

133
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**CONDICIONES DE TRABAJO DE LA TRIPULACION
AERONAUTICA EN CABINA**

T E S I S

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

México, D. F.

1987



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 está 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.

I N D I C E



"CONDICIONES DE TRABAJO DE LA TRIPULACION

AERONAUTICA EN CARINA"

Introducción.....I y II
C A P I T U L O I

EL DERECHO DEL TRABAJO

Pág.

I.1 Antecedentes.....2
I.2 Definición del derecho del trabajo.....11
I.3 Finalidad de un nuevo derecho del trabajo.....16
I.4 Acción de un nuevo derecho del trabajo.....21
I.5 Los trabajos especiales en el derecho del trabajo...27

C A P I T U L O II

TRABAJO ESPECIAL DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS

2.1 Los fines especiales del derecho en la tripulación --
aeronáutica34
2.2 Los sujetos en cabina.....36
2.3 Características.....36
2.4 Clases, tipos de trabajo de la tripulación aeronáutica
en cabina38

C A P I T U L O III

CONDICIONES DE TRABAJO DE LA TRIPULACION AERONAUTICA

EN CABINA .

3.1 Jornada de trabajo42
3.2 Días de descanso50
3.3 Vacaciones55
3.4 Salario.....60

C A P I T U L O I V

REQUISITOS PARA OBTENER