

# T

**Tabulador de sueldos.** “Tabulador”, del latín *tabula*, tabla. Dispositivo espaciador de las máquinas de escribir, que permite escribir columnas de cifras o empezar las líneas a diferentes distancias del margen del papel.

“Sueldos”, del latín *solidus*. Pago o remuneración asignado a alguien por el desempeño de un cargo o servicio profesional, y que suele fijarse por anualidades.

Tabla ordenada y jerarquizada de las retribuciones de los empleados o trabajadores de una institución o empresa.

Octavio SALAZAR

**Trabajador.** Tomada la voz en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo; en este sentido, con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores.

Trabajador, como sujeto titular de derechos subjetivos y pasible de deberes jurídicos de índole laboral, no es toda persona que desarrolla un trabajo, sino que es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

La LFT en su a. 8 reconoce esta restricción y señala algunas de esas características, al definir: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordina-

do”. De esta definición podemos derivar importantes conclusiones:

Trabajador solamente puede ser la persona física, no sólo porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral, estructurada y regulada por el derecho del trabajo, es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad, por las personas morales.

La anterior razón es suficiente para excluir a las personas morales como trabajadores; mas si insistimos nos encontramos con que esta exclusión se confirma al traer a colación los preceptos respecto a descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene que, por su fundamento fisiológico, sólo son aplicables a las personas físicas —a los seres humanos— y no a las personas morales.

La segunda consecuencia, conforme al orden de ideas de la definición legal, consiste en que la persona física sólo deviene trabajador cuando presta el trabajo a otra persona. O sea, cuando el trabajador presta el trabajo por cuenta ajena: los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta y los riesgos de esa actividad recaen sobre la beneficiaria de los productos.

Siguiendo la caracterización planteada en la definición legal, es necesario

que esa persona física preste el trabajo no sólo por cuenta de otro, sino de manera personal y no por interpósita persona. O lo que es lo mismo, utilizando una expresión negativa por ser más clara, es el trabajo que el trabajador no puede encomendar a otra persona para que lo desarrolle en su representación.

Una última nota que expresamente requiere la Ley, para que la persona física adquiera el carácter de trabajador, y consiste en que el trabajo lo preste en forma subordinada: bajo el mando de otra persona. Esta nota, que es la tipificadora por excelencia del trabajo estructurado y regulado por el derecho del trabajo, resulta, a su vez, la nota fundamentalmente personificadora del trabajador al cual se refiere el ordenamiento laboral positivo.

Desde luego, aun cuando no lo señala expresamente la definición legal, para que la persona física se convierta en trabajador no sólo basta que “preste para otra un trabajo personal subordinado”, sino que es necesario que lo preste libremente: por su propia voluntad (a. 134, fr. III, LFT), y que ese trabajo sea un trabajo lícito: que no sea contrario a las leyes de orden público (a. 4, LFT) y remunerado: mediante el pago de un salario (a. 20, LFT).

Con las características anteriores, está suficientemente personificado el trabajador como sujeto de derecho del trabajo; pero es conveniente, para fijar más nitidamente esa noción, analizar tres notas —profesionalidad, continuidad y exclusividad— que, en alguna u otra forma, se ha pretendido deben concurrir en la formación del concepto de trabajador.

La profesionalidad se ha entendido en dos sentidos: primero, un sujeto tiene la característica de profesionalidad

cuando su dedicación primordial es la de trabajar o, segundo, cuando ese sujeto tiene una preparación especial para desarrollar una determinada actividad laboral. En ninguno de estos dos sentidos se requiere la profesionalidad para que, en consonancia con el ordenamiento laboral positivo, un sujeto sea trabajador. Por ejemplo, un estudiante que presta un servicio subordinado es trabajador aun cuando su actividad primordial sea la de estudiar; o una persona de recién ingreso en una empresa, que se está capacitando para desempeñar una especialidad, es trabajador no obstante que no tenga formación profesional alguna.

La nota de continuidad consiste en prestar permanentemente, y no en forma aislada, los servicios bajo las órdenes de un patrón. Conforme a la LFT, no es necesaria la continuidad para que un sujeto se convierta en trabajador. El citado cuerpo legal reconoce como auténticos trabajadores a los que desempeñan trabajos eventuales. Por ejemplo, trabajador por obra determinada (aa. 35 y 36), trabajador por tiempo determinado (aa. 35 y 37), etcétera.

La tercera y última nota es la de la exclusividad. Por exclusividad se entiende que un sujeto, para ser trabajador, debe prestar sus servicios a un solo patrón. El análisis del derecho positivo a la luz de la anterior idea, nos muestra que tampoco es necesario se presente la característica de exclusividad para que un sujeto llegue a ser trabajador. Tan trabajador es quien presta sus servicios a un patrón, como el que presta para dos o más patrones. En el a. 285 se reconoce esta posibilidad de tener dos o más patrones cuando al referirse a los agentes vendedores y otros semejantes dispone que esos sujetos “son

trabajadores de la empresa o de las empresas en la que presten sus servicios”.

La posibilidad de tener dos o más patrones tiene como límite —de acuerdo con la jurisprudencia de la SCJN— que esos patrones no sean competidores entre sí. Es decir, los trabajadores sólo pueden prestar sus servicios con dos o más patrones, siempre y cuando esos patrones “no tengan industrias o negociaciones de la misma naturaleza” (*Apéndice 1917-1965*, 5ª parte, tesis 79, p. 90).

Consideramos conveniente recordar, por razones puramente históricas, que antes se consideraba la noción de trabajador como un concepto genérico, subordinante de dos conceptos específicos: obrero y empleado.

Obrero era quien prestaba un servicio manual, y empleado era quien desarrollaba una actividad intelectual.

Esta distinción dejó de ser, por una parte, porque no existen actividades puramente materiales o intelectuales y, por la otra, porque esa distinción es inútil, ya que el derecho del trabajo, por disposición constitucional, les da el mismo tratamiento a los obreros como a los empleados (párrafo introductorio del a. 123-A, C.).

Nuestra LFT, precisamente por las razones anteriores, dejó de utilizar los conceptos específicos de obrero y empleado, para designar siempre, a quien preste el servicio manual o intelectual, con el concepto genérico de trabajador; salvo en el a. 5, fr. VII, en que para establecer el pago semanal del salario de los trabajadores manuales, usa el concepto específico de obrero.

#### V. DERECHO DEL TRABAJO, PATRÓN

Roberto MUÑOZ RAMÓN

**Trabajador a destajo.** La palabra “destajo” es el adverbio de “destajar”, que significa ajustar, expresar las condiciones con que se ha de hacer una cosa.

El salario puede fijarse de cualquier manera, pero las cuatro formas más comunes y que se mencionan en la LFT en el a. 83 son: por unidad de tiempo, a comisión, a precio alzado y por unidad de obra; esta última, conocida popularmente como “a destajo”, es la retribución que se mide en función de los resultados del trabajo que se ejecute; es la retribución hecha de acuerdo con el rendimiento del trabajador, de manera tal que el salario resultante, que será variable, dependerá del esfuerzo personal del trabajador.

El sistema de pago “a destajo” da lugar a consideraciones injustas, ya que representa una presión constante en el trabajador, que le puede acarrear problemas concernientes a su misma integridad; sin embargo, es posible que a la vez sea un estímulo a la productividad y sea esta la razón por la que se contempla en la legislación. Es importante resaltar que el legislador mexicano al establecer como obligatorio el salario mínimo y determinar su cuantificación a través de organismos con representación tripartita, quiso garantizar la no explotación del trabajador, así como salvaguardar su dignidad percibiendo salarios que por lo menos le permitan llevar una vida acorde con su condición de ser humano, de padre de familia. Uno de los principios del derecho del trabajo es la protección del salario, que debe ser remunerador; por ello, el salario a destajo debe calcularse sobre la base del salario mínimo establecido para una jornada ordinaria (a. 85, 2o. párrafo, LFT).

