

201 132

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM

TRABAJADORES EN LAS EMBARCACIONES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

ADAN CRUZ SANTIAGO

MEXICO, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE

TRABAJADORES EN LAS EMBARCACIONES

PAG.

INTRODUCCION

CAPITULO I

NOCIONES GENERALES	2
1.- Concepto del Trabajo en las Embarcaciones.....	6
2.- Características de las personas que integran vienen en la Prestación de Servicios en - embarcaciones.....	10
3.- Sujetos de la Relación Jurídica del Trabajo. jo.	25

CAPITULO II

1.- Requisitos de forma para ser Trabajador	42
2.- Duración de la relación de trabajo.	51
3.- Condiciones de trabajo.	57

CAPITULO III

1.- Rescisión de las relaciones de Trabajo	71
2.- Terminación de las Relaciones de Trabajo.....	82
3.- Prescripción del derecho del trabajador.	91

CONCLUSIONES	100
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	103
--------------------	-----

INTRODUCCION

Al intentar hacer un estudio de un problema tal como es el de los trabajadores de las embarcaciones, antojóseme una verdadera aventura que como tal, implica emprender una tarea, aunque de una forma sencilla, pero sí con el deseo de haber cumplido con dos objetivos: Aportar un pensamiento ó una serie de ideas que revelen el mayor acopio de conocimientos obtenidos, y a la vez ofrendar, en la medida de mis posibilidades, pero con plena sinceridad intelectual, un trabajo que lleve en sí la intención de retribuir aunque de manera miserable, el divino conocimiento derramado en forma por demás generosa, por mis maestros en sus cátedras.

En mi trabajo abarqué todos los aspectos que creí indispensables; al hacerlo fué mi intención pensar en todas aquellas personas dedicadas al trabajo del mar, devengando un salario, lejos de sus familiares y amigos.

Si aquellos para quienes he escrito desprende alguna enseñanza que pudiera serles útil, en forma tal que después se adentren con mayor profundidad, entonces puedo decir con todo orgullo que he cumplido con mis propósitos.

CAPITULO I

NOCIONES GENERALES

- 1.- CONCEPTO DEL TRABAJO EN LAS EMBARCACIONES
- 2.- CARACTERISTICAS DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA PRESTACION DE SERVICIOS EN EMBARCACIONES.
- 3.- SUJETOS DE LA RELACION JURIDICA DEL TRABAJO.

CAPITULO I
NOCIONES GENERALES

Hablar de los trabajadores en las embarcaciones, es-- hablar del derecho de la Navegación, que rigen tanto los hechos y cosas que tienen por ambiente propio las aguas navegables, como las relaciones que surgen con motivo de la navegación.

Los hechos y cosas, así como las personas que son titu- lares de éstas relaciones, se hallan unidos por una caracterís- tica común: la navegación, que es el ambiente especial en que - todos ellos se desarrollan. Tal característica común y funda- mental da origen a normas específicas, distintas de las civiles y comerciales y el conjunto de ellas a su vez constituye un cuer- po llamado "DERECHO DE LA NAVEGACION".

Pero antes de profundizarnos debemos hacer mención a - las leyes marítimas antiguas y medievales, por ejemplo:

La ley antigua más conocida, Código de Hamurabi, rey - de Babilonia (2285-2242 A.C.) contenía varias disposiciones de- derecho marítimo referentes a fletamento, abordaje y una a tra- bajo de tripulantes. Artículo 239.- "Si alguien ajusta a un na vegante, deberá darle seis kur de cereales por año". (1)

(1).- Revista de la U.N.A.M. Número 110

En el derecho marítimo de los Rodios (4 siglos A.C.) - existían dos posiciones relativas a la forma de retribución de los tripulantes. Imponían la obediencia mas absoluta hacia el patrón y castigos severos si abandonaban el servicio durante el ajuste. No podían exigir rescate, si eran apresados en tierra, hallándose allí sin misión del capitán. (2)

En el digesto Justineano, cuyas normas marítimas están inspiradas en el derecho de los Rodios, los tripulantes tenían una acción especial contra el armador para el cobro de sus salarios. Fuera de ello es difícil encontrar otras disposiciones relativas al trabajo marítimo, vacio plenamente explicable si se recuerda que en él intervenían esclavos, aún en el carácter de Magister Navis o de Noxter (3)

En el derecho del Imperio de Oriente, en el cuerpo de -- normas jurídicas conocidas como Basiliques, por haber sido reunidas, al parecer, por el emperador Basilio el Macedonio, y sobre cuyo origen y existencia tanto han discutido los investigadores, tenían un título referente al derecho marítimo, pero en el cual no parecen incluido normas laborales. (4)

(2,3,4) Atilio Malvagni: Derecho laboral de la navegación, pág. 5.

Es necesario llegar a las famosas recopilaciones de derecho marítimo de la edad media, para encontrar títulos enteros referentes al trabajo a bordo, con disposiciones que en parte - se han perpetuado en los códigos modernos. Los Roles o Jugements d'Oleron (siglo XI ó XII), que se aplicaban principalmente en el comercio entre Francia e Inglaterra, disputan la prioridad en el tiempo con las leyes de Wisby, ciudad de Suecia, cuyas normas regían en el Báltico. (5)

El mas famoso Consulado de mar de Barcelona, de aplicación en el Mediterráneo, puede conceptuarse, aún desde el punto de vista del derecho laboral, el más completo de todos ellos. (6)

La famosa Ordenanza Marítima de Colbert de 1681 contiene toda una serie de disposiciones que refutan los derechos y obligaciones de los tripulantes, que pasaron después al Código de Comercio francés de 1808 y de ésta los demás códigos que lo tuvieron como fuente. (7)

En la época moderna cabe citar la famosa Ordenanza sobre la marina de Luis XIV que sirvió de antecedente del Código de Napoleón, el que a su vez, influenció a nuestro Código de Comercio de 1890; las ordenanzas de Bilbao, que rigieron entre --

(5,6,7).- Idem, ob.cit.pág. 6

nosotros aún después de la Independencia, y la famosa ordenanza inglesa de Cromwell, que tanto influyó en el desarrollo de la marina de Inglaterra. (8)

De ésta época pasamos al año de 1931, en virtud de que hubo un lapso en que no se lee nada al respecto.

La ley de 1931 denominó al capítulo trabajo en el mar y vías navegables. La nueva Ley usó la fórmula: Trabajadores de los buques, porque es en ellos donde se presta el trabajo.

En el artículo 189 del proyecto de ley de 1931 equivalente al artículo 187 de la ley, se refería a los buques nacionales, pero en las conversaciones con la Secretaría de marina y con la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, se comprobó que no coincidía con la realidad porque hay muchas embarcaciones pequeñas, lanchas, balsas y otras semejantes, dedicadas a proporcionar distracciones a los turistas o a usos particulares -- que aún siendo nacionales no están sujetas a las leyes sobre comunicaciones por agua. Por esta consideración, y a efecto, de armonizar la legislación laboral, se prefirió el término: Buques. (9)

(8).- Raúl Cervantes Ahumada: Derecho Marítimo, Edit, Porrúa. pág. 15

(9).- Mario de la Cueva: El nuevo derecho mexicano del trabajo edit. porrúa 1972, pags. 441 y 442.

1.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LAS EMBARCACIONES.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, hace mención en su artículo 8, diciendo que: "Trabajador es la persona física que -- presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por-trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Al respecto: el maestro Trueba Urbina hace un comentario llegando a la conclusión en términos generales a la definición diciendo: "trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Reafirmando la definición del artículo de nuestra ley en su artículo 8, haremos mención al artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en su párrafo segundo que nos dice: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"

Prosiguiendo con la definición al respecto, haremos -- mención a la que el maestro Atilio Malvagni nos hace mención en su obra: Derecho laboral de la navegación, diciendo: "Trabajado

res en las embarcaciones es el conjunto de normas que rigen el trabajo que se presta a bordo de los buques que no sean de guerra o no estén afectados a servicios públicos de índole no comercial". (1)

Es decir, debe tratarse de buques que integren el material de explotación de empresas industriales o comerciales. La expresión "buques" es usada en ésta definición en la acepción que le corresponde en el derecho de la navegación, esto es, como toda construcción flotante destinada a la navegación. En tal sentido, el derecho laboral rige no solamente el trabajo que -- presta a bordo de los buques mercantes, es decir, a los que se dedican al transporte de personas y cosas sino también a los -- que se utilizan para explotaciones marítimas industriales tales como la pesca, los que tienden cables, etc., etc., y por extensión a los de placer por ejemplo yates.

Pero en cambio no comprende a los buques de guerra o a los afectados a servicios que no tengan índole comercial, como son los buques hospitales, dragas pertenecientes al Estado, --- guardacostas o de lanchas de la autoridad aduanera o de la policía marítima, y en general a los pertenecientes al Estado.

(1).- Atilio Malvagni: Derecho laboral de la navegación. pág.8.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 187,- nos dice: "Las disposiciones de éste capítulo se aplican a los trabajadores de los buques comprendidos dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Aquí el Maestro Trueba Urbina hace un comentario diciendo que se sustituyó el término tripulante de embarcaciones por el de trabajadores de los buques a fin de evitar confusiones, pues podrían excluirse de la aplicación de éstas disposiciones a los trabajadores de la cocina, de aseo, etc., que no obstante prestar los servicios en los buques no tienen calidad de tripulantes.

El artículo 189 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice: "Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento".

En su versión original, el artículo 32 párrafo segundo de la Carta Magna, decía que se requería la calidad de mexicanos por nacimiento en los capitanes, pilotos, patronos y primeros maquinistas de los buques mercantes mexicanos, debiendo tenerla, además, los que compongan las dos terceras partes de la tripulación; en esas condiciones los legisladores mexicanos en cada empresa, no creyeron necesario incluir una norma especial

para los trabajadores de los buques. Pero la forma contitucional de 1934 introdujo el principio de la exclusividad de trabajadores mexicanos para todo el personal que tripule cualquier embarcación que se ampare con la bandera o insignia mercante mexicana.

Ahí está la explicación y justificación del artículo-- 189 de la nueva ley que dice: "Los trabajadores de los buques - deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento".

2.- CARACTERISTICAS DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN
EN LA PRESTACION DE SERVICIOS EN EMBARCACIONES.

- A).- PROPIETARIO DEL BUQUE
- B).- ARMADOR
- C).- FLETADOR
- D).- TRIPULACION Y PERSONAL
- E).- CAPITAN.

A).- PROPIETARIO DEL BUQUE.

En el caso de los buques la propiedad adopta formas diferentes ya que los autores y legisladores no se han puesto de acuerdo en un término determinado y específico para referir se al propietario.

Antonio Brunetti, autor Italiano, nos dicen su obra:-
Derecho marítimo Privado Italiano: "En el derecho romano el --
exercitor navis, era el verdadero jefe de empresa. En él en
contraban los poderes de organización y de gestión sin que sea
necesario que la nave le pertenezca en propiedad" (1).

Nos sigue diciendo Brunetti: "En la actualidad la figura del armador, dibujada, por la práctica mas que por la ley positiva, se nos ofrece bajo los siguientes aspectos: propietario de la nave, consorcio de propietarios que administran la -
nave en común o por medio de un tercero (armador o gerente). (2).
(1,2).- Antonio Brunetti; Derecho Marítimo Privado Italiano, Barcelona 1950, capítulo II, Tomo I, pág. 114.

El maestro Cervantes Ahumada, nos dice: "El naviero es el comerciante marítimo, tal calidad se adquiere, por no ser -- propietario de un buque, sino por explotarlo en el tráfico marí-- timo. El propietario de un buque puede no ser comerciante na-- val, si, por ejemplo: arrienda el buque a un naviero, para que-- éste realice la explotación del buque" (3).

