores de Trabajadores en donde se les niegan la aplicación de algunos principios generales del Derecho Laboral Mexicano.

IV. La idea diferenciadora de los trabajadores que sustenta el concepto de "Trabajo Especial" se constitucionaliza, en el año de 1960, cuando se divide al artículo 123 constitucional en Apartado "A" y apartado "B"

violando el espíritu unitario e igualitario que a dicha norma dio el Congreso Constituyente de 1917.

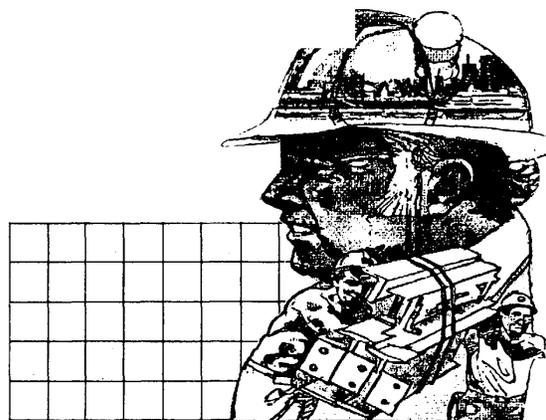
V. -En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se sistematiza el Concepto de "Trabajo Especial" a través de 1 Título Sexto de la misma, en donde se establece un trato especial a 17 sectores de trabajadores, que niega la aplicación de ciertos principios generales y limita derechos colectivos como el de sindicalización, contratación colectiva y Huelga, concretamente, a los trabajadores de confianza y a los trabajadores Universitarios.

VI. - El concepto de "Trabajo Especial" expresado en el Apartado "B" del art 123 Constitucional, en Reglamentos

VII. Especiales o en los Capítulos Especiales del Título Sexto de la Ley Federal del

VIII. Trabajo, tiende a legitimar la no aplicación de principios y condiciones de la Legislación

IX. Laboral Mexicana y la limitación de Derechos Colectivos.



## NOTAS

- 1 De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Editorial Porrúa 1988. pp.455 y 456
- 2 Castorena Jesús. *Manual de Derecho Obrero* 1984. pp. 183
- 3 -Briceno Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial María. 1985. 8ª parte. Cap. XXXI
3. -Orlando Gomes, Elson Gottschalk y Miguel Bermúdez Cisneros *Curso de Derecho del Trabajo*. Ed. Cárdenas. 1979. Tomo II. Cap. XXV
4. -Congreso de la Unión. *Los Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones*. Ed. Porrúa y Congreso de la Unión. Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1917.
5. -Congreso de la Unión. *Op. cit*
6. -Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. Departamento del Trabajo 1929.
7. -Secretaría de Omdistroa. Comercio y Trabajo. *Op. cit*
8. -Semanario Judicial de la Federación. 26 de octubre de 1925. Tomo XVII. pp. 1098-1099
9. -Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. *Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos*. 1929
10. -Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*, pp. 201-203
11. -*Diario Oficial de la Federación*. 5 de diciembre de 1938. *Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión*
12. -Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Origenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*, pp. 274
13. *Diario Oficial de la Federación*. -15 de noviembre de 1937 *Reglamento del Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares*
14. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Idem*. p. 258.
15. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Idem*. p. 259.
16. -Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Idem*. p. 266.
17. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. *Ley Federal del Trabajo*. Editorial Porrúa. p. 128.