El salario a destajo es variable, y tal variabilidad es la consideración que

conviene analizar en relación con el pago de otras prestaciones que corresponden al trabajador, así como las cuotas que por diversos conceptos legales éstos deban pagar. Sobre el particular, la ley precisa la forma de establecer los montos, con base en la cuota diaria (a. 89, LFT). La cuota diaria resulta del “[...] promedio de las percepciones obtenidas en los últimos treinta días efectivamente trabajados [...]”, y en el caso de que hubiese habido aumento, el promedio se basará en las percepciones obtenidas a partir de dicho aumento; el resultado se dividirá entre siete o entre treinta días, según que el salario se fije por semana o por mes; este promedio constituye la base para el pago de las prestaciones y cuotas, entre ellas, la correspondiente al seguro social, cuya ley especifica: “Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado.” Este sistema de remuneración es empleado principalmente en los llamados “trabajos de maquila” y en el trabajo “a domicilio”, en virtud de que facilita el control de productividad.

En el trabajo de los burócratas nada se consigna respecto al salario a destajo; sólo se refiere el a. 33, LFSTE a las remuneraciones que serán uniformes de acuerdo con el catálogo general de puestos.

La modalidad del pago no constituye condiciones inferiores en el disfrute de los derechos de los trabajadores por lo que en materia de seguridad social los trabajadores sujetos a este régimen de pago gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador asegurado.

Véase: A. D. 96/60. José Faigaman Obriski, Res. 26 julio 1961. BIJ no. 168. 1º agosto 1961.

A. D. 41/76. José Antonio Gutiérrez Minchaca. 5 marzo 1976.

Jurisprudencia número 150. Último *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación*.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

**Trabajador asalariado del campo.** Este concepto lo encontramos en el a. 279 de la LFT mexicana, el cual establece que estos trabajadores son los que ejecutan los trabajos propios y habituales agrícolas, ganaderos y forestales, al servicio de un patrón. Este precepto señala la primera distinción que los separa del resto de los trabajadores y que los coloca en una condición jurídica desigual, ya que por estar regulado su trabajo en un capítulo especial, son considerados dentro de los trabajos especiales de la LFT.

A pesar de que la Ley señala una serie de deficiencias relacionadas con la parte propiamente laboral de esta clase de trabajadores, y ya que lo que pretendemos es ahondar más en aspectos relacionados con la seguridad social, veamos cuáles son las dificultades que encontramos en México con la LSS.

Analizando los antecedentes legislativos en la LSS, tenemos que la del año de 1943 no contemplaba la figura de los campesinos; la Ley de 1973 incluía en el a. 12 a los campesinos que formarían sociedades de crédito agrícola, y en el a. 13 incluía a todos los demás campesinos, es decir, ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios. Así, éstos ya quedarían incluidos en la LSS, pero no en la C., no obstante que estamos hablando del año de 1973.

En diciembre de ese año se modificó la C. para dar acceso, en la fr. XXIX del apartado "A" del a. 123, a nuevos grupos de población, entre otros, a los campesinos. Eso quiere decir que tuvimos una LSS que entró en vigor en abril de 1973 sin sustento constitucional, pero también significa otra cosa más grave: que con la fr. XXIX del apartado "A" del a. 123 se creó un nuevo grupo distinto de trabajadores, dentro del cual cabe cualquier persona: campesinos, no asalariados, patronos, personas físicas y cualquier otro grupo de naturaleza similar.

Así, el a. 123 perdió cohesión, ya que se abrió un nuevo apartado en él para incluir a grupos ajenos de aquellos que forman parte o que debían formar parte de los que señala el precepto en su enunciado. La esencia de este artículo es establecer las bases mínimas que regulen la relación de trabajo entre trabajador y patrón, y así surge la figura del campesino en el a. 16 de la LSS, separándolo también de todos los demás sujetos de incorporación; se contempla la figura de los trabajadores asalariados del campo, también distintos del resto de los trabajadores, dejando de considerarlos en la misma condición.

Posteriormente se emiten una serie de decretos que expide el presidente de la República, desde 1960 hasta la fecha, a través de los cuales se incorporan a grupos de campesinos. Lo anterior se ha dado a pesar de que el propio presidente no tiene facultades para expedir decretos en materia de seguro social, ya que la C. no se las confiere, y lo que no otorga la C. al presidente, como sabemos, no se lo puede dar una ley secundaria.

El problema de los trabajadores del campo, desde el punto de vista de la

empresa, es el del orden, el de organización.

El campesino en general no ha tenido acceso a medios de preparación, como la capacitación y el adiestramiento, lo que nos lleva a considerar que los problemas de este tipo de trabajadores tanto en la LFT como en la LSS, deben ser resueltos de manera integral.

Juan José RÍOS ESTAVILLO

**Trabajador de base.** La palabra "base" deriva del latín *basis*, y ésta del griego *basis*, que significa fundamento o apoyo principal en que estriba o descansa alguna cosa.

Trabajador de base es quien presta sus servicios en actividades normales de una empresa o centro de trabajo; puede ser de manera continua o permanente o por una temporada. Se usa como sinónimo el término de *trabajadores de planta*. En uno y otro caso se trata de la inamovilidad de los trabajadores. Significa que la duración de la relación de trabajo, como principio general, debe ser por tiempo indeterminado y, por excepción, pueda establecerse con limitación o determinación de tiempo. El término *base* se utiliza para distinguir a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo son, principalmente de los trabajadores de confianza.

La legislación laboral impide que la relación de trabajo se concierte sobre una base de supuesta igualdad que no puede existir entre dos personas que disponen de fuerza económica distinta. La consideración civilista que otorga a las partes de un contrato o de un convenio, un trato semejante, igual, como postura resultante de la influencia del individualismo que fundamenta el liberalismo, ya no procede y deja de ser efectiva en el área laboral. La razón,

obviamente, es evitar que el más poderoso, el empresario, el patrón, posea facultades para despedir a los trabajadores a su libre albedrío, o crearse una situación que les permita liberarse de obligaciones económicas en favor de sus trabajadores, y limitar a éstos en cuanto al respaldo de una continuidad de condiciones; en la superación de su calidad de vida y de la de su familia, o incluso llevarlos al extremo de que peligre su propia subsistencia.

El derecho del trabajo, parte esencial del derecho social, surge para limitar en lo posible situaciones que dejen desprotegido al trabajador. Obedece a la tendencia socialista que irrumpe enérgicamente en el mundo durante buena parte de este controvertido siglo XX y que se expande por todas las áreas jurídicas. El neoliberalismo, directriz económica global de hoy en día, permitirá algunas flexibilizaciones, pero difícilmente podrá sustituir el criterio de protección a la estabilidad en el trabajo, que más que un derecho social es un derecho humano del trabajador.

La base, o la permanencia en el trabajo, representa la estabilidad en el empleo, que es necesaria para ofrecer seguridad al trabajador y a su familia, en tanto que representa continuidad y constituye la certeza del presente y del futuro, circunstancia que vincula al derecho del trabajo con el derecho a la seguridad social. Dicha estabilidad puede ser absoluta y relativa. En el primer caso se entiende que la relación de trabajo podrá darse por terminada, en términos generales, por voluntad del trabajador y que sólo por excepción pueda darla por terminada el empleador o patrón, conforme a las causas que justifique y señale la ley (faltas graves imputables al trabajador), y que en

caso de inconformidad de éste, las causas deberán probarse ante las juntas de conciliación y arbitraje. Se considera estabilidad relativa cuando el patrón tiene posibilidades de dar por terminada una relación de trabajo mediante el pago de una indemnización en aquellos casos que la misma ley prevé (*v. gr.*: trabajadores de confianza, domésticos, eventuales, o con antigüedad menor de un año; véase a. 49, LFT).

La permanencia en el mismo trabajo constituye la conservación de la principal fuente de ingresos y genera derechos escalafonarios y de preferencia —siempre que el trabajador tenga y demuestre capacidad y aptitudes para el desempeño de la actividad de que se trate—; favorece los derechos que se adquieren por antigüedad, además de ofrecer al trabajador otras ventajas, como son las de capacitación y el adiestramiento.