De éste concepto, está a la vista el hecho de que el - propietario de una embarcación puede o no dedicarse al comercio marítimo y también puede convertirse en arrendador de su nave pa-- ra que otra persona la explote, más adelante el maestro Cervan-- tes Ahumada nos dice: "La calidad del naviero, esto es, de co-- merciante marítimo, se adquiere por ser titular de una empresa-- naval, puede ser persona física o sociedad mercantil" (4)

Lo anterior se complementa con el artículo 127, párrafo segundo de la Ley de Navegación y Comercio Marítimos que dice:- "Se entiende por naviero al titular de una empresa marítima".

De acuerdo a la teoría integral del maestro Trueba Ur-- bina, nos inclinamos por considerar al naviero como el represen-- tante del propietario, y por consiguiente como sujeto de la re-- lación laboral, obligando en todos sus actos al propietario del buque ya que de otra manera los trabajadores contratados pueden en un momento dado, encontrarse frente a un patrón insolvente y

sin la posibilidad de ninguna garantía en cuanto a sus derechos
 (3).- Raúl Cervantes Ahumada, Derecho Marítimo, Méx, 1970 pág.585
 (4).- Idem, ob.cit.

adquiridos como contratados. por lo que el naviero es el representante o gestor del propietario o del armador en cualquier puerto, y esto lo confirmamos por lo dicho en el Convenio de Bruselas del 25 de agosto de 1924 que dice:

"Convenio internacional para la Unificación de ciertas reglas convenientes a la limitación de la responsabilidad de los propietarios de los buques".

Artículo 1º.- El propietario de un buque destinado a la navegación marítima no es responsable más que hasta el límite del valor del buque, del flete o de los accesorios del buque. (5)

El artículo 150 de la Ley de Navegación y Comercio Marítimos cumplimenta a lo anterior ya que dice: "El propietario que arriende un buque para que un naviero arrendatario lo explote para su cuenta y riesgo no responderá frente a terceros de los daños que se ocasionen durante la navegación, pero las responsabilidades que resulten a cargo del naviero, podrán ejecutarse sobre el buque, que se considerará como fortuna del mar"

Al respecto el maestro Cervantes Ahumada nos dice sobre la definición del propietario de buque "naviero es el comerciante marítimo, tal calidad no se adquiere, por ser propietario de un buque, sino por explotarlo en el tráfico marítimo". (6)

(5).- Idem, ob. cit. pág. 593.

(6).- Idem, ob. cit. pág. 585.

B).- ARMADOR.

Esta figura del Derecho Marítimo, mencionada por los artículos 21 y 147 de nuestra Ley de Navegación y Comercio Marítimos, pero sin proporcionarnos un concepto, por lo que nos vemos obligados a buscar sus características y peculiaridades en el campo doctrinal.

Artículo 21.- "Tendrá el carácter de capitán del buque la persona designada como tal por el armador o el naviero y a falta de él, asumirá sus atribuciones y responsabilidades la persona legalmente capacitada. Las causas imprevistas o ilegales, no eximen ni atenúan las responsabilidades de quien ejerza o haya ejercido el mando del buque".

Artículo 147.- El capitán de un buque será nombrado por el naviero o armador y debe tener la capacidad legal para obligarse a cumplir las atribuciones que establecen esta ley y su reglamento.

Como se verá en los artículos anteriores habla de armador pero sin llegar ni siquiera a darnos una idea de su definición.

El maestro Brunetti, nos dice en su segundo tomo: "En la actualidad la figura del armador, dibujada por la práctica - mas que por la ley positiva, se nos ofrece bajo los aspectos -

siguientes:

- a).- Propietario de la nave o consorcio del propietario que administran la nave en común o por medio de un tercero,
- b).- Copropietario de la nave, que administran en intereses de todos los propietarios.
- c).- Conductor de la nave por tiempo determinado, que ejerce de armador por cuenta propia, empleándola en una o varias expediciones.
- d).- Fletador que subfleta o ejerce el transporte por cuenta propia aparte del control comercial del armador fletante" (7).

El maestro Cervantes Ahumada, al hablar de las responsabilidades del armador, explica: "Actualmente de acuerdo con los postulados de la Convención Internacional sobre limitaciones de responsabilidades de los propietarios de buques mercantes de 10 de octubre de 1957, la limitación puede ser ejercida por el armador en tres diferentes supuestos:

a).- Pérdida de vida o daños personales a cualquier persona a bordo del buque, en tierra o en el agua, en el embarque o desembarque de pasajeros.

b).- Pérdida del buque o daños en la propiedad o a bordo de él.

(7).- Antonio Brunetti, Derecho Marítimo Privado Italiano, tomo II, Cap. I pág. 17.

c).- Responsabilidad derivada de remoción de obstrucción daños a bahías, puertos, muelles, etc.

"Es condición sine qua non-continúa el maestro Cervantes Ahumada para que el armador pueda limitar su responsabilidad, que en el siniestro que ha dado origen a la limitación, no haya existido culpa personal del armador"... "La limitación de responsabilidad no tendrá explicación en":

1.- Reclamaciones derivadas de salvamento.

2.- Demandas de la dotación basada en la legislación-laboral, siempre y cuando ésta legislación no admita la limitación (8).

Para determinar la peculiaridad del armador, en todos los conceptos anotados y en la última también lo presupone; encontramos un elemento característico que se hace común: explotación del buque, pudiendo realizarlo una persona física o moral, ya sea el mismo propietario o a través de un representante. Y - que en muchos casos surge la figura del armador gerente, que en la explotación marina es el representante de los copropietarios

Resuminedo lo anterior podemos decir que el ARMADOR es: una persona física o moral que explota uno o varios buques a título de propietario o arrendatario en una o varias expediciones para el transporte en sus diferentes ramas o para cualquier otra actividad marítima.

(8).- Raúl Cervantes Ahumada, Derecho Marítimo Mexicano, pág. 45 y 46.

C).- FLETADOR

El maestro Cervantes Ahumada nos dice al respecto "En la navegación de vela, generalmente se fletaba al buque por entero y no se hacía la distinción de fletamento y arrendamiento Pero a medida que se perfeccionaron las embarcaciones marítimas y las necesidades de transporte aumentaron y surgieron nuevos y complicados requisitos que cubrir. Así, agrega, el maestro Cervantes Ahumada, para nuestra ley, todo contrato de utilización del buque en el transporte marítimo, cuando el naviero conserva la posesión, pertenece al género fletamento, existiendo diversas clases de fletamento, a saber:

a).- Fletamento del buque por entero o por compartimiento completo.

b).- Fletamento de mercancías en general, que podrá abarcar total o parcialmente la capacidad de carga del buque y

c).- Contrato de pasaje

Respecto a la primera clase de fletamento lo define: - "El fletamento es el contrato por el cual el armador se obliga como fletante, a poner a disposición del fletador, contra una remuneración, todo o parte de la capacidad de carga de un navio designado, sea por una o mas viajes determinados.

La segunda clase de fletamento es el más practicado y -

el maestro Cervantes Ahumada nos dice al respecto: "Por el -- contrato de transporte de cosas (fletamento-transporte) el fletamento-transporte) el fletante o naviero se obligará a trasladar una cosa de un lugar a otro, por vía marítima y el fletador se obligará a entregar las cosas que deberá ser transportadas-- y pagar el flete convenido.

Y por último y respecto de la tercera clase de fletamento, nos dice: "El fletador se obligará, en el fletamento pa saje a transportar a la persona del pasajero de un puerto marítimo a otro, en la nave que se haya designado. (9).

En todos los tipos de contratos de fletamento referi-- dos, el fletante, conserva la disposición, mando y gobierno dentro de la nave, ya directa o por medio de su representante el-- "capitán" y por lo mismo, carga con todas las responsabilidades derivadas de la expedición y al igual que goza de los privile-- gios correlativos, en términos de ley y de los usos y costum-- bres comerciales factor que en materia laboral es de suma impor-- tancia.

Tal afirmación es real y en nuestra legislación, desde el momento en que no se señala al fletador como empleado, motiva una posibilidad de pérdida de los derechos de los trabajado--

(9).- Idem, ob. cit. pág. 602.

res o un retardo en su efectividad.

El conflicto se puede presentar cuando el miembro de la dotación, que afecta en sus derechos, pretende hacer los efectivos en contra del empleado, no sabe quien lo es, aunque en este caso se puede hacer lo siguiente contestación: Hay jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido que no es obligación del trabajador conocer la calidad-jurídica de su patrón; pero si bien esto es absolutamente cierto y justo, ésta sujeto a una serie de eventualidades personales, que hacen en multiples casos negatorios los derechos concedidos por la ley a los trabajadores.

Atento a lo expuesto, consideramos de importancia que el capítulo respectivo de la Ley Laboral, al hablar de los trabajadores de los buques, ya que conocemos, así también al propietario, al armador y al fletador, personas que desempeñan su trabajo en el ámbito de la navegación marítima.

D).- TRIPULACION Y PERSONAL

Nuestra Ley Federal del Trabajo, hace mención al respecto en su artículo 188 y nos dice del personal que labora en los buques: "Están sujetos a las disposiciones de éste capítulo, -- los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos, dragadores, los radiotelegrafistas, contramaestros, marine

ros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñan a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador".

Haremos mención del comentario que el maestro Trueba-- Urbina hace sobre el artículo 187 de nuestra Ley Federal del -- Trabajo y nos dice: "Se sustituyó el término tripulantes de -- embarcaciones por el de trabajadores de los buques a fin de evi-- tar confusiones, pues podrían excluirse de la aplicación de es-- tas disposiciones a los trabajadores de cocina, aseo., que no -- obstante prestar sus servicios en los buques no tienen la cali-- dad de tripulantes.

La Ley de Vías Generales de Comunicación, en su artícu-- lo 286, nos habla sobre una enumeración más amplia del personal cuya actividad se relaciona con el funcionamiento del buque y -- nos dice: "El personal de la Marina Mercante comprende ingenie-- ros ..."

Nuestra Ley de Navegación y Comercio Marítimos al ha-- blar de tripulación de los buques en su artículo 145 nos dice:-- "Todas las personas embarcadas para laborar en la dirección, ma-- niobras y servicios de un buque, integran la tripulación del -- mismo".

Y en su artículo 146 nos dice: "Todos los miembros de--

la tripulación de un buque nacional, deberán ser mexicanos por nacimiento y hacer constar su pericia, capacidad técnica o práctica en el desempeño de sus funciones a bordo y no estar inhabilitados para el cargo o servicios que presten, de acuerdo con lo que determinen las leyes y reglamentos respectivos".

Reafirmando lo anterior nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 189 nos dice: "Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento".

E).- EL CAPITAN

Figura de mayor relieve dentro de la relación laboral ya que bajo su responsabilidad se conduce toda embarcación.

La evolución a través de la historia va desde el ejercitor navis romano quien era dueño del buque que organizaba y dirigía personalmente la travesía, hasta llegar a la moderna figura llamado "capitán".

El maestro Italiano Brunetti, nos dice: "El capitán es un dependiente del armador" (1)

El maestro Garibi, autor español al hablar del capitán comenta lo siguiente: "Cuando los buques navegaban a la vela, - el capitán era todo en el buque", siendo lo principal su pericia y prestigio marítimo (2)

(1).- Brunetti Antonio, Derecho marítimo Privado Italiano, Barcelona 1950, capítulo XVII, tomo I pág.274.

(2).- Garibi Undabarrena José Ma. Derecho Marítimo Práctico, Madrid 1958, cap. III pág. 49.

Por lo que se considera, que en los principios de la navegación el capitán era el hombre con práctica y experiencia marinas, únicos requisitos exigibles y que a la vez lo hacían ser personas responsables en relación a la actividad que desempeñaban.