El trabajo puede clasificarse en permanente y temporal, y de acuerdo con ciertas modalidades en su desempeño los trabajadores pueden clasificarse de la siguiente manera:

a) Por la duración de la relación del trabajo, por tiempo indeterminado o por tiempo o para obra determinada, lo que dependerá de la naturaleza del trabajo y de que las actividades sean necesarias y/o permanentes o no, en la empresa o centro de trabajo; de lo que derivan subclasificaciones, tales como las de trabajadores eventuales, provisionales, interinos, supernumerarios, etcétera, según la función, el régimen laboral, el contrato colectivo...

El a. 35, LFT, expresa que: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.” De manera que la per-



manencia o la base en el trabajo es la regla general, pues la fijación para obra o por tiempo determinado sólo puede hacerse cuando lo permita la naturaleza del trabajo y en los casos que estipule la misma LFT, y cuando las condiciones que dieron lugar a la relación del trabajo se prorroguen, la relación de trabajo continuará. Por lo general los trabajos de planta o de base quedan determinados en los contratos colectivos de trabajo, o en las nóminas de pago, señalando el puesto que corresponde.

b) Según las funciones o actividades que se desempeñen, los trabajadores son ordinarios o de confianza. La LFT no determina expresamente la primera de tales categorías, pero en principio la supone, y para protección de los mismos trabajadores determina las funciones de confianza de manera limitativa, no dependiendo del arbitrio del empleador o del patrón señalarlas.

La terminología “de base” es más bien utilizada en el trabajo burocrático. La LTSE, en el a. 4o., divide a los trabajadores en dos grupos: de confianza y de base. En el a. 5o. señala quiénes son los de confianza, y por exclusión, el a. 6o. expresa que son trabajadores de base, los no incluidos en el a. 5o. “[...] que por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente”. Las categorías de base generalmente se consignan en las listas administrativas de las dependencias, avaladas por el presupuesto que determinan las autoridades con cargo a las partidas que correspondan.

Los trabajadores de base pueden serlo permanentemente o por temporada según que las actividades de la empresa o centro del trabajo tengan una u otra característica. En el segundo caso, los

trabajadores temporales tienen los mismos derechos que los trabajadores permanentes, considerados en la proporción a la temporalidad del trabajo, y tendrán, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en ese grupo, en virtud de haber prestado servicios satisfactorios al patrón. Los trabajadores a lista de raya son de base, aunque temporales, por no estar comprendidos dentro de lo previsto en el a. 4o. estatutario (Laudo: Exp. no. 140/51. C. Moisés Orte vs. C. Srio. de Agricultura y Ganadería). Cuando ocupen puestos de confianza conservan su base.

c) Los trabajadores se clasifican de acuerdo con la naturaleza del empleador particular o público (Estado).

Conforme a los criterios sustentados en la resolución de amparos directos, se ha determinado que los trabajadores de base pueden cumplir los 6 meses en diferentes actividades (Ejecutoria: BIJ; No. 103, p. 125. 1o. de marzo de 1956. A. D. 1698/1955. Srio. de Agricultura y Ganadería. R. el 16 de febrero de 1946. Jurisprudencia: *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación*, 1975. Cuarta Sala, p. 254); que los trabajadores de primer ingreso serán de base después de los seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en el expediente; refiriéndose a los nombrados para cubrir vacantes definitivas, no temporales o transitorias, por lo que los trabajadores supernumerarios no pueden considerarse de base dada la transitoriedad de su cargo (Ejecutoria; *Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje*, 1963, pp. 45-46. A. D. 2119745 Presidente del Tribunal Superior de Justicia del D. F. vs. Tribunal de Arbitraje).

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

**Trabajador de confianza.** Es el trabajador que desempeña funciones de administración —planeación y organización cardinales— y de dirección —mandos y controles primordiales— de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales, así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El concepto de empleados de confianza fue utilizado por primera vez en el año de 1919, en la Conferencia de la OIT celebrada en Washington. México, siguiendo esta terminología, en la LFT de 1931 adoptó el concepto de empleados de confianza, sin dar una definición del mismo (aa. 48 y 126).

En la LFT de 1970 “se cambió el término de empleados de confianza que se viene utilizando —se explica en la exposición de motivos—, por el de trabajadores de confianza, a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características específicas están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo modalidades contenidas en el capítulo de trabajos especiales, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en la Ley”.

Se sigue usando el término empleados de confianza, pues a pesar de que desde 1970 se hizo la sustitución, nos encontramos con que en los tribunales laborales, en los contratos colectivos, en la práctica de las empresas y sindicatos, el cambio no ha tenido influencia alguna, y se siguen utilizando esos vocablos. La tradición iniciada en México en el año de 1931, al empezar a usar el término empleados de confianza, se ha

impuesto a un simple cambio legislativo de terminología.

El hecho de que se siga utilizando el término de empleados de confianza no implica que no reconozcamos la impropiedad de su uso, ya que induce a pensar, erróneamente, que los trabajadores que no son de confianza son de desconfianza, lo que afecta y molesta, en grado sumo, a los propios trabajadores.

El a. 9 de la LFT da la noción siguiente: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

Para evitar subterfugios, en el primer párrafo se aclara que “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto”. La aclaración es pertinente porque para determinar si un trabajador es o no de confianza deberá estarse a las funciones desarrolladas y no a la denominación o a que se le catalogue como tal en un contrato colectivo de trabajo.

En la expresión “son funciones de confianza las de dirección”, el artículo transcrito utiliza el concepto de “dirección” en un sentido amplio; lo usa con el significado de derecho de gestión del patrón que abarca tanto el derecho de administrar como el derecho, propiamente dicho, de dirigir. El derecho de administrar consiste en las facultades de planear y organizar, y el derecho de dirigir comprende las facultades de mandar y controlar; entre éstas, las de “inspección, vigilancia y fiscalización” a que



se refiere en particular el artículo en cita.

La Ley de 1931 —como se queja Alberto Sidaoui—, dejó cruelmente al intérprete sin definición del concepto de “empleados de confianza”. Sobre este concepto, la Ley de 1970 sí da una definición, pero incurre en una nueva y refinada crueldad con el intérprete al requerir por definición, sin mayor reglamentación, que las funciones de los empleados de confianza “tengan carácter general”.

El concepto “carácter general” es una de las nociones más huidizas y relativas con que podemos tropezarnos.

En una posición extrema, solamente tendrían carácter general las funciones que comprendieran en su conjunto todos los derechos de administrar —planear y organizar— y de dirigir —mandar y controlar— las actividades laborales y los bienes empresariales.

La adopción de este significado nos lleva a la conclusión de que los empleados de confianza quedarían reducidos, en contra de la intención del legislador, a los administradores, directores y gerentes generales de las empresas.

El carácter general de las funciones se explica en el dictamen de la Cámara de Diputados: “[...] hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la autoridad del trabajador deba referirse de manera absoluta a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o fiscalización [...] estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa”.

Como el significado de “carácter general” no se refiere, como se desprende de lo anterior, a que se ejerzan todas las

actividades de administración y dirección, recurramos, para facilitar su comprensión, a su concepto opuesto: al concepto “carácter particular”.

Situados en el extremo opuesto, tendríamos que las funciones serían particulares cuando únicamente comprendieran específicamente alguna de las facultades de administrar o de dirigir respecto de una singular actividad laboral o de un bien en especial.

Entre la generalidad y particularidad del ejercicio del derecho de gestión del empresario encontramos una gama de funciones de decreciente generalidad que puede ir desde los derechos de administrar o dirigir en su conjunto una empresa, un establecimiento, una división, un departamento, una sección, un área o una máquina con tripulación, hasta dirigir una cuadrilla.

En una interpretación estrictamente gramatical, aquella gama de funciones de decreciente generalidad sin llegar a lo particular, sería a la que se refiere el carácter general requerido para que las funciones de administración y dirección sean de confianza.

Tal interpretación gramatical no es la aceptable, porque si la admitiéramos tendríamos que aceptar, consecuentemente, que la mayor parte de los trabajadores, desde el gerente general hasta el cabo de una cuadrilla, serían de confianza, puesto que el simple cabo también ejecuta actos de dirección —mando y control— respecto de los trabajadores de la cuadrilla, que están bajo sus órdenes.

Para aclarar hasta qué grado de decreciente generalidad pueden llegar las funciones de confianza, recordemos lo que han dicho los organismos internacionales, los anteproyectos de leyes de trabajo, las exposiciones de motivos

de las leyes laborales, la doctrina de los autores mexicanos y la SCJN.

En la Conferencia de la OIT celebrada en 1919, en Washington, se sostuvo “que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa”.

El a. 8 del anteproyecto de la Ley de 1970 señalaba, además de enlistar los casos típicos de empleados de confianza, que “son funciones de confianza las de dirección y administración [...] investigación y laboratorios [...] de producción y técnica [...] de seguridad industrial [...] compras y ventas [...] de defensa de los intereses de la empresa [...] de llevar la contabilidad [...] de guardar los secretos de fabricación [...] de manejo de caudales y los fondos de la empresa o establecimiento [...] de vigilancia general de los trabajos [...] de trabajos personales del patrón [...] y las análogas a las mencionadas”.

En la Exposición de Motivos de la LFT de 1970 se lee: “una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales”.

Mario de la Cuerva explica: “debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar en sus trabajadores”.

La SCJN resolvió: los empleados de confianza son “los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, sustituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste”.

Los empleados de confianza, al tenor de aquellas funciones, tienen a su cargo “la vida misma”, “la marcha y destino general”, “la investigación y los laboratorios”, “la reserva de los secretos”, “la producción y la técnica”, “la seguridad industrial”, “las compras y las ventas”, “la defensa de los intereses”, “el manejo de los fondos y la contabilidad”, “las necesidades e intereses vitales”, “el orden y seguridad esenciales” y “el éxito y prosperidad” de las empresas.

En suma, son trabajadores de confianza los trabajadores que desempeñan funciones de administración —planeación y organización cardinales— y de dirección —mandos y controles primordiales— de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales.

Además, el artículo en cita incluye entre las “funciones de confianza las que se relacionan con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”, tales como las de mensajeros, secretarías y choferes particulares y las de aquellos, como decía el a. 8 del anteproyecto de la LFT, “cuya actividad, discreción y celo, se hacen indispensables para un trabajo eficaz” del propio patrón.

V. PATRÓN, DERECHOS DE LOS PATRONES, TRABAJADOR

Roberto MUÑOZ RAMÓN

**Trabajador doméstico.** De acuerdo con el *Diccionario de la Lengua Española* de la Real Academia Española, la palabra

“doméstico” proviene del latín *domesticus*, y de *domus*, que significa casa; es decir, lo relativo a la casa. En otra acepción, “Dícese del criado que sirve en una casa”.

Los trabajadores domésticos son aquellos que prestan sus servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona, familia, dependientes o visitas, bien se alberguen en el lugar donde prestan sus servicios o fuera de él. Este tipo de relación laboral se encuentra regulada en México por la LFT bajo el régimen de trabajos especiales.

Del concepto anterior se desprenden cuatro notas características:

1. *Finalidad*. Una de las características del trabajo doméstico es que no debe ser lucrativo. Si no fuera así, se rompería la calidad de trabajo especial. La LFT, con el fin de ser más clara y específica, excluyó a una serie de trabajadores, que no obstante la similitud con el trabajador doméstico, no son considerados como tales; a saber: las personas que prestan servicios de aseo, asistencia y otros semejantes en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, colegios, internados y otros similares. También excluye a los porteros y veladores de los establecimientos anteriores y los de edificios de departamentos y oficinas. Se entiende que quien contrata este tipo de servicios lo hace con el ánimo de lucrar. Este último elemento es reconocido de una manera general por la legislación de la mayoría de los países de Iberoamérica. Cabe señalar que un sector de la doctrina dice que sí existe el lucro, puesto que al liberar el trabajador doméstico a su patrón de las tareas propias del hogar, le permite obtener un lucro en su respectivo trabajo; es decir, el trabaja-

dor doméstico produce indirectamente lucro.

2. *Actividad*. Se entiende como el desempeño de las labores de aseo, asistencia, y en general todas aquellas propias o inherentes a un hogar.

3. *Lugar*. El lugar donde se presta el trabajo debe ser la casa y hogar del empleador. En principio, aquellos que no trabajan en el hogar del empleador no tienen el carácter de trabajadores domésticos.

4. *Permanencia o no en el centro de trabajo*. Antaño los empleados domésticos permanecían en el lugar donde prestaban su trabajo, pero hoy día existen personas que realizan este trabajo sin permanecer necesariamente todo el día y la noche en el hogar donde laboran. Estas dos modalidades han sido reguladas en algunos países; por ejemplo, en Argentina se exige una labor mínima de cuatro horas para que un trabajador sea considerado como empleado doméstico, mientras que en España, el permanecer o no en el lugar en donde se prestan los servicios es irrelevante para que el trabajador sea considerado como doméstico.

En México, el trabajador doméstico goza de todos los derechos que otorga la LFT, pero al igual que en Latinoamérica, sufre una adecuación al ser considerado un trabajo especial. Esta situación hace que existan tres diferencias entre este régimen especial y el régimen general, que son:

1. *Condiciones de trabajo*. Al respecto se pueden precisar dos variantes en torno a la jornada de trabajo y al salario.

A. Por lo que toca a la jornada, la legislación sólo dice que el trabajador deberá disfrutar reposos suficientes para tomar sus alimentos y para descansar durante la noche. Al respecto, la juris-

prudencia mexicana ha establecido que no procede 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. Tales consideraciones permiten afirmar que no existe una limitación precisa de la jornada.

En algunos ordenamientos jurídicos latinoamericanos encontramos situaciones diferentes a la mexicana. En Chile el empleado doméstico debe tener un descanso mínimo de nueve horas, y toda labor que efectúe entre las 23 y las 7 horas del día siguiente se entiende como extraordinaria, pagándose un 50% de recargo. En Argentina debe haber un descanso mínimo de nueve horas consecutivas, que sólo podrán ser interrumpidas por causas graves o urgentes, y gozan de un descanso diario de tres horas entre sus tareas matutinas y vespertinas. El derecho panameño dispone que los trabajadores domésticos deben gozar de un descanso absoluto desde las 21 hasta las 6 horas.

B. En materia salarial, la LFT señala que “[...] salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación”, estimándose estos últimos al 50% del salario que se pague en efectivo. Resulta importante la frase “[...] salvo lo expresamente pactado [...]”, ya que para aquellos domésticos que no pernoctan y no consumen alimentos en el lugar donde laboran, no se puede pensar que se permita pagarles parte del salario en especie.

2. Obligaciones especiales. Aparte de las obligaciones generales comunes para todos los empleados y los emplea-

dores, existen otras particulares para este trabajo especial.

A. Para un sector de la doctrina mexicana, basándose en los aa. 337 a 339 de la LFT, hay tres obligaciones especiales para los empleadores:

a) Obligaciones relacionadas directamente con las condiciones de trabajo. Como son el 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) Obligaciones humanitarias como “Guardar consideración al trabajador, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra”, y la obligación de cooperar para la instrucción general del trabajador.

c) Obligaciones en caso de enfermedad o muerte que no provenga de un riesgo de trabajo. En caso de enfermedad, se paga el salario hasta por un mes; si la enfermedad no es crónica se deberá proporcionar asistencia médica en tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios por tiempo no menor de seis meses, se debe 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 de sepelio.