En cuanto a la doctrina mexicana el maestro Raúl Cervantes Ahumada nos dice:

"Históricamente, el capitán era una polifacética figura, él era el propietario del navio, el dueño de la carga, el principal interesado en la aventura marítima. Pero poco a poco, se fue convirtiendo en empresario del transporte marítimo y transporte de mercancías ajenas. Al ir creciendo el tamaño de los barcos, aparecen el armador o naviero y el capitán se convierte en un dependiente comercial. Conforme avanzan los adelantos técnicos, el capitán va perdiendo autonomía y autoridad. Con las comunicaciones por radio se mantiene de inmediato contacto con la tierra y lo principal de quien se reciben instrucciones, por lo que de esta manera va apareciendo el agente marítimo, que le arrebatan sus funciones mercantiles y su autoridad se reduce casi sólo a los aspectos técnicos de la navegación en alta mar". (1)

(1).- Cervantes Ahumada, Raúl; Derecho Marítimo Mexicano, pág. 583.

Este párrafo narra a grandes rasgos las funciones del capitán que va desde "amo y señor", figura que resumía todas las funciones y responsabilidades en cuanto a su función y autoridad; pero sin estar en total acuerdo con la última parte de lo mencionado, ya que seguimos pensando que en alta mar, el capitán sigue siendo en un momento determinado actos decisivos notwithstanding los adelantos técnicos de comunicación, sin que su autoridad se reduzca sólo a los aspectos técnicos del manejo del buque.

En nuestra Ley de Navegación y Comercio Marítimos en su artículo 147 nos dice respecto del capitán:

"El Capitán de un buque será nombrado por el naviero o armador y debe tener la capacidad legal para obligarse y cumplir las atribuciones que establecen esta Ley y su reglamento".

El artículo 148 dice: "Los capitanes de los buques mexicanos están obligados a enrolar el pabellón nacional, tanto en la navegación como durante se permanecia en puerto, excepto cuando las circunstancias no lo permitan".

El artículo 149, nos dice: "El capitán de un buque debe permanecer en su cargo mientras no sea relevado. Sólo podrá ser separado por las causas que establezcan el reglamento de esta Ley. Si la embarcación se encontrase en el extranjero para separarlo se requerirá además, el consentimiento del Cónsul

de México, siempre que haya persona capacitada para substituirlo".

Nuestro Código Civil para el D.F., en su artículo 1584 nos menciona la facultad que el capitán a bordo del buque, por cuanto a una persona haga su testamento: "El testamento marítimo será escrito en presencia de dos testigos y del capitán del navio, y será leído, datado y firmado ... pero en todo caso deberá firmar el capitán y dos testigos".

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 190 nos dice: "los capitanes, entendiendose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás - trabajadores la calidad de representantes del patrón".

Resumiendo las peculiaridades de las diferentes figuras del Capitán podemos decir:

- a).- Los capitanes de los buques son representantes de los patrones, armadores o navieros.
- b).- Tiene las funciones de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, así como facultades del cargo que desempeñan.
- c).- Todos los actos que realice el capitán en ejercicio de sus funciones, tales como; contratos de trabajo, de embarque, de desembarque etc., vinculan al propietario o propietarios del buque.

d).- Funge como patrón ante las personas que prestan sus servicios a bordo de las embarcaciones y pose en todas las atribuciones como tal y

e).- Los capitanes tienen la facultad de representar a bordo de las embarcaciones a las autoridades del país, cuya bandera se enarbole, por lo que respecta a todos los actos jurídicos que se llevan a cabo.

3.- SUJETOS DE LA RELACION JURIDICA DEL TRABAJO.

- A).- TRABAJADOR.
- B).- PATRON.
- C).- INTERMEDIARIO.

A).- TRABAJADOR

Figura central y básica del Derecho Laboral, pues el contenido de esta disciplina, tiene como misión esencial fijar los derechos del trabajador en todos los aspectos del campo de la producción, es el sujeto en torno del cual giran todos los principios de nuestra ciencia encaminados a proporcionarle un nivel de vida apegado a los linderos del decoro a cambio de la presentación de sus servicios.

De acuerdo a la legislación española, los maestros Pérez Botija y Gallart Folch, nos dice que dicha legislación, no contiene una definición general y estricta de trabajador o empleado; y el único que hace es enumerar los sujetos que pueden tener el carácter de tal. El primero de ellos nos dice (Pérez Botija) "Así pues, será considerado como trabajador la persona que realiza una obra o presta un servicio por cuenta y bajo dependencia ajena mediante remuneración". (1)

(1).- Eugenio Pérez Botija; Curso de Derecho del Trabajo, tomo I Buenos Aires 1948, pág. 7

Este autor nos habla de la realización de una obra y el hecho de la prestación de un servicio, por lo que, está marcando dos campos de acción, dividiendo en dos grupos a los trabajadores.

1.- El que realiza una obra que bien puede ser una pintura, escultura, etc. y

2.- El que desempeña un trabajo común, ideas que ya han sido superadas por nuestra legislación vigente.

Por lo que concierne al segundo autor (Gallart Folch), hace referencia al artículo 6o. de la Ley de contrato de trabajo (Ley Laboral Española), y que dice que los obreros son: "Comprendidos a los aprendices, a los ocupados en servicios domésticos, a los llamados obreros a domicilio, a los operarios especializados o no en oficios proporcionales manuales y mecánicos, a los encargados de empresas, a los contramaestres y a los jefes de talleres, a los empleados en comercio, bancos y oficinas, contabilidad o gestión a los llamados trabajadores intelectuales, y cualquier otro semejantes" (2)

El artículo 7o. de la Ley mencionada, nos dice el mismo autor ... "para el Derecho Español son trabajadores las personas que ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo--

(2).- Alejandro Gallart Folch, Derecho Español del Trabajo, Madrid 1936, cap. III, pág. 52.

dependencia ajena, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor pueden ser considerados independientes en su profesión" (3)

En el primer artículo citado (6o), no hace más que enumerar a una serie de personas que por sus actividades pueden tener el carácter de obreros, pero sin dar un concepto preciso -- que comprenda a todos los trabajadores, amplio margen al decir. ... " y cualquier otros semejantes".

Por lo concerniente al segundo artículo (7o.), divide a los trabajadores en dos grupos, tomando en cuenta la actividad que realizan, con lo cual, no estamos de acuerdo, ya que --- nuestra legislación vigente al hablar de trabajador no hace consideración especial al proporcionarnos el concepto, al decir.- "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humano, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.- artículo 8o de la Ley Federal del Trabajo.

Esta definición a nuestro criterio es precisa ya que - en el primer párrafo ni siquiera cabe la interrogante en el sentido de si puede ser una persona física o moral aquí es determi

(3).- Alejandro Gallart Folch, ob. cit. pág. 12.

nante.

Reafirmando el artículo anterior podamos mencionar lo que dice el artículo 20 en su párrafo segundos: "Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

El maestro Trueba Urbina en su comentario al artículo 8º, nos dá su definición y dice: "Trabajador es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".

B).- PATRON

Al respecto mencionaremos al artículo 10 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a su letra nos dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", éste primer párrafo es necesario relacionarlo con el 20 párrafo primero que nos dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

En los párrafos del artículo anteriormente citado se habla en primer término de la relación del trabajo, en seguida del Contrato Individual del Trabajo, y en los dos casos va -

implícita de que tanto en uno como en el otro párrafo hay dos - sujetos en la relación del trabajo.

Por lo que siguiendo los lineamientos de los preceptos transcritos, se llega, respecto del sujeto "patrón" a determinar los siguientes elementos característicos:

- a).- Que indistintamente, puede ser una persona física o moral.
- b).- Que emplea los servicios de otra persona.

Del artículo 10 citado, no hay dificultad en su interpretación, ya que sólo habla de una persona física o moral que utiliza los servicios de una o varias personas, de acuerdo al artículo 20 citado anteriormente, en que para que haya Contrato Individual de Trabajo se necesitan tres condiciones:

- 1.- Que la prestación sea personal
- 2.- Que se subordine y
- 3.- Que se pague un salario

De éstos tres elementos, el segundo es el que amerita un análisis, a lo que cabe una interrogante, ¿en que consiste la subordinación?

En la doctrina mexicana, y de acuerdo al maestro Mario de la Cueva quien nos dice: "... en relación del trabajo, el servicio y la remuneración constituyen las prestaciones visibles

Y aparecen en todas las prestaciones de servicio; pero la determinación del elemento que permite la individualización de la - relación laboral, es un problema de difícil solución".

El mismo autor explica: "... se podría decir que la - relación de trabajo es aquella en la cual, una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza- de trabajo al servicio de los fines de la empresa (4).

Se complementa lo dicho en el párrafo anterior, con la definición del artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo - por lo que se refiere a los tres elementos del contrato indivi- dual del trabajo.

1°.- Prestación de un servicio personal, es decir la - fuerza de trabajo de una persona que necesariamente debe de rea- lizar el mismo trabajador.

2°.- La retribución como contraprestación del trabajo- realizado y

3°.- El trabajador pone su fuerza de trabajo al servi- cio de la empresa y por lo tanto, en el desarrollo de su fuer- za de trabajo, subordina su actividad a los fines de la empresa (5)

Por lo tanto, la relación de trabajo nace en el momento de que el trabajador subordina su fuerza de trabajo en relación

a la empresa o al patrón, convirtiéndose en una relación jurídica. Cabe hacer mención al artículo 134 fracción III de nuestra Ley Federal del Trabajo, que fija las obligaciones de los trabajadores y dice: "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."

De lo anterior podemos deducir que hay subordinación, como principio de autoridad, por lo tanto habrá relación de trabajo.

Prosiguiendo con el análisis de las características de la relación de trabajo, nos dice el maestro Mario de la Cueva: "El poder jurídico del empresario es un poder de disposición de la energía de trabajo lo que quiere decir que la esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón se encuentra, en todo momento, en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de la empresa (6)

-
- (4).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, segunda parte, pág. 510.
 (5).- Idem. ob. cit. pág. 511.
 (6).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo- Cap.XVII, Segunda Parte pág 513.

La posibilidad de disponer, que tiene el patrón en todo momento de la fuerza de trabajo, viene a constituir la esencia de la relación de trabajo; es decir, el patrón, no necesariamente debe hacer uso de la fuerza de trabajo en forma material, sino que tenga a su alcance, "la posibilidad de disposición" (7) vgr; patrón, dentro del término que dure el horario de labores, puede ordenar se suspendan las actividades por el tiempo que el considere pertinente y desde luego los trabajadores deberán estar al contacto del momento en que nuevamente sea requerida su fuerza de trabajo.

Como elemento correlativo el poder jurídico de mando y posibilidad de disposición, tenemos el poder jurídico de obediencia del trabajador consignada en el artículo 47 fracción XI de nuestra Ley Federal del Trabajo que dice "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo", cuyo desacato es motivo de rescisión de la relación del trabajo, tratándose desde luego dentro de los límites del trabajo que haya dado origen a la relación del mismo.

(7).- Mario de la Cueva, ob, cit. cap. XVII, segunda parte, - pág. 513.

Por lo que el deber de obediencia liga al patrón con el trabajador constituyendo una relación personal y de subordinación, pero, para que el trabajador obedezca, es necesario que el patrón tenga un poder de disposición respecto de su fuerza de trabajo.

Pasando a hacer un pequeño análisis de la doctrina extranjera sobre el aspecto que nos ocupa, veremos que unos autores hablan de dependencia y no de subordinación.

El maestro Argentino Antokolets, nos dice "Empleador - llamado también patrono, es toda persona física o moral que utiliza los servicios de otra u otras en virtud de un contrato de trabajo" (8).

Este autor, explica mas adelante: Para el Código Civil Argentino, la locación de servicios es un contrato consensual - aunque el servicio hubiere de ser hecho en cosa que una de las partes deba entregar. Tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio a la otra y ésta a pagarle por ese servicio un precio en dinero. Los efectos de este contrato son juzgados por las disposiciones de éste Código sobre las obliga-

(8).- Daniel Antokolets, Derecho del Trabajo y Previsión Social, Argentina 1953, cap. III Tomo I pág. 132.

ciones de hacer. El proyecto de Reforma al Código Civil, presentado al Poder Ejecutivo por una comisión especial el 10. de Octubre de 1936, considera conveniente: legislar por separado el Contrato de Trabajo; considera como tal las prestaciones o servicios de quienes prometen trabajar bajo la dirección de otra persona, por tiempo determinado o no, mediante un salario que debe pagarse en moneda nacional; y también rige para el trabajo que se lleve a cabo en el domicilio del empleado, cuando la retribución consiste en un precio por pieza concluida y siempre que los servicios continúen después de la entrega".

"Lo que caracteriza el contrato de trabajo y lo diferencia de la locación de servicios es la realización de dependencia o subordinación que crea, del obrero al patrón lo cual no ocurre con los artesanos, autónomos, que contratan la realización de un trabajo, cuando los obreros trabajan por cuenta ajena" (9).

De ésta exposición nos interesa los términos que emplea el autor en la última parte "dependencia o subordinación", que aunque no dá una explicación precisa del significado de esos conceptos, debe entenderse como característicos, justamente con la-

(9).- Daniel Antokolets, Derecho del Trabajo y Prevención Social, Argentina 1953, pág. 235 y 240.

prestación del servicio y la retribución correspondiente, del - contrato de trabajo.

El maestro Pozzo, nos define al empleador o patrono di ciendo: "Es aquel que se beneficia con el trabajo que le presen tan otras personas en forma retribuida y subordinada"; (10).

Nuevamente se toma a la subordinación como elemento ca racterístico en la prestación de un servicio, el mismo autor -- aclara: "La subordinación no es un conjunto de derecho del pa-- trono sobre el trabajador, sino el presupuesto para la existen- cia dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas- que se reunen en la facultad del empleado de sujetar a ella su- voluntad, o en otros términos es un derecho de mando. La facul- tad de mandar y el deber de obedecer están limitados por el fin que persigue la relación de subordinación; por consiguiente, el empleador no puede extender la facultad de mando mas allá de los límites del campo de trabajo y de los acorde en el contrato de - trabajo y solamente la jornada de labor" (11)

En la doctrina italiana, en contramos la teoría de Ludo

(10).- Juan D. Juan, Derecho del Trabajo, Cap.XII Tomo I pág.482

(11).- Idem, ob. cit. pág. 509.

vico Barasi, quien entre otros elementos de la relación del trabajo la "subordinación". Empieza por distinguir el trabajo -- autónomo y el subordinado y dice: "siendo aquél el trabajo en el que el obrero tiene la figura del empresario, mientras que -- en el trabajo subordinado depende el trabajador de un empresario" (12)

Señala las características de subordinación de la manera siguiente:

A).- La relación de subordinación crea un estatuto jurídico y no sólo de hecho. No podría ser un simple poder de hecho, pues, entonces, quedaría fuera de todo control jurídico y no existiría, ni la facultad jurídica de mandar, ni el deber -- jurídico de obedecer.

B).- La razón de éste estatuto jurídico de subordinación de buscarse en el hecho de que el trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo. Si el patrón puede disponer de esa fuerza de trabajo, es necesario que se establezca la relación de subordinación.

C).- El estado jurídico de subordinación no es un con-

(12).- Juan D. Pozzo, ob. cit, pág. 509.

junto de derechos del patrono sobre el trabajador, sino el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de un derecho de mando por un lado y el deber de obediencia por el otro.

C).- La facultad de mandar y el deber de obedecer estan limitados por la relación de subordinación. (13)

Eso quiere decir que existe aunque no se ejerza en forma efectiva, pero sólo en los limites del contrato de trabajo - que es precisamente donde se puede ejercer aquél derecho.

Del criterio doctrinal que se ha expuesto de varios autores, podemos concluir en el sentido de considerar que en toda relación de prestación de servicios, la dirección técnica, la retribución por el servicio prestado, el derecho de mando, etc., no son elementos característicos y determinantes en toda relación de prestación de servicios; sino que existe otro elemento que ha sido denominado por algunos autores como "dependencia" y por otros "subordinación".

De acuerdo a nuestra legislación laboral derogada; dirección y dependencia, que se calificaron como técnica la primera y económica la segunda, se llegó a señalar que estos conceptos no funcionaban como se deseaba, por lo que la Suprema -

(13).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, cap. XVII, pág. 50

Corte de Justicia de la Nación de 12 de julio de 1953, toca D-4856/52 "a. Franco Borja Jorge Dr., en la que dice: " ... ahora bien se ha interpretado que los términos dirección y dependencia son sinónimos y significan subordinación del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado, por lo que si no existe una subordinación no se estará en presencia de un contrato de trabajo.

C).- INTERMEDIARIO

Al hablar de éste sujeto que interviene en la relación jurídica del trabajo, es de hacerse notar, que aunque no es frecuente su presencia, sí lo registra la historia del trabajo, -- por lo que debemos precisar su intervención para no confundirlo con los otros sujetos.

El maestro Mario de la Cueva, al hablar del intermediario, nos dice al respecto lo siguiente: "La intermediación tal como existe en Francia, era motivo de constantes quejas de los obreros, pues mediante esa institución, encargaba el patrón a un tercero contratar los servicios de los obreros para la ejecución de los trabajos, esta situación producía una doble consecuencia, igualmente enojosa para los trabajadores; por una parte que el intermediario podía ser el único patrón de los obreros contratados, con el peligro de su insolvencia, y, por otro

lado que los salarios de los obreros tuvieran que reducirse - ya que, la cantidad destinada por el patrón para ese efecto, - tenía que descartarse la utilidad del intermediario.

Durante la revolución francesa, entre sus objetivos al canzados fué: "Supresión de los intermediarios, contratación di recta, supresión de las agencias pagadas de colocación y susti- tución por agencias gratuitas.

Tomando en cuenta estos antecedentes, nuestros legisla- dores quisieron evitar el problema, para que el trabajador no-- se viera afectado en sus intereses, para que en un momento dado no se encontrara ante un patrón insolvente sin ninguna garantía, por lo que nuestra Constitución es categórica en este aspecto- ya que en su artículo 123 nos dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán -- la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El congreso de la Unión, sin contravenir a- las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, -- las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésti- cos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de traba- jo, las cuales regirán:

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajado- res será gratuito para éstos, ya se efectue para oficinas mu-

nicipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución--
oficial o particular ..."

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 12, nos
dá una definición de INTERMEDIARIO diciendonos: Intermediario--
es la persona que contrata o interviene en la contratación de -
otra u otras para que presten servicios a un patrón"

El maestro Trueba Urbina al respecto, nos hace un co--
mentario diciendonos: "Desde que nos referimos al intermediario
en los comentarios a la antigua ley, estimamos que se trata de--
una figura laboral compleja. Intermediario siempre será la per--
sona que no se beneficie con los trabajos que se le presten a--
otra por quien contrata, por lo que serán responsables frente--
a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabaj
o contratado por intermediación".

Prosiguiendo con nuestra ley, en su artículo 13 nos --
dice: "No serán considerados intermediarios, sino patronos, --
las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutar--
los con elementos propios suficientes para cumplir las obliga--
ciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En -
caso contrario serán solidariamente responsables con los bene--
ficiarios directos de las obras o servicios, por las obligacio--
nes contraídas con los trabajadores.

Y por último el artículo 14 nos dice: "Las personas --

que utilicen intermediarios para la contratación de trabajado--
res serán responsables de las obligaciones que deriven de esta--
Ley y los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

1.- Prestarán sus servicios en las mismas condiciones--
de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los
trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o --
establecimiento y;

11.- Los intermediarios no podrán recibir ninguna re--
tribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajado--
res.

CAPITULO II

- 1.- REQUISITOS DE FORMA PARA SER TRABAJADOR
- 2.- DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.
- 3.- CONDICIONES DE TRABAJO.

CAPITULO II

1.- REQUISITOS DE FORMA PARA SER TRABAJADOR.

Al hablar del requisito de forma nuestra Ley Federal-- del Trabajo en su artículo 189 nos dice: "Los trabajadores de-- los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento" .

Este artículo establece una excepción a lo dispuesto - por el artículo 7º que nos dice: "En toda empresa o estableci-- miento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de traba-- jadores mexicanos, por lo menos ..."

El maestro Mario de la Cueva al hablar de la exclusivi-- dad de los trabajadores mexicanos por nacimiento, nos dice: que el artículo 32 en su versión original, párrafo segundo de la -- carta magna decía que se requería la calidad de mexicanos por-- nacimiento en los "capitanes, pilotos y primeros maquinistas de los buques mercantes mexicanos, debiendo tenerla, además, los-- que compongan las dos terceras partes de la tripulación"; en -- esas condiciones, los legisladores de 1931, que exigieron un no-- venta por ciento de trabajadores mexicanos en cada empresa, no-- creyeron necesario incluir una norma especial para los trabaja-- dores de los buques. Pero la forma constitucional de 1934 el -- principio de la exclusividad de trabajadores mexicanos, "para--

todo el personal que tripule cualquier embarcación que se ampare con la bandera o insignia mercante mexicana. Ahi está la ex plicación y justificación del artículo 189 de la Ley Nueva que nos dice: "los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento" (1)

El maestro Euquerio Guerrero al hablar de los requisitos formales nos dice: que el legislador ha tratado de simplifi car al mínimo las formalidades, existiendo algunos requisitos - que si bien no son esenciales para la existencia del contrato in dividual de trabajo, deben satisfacer al patron, fundamentalmen te a nuestro modo de ver, como elementos que constituyen una - prueba preconstituida, o sea como elemento que permiten tanto - al trabajador como al patrón demostrar, en cualquier momento, - cuáles fueron las obligaciones que reciprocamente contrajeron.

Por ello es que la ley exige que las condiciones de -- trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan con tratos colectivos aplicables.

La nueva disposición de la ley de eximir la existencia de documentos escrito cuando rija un contrato colectivo nos pa-

(1).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo, cap. XXXIX, 4a. Edición, pág. 460.

rece francamente criticable, porque según la tradición doctrinaria el contrato colectivo no sustituye al contrato individual y si en la Ley vigente se sigue sosteniendo que el contrato colectivo tiene un carácter esencialmente normativo, no se-compadece este principio con la supresión del contrato individual.

Una cosa es el nexo que liga al trabajador con su patrón y otra cosa son los contratos colectivos que establecen reglas generales, precisamente para que se ajusten a ellas relaciones individuales. Más aún, si el documento escrito debe redactarse no para satisfacer solemnidades que no existen en materia laboral, sino para establecer pruebas preconstituidas.

Nos incluimos por la opinión de que tanto patronos como trabajadores deben insistir en la redacción de estos documentos.

La ley establece que la falta de documentos escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esas formalidades. (2).

(2).- Euquerio Guerrero, Manuel de Derecho del Trabajo, cap.V, undécima edición, pág. 79.

En el documento escrito debe cuidarse que aparezcan to dos los datos que la ley señala, los que, además, en varias oca- ciones tienen importancia posterior en la practica cuando se-- trata de resolver diversos problemas laborales.

El nombre del trabajador es el primer elemento que de- debe figurar en el contrato, siendo interesante cuidar de que-- no se suplante una persona por otra, por lo que es pertinente- insistir en la conveniencia de que el patrón identifique a to-- dos los trabajadores que tome a su cargo.

La nacionalidad: es importante para el cumplimiento de las leyes migratorias y para las del trabajador, en lo que se - refiere a la limitación respecto del número de trabajadores --- extranjeros que pueden laborar en una empresa (3)

A éste respecto diremos que el artículo 189 de nuestra Ley Federal del Trabajo es precisa ya que nos dice: "los traba- jadores de los buques deberán tener la calidad de mexicano por- nacimineto"

La edad: es un requisito muy importante, tanto para - conocer que el trabajador ya alcanzó la mayoría de edad en mate

(3).- Idem. ob. cit. pág. 80

ria laboral, como para fijar elementos que servirán más tarde para algunas prestaciones como en el caso de jubilación.