En los anteriores casos, el problema es saber cuáles serían las acciones con las que cuenta el trabajador doméstico o sus familiares ante el incumplimiento de dichas obligaciones. La ley no es clara al respecto.

B. Por otra parte, los trabajadores deben:

a) Guardar consideración y respeto al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar, y

b) Cuidar y conservar el menaje de la casa.

En materia de seguridad social mexicana, existe el sistema de inscripción voluntaria al IMSS a iniciativa del empleador. En otros países, como Chile, los empleados domésticos están acogidos a la Ley del Servicio de Seguridad Social, y se benefician por la Ley de Accidentes de Trabajo. En Perú, el seguro social tiene el carácter de obligatorio. En Ecuador se dispone que cuando el trabajador quedare imposibilitado para el trabajo, debido a su largo servicio prestado, el patrón tiene la obligación de conservarlo dándole lo necesario para vivir o jubilarlo conforme a la ley.

3. Respecto a la disolución de la relación de trabajo, se han incorporado las siguientes modalidades:

A. La estabilidad en el empleo en el trabajo doméstico presenta una situación particular, ya que se autoriza como causa de rescisión de la relación laboral, el incumplimiento de las obligaciones especiales.

B. Respecto a la terminación de las relaciones de trabajo, el trabajador y el empleador tienen la posibilidad de disolver unilateralmente el contrato de trabajo, pero los efectos varían dependiendo de la persona que decreta la disolución:

a) El trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, con la única obligación de avisar con ocho días de anticipación al empleador, a fin de que este último pueda buscar una persona que lo sustituya.

b) El patrón puede dar por terminada la relación sin responsabilidad, den-

tro de los treinta días siguientes a la contratación, pero pasando el término, aunque también puede dar por terminado el contrato, deberá pagar una indemnización. Este podría ser uno de los pocos supuestos que la ley mexicana autoriza el contrato a prueba.

En países como Panamá, Chile y Ecuador, también los trabajadores domésticos son una excepción al principio de estabilidad en el empleo.

La OIT comenzó a ocuparse de los trabajadores domésticos con el Convenio número 24, estableciendo que el seguro de enfermedad también es aplicable al servicio doméstico; con el Convenio número 35 se estableció el seguro de vejez; con el Convenio número 37, relativo al seguro de invalidez; y con el Convenio número 39, se estableció el seguro obligatorio para los trabajadores domésticos. Ninguno de estos convenios han sido ratificados por México.

La existencia del trabajo doméstico es antigua. Ya sea bajo la forma de esclavitud o de modelos más actuales, siempre han existido personas que se han valido del trabajo ajeno para evitarse las faenas inherentes a las personas y al hogar.

En el antiguo régimen romano encontramos al trabajador doméstico, con la calidad de objeto y no de sujeto. En la Edad Media el trabajador del hogar se encuentra entre la calidad de hombre libre y esclavo. En esta época, en España era considerado un privilegio tener sirvientes, incluso se limitó el número de domésticos que se podían tener. Para 1614 se crearon Casas de Madres de Mozas, encargadas de colocar a las mozas como domésticas. La *Novísima Recopilación* española, mandada publicar por Carlos III, terminada a fines de 1808, contiene la recopilación de normas relativas al servicio doméstico. En

Francia, por los siglos XII y XV el empleo doméstico tuvo una situación superior respecto a los demás trabajadores. Respecto a Latinoamérica, en las Leyes de Indias se establecía la obligación de dar de comer y asistir médicamente al trabajador doméstico. La C. de Cádiz de 1812, que tuvo una corta vigencia en México, estableció en su a. 25 que los derechos del ciudadano se pierden por el estado de sirviente doméstico. Posteriormente, los códigos civiles mexicanos de 1870 y 1884 regularon el trabajo doméstico, y a pesar de que existían algunas disposiciones que obligaban al patrón a ayudar y cuidar al doméstico por su cuenta en caso de enfermedad, la relación no dejaba de ser regulada como un contrato civil. Fue la C. de 1917 la que otorgó al trabajo doméstico una naturaleza de carácter social, al mencionarlo en el proemio del a. 123. Dicho trabajo fue posteriormente regulado por la ley laboral de 1931, y finalmente por la de 1970. En general, en todo el mundo, a partir del reconocimiento del derecho del trabajo como una de las disciplinas del llamado derecho social, se reglamentó el trabajo doméstico como un trabajo digno, remunerado y con una serie de características especiales.

Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA

**Trabajador eventual.** La palabra “eventual”, de “evento”, deriva del latín *eventus*, que significa contingencia, acontecimiento o suceso inseguro, de realización incierta.

Por trabajador eventual se comprende el que realiza actividades temporales normales, propias de las actividades de la empresa o centro de trabajo, que se hacen necesarios con motivo de alguna

contingencia; por circunstancias empresariales que surgen, pueden ser exigencias de índole comercial (demanda de productos o servicios extraordinariamente). Terminada la eventualidad, la relación de trabajo se dará por terminada; sin embargo, deberán precisarse los motivos que originan tal modalidad.

En derecho laboral mexicano la duración de la relación de trabajo, como regla general, es por tiempo indeterminado, y la temporalidad es la excepción, de acuerdo con las circunstancias que se enumeran en los aa. 35 a 39, LFT.

La legislación no define la categoría de trabajador eventual, pero se puede interpretar que se trata de una modalidad o subclasificación de los trabajadores temporales que cubren servicios extraordinarios o, como lo expresa el maestro De la Cueva, “[...] son los que cumplen actividades ocasionales, [...]” que no son de planta, no son permanentes, no constituyen actividades normales y necesarias de la empresa o establecimiento; no son indispensables para la obtención de sus productos o servicios”. De Buen ofrece una definición más elaborada, y considera que son “los que realizan temporalmente una labor continua”, con lo que destaca la característica de su permanencia en el trabajo.

El trabajo eventual se distingue del trabajo temporal propiamente dicho porque éste es permanente, en tanto que el primero depende de una contingencia, sin que pueda determinarse si la misma se presentará de nuevo. Los trabajadores eventuales también son llamados transitorios. Algunas disposiciones legales se refieren específicamente a esta categoría de trabajadores, como lo hacen los aa. 49, que exige al



patrón de la obligación de reinstalar al trabajador eventual despedido injustificadamente, mediante el pago de una indemnización, y el 127, fr. VII, que se refiere al derecho que les corresponde a participar en las utilidades de la empresa siempre que hayan laborado un mínimo de sesenta días al año.

Los derechos de los trabajadores eventuales durante el desempeño de sus actividades en nada varían respecto del resto de los trabajadores; sin embargo, no disfrutan de la inamovilidad o estabilidad absoluta por la posibilidad de ser despedidos mediante el pago de la indemnización, según se expresó antes. En caso de que las eventualidades continúen, la relación de trabajo se prorrogará por el tiempo que dure la materia de trabajo (disposición que no es aplicable en el caso de los actores y de los músicos).

Gozan de derechos preferenciales para ocupar puestos de nueva creación o cuando el puesto que ocupe se convierta en permanente (aa. 154 y 156, LFT).

La antigüedad que creen es acumulable (a. 158, LFT), y les asiste el derecho para recurrir ante las autoridades del trabajo para solucionar cualquier inconformidad. Los pagos de vacaciones y gratificación anual son proporcionales al tiempo efectivo de trabajo.

En algunos contratos colectivos de trabajo se estipula que los trabajadores eventuales sean propuestos por el sindicato titular de los mismos.

Respecto de la seguridad social, los trabajadores eventuales son sujetos de aseguramiento bajo el régimen obligatorio; sin embargo, en el caso de enfermedades no profesionales, en el renglón de las prestaciones en dinero, se condiciona el haber cubierto por lo menos seis cotizaciones semanales en los

últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad (a. 165, LSS).

Véase: Ejecutoria, Toca 2903/36/1a., 3 de septiembre de 1936. Cuarta Sala; cit. por De la Cueva, M. *El nuevo derecho...* p. 222 respecto a la condición de eventual.

Sobre el derecho a la antigüedad, véase *Gaceta del SJJ*, mayo de 1991. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, cit. por De Buen, N.: *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, t. II, pp. 370-371.

A. D. 7412/46 2a. Quejoso: Francisco Larroque y coagraviados. Aut. responsable. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, B. C. Fecha del fallo recurrido: 20 julio 1946. *Rev. Trab.* febrero 1948, p. 39. *Legislación sobre trabajo*, t. II, p. 1060. Sobre determinación de la categoría de trabajadores eventuales.

Con relación a la seguridad social: A. D. 44/99 53. Cía Industrial del Pacífico, S. A. Res. el 15 de abril 1955. *BJF* no. 94 p. 225. 2 mayo 1955. *Legislación Andrade*, t. III, p. 1655.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

**Trabajador incapacitado temporalmente para el trabajo.** La incapacidad temporal del trabajador significa la imposibilidad para desempeñar parcial o totalmente sus actividades normales durante un lapso de tiempo.

Las legislaciones laborales y de seguridad social consideran que las consecuencias de los riesgos de trabajo pueden ser la incapacidad temporal, la permanente parcial, la permanente total y la muerte (aa. 477, LFT, 62, LSS, 40, LISSSTE). La incapacidad temporal del trabajador es causa de suspensión temporal de la relación de trabajo. Puede ser física o mental; puede ser provoca-

da por un riesgo de trabajo o no, de lo que depende la responsabilidad del patrón y de las instituciones de seguridad social a cuyo régimen esté afiliado.

De acuerdo con la LFT y la LSS, cuando la incapacidad temporal es causada de un riesgo de trabajo, el trabajador deberá recibir asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, rehabilitación, hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia y el pago íntegro de su salario a partir del día en que se produzca, durante el tiempo que dure la incapacidad o hasta que se declare la incapacidad permanente total o parcial, para lo cual se requiere que el trabajador víctima del riesgo sea valorado cada tres meses, en que se determine si continuará con el mismo tratamiento médico o si se declara la incapacidad total parcial o permanente, en cuyo caso procederá el pago a la indemnización a que tenga derecho (aa. 42, fr. II, 491, LFT; 57, 58, 60, 61, 63, 65, fr. I, 67, 69, 70, 92, 93, 94, 99, 100, 104, 105, 107, 108 LSS; 110, LFTSSTE, y 39, LISSSTE).

La indemnización, o el pago del salario, debe recibirlo personalmente el trabajador afectado, y en el caso de que la incapacidad sea mental, el pago se hará a sus beneficiarios o a las personas que se hagan cargo de él.

De conformidad con la LSS, el asegurado que sufra un riesgo de trabajo —léase, el trabajador— tiene derecho a recibir un 100% del salario que esté percibiendo al momento de ocurrir el riesgo, hasta que desaparezca la incapacidad temporal o esta sea declarada permanente, parcial o temporal, que debe ocurrir dentro del término de 52 semanas y requiere la expedición de un certificado.

Cuando la incapacidad sea provocada por enfermedad no profesional, el

trabajador tiene derecho a recibir la misma atención médica que si fuera causa de un riesgo de trabajo, así como un subsidio en dinero —de acuerdo con la tabla que para tal efecto consigna la misma Ley— por el tiempo que dure la incapacidad y hasta por el término de 52 semanas prorrogables por 26 más, previo dictamen del IMSS, siempre y cuando al momento de la enfermedad haya cubierto, por lo menos, cuatro cotizaciones semanales, y en el caso de los trabajadores eventuales, que se hayan cubierto seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

Durante la incapacidad temporal el trabajador será considerado como activo, es decir, continuar generando derechos, como el de antigüedad, y para el cómputo en el pago de reparto de utilidades, lo que no ocurre cuando se trata de enfermedad no profesional.

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado, la ley correspondiente no menciona los diversos tipos de incapacidad por que remite a las disposiciones de la LFT que antes se expresan; sin embargo, existe una variante respecto a las prestaciones en dinero que da derecho al trabajador incapacitado temporalmente a recibir el sueldo básico.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho, de acuerdo con su antigüedad, a disfrutar de una licencia, primero con goce de sueldo por el periodo que determine la ley, que van de 15 a 45 días cada uno, prorrogable por otro periodo en que deberá percibir medio sueldo. Después de este tiempo, el trabajador incapacitado puede disfrutar de una licencia sin goce de sueldo hasta por 52 semanas, sin considerar la antigüedad, durante las que re-

cibirá un subsidio equivalente al 50% del sueldo que percibía al producirse la incapacidad (aa. 111, LFTSE y 20, LIS-SSTE).

La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no sean riesgos del trabajo es causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo. No se prestan servicios, no se percibe salario; no se generan derechos por antigüedad.

Con relación al Sistema de Ahorro para el Retiro, cuando las incapacidades temporales se prolonguen más de los plazos que establece la LSS, los trabajadores tendrán derecho a recibir de la institución de crédito, a cuenta del IMSS o del ISSSTE —según corresponda— una cantidad no mayor al 10% del saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, de acuerdo con los aa. 183-P y 183-Q, LSS; y 90 y 90 bis-P, LISSSTE.

Véase: A. D. 636/75. Genaro Erreguín L. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Pon.: Enrique Chan Vargas.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

**Trabajador interino.** La palabra “interino” deriva del latín *interim*, que sirve por algún tiempo, supliendo la falta de otra persona o cosa; es sinónimo de pasajero. Trabajador interino es el que presta sus servicios sólo por un intervalo.

El interinato como categoría de trabajador corresponde a un término más bien usado en las relaciones de trabajadores al servicio del Estado. La LFTSE, en el a. 15, fr. III, al reglamentar los nombramientos expresamente se refiere a los interinatos que de acuerdo con el a. 63 del mismo ordenamiento suelen funcionar cuando se suplen vacantes temporales que no exceden de seis meses en que por disposición legal, el

escalafón se mantiene sin movimiento, con lo cual se comprende que se reservan los derechos de los trabajadores a los que sustituye temporalmente. Las vacantes que exceden ese límite de tiempo deben ocuparse atendiendo los derechos de preferencia de los trabajadores y los movimientos escalafonarios correspondientes. Esta situación aclara que los trabajadores interinos que ocupen una plaza o un trabajo de base, no se hacen acreedores a derechos escalafonarios, pero que en igualdad de condiciones, de aptitud y de conocimientos, tienen derecho de preferencia respecto de los aspirantes de nuevo ingreso, para cubrir alguna vacante, que no necesariamente debe ser la que han cubierto o la que cubren en el momento en que se produzca.

El trabajador interino puede ser designado libremente por el titular de la dependencia de que se trate y goza de todos los derechos inherentes a su nombramiento, por lo que no puede ser cesado sin causa legal justificada. El interinato da lugar a disfrutar los derechos de la seguridad social en los términos de la ley de la materia que los considera “temporales”, como puede considerarse, a título de ejemplo, de acuerdo con los aa. 92, que se refiere a los préstamos que pueden obtener los trabajadores de confianza y los temporales, y 113, primero y segundo párrafos, también relacionados con los préstamos.

De acuerdo con las resoluciones dictadas por las autoridades del trabajo, los interinos pueden recurrir al tribunal de conciliación y arbitraje para demandar el cumplimiento de sus derechos (Laudo: Exp. no. 21/59 Timoteo Castro González *vs.* Srio. del Trabajo y Previsión Social). Por otra parte, el interinato tiene que terminar según las con-

diciones fijadas en el nombramiento correspondiente (Laudo: Exp. 375/50 Fidelio Arango González *vs.* Srio. del Trabajo y Prev. Soc.) Ocupan el lugar de trabajo hasta que se nombre al trabajador definitivo aunque sean más de seis meses (A: D: 1181/74. Srio. de Salubridad y Asistencia Pública. 5 de agosto de 1974. vol. 67. 5a. parte, p. 32).

Véase también: A. D. 9281/61

A. D. 5806/55. Srio. de Educación Pública. Res. el 16 de agosto de 1956. BIJ no. 109 p. 582.

A. D. 5806/50 Margarita García Bracho *vs.* Tribunal de Arbitraje. Tercero perjudicado: Srio. de Educación Pública.

Laudo: Exp. no. 210/55. C. Luz Iglesias Lara y Cirilo Aguilar Alvarado *vs.* C. Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

**Trabajo de menores.** El origen etimológico de la palabra “trabajo” es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues el trabajo representa una traba para los individuos, ya que siempre lleva implícito un determinado esfuerzo.

Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más, señalan que la palabra “trabajo” proviene del griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

El *Diccionario* de la Real Academia Española, en una de sus acepciones, define al trabajo como “el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza”.

El a. 8o. de la LFT conceptúa al trabajo como “toda actividad humana intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

En casi todos los países de Europa, durante las últimas décadas del siglo XVIII y principios del XIX, la primera preocupación en lo que respecta a la reglamentación de las condiciones de trabajo fue enfocada hacia el trabajo de las mujeres, pero en especial de los menores.

México no escapó de los problemas referentes al progreso industrial de esa época. Por esto, como antecedente en esta materia, en el programa del Partido Liberal se estableció, dentro del punto 24 del capítulo referente al capital y al trabajo, la necesidad de prohibir absolutamente el empleo de los niños menores de catorce años.

Por lo que se refiere al derecho comparado, en la mayoría de las legislaciones latinoamericanas encontramos puntos de similitud sobre el trato que se otorga al trabajo de menores, esto es, generalidades de protección en lo que se refiere a las condiciones de trabajo.

México, que pertenece a la OIT desde el año de 1931, se ha adherido a alrededor de sesenta y cinco convenios adoptados por dicha organización.

Dentro de ellos, los rubros más importantes en materia de menores trabajadores son: edad mínima de admisión y permanencia en el trabajo; trabajo nocturno de menores y desarrollo físico de menores.

Según la doctrina, la OIT adoptó, desde la primera Conferencia habida en su seno en el año de 1919, el siguiente principio en relación con el empleo de los menores de edad: el menor es un hombre en formación cuyo desenvolvimiento mental y orgánico se encuentra en vía de desarrollo, por este motivo debe ser sujeto de atención especial y organizar jurídicamente su empleo bajo rigurosas condiciones, de

modo que no impidan o retrasen su evolución física y biológica.

Independientemente de que la actual LFT mexicana regule en un título especial el trabajo de menores, la normatividad a este respecto la encontramos generalmente en el contenido total de la propia Ley.

La regulación de nuestra LFT en relación con el trabajo de menores, en resumen, establece lo siguiente:

Prohíbe la contratación de menores de catorce años.

Los mayores de esta edad y menores de dieciséis años deben tener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo. Sin este certificado ningún patrón puede emplearlos.

Las siguientes son normas que regulan el trabajo de los menores de dieciséis años: 1) prohibición de laborar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, trabajos ambulantes, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas, establecimientos industriales después de las diez de la noche, etcétera; 2) su jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias, y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, además de disfrutar reposos de una hora, por lo menos, entre los distintos lapsos de la jornada; 3) está prohibido que laboren horas extraordinarias, así como en los días domingos y de descanso obligatorio; 4) el periodo anual de sus vacaciones pagadas será de dieciocho días laborables, por lo menos; 5) a sus patrones se les obliga, entre otras cosas, a exigir la presentación de los certificados médicos, a llevar un registro de inspección especial, distribuir el trabajo a fin de que dispongan el tiem-

po necesario para cumplir sus programas escolares, capacitarlos, etcétera.

Por lo que se refiere a los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, la LFT establece la prohibición de que laboren en trabajos nocturnos industriales.

En cuanto a los regímenes de seguridad social aplicables a los menores, y ya que se busca para ellos la recreación, la cultura, el esparcimiento, el desarrollo físico y mental, la diversa legislación sobre la materia es vasta en principio, ya que todas las reglas jurídicas en la materia aplicables a los trabajadores en general también son aplicables a los menores trabajadores.

Lo mismo podemos afirmar en cuanto a los seguros sociales. Obvio resulta decir que estos menores como trabajadores, es decir, los mayores de catorce años, gozarán de todas las prestaciones, seguros, primas, etcétera, que puedan recibir como sujetos de una relación laboral.

Consideramos que aquellos menores de catorce años a los que muchas leyes laborales latinoamericanas prohíben expresamente su contratación y en caso de que laboren al servicio de un patrón, independientemente de las acciones que pueden ejercitar, también podrán recibir las prestaciones derivadas de la seguridad social, siempre y cuando las ejerciten y requieran. Aquí la sanción se le impondrá al patrón, pero el menor gozará de sus derechos.

Juan José RÍOS ESTAVILLO

**Transporte de trabajadores.** El transporte de trabajadores como obligación patronal para o de los centros de trabajo lo consignan escasas legislaciones. Son en las convenciones colectivas en don-

de se especifica el uso de los medios de transporte, sean propiedad o no de las empresas, según los casos y condiciones en que se deban proporcionar. Sin embargo, la tendencia a la concentración de oficinas, hoy fenómeno universal, ha traído por resultado que sea muy limitado el servicio de transporte a los trabajadores, sustituyéndose en otras formas o con otro tipo de prestaciones, cualquier obligación que provenga de las contrataciones colectivas. Más aún, cuando los centros de trabajo, por alguna circunstancia, se han establecido en "corredores industriales" cuya infraestructura la llevan a cabo los gobiernos, para disminuir la centralización observada ya no sólo en las grandes capitales sino hasta en modestas poblaciones que cuentan con algunas ventajas económicas, se ha procurado que esa infraestructura incluya la construcción de habitaciones próximas, a efecto de impedir los graves desplazamientos que hoy tienen lugar, con perjuicio de la salud física y psicológica del obrero.

Cuando todavía no se extendían las ciudades y era reducido el número de fábricas instaladas fuera de los llamados límites urbanos, muchas empresas daban el servicio de transporte a los trabajadores. Se convenía en fijar uno, dos o tres lugares de concentración de éstos, así como una o más unidades de transportación, para recoger de su domicilio a empleados y obreros y transportarlos hasta el centro de trabajo; y asimismo, al concluir las labores se les transportaba a dichos lugares de reunión, y de ahí se distribuían de nueva cuenta a sus domicilios. Si el trabajo estaba distribuido en turnos, los vehículos hacían hasta dos o tres viajes para recoger y dejar trabajadores.

El desplazamiento de los centros fabriles, primero, hacia zonas suburbanas lo más retiradas posible, fuera totalmente de las zonas urbanas y suburbanas después, hizo que se abandonara por los patrones la costumbre anterior, cambiando el sistema por algunas prestaciones que fueron variando según las necesidades, y que acabaron por desaparecer. La ubicación del domicilio donde se constituye el hogar familiar, cada vez más alejado del centro de trabajo y en diverso tipo de urbanizaciones (de casa-habitación, en condominios, en colonias multifamiliares, etcétera) trajo como inmediata consecuencia que en aquellas industrias donde ya se había establecido la costumbre de proporcionar transporte al trabajador, se le otorgara una prestación económica de carácter directo y a veces proporcional al salario, en sustitución del compromiso contraído. En algunas ciudades más pequeñas se hicieron arreglos con las compañías que manejaban medios de transporte eléctrico o de autobuses, para transportar en sus diversas líneas a los trabajadores de empresas determinadas; a éstos se les entregaban una especie de *pases* que les permitían el uso indiscriminado de dicho transporte, lo cual les resultó más beneficioso, pues el *pase* lo llegaba a utilizar algún familiar.

Todos estos sistemas han desaparecido, y actualmente el trabajador debe utilizar su propio medio de transporte o el transporte público, para concurrir al lugar de trabajo. Si acaso en algunas empresas se hace entrega de una modesta cantidad de dinero, en adición al salario, para cubrir esta necesidad, o se dan facilidades, por regla general a los altos empleados, para adquirir un automóvil, que durante algún tiempo fue proporcionado directamente por ellas,



permitiendo al empleado usuario su posterior adquisición mediante convenio. El transporte colectivo se suprimió y ya ni siquiera en los contratos colectivos se fija obligación patronal al respecto.

¿Cuáles son los casos en los que subsiste la transportación del trabajador? En los que atañen estrictamente a las condiciones de trabajo. Enumerémoslos:

1) Cuando el lugar de trabajo se encuentra alejado del centro industrial o de distribución de oficios. Por ejemplo: empresas como PEMEX, mineras, distribuidoras de energía eléctrica, de actividad en el campo, etcétera, que realizan trabajos diversos fuera del domicilio fijado para la iniciación de las labores, deben proporcionar transporte a sus trabajadores desde este lugar hasta aquel donde vayan a realizarse las actividades y viceversa, esto es, regresar al mismo lugar de iniciación de servicios al trabajador.

2) Por motivos ambientales algunas empresas se ubican en lugares alejados a los centros de población. Varias empresas, en cumplimiento de lo dispuesto en la fr. XII del a. 123 constitucional, han construido en terrenos aledaños casas-habitación para sus trabajadores. Si éstas no son en número suficiente para la totalidad de su personal, les dan facilidades a través de prestaciones, y en la actualidad del Fondo de la Vivienda, para obtener habitación en poblados próximos, comprometiéndose en cambio a proporcionar transporte gratuito desde la población hasta el centro de trabajo y regreso.

3) En algunos trabajos especiales cierto tipo de transportación es obligatorio para los patrones. Por ejemplo: los trabajadores de los buques deben ser transportados desde los puertos donde haya quedado varada una embarcación

hasta el puerto donde haya sido celebrado el contrato de trabajo. En el transporte aéreo, pilotos y sobrecargos deben ser regresados al lugar donde está ubicado su domicilio si por alguna circunstancia no pueden hacerlos en los medios de transporte ordinarios de la empresa. Los deportistas profesionales que cumplan servicios en plazas diferentes a aquella donde hubieren sido contratados serán transportados por cuenta de los empleadores tanto a dichas plazas como de éstas al lugar de su domicilio.

Éstos son ya los escasos modos observados en tiempos actuales, tratándose de transporte de trabajadores. Y es que la facilidad de los medios de comunicación modernos hace más redituable y eficaz pagar gastos de traslado que proporcionar de modo directo al trabajador el medio de transporte que requiera o deba utilizar para el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

**Tratados internacionales.** La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 señala en el a. 2 que: "se entiende por tratado un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular".

De la definición anterior se derivan algunos comentarios. En primer lugar, cabe advertir que la definición se elaboró para efectos de la Convención de Viena, lo que quiere decir que pueden existir otro tipo de acuerdos que sin quedar cubiertos por la definición se consideran tratados internacionales.

Esto ocurre con los acuerdos que celebran las organizaciones internacionales. La Convención de Viena habla de acuerdos entre Estados, pero ello obedece al hecho de que los tratados que celebran las organizaciones internacionales ofrecen particularidades respecto a los mecanismos de concertación; por lo tanto, se prefirió dejar esos acuerdos al régimen específico de las organizaciones internacionales, sin que la definición citada afecte el carácter de tratados. Es más, la propia Convención, en el a. 5, especifica que su régimen se aplicará, en lo conducente, a los tratados consecutivos de organizaciones internacionales y a los celebrados dentro de su ámbito.

Asimismo, la definición establece que el tratado debe celebrarse por escrito, mas este requisito es igualmente para efectos de la Convención, ya que nada impediría que con los avances tecnológicos un acuerdo entre Estados pudiera contenerse en una forma distinta; verbigracia, en una grabación, sin que se afectara el carácter de tratado de ese acuerdo. Lo importante es la manifestación de la voluntad de los Estados.

La definición citada en el primer párrafo brinda elementos que requieren ser analizados. Se establece que el tratado debe ser regido por el derecho internacional. Esto obedece a que hay acuerdos entre Estados que pueden quedar gobernados por el derecho interno, como acontece con las transacciones comerciales, que frecuentemente se contienen en contratos privados y se sujetan al derecho interno de alguno de los Estados contratantes. Incluso se dice en la definición que el tratado es un acuerdo internacional, precisamente para diferenciarlo de contratos privados.

Otro elemento establece que el tratado puede constar en un instrumento

único o en dos o más instrumentos conexos. Ello se explica en virtud de que los tratados tradicionales, de gran solemnidad, necesariamente contienen el régimen en un solo instrumento, sin que los derechos y las obligaciones se dispersen en documentos diversos. Sin embargo, la celeridad de las relaciones internacionales ha impuesto que diversos acuerdos internacionales, gobernados por el derecho internacional, según se decía anteriormente, se consignen en diversos instrumentos. Esto ocurre con el intercambio de notas, caso en el que el régimen queda integrado en varios documentos, según lo expresa la propia denominación de intercambio de notas.

Por último, se establece que será tratado un acuerdo internacional, independientemente de su denominación particular. La práctica brinda una nomenclatura extraordinariamente variada para la denominación de los acuerdos internacionales. Así, encontramos diversas denominaciones para el mismo acto jurídico: tratado, convención, convenio, acuerdo, pacto, carta, declaración, protocolo, intercambio de notas, etcétera. Al margen del nombre, los acuerdos serán obligatorios y considerados como tratados.

La Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados hace explícito que la capacidad para celebrar tratados es una expresión de soberanía de los Estados. En este sentido, el a. 6 señala: "Todo Estado tiene capacidad para celebrar tratados".

La teoría general de los tratados establece que el régimen para la celebración de los tratados es definido de acuerdo con la soberanía estatal, y toca a las Constituciones internas regular los mecanismos por los cuales un Estado asu-

me compromisos hacia el exterior, vía convenciones internacionales.

Es de interés notar en la Convención la tendencia que apunta a favor de la primacía de los tratados sobre el derecho interno. Particularmente, el a. 27 señala: “una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado”. Y todavía más importante es el a. 46, que contempla el caso de las ratificaciones irregulares, o sea la manifestación de la voluntad de un Estado para obligarse por un convenio en violación a las disposiciones internas relativas a la celebración de los tratados: “El hecho de que el consentimiento de un Estado en obligarse por un tratado haya sido manifestado en violación de una disposición de su derecho interno concerniente a la competencia para celebrar tratados no podrá ser alegado por dicho Estado como vicio de su consentimiento a menos que esa violación sea manifiesta y afecte a una norma de importancia fundamental de su derecho interno”. Este a. recoge como tendencia principal el que un tratado sea válido, y que un Estado no podrá aducir como vicio de su consentimiento el que se haya celebrado en violación a las disposiciones internas sobre la materia. Ésta es la tendencia principal, pero se pre-

senta una salvedad al prescribirse que la violación al derecho interno debe ser manifiesta y que afecte a una norma de importancia fundamental. Con todo, la balanza se inclina a favor de la primacía de los tratados.

Los tratados se rigen por tres principios: la norma *pacta sunt servanda*, contenida en el a. 26: “Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe”. El segundo principio es que un tratado produce efectos únicamente entre las partes. Así lo dispone el a. 34: “un Tratado no crea obligaciones ni derechos para un tercer Estado sin su consentimiento”.

El tercer principio establece que el consentimiento es la base de las obligaciones convencionales. Este principio rige no únicamente para la celebración original del tratado, sino para las diversas figuras sobre derecho de los tratados: la adhesión, la terminación, la modificación, etcétera.

La Convención sobre el Derecho de los Tratados, celebrada en Viena en 1969, es parte de los trabajos de codificación de la Organización de las Naciones Unidas, efectuados a través de la Comisión de Derecho Internacional. Consta de 85 aa. y un anexo de siete puntos.

Ricardo MÉNDEZ SILVA