El maestro Mario de la Cueva al hablar de la defenzu de los menores nos dice: "la ciencia médica afirmaba uniformemente, que el trabajo en los buques es especialmente penoso para los jovenes en vías de desarrollo, afirmación que justifica las prohibiciones del artículo 191 de la Ley Federal del Trabajo, para los menores de quince años y para los de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros"(4)

Prosigue diciendo el maestro de la Cueva: Alguna persona que parecía no haber captado el sentido y el espíritu del derecho del trabajo preguntó a la Comisión si esas prohibiciones, especialmente la segunda, no violaban la libertad de trabajo reconocido a todos los hombres en el artículo cuarto de la Constitución. Pero alguno de sus miembros contestó que no era sí, porque no se pretendía impedir a una persona el desempeño de un trabajo, sino que era una medida transitoria a fin de -- que la persona pudiera desarrollar su cuerpo y sus aptitudes -- normalmente en beneficio de ella misma, del trabajo en los buques--

(4).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo, -- Cap. XXXIX, 4a. Edición, pág. 460.

que exige hombres dotados de plena capacidad física y de la sociedad, una defensa que tenía por objeto el fortalecimiento del menor, una condición para adquirir las aptitudes indispensables a este tipo de trabajo, esto es, un presupuesto para que, si lo deseaba la persona, pudiera desempeñar eficazmente en el futuro ese tipo de actividades. Y en última instancia, el trabajo de los menores en calidad de pañoleros o fogoneros, ofende el derecho de la sociedad a cuidar el crecimiento de su juventud, un derecho que no puede ser anulado con el pretexto de que se impide al menor sacrificar su salud y su vida en aras de satisfacer un capricho irracional.

Domicilio del patrón y del trabajador: lo primero para precisar el lugar donde son exigibles para el trabajador las acciones que pudiera intentar con motivo de su contrato y, lo segundo, para poder efectuar las visitas de control médico, muy importante para cerciorarse de que el trabajador, justificadamente, falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo.

La Ley exige que se indique los servicios que va a prestar el trabajador con la mayor precisión posible. Así se evitará que a un trabajador se pretenda encomendar categoría, que no corresponda a su salario, o de humillante inferior categoría.

Dentro de los requisitos para ser trabajador es necesario hablar de las CONDICIONES NULAS, para ello diremos que la -

fracción XXVII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional - estipula una serie de circunstancias que el legislador ha considerado como condiciones nulas y que no obligaran a los contra--tantes, aunque se expresen en el contrato. Además la propia -- ley Federal del Trabajo contiene la prevención general en el -- sentido de que es nula la renuncia que los trabajadores hagan - de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé.

Vemos así que la primera de las condiciones nulas prohibidas es aquella en que se estipule una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. Es de suponerse que la jornada no excede a los límites legales, sino -- que por tratarse de labores especialmente penosas, la jornada-- puede considerarse inhumana.

Otras prohibiciones son las de efectuar el pago de salarios en plazo mayor de una semana o hacerlo en lugares de recreo como fondas, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, cuando -- no se trate de empleados de esos establecimientos; las que permiten retener el salario, el concepto de multa y las que implican la existencia de una tienda de raya.

Es conveniente citar la ejecutoria D/4244/46/2a de Manuel Izeta Rulús y José Escandón, octubre de 1953 que dice:

"Las nulidades en general sólo pueden admitirse en -- tanto exista disposición que las prevenga, y en materia labo-- ral, el principio que rige tales nulidades, es el contenido en la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y que se re-- fiere a jornadas inhumanas y excesivas a salarios que no sean-- remunerables y, en general, a las estipulaciones que impliquen renuncias de derechos consagrados a favor del obrero en las le-- yes de protección y auxiliar de los trabajadores.

El maestro Mario de la Cueva al hablar sobre las nuli-- dades nos dice al respecto: "Si en el derecho civil la voluntad de los contratantes es el elemento primario y fundamental, al-- extremo de que según el artículo 2224 del Código Civil, la fal-- ta de consentimiento, esto es, la ausencia de voluntad para -- realizar el acto, produce su inexistencia, esa doctrina no -- puede aplicarse al derecho del trabajo, pues, si se analiza la cuestión desde el ángulo del trabajador, podrá éste separarse-- del trabajo en cualquier tiempo con su apoyo en el artículo -- quinto de la Carta Magna, y en el supuesto de que se viera obli-- gado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante-- en que se recupere su libertad, también podrá separarse del tra-- bajo y exigir la indemnización correspondiente, y si se obser-- va el problema desde el ángulo del patrón, hemos expresado ya--

que las relaciones de trabajo pueden formarse sin que aún en --
contra de su voluntad, así como también para la aplicación del --
estatuto laboral es suficiente el hecho de la prestación del --
trabajo. (5)

(5).- Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,
Tomo I, pág. 207.

2.- DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 establece al respecto: pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, - la relación será por tiempo indeterminado.

El maestro Trueba Urbina en su comentario que hace al artículo mencionado anteriormente nos dice: "El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones -- laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o por obra-determinada constituye la excepción, correspondiendo al patrón-probar esta circunstancia en los casos de litigio".

Siguiendo con nuestra Ley, su artículo 36 nos dice: - "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

El artículo 37 nos dice: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes.

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y.

III.- En los demás casos previstos por esta ley.

Referente a los trabajadores en las embarcaciones el artículo 192 párrafo primero dice: "No se considera relación -- de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un bu-

que con personas que se hayan introducido a él y que tenga por objeto devengar, con servicios personales, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

"Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetas a disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables." Art. 193 L.F.T.

Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán considerados trabajadores hasta que se retituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones que se consignan en este capítulo".

El maestro Euquerio Guerrero, en su obra: Manuel de Derecho del Trabajo, menciona a Ramírez Granda que comentando la Ley Argentina, considera dar formas principales de contratación: de tiempo determinado y de tiempo indeterminado, o contrato a plazo, dando primacia, naturalmente, a la primera de éstas formas de contratación, en atención a que la organización comercial e industrial moderna precisa colaboradores permanentes capaces de suministrar a la organización de que se trata, la mayor parte, si no toda, su actividad profesional, la Ley Argentina sin embargo, adscribió los contratos de tiempo indeterminado, pues quiso evitar el fraude a las normas legales, que con

sistirá en que los empleados celebran contratos a plazo fijo, para renovar los después de concluir los anteriores.

Según el autor que comentamos, uno de los elementos -- que contribuyen a caracterizar el contrato de trabajo es la continuidad, pues considera que si se presentaran las relaciones puramente ocasionales, se estaría en presencia de las llamadas "locaciones de servicios" en sentido propio.

Eugenio Pérez Botija, comentando las leyes españolas, señala que el contrato de trabajo puede celebrarse con tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, y por obra o servicio determinado. El autor citado dice: "El contrato de trabajo corriente, según indicamos en otro lugar, es el que se celebra por tiempo indefinido; suele señalarse un periodo de prueba, período precontractual, que algunos estiman se caracteriza por un régimen jurídico propio y específico, constituyéndose a este respecto una dogmática del precontrato de trabajo. Dicho período precontractual, en opinión de ciertos autores, no es sino una condición suspensiva del contrato definido" (1)

Juan D. Pozzo, comentando el período de prueba en el contrato de trabajo según las leyes italianas, menciona la opinión de Barassi, según la cual es período de prueba implica una valoración subjetiva de parte del dador del trabajo, que suspende la formación definitiva de las dos obligaciones funda-

mentales; trabajar y retribuir el trabajo. La estructura jurídica del periodo de prueba es la del contrato estipulado bajo - condición suspensiva "si el trabajador agradara", es decir, que se demostrara en el período de prueba, ser un trabajador idó-- neo. Este mismo autor menciona la Ley Belga, que admite el pe-- ríodo de prueba convenido entre los contratantes, y el Código-- Suizo de las obligaciones, que prevé el caso de que un periodo-- de prueba haya sido convenido en un contrato de trabajo de lar-- ga duración y entonces el despido, salvo que se estipule lo con-- trario, puede darse durante los primeros meses, con siete días-- de anticipación, cuando menos y para el fin de la semana.

Al respecto Guillermo Cabanellas, en su Tratado de De-- recho Laboral, estudia, el plazo en el contrato de trabajo y -- considera que pueden existir los siguiente tipos:

- a).- Por tiempo indeterminado.
- b).- Por tiempo determinado
- c).- A plazo fijo, por la naturaleza del trabajo por-- realizar.
- d).- A plazo fijo, sin tener en cuenta la naturaleza-- del trabajo por realizar.

(1).- Euquerio Guerrero, Manuel de Derecho del Trabajo, capítulo VI, pág. 94.

- e).- Para obra determinada y
- f).- para obra indeterminada.

Por aplicación del esfuerzo del trabajador, los contratos de trabajo pueden ser: a).- de trabajo continuo o ininte--rrumpido; b).- de trabajo intermitente, entendido por éstos---últimos aquellos en que el trabajador debe realizar sus obliga--ciones a intervalos más o menos frecuentes, impuestos por la indole de trabajo contratado. Menciona este autor un contrato --que denomina de ejecución escalonada y que explica como aquel --que se desempeña en forma accidental, o sea, cuando el trabaja--dor se obliga, en épocas diferentes, a realizar una prestación--determinada. (2)

El Licenciado J. Jesús Castorena, en su Tratado de Derecho Obrero, adopta un sistema peculiar, pues parte de la di--ferencia que existe entre el contrato de obra y el contrato de trabajo propiamente tal, para hablar de situaciones intermedi--as, entre las que probablemente cabrían las que son materia de nuestro estudio.

Luis Muñoz, en sus comentarios a la Ley Federal del --Trabajo, solamente dice: que el legislador está interesado en--la prórroga lógica y justa del contrato de trabajo, porque --también lo está en la permanencia de la relación laboral, la --

Corte ha dicho que sólo puede darse por terminado con causa-- justificada; que el contrato de trabajo para obra determinada-- concluye con la ejecución de ésta, pero el cargo por el mismo-- patrono, al mismo trabajador, de otra obra, dá origen a un contrato por tiempo indeterminado. (3)

(2).- Idem, ob., cit. pág. 95

(3).- Idem, ob., cit. pág. 97

3.- CONDICIONES DE TRABAJO

Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

Si se indaga acerca de sus fuentes y de sus fines, se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura.

1.- Clasificación de las condiciones de trabajo: el ordenamiento de ellas se hace en consideración a las funciones de ellas, se hace en consideración a las funciones y finalidades de las normas que las contienen.

Una primera categoría; es de naturaleza individual, - formada con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador muchas de las cuales se dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima, pero tienen como finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso.

La segunda categoría es de naturaleza colectiva y tiene como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres y

La tercera categoría que es también de naturaleza colectiva, comprendiendo las prestaciones llamadas sociales que se disfrutan en forma conjunta, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca.

2.- La idea de condiciones mínimas de trabajo. Esta idea tiene aplicación especial con el artículo 56 de nuestra Ley Federal del Trabajo que precisó definitivamente la doctrina y dice:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios o iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o doctrina po

lítica, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

El maestro Trueba Urbina en su comentario al artículo señala con anterioridad, fundada en el artículo 123 Constitucional, nos dice: "que cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas con dicho precepto o en la Ley de Trabajo es nula". (Al mismo tiempo se escoge el principio de que a trabajo igual, salario igual, sin mediar las diferencias a que se refiere la Ley.)

Prosiguiendo con el maestro Mario de la Cueva en su -- punto número 3, al hablar de las condiciones de trabajo catálogo siempre inconcluso dice: que todos los libros generosos afirman que el derecho del trabajador es un estatuto inconcluso, en una complementación y transformación permanentes.

Tal afirmación es correcta, y hay que referirla, porque pertenece a su esencia seguir el curso de las exigencias y de los anhelos humanos y de los cambios sociales.

4.- La idea de condiciones de trabajo justas: un catálogo inconcluso de condiciones de trabajo mínimas, ella nos lleva a la idea de condiciones de trabajo justas, porque la justicia es la meta mas alta de las normas jurídicas, como lo dice--

el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice; ...
 "deverán ser iguales, para trabajos iguales, sin que puedan es-
 tablecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo,
 credo religioso o doctrina política..."

5.- Las formas de fijación de las condiciones de trabajo : es la jerarquía de las normas laborales, la declaración--
 de derechos sociales, la Ley y los Tratados internacionales, --
 representan las condiciones estatales e internacionales mínimas
 sobre las que deben determinarse las condiciones de trabajo con-
 cretas para cada trabajador. (1)

Al hablar de los trabajadores de las embarcaciones el
 maestro Mario de la Cueva dice: que los trabajadores disfrutan-
 de todos los derechos generales, pues las modalidades derivan-
 para darles efectividad, particularmente durante el periodo de-
 viajes.

Nos sigue diciendo el maestro de la Cueva que no pueda
 faltar la forma escrita, porque las autoridades marítimas deben
 conocer la lista de los tripulantes y las condiciones para el -

(1).- Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,
 tomo I, pág. 269.

trabajo de cada uno de ellos. El artículo 195 señala los elementos que deben hacerse constar por escrito:

I.- Lugar y fecha de su celebración.

II.- Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón.

III.- Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios.

IV.- Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes.

V.- El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión.

VI.- La distribución de las horas de jornada.

VII.- El monto de los salarios.

VIII.- El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador.

IX.- El período anual de vacaciones.

X.- Los derechos y obligaciones del trabajador.

XI.- El porcentaje que percibirán los trabajadores, cuando se trate de dar salvamento a otro buque.

XII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes,

Algunos de estos coinciden con la ordenación general del artículo 25.

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo-determinado o tiempo indeterminado.

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.

V.- La duración de la jornada

VI.- La forma y el monto del salario

VII.- El día, y el lugar de pago del salario y

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley y,

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

El punto número III del artículo 195, exige la mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestará el trabajo, lo que sirve para determinar en cualquier momento el lugar en que se encuentra el trabajador, o precisar en caso de siniestro los trabajadores perdidos.

El punto número IV, se refiere a la distinción entre--

relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, - por viaje o viajes, especificación que acepta una excepción mas, la relación de trabajo o viajes, al principio de la duración - indeterminada de las relaciones, excepción que obedece al hecho de que la relación por viaje es constante entre la gente - del mar.

El punto número VI, habla de; "distribución de las horas de trabajo", una regulación esencial porque estos trabajadores viven en el buque.

Finalmente mencionamos la fracción XI: "El porcentaje que recibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque", un trabajo diferente del contemplado en los artículos 209, fracción V que nos dice al respecto: "Cuando al buque se pierda por apresamiento o siniestro, se dará por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o flotador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores - y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos - un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a -

que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436 "los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad-- a que se refiere al artículo 162.

Y el artículo 210 "En los casos de la fracción V del artículo 209, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe -- de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrastrados por el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que oirá previamente el parecer de la autoridad marítima.

La hipótesis de los dos artículos anteriormente citados es el salvamento de los restos del buque en que se prestaba el trabajo.

Al hablar el maestro de la Cueva sobre la jornada de trabajo; nos dice que la Ley Nueva no imprimió ninguna modalidad a los principios de la jornada, pues únicamente aparece -- la ya señalada obligación de precisar la distribución de las --

horas de trabajo. Claro está que el tiempo que exceda a las horas de la jornada, será trabajo extraordinario (2)

Sobre el descanso semanal, nos dice: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 198, cuando el buque esté en puerto, debe concederse el descanso semanal a fin de que el trabajador pueda ir a tierra firme, pero "si está en el mar y la naturaleza del trabajo no permite el descanso", se pagará, además del salario que corresponda a ese día, un salario adicional doble.

Las vacaciones: el artículo 199, apartándose de la Ley de 1931, duplicó el período de vacaciones: principia con doce días laborables y aumenta en dos días por cada año subsecuente de trabajo, hasta llegar a veinticuatro y con posterioridad en otros dos días por cada cinco años de trabajo. La razón de ese aumento radica en la naturaleza del trabajo, que transcurre la mayor parte del tiempo en el mar, apartado el trabajador de la familia y de las amistades. De ahí que se disponga que las vacaciones deben disfrutarse en tierra si bien, según la frase final del precepto, pueden fraccionarse, pero únicamente "cuando lo exija

(2).- Mario de la Cueva, ob. cit. tomo I, pág. 466.

la continuidad del trabajo", como en el caso de la salidad rítmica de los buques a intervalos breves. (3)

Los salarios: la naturaleza del trabajo en el mar plantea varias cuestiones en relación con los salarios de estos - trabajadores y con sus privilegios sobre los bienes del patrono.

Modalidades del principio de la Igualdad de salario:- recordaremos la fracción VII del artículo 123 Constitucional - "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo nacionalidad". El artículo 200, reproducción - del 142 de la Ley de 1931 dispone que "no es violatoria del -- principio de igualdad de salario la disposición que estipule-- salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques- de diversa categoría".

La comisión analizó la objeción que se formuló en el sentido de que esa prevención violaba el principio constitucional; encontró la misma disposición para trabajos similares, el aeronáutico, artículo 234 y el ferrocarrilero, artículo 253, - por lo que decidió analizar el problema desde un punto de vis-

(3).- Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 467.

ta general.

La modalidad no se refiere al salario dentro de una misma unidad de trabajo, sino para trabajo en unidades distintas, o para usar los términos de la Ley, en establecimientos diversos. Ahora bien, no siempre es posible igualar en ellos las condiciones de trabajo, de la misma manera que ocurre el salario mínimo de las zonas económicas; la divergencia en el costo de la vida, la variedad de resultados que pueden obtenerse por las variantes en la calidad de las tierras o en las variantes en la calidad de las tierras o en las vetas de las minas o en la calidad de pescados y mariscos o por otros factores, pueden exigir diferencias más o menos grandes en las condiciones de trabajo. Por otra parte, y ésta es quizá la razón más honda, el artículo 200 habla de buques de distinta categoría, una fórmula que podría traducirse por trabajo de distinta calidad, pues en efecto, existe una separación real entre el trabajo en buques, aviones, ramales ferroviarios, hoteles y otros establecimientos análogos, de lujo, primera o segunda clase, por exigencias en el vestir, en el tratamiento a la clientela o en la celeridad en el servicio.

La permisión de pagar el salario en moneda extranjera: conocemos el principio constitucional según el cual, el sa

lario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal. Pues bien, el artículo 201 previene que a elección del trabajador, -- cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, "los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera", -- pero deberá hacerse" al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se efectúe el pago", norma cuyo origen se encuentra en el hecho de que la moneda nacional no era aceptada en -- cambio en el extranjero, o lo era en condiciones sumamente desfavorables, lo que causaba un grave daño a los trabajadores -- que iban a tierra. Es cierto que aquella razón principia a -- desaparecer, pues nuestra moneda tiene actualmente una aceptación general, pero la Comisión prefirió mantener el principio -- a fin de prevenir cualquier eventualmente.

Aumento y no-reducción del salario por prolongación o disminución del tiempo de viaje: el doble principio está declarado en el artículo 202 "Los trabajadores por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo". Su parte primera se justifica en virtud del principio del riesgo de la empresa, porque si bien es posible que el salario se fije por viaje, para determinar su monto tiene que considerarse la duración del mismo y porque la prolongación implica que el trabajo diario continúa. Y la segunda, porque los salarios convenidos no son susceptibles de

reducción y porque el trabajador, al regresar a tierra se encontraría frecuentemente sin trabajo durante varios días.

Los privilegios del salario y de las indemnizaciones:

las normas generales de la Ley se aplican íntegramente a estos trabajadores, defensa contra el patrono, contra los acreedores del patrono y contra los del trabajador. La Ley de 1931 consignó privilegio absoluto sobre el buque, declarándolo afecto "a la responsabilidad de los salarios devengados por la tripulación ajustada a sueldo o por viaje, debiéndose hacer la liquidación y el pago en el intermedio de una expedición a otra", pero se agregaba que iniciada una expedición "perderían la preferencia los precedentes de la anterior"; la preferencia parecía una transposición del artículo 646 fracción V del viejo Código de Comercio, que otorgaba un privilegio a "los sueldos que se deban al capitán y salarios de la tripulación de la nave en su último viaje". (4)

La comisión recibió muchas observaciones y su gerencia y comprendió que la preferencia debía corresponder a la idea del derecho nuevo; de ahí que consignara en el artículo 203 las tres reglas básicas siguientes:

a).- En primer lugar, los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones, disfrutarían de una preferencia absoluta sobre el buque, sus máquinas, aparejos y -

fletes, respecto de cualquier otro crédito, incluidos los que disfrutaran de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social;

b).- A ese efecto, "el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrono" por los salarios a que se refiere la regla anterior;

c).- El tercer principio se ocupa de la concurrencia de créditos de trabajo; "Disfrutan de preferencia los créditos del último viaje" (5)

(4).- Idem, ob. cit. pág. 468.

(5).- Mario de la Cueva, ob. cit, pág.469.

CAPITULO III

- 1.- RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
- 2.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
- 3.- PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL TRABAJADOR.

CAPITULO III

I.- RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Por regla general en todo contrato de carácter civiles que el incumplimiento, por algunas de las partes contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un -- contrato civil, porque la Ley Federal del Trabajo concede el -- derecho, tanto al patrono como al trabajador, para rescindir-- el contrato, según lo podemos observar en sus artículos 46 y -- 47.

Artículo 46 Ley Federal del Trabajo.- El trabajador-- o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación -- de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabi- lidad.

Artículo 47 Ley Federal del Trabajo: Son causas de -- rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para- el patrón:

1.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindica- to que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados fal- sos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capa- cidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de -- rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de --

prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III.- Cometer el trabajador contra de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar-- en que se desempeñe el trabajo.

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio

cio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia-
o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de
las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el -
establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación
o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio-
de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asis---
tencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón-
o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus re-
presentantes, sin causa justificada, siempre que se trate del
trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas --
preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evi-
tar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en esta
do de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o --
droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista pres-
cripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador
deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar-

la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le imponga el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón-- dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitado su notificación al trabajador,

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Una vez que hemos comprobado lo que dicen los artículos anteriores sobre que la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, sobre la rescisión del contrato, sin embargo, y aunque esta opinión se -- sostiene por respetables autoridades en la materia, por lo que ve a la rescisión decretada por el patrón, necesitamos consi-

derar, además de la rescisión tradicional, una serie de obligaciones que por ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal-- hasta la separación del trabajo, que, en nuestro concepto, es-- la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario-- correspondiente, sufriendo las consecuencias naturales de esa-- privación.

No puede decirse lo mismo tratándose de la rescisión-- por parte del trabajador, porque aun cuando también el patrón-- sufre las consecuencias de tener que pagar indemnización, es -- impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón y, por lo mismo, a él compete, sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo -- que, repetimos, en el caso máximo, se traduce en separación.

En cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se le faculta para rescindir su -- contrato.

El Maestro Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho del Trabajo nos dice: "En las relaciones de producción y en general en las relaciones laborales, que comprenden no solo a los obre-

ros, empleados, jornaleros, etc., sino a todos los prestadores de servicios, inclusive a los profesionistas, la falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patronos en dichas relaciones originan lo que en la técnica civilista de nuestra legislación se denomina RESCISION de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias y económicas que se derivan de la Ley Laboral" (1).

Prosigue en Maestro Trueba Urbina que es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva, conceptos civilistas, no obstante que nuestro Derecho del Trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que se utilizará la terminología de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del mencionado artículo constitucional que a la letra dice: Art. 123 fracción XXII; El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará --

(1).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Méx. 1977, pág. 301.

los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato , mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan -- de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

En consecuencia, cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, debiéndose comprobar en el juicio laboral correspondiente la causa del despido invocada por el patrón en el aviso escrito.

El aviso escrito es una formalidad jurídica.

El artículo 208 de nuestra Ley Federal del Trabajo al referirse a la rescisión de las relaciones de trabajo y tratándose de los trabajadores en las embarcaciones nos dice lo siguiente:

I.- La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque o no haga el viaje.

II.- Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación;

III.- Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

IV.- La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

V.- La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

VI.- La violación de las leyes en materia de importancia o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto a la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de tercera personas, o daño, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o bienes de terceros.

El Maestro de la Cueva al hablar sobre la rescisión de

los trabajadores en las embarcaciones nos dice:

"El trabajador en los buques, implica un riesgo grande para las personas, pasajeros y tripulación, que navegan en él, circunstancia que explica las causas especiales que permiten al capitán, como representante del patrono, rescindir la relación de trabajo. La claridad del artículo 208 es su mejor justificación, pero creemos que resultaría interesante mencionar las más características:

a).- El uso de narcóticos o drogas enervantes durante la permanencia a bordo sin prescripción médica, en cuyo caso debe el trabajador poner el hecho en conocimiento del capitán y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

b).- La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos, causal de rescisión que es una especie de sanción al incumplimiento de las obligaciones de asistir a los cursos de capacitación para el trabajo en el mar;

c).- Por desgracia, la práctica del contrabando es una tarea frecuente entre los trabajadores que viajan al extranjero. Tal es la explicación de la fracción sexta, que menciona "La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios";

d).- La última de las fracciones robustece la idea de un trabajo cuidadoso, pues cualquier negligencia, ya no digamos actos intencionales, puede poner en peligro la seguridad-- del buque" (2)

A continuación me permito transcribir Jurisprudencias de la H. Suprema Corte de Justicia y Ejecutorias sobre la RESCISION.

RESCISION, causales de, cuando aducidas varias de ellas, se acredite una.- Comprobada en el juicio o una de las-- causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello-- basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesario la comprobación de las demás.

Jurisprudencia: apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala,- tesis 198. p. 189.

FALTAS DE PROBIDAD ORIGINAN LA RESCISION DEL CONTRATO EN TODO TIEMPO. El patrón puede, en todo momento, ejercer en contra del obrero la terminación de su contrato, en -- los casos de los artículos 121 y 122 de la Ley Laboral, por -- las causas que en dichos preceptos se señalan. Sería un ab-- surdo legal establecer que cuando un trabajador comete una --

(2).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, capítulo XXXIX, edit, Porrúa, pág. 463.

falta en contra de un patrón, éste puede rescindir de inmediato su contrato laboral, pero cuando la gravedad de la falta de probidad implique un verdadero delito sujeto a la sanción de las leyes penales no podría rescindir su contrato, sino hasta que recayera sentencia penal condenatoria". A.D. 4739/63. Ferrocarriles Nacionales de México, fallado el 20 de agosto de 1965. Circular 515 de la Confederación Patronal de la R.M.

2.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Ahora nos ocuparemos de otra forma de concluir los -- efectos del contrato instituida por el Legislador. Se trata de la TERMINACION de dichos contratos, por algunos de los motivos que señala el artículo 53 de nuestra Ley Federal del Trabajo;-- pero en la inteligencia de que tales motivos son específicos,-- o sea, que la enumeración del precepto antes citado, tiene el carácter de limitativa. Ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que menciona el artículo anterior.

Haremos un análisis del artículo 53 de nuestra Ley Federal del Trabajo y posteriormente citaremos al artículo referente a los trabajadores en las embarcaciones.

La primera causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos , al mutuo consentimiento de las partes. Los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio, pues, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por consentimiento mutuo, y pretenden haber sido forzados para ello, o bien, algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del-

pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, muchas veces, acudir ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se dá término al contrato, de acuerdo con la fracción que estamos tratando. De no poder hacerlo así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato.

Otra causa, señalada en la fracción II es: la muerte del trabajador, siendo éste el caso típico de terminación del contrato, como también lo es la terminación de la obra para la que se hubiera contratado al trabajador a que se refiere la fracción III. En este último caso, es conveniente que se trata de trabajadores para obra determinada.

Señala la fracción IV del artículo 53 de nuestra Ley Federal del Trabajo que la relación de trabajo terminará por incapacidad física o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

La inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de nuestra Ley;

o sea se refiere a las primas de antigüedad o, de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones de acuerdo con la ley.

La terminación de las relaciones de trabajo de los -- buques, nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice:

I.- Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque.

II.- Las relaciones de trabajo no pueden darse por -- terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de las veinticuatro -- horas anteriores a su salida, a menos que en este último caso cambie el destino final del buque;

III.- Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero, en lugares despoblados o en puerto, siempre que en éste último caso-- se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras-- circunstancias;

IV.- Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador, na-

viero o fletador con setenta y dos horas de anticipación;

v.- Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las mismas prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436 y

VI.- El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, de nuestra Ley Federal del trabajo que habla de las indemnizaciones.

El Maestro Trueba Urbina nos hace un comentario sobre-

el artículo 209 de la Ley diciendonos: "Las disposiciones anteriores constituyen un régimen especial que debe aplicarse en los casos de terminación de las relaciones de trabajo. Estas reglas específicas deben aplicarse inclusive por encima de cualquier disposición general; pero siempre que no violen los principios que se deriven del artículo 123 constitucional.

La Ley en su artículo 210 nos digue diciendo a éste respecto: "En los casos de la fracción V del artículo anterior si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe de los salarios tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrostrados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que irá previamente el parecer de la autoridad marítima".

El maestro Mario de la Cueva al hablar de la terminación de las relaciones de trabajo en los buques, hace mención al artículo 209 de nuestra Ley Federal del trabajo y considera dos tipos de modalidades, a saber unas individuales y otras colectivas.

"Las individuales nos dice el maestro de la Cueva; el patrono no puede darlas por terminadas las relaciones de trabajo, por decisión unilateral, y si lo hace, puede el trabajador exigir su reinstalación o el pago de una indemnización.

Por su parte el trabajador, puede separarse del trabajo sin incurrir en responsabilidad, cuando la relación es por tiempo indeterminado, y si es para obra o tiempo determinado-- después de un año de trabajo; si viola esta última regla, de conformidad con el artículo quinto de la Constitución, incurre en responsabilidad civil, pero en ningún caso podrá ejercerse coacción sobre su persona" (1)

Las modalidades de las cuatro primeras fracciones del artículo 209 de nuestra Ley, nos sigue diciendo el maestro Mario de la Cueva, son otras limitaciones a la facultad de los trabajadores de dar por terminadas las relaciones cuando concurren determinadas hipótesis:

a).- Si la relación es por tiempo determinada y faltan diez días o menos para su vencimiento y se pretende hacer un viaje nuevo que exceda ese lapso, deben avisar los trabajadores con tres días de anticipación al de la salida del buque y si -

(1).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, edit, Porrúa, México 1949, pág. 464.

no lo hacen y se separan del trabajo, incurren en responsabilidad. La prevención tiene por objeto evitar que falte intempestivamente parte de la tripulación;

b).- Una relación de trabajo no puede darse por terminada si el buque está en el mar, porque el trabajador no puede darse por terminada si el buque está en el mar, porque el trabajador no puede salir de él y porque su sustitución es imposible; tampoco puede darse por terminada la relación, expresa la fracción segunda, si estando el buque en puerto se pretende hacerlo dentro de las veinticuatro horas anteriores a la salida, por la misma razón expuesta anteriormente. Sin embargo, el -- trabajador podrá dar por terminada la relación "si se cambia el destino final del buque", lo que se justifica porque el cambio puede implicar algún riesgo que el trabajador no está obligado a correr;

c).- La tercera modalidad es una defensa contra daños o riesgos; la terminación no puede decretarse si buque está -- en el extranjero o en lugares despoblados, es una defensa contra daños o riesgos; la terminación no puede decretarse si el buque está en el extranjero o en lugares despoblados, porque -- la sustitución no puede hacerse con trabajadores, menos aún -- donde no existe ninguno; ni puede tampoco darse por terminada -- en puerto "si se expone al buque a cualquier riesgo por mal --

tiempo u otra circunstancia";

d).- Finalmente, si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, el trabajador debe dar aviso de terminación-- con setenta y dos horas de anticipación, exigencia que se propone ofrecer una oportunidad al patrono para conseguir sustituto.

Si el trabajador incumple estas obligaciones, incurrirá en responsabilidad, pero no se podrá ejercer coacción sobre él:

a).- En las dos últimas fracciones del artículo 209 de nuestra Ley que contempla dos hipótesis de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, la primor de las cuales encuentra una complementación en el artículo 210 de la misma ley.

La primera: se dá "si el buque se pierde por apresamiento o siniestro". La Comisión pensó en la supresión de la palabra apresamiento porque le pareció una especie de homenaje a la época de los Corsarios de Salgari, pero se le dijo que -- las guerras y la piratería no habían terminado en el mundo, por lo cual, aunque remota, era una posibilidad cuya mención , por otra parte, no causaba daño. Las consecuencias que se producen son las siguientes: el patrono está obligado a repatriar a los trabajadores y a pagar los salarios, con todas las prestaciones que lo integran, hasta llegar al puerto de destino o al

que se hubiese convenido. La misma fracción añade que los trabajadores y el patrono pueden convenir, antes de decretar la--terminación, que el segundo proporcionará a los primeros un --trabajo de la misma categoría en otro buque de su propiedad, -pero si no se logra un convenio, "tendrán derecho los trabaja--dores a que se les indemnice con el importe de tres meses de--salario", independientemente de cualquier otra prestación que--les corresponda, tal el caso de la prima de antigüedad.

3.- PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJADOR.

Dentro del Derecho común existen normas, aplicables a todas las ramas del Derecho, que procuran la estabilidad en las relaciones humanas, mediante la extinción de determinados derechos por el solo transcurso del tiempo sin que sean ejercitados con la siguiente liberación de las obligaciones que les fueren correlativas.

Se conoce esta institución con el nombre de prescripción negativa o liberatoria.

En el Derecho Civil, el maestro Rafael Rojina Villegas en su obra Compendio de Derecho Civil II nos habla sobre las reglas generales de la prescripción diciendo: "Sólo hace mención adquisitiva llamada por los romanos usupación. Por prescripción positiva se entiende el medio de adquirir la propiedad o ciertos derechos reales mediante la posesión en concepto de dueño o de titular de un gravamen, en forma pacífica, continua, pública, cierta y por el término que fije la ley.

En cuanto a la prescripción negativa o liberatoria, es un medio de extinguir obligaciones o derechos por el transcurso del tiempo, en virtud de que el acreedor no exija el pago en los plazos señalados por la ley o el titular no ejerza su derecho real. El estudio de la prescripción adquisitiva está rela-

cionado con la propiedad y la posesión, porque es una forma de adquirir el dominio mediante una posesión originaria con las - cualidades legales" (1)

El artículo 1136 del Código Civil vigente dice: Prescripción es el medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las-- condiciones establecidas por la Ley. La adquisición de bienes en virtud de la posesión se llama prescripción positiva; la liberación de obligaciones por no exigirse su cumplimiento, se - llama prescripción negativa".

En cuanto al Derecho Penal, el maestro Castellanos Tena en su obra Lineamientos Elementales de Derecho Penal, al - hablar de la prescripción, hace mención a LA EXTINCIÓN PENAL - Y DIVERSOS MEDIOS EXTINTIVOS. Diciendo que la acción penal -- como el derecho de ejecución pueden extinguirse por diversos - medios.

DIVERSOS MEDIOS EXTINTIVOS:

- a).- Cumplimiento de la pena.
- b).- Muerte del delincuente.
- c).- Amnistía.- De conformidad con el artículo 92 C.P.

(1).- Rafael Rojina Villegas, Compendio de Derecho Civil II -- (bienes, derechos reales y sucesiones), Edit. Porrúa, Méx. 1979, pág. 234.

la amnistía extingue tanto la acción penal como las sanciones (excepto la reparación del daño). Amnistía significa olvido del delito.

d).- Indulto. Sólo produce la extinción de la pena.

e).- Perdón y consentimiento del ofendido.

f).- Rehabilitación, art. 99 C.P. "La rehabilitación - tiene por objeto reintegrar al condenado en los derechos civiles, políticos o de familia que había perdido en virtud de sentencia dictada en un proceso y en cuyo ejercicio estuviera suspenso"

g).- PRESCRIPCIÓN: La prescripción es un medio extintivo, tanto de la pena cuanto de la acción penal. Opera por el solo transcurso del tiempo. "El transcurso del tiempo tiene -- fundamentalmente consecuencias en el ordenamiento jurídico; mediante él pueden adquirirse o perderse derechos. En el ámbito penal, su influencia radica en la conveniencia política de mantener una persecución contra el autor de un delito a través de un lapso cuya duración determinan las leyes minuciosamente".

Con la prescripción, el estado circunscribe su poder-- de castigar a límites temporales, excedidos los cuales, conside-- ra inoperante mantener la situación creada por la violación legal incurrida por el agente." (2)

(2).- Fernando Castellanos Tena, Lineamientos Elementales de - Derecho penal, La extinción penal, pag. 321, edit. Porrúa, octava edición, Méx. 1974.

El derecho del Trabajo no podía escapar a la aplicación de principios generales como los señalados, y por eso la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 516 y siguientes, -- regula la forma como opera la prescripción de derechos.

La regla general en materia de Derecho del Trabajo es que dichas acciones prescriben en el término de un año, salvo los casos de excepciones expresamente indicados.

El artículo 517 trata de las prescripciones breves de un mes y considera dentro de ellas las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplina sus ---- faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.

Respecto de los trabajadores se considera la prescripción de un mes para que ejecuten su acción a fin de separarse del trabajo, debiéndose entender, a este respecto, por la redacción del último párrafo del artículo que se está mencionando a aquellos casos en que el trabajador justificadamente puede rescindir su relación de trabajo y que quedaron señalados-- en el artículo 51 de la Ley.

La prescripción de un mes por lo que ve a la acción-- de despido por parte de los patronos empieza a correr desde -- el día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de -- la causa de la separación o de la falta, pues con ello queda-- establecido que la prescripción no corre desde el momento en--

que se cometió el hecho que da a lugar a la separación o al -- castigo ya que, como se dijo, el principio sostenido en este -- artículo es equitativo pues solamente al conocer la existencia de un hecho, pueden producirse las consecuencias de la acción -- o abstención por parte del patrón. Por ejemplo: el faltante -- de dinero a un empleado que maneja fondos, es causa de despido; pero si no es descubierto hasta después de pasados días, semanas o meses la prescripción no empieza a correr sino hasta el día siguiente de aquél en que se haya descubierto dicho faltante.

A este respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el artículo anterior, hace mención de la siguiente manera:

"Prescripción en materia laboral. - De acuerdo con una lógica interpretación de la fracción IV del artículo mismo, el término de un mes para que prescriba el derecho patronal para despedir justificadamente a sus trabajadores debe empezar a -- contarse cuando se dé causa para la separación, siempre que esta causa sea del conocimiento inmediato del patrón, pues tra-- tándose de un acto clandestino llevado a cabo por el trabaja-- dor, sólo desde que el patrón tenga conocimiento de que fue el trabajador, quien lo cometió, puede empezar a correr el térmi-- no de prescripción."

Amparo 8-873/56/1a. Ferrocarriles Nacionales de Méxi
co. Fallado el 16 de noviembre de 1956.

"PRESCRIPCIÓN. PLAZOS PARA FINCAR LA RESPONSABILIDAD-
PECUNIARIA Y HACERLA EFECTIVA CUANDO SE TRATA DE DAÑOS Y PER--
JUICIOS A LA EMPRESA. El primero cuenta a partir de la fecha--
en que se establezca la responsabilidad de trabajador; y el -
segundo, a partir de la fecha en que se determine la cuantía ~
del daño causado".

Amparo 4821/70/1a. Petróleos Mexicanos. Fallado el -
12 de mayo de 1971. Por unanimidad de 5 votos.

PRESCRIPCIÓN: La lectura de los artículos 329 y 330--
de la Ley Federal del Trabajo de 1931, indica, sin dejar lu---
gar a dudas, que la prescripción corre desde el momento en que
la parte interesada pueda acudir a los tribunales, deduciendo-
la acción correspondiente.

Quinta Epoca.

Tomo XLVII, pág. 2391. R. 6660/35.- Cárdenas Godínez-
Angel y Coags. 5 votos.

"PRESCRIPCIÓN. CUANDO EMPIEZA A CORRER TRATÁNDOSE DEL
DERECHO DEL PATRÓN PARA EFECTUAR EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR.
El derecho del patrón para efectuar el despido de un trabaja--
dor comienza a correr cuando concluya la investigación o inves

stigaciones que sea disponible efectuar para determinar la responsabilidad en que el trabajador haya incurrido".

Amp. Directo. Número 4293/70/1a. y 2755/71/1a., promovidos por Guillermina Castillo Cruz y Everardo Pacheco Altamirano, respectivamente, y fallados por unanimidad de votos el 19 de febrero de 1971 y el 15 de junio de 1972.

A continuación hará la prescripción de los artículos de nuestra Ley Federal del Trabajo que mencionan la PRESCRIPCIÓN.

Art. 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los siguientes artículos:

Art. 517.- Prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores consti-

dos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los efectos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Art. 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Art. 519.- Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y

III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los lados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que se hubiese quedado notificado el lado de---

la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Art. 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda.- El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

CONCLUSIONES

I.- El Derecho del Trabajo nació con marcadas tendencias proteccionistas para el trabajador; pero a medida que se ha desarrollado, se va colocando en el justo medio, para garantizar el sentido de equidad que caracteriza a toda norma jurídica, sin perjuicio de conservar algunas disposiciones tutelares de la clase trabajadora.

II.- El contrato individual o la relación de trabajo son el origen de las relaciones entre el trabajador y el patrón. El contrato debe ser escrito y su vigencia, generalmente, es por tiempo indefinido; aunque a veces, se estipula verbalmente.

III.- La subordinación jurídica del trabajador respecto a su patrón es rasgo característico del contrato individual de trabajo, que permite diferenciarlo de otros contratos semejantes.

IV.- La duración de las jornadas de trabajo no podrá exceder de ocho horas la diurna, de siete horas la nocturna y de siete horas y media la mixta. Por lo que se refiere a los trabajadores en las embarcaciones considero que es necesario agregar que a trabajo igual, salario y descanso igual.

V.- Es conveniente señalar que las personas que pres

tan sus servicios a bordo de un buque deben por lo menos tener la mayoría de edad, ya que la ciencia médica en apoyo con nuestra Ley Federal del Trabajo, dice con certeza que no es conveniente para los jóvenes en vías de desarrollo.

VI.- Para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

VII.- La rescisión del contrato individual de trabajo es un acto unilateral y puede llevarse a cabo, sin responsabilidad para el que la decreta, en los casos que la Ley enumere.

VIII.- En la capacidad de los Trabajadores en las Embarcaciones, radica en gran parte, el progreso no solo de la empresa, sino también de nuestro pueblo, por lo que considero que deben estar lo suficientemente preparados.

IX.- Los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones son correlativos, o sea, que el titular de alguno de los primeros puede exigir que su contraparte cumpla con la obligación respectiva que debe existir.

X.- Los derechos consignados en favor de los trabajadores tanto en nuestra constitución, como en la Ley Federal del Trabajo, son irrenunciables.

XI.- La prevención de los riesgos profesionales es obligatoria para los patrones y para los trabajadores, amplian

dose más a los trabajadores en las embarcaciones, ya que por estar a bordo deben tener el equipo necesario para resolver cualquier situación.

XII.- La Ley considera un mínimo de garantías para el trabajador, de tal modo que en los contratos que se celebren puede obtener aquél prestaciones superiores a las legales u otras diversas, sin afectar los derechos esenciales y propios del patrón.

XIII.- La duración en las relaciones de trabajo, considero que una vez cumplida por lo menos en un término de dos años y si la realización se llevó a cabo con todos los requisitos establecidos, pueden ser considerados de base, con todos los requisitos que marca la Ley.

XIV.- Se sustenta en esta tesis, hacer una apreciación de los derechos de las personas que prestan sus servicios, fuera de su hogar, familia, hijos, amigos, etc., con alguna manera le sean reconocidos los derechos que estipula nuestra Constitución y su Ley Reglamentaria.

B I B L I O G R A F I A

- Antokolets Daniel: Derecho del Trabajo y Previsión Social, Argentina 1953, Edit. Guiellerma Kraft.
- Araiza Luis: Historia del Movimiento Obrero Mexicano, ---
tomo II, segunda edición 1975, ediciones casa del obrero o mexicano.
- Ascoli Prospero: Derecho Comercial, vol 16 de l Derecho-Marítimo y de la Navegación, Buenos Aires 1953.
- Brunetti Antonio: Derecho Marítimo Privado Italiano, Barcelona 1950, Editorial Bosch.
- Cabanelas Guillermo: Tratado de Derecho Laboral.
- Castellanos Tena Fernando: Lineamientos Elementales de Derecho Penal; octava edición, Méx., 1974 Editorial Porrúa.
- Cervantes Ahumada Raúl: Derecho Marítimo Mexicano, México 1970, primera edición, editorial Porrúa.
- Danjon Daniel: Tratado de Derecho Marítimo; París 1931-
volumen I, primera edición.
- Fariña Francisco: Derecho Comercial Marítimo; Casa Editorial Barcelona, tomo II.
- De la Cueva Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, Méx. 1949
tomo I, tercera edición, Editorial Porrúa.
- De la Cueva Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II
Editorial Porrúa.
- García Manuel Alonso: Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición 1973, ediciones Ariel.

- Galarce Ricardo A.: Derecho Marítimo, Buenos Aires 1940.
- Gallart Folch Alejandro: Derecho Español del Trabajo, Madrid 1936.
- Guerrero Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo, undécima edición, Méx. 1980, Edit. Porrúa.
- Garibi Undabarrena José Ma.: Derecho Marítimo Práctico, Madrid 1958.
- Huitrón Jacinto: Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, editores unidos mexicanos 1974.
- Mantila Molina Roberto: Derecho Mercantil, decima quinta edición, Edit. Porrúa, Méx. 1975.
- Malvañi Atilio: Derecho Laboral de la navegación, Buenos Aires 1949, Edit. de Palma.
- Muñoz Luis: Comentarios a la Ley Federal del Trabajo -- volumen IV, Edit. Porrúa.
- Pérez Botija Eugenio: Curso del Derecho del Trabajo, Tomo I, Madrid 1950.
- Rojina Villegas Rafael: Compendio de Derecho Civil, Tomo II (Bienes, Derechos y Sucesiones), Edit. Porrúa, Méx. 1979.
- Pozzo Juan D.: Derecho del Trabajo, Tomo I, Buenos Aires 1948.
- Sepúlveda César: Derecho Internacional Público, segunda edición, Méx., 1964, Edit. Porrúa.
- Trueba Urbina Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, primera edición, Méx., 1970, Edit. Porrúa.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Código Civil para el Distrito Federal.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina-
Alberto y Trueba Barrera Jorge, Edit. Porrúa 1981.

Ley de Navegación y Comercio Marítimos.

Selección de Ejecutores de la H. Suprema Corte de Jus-
ticia.

Revista de la Universidad Nacional Autónoma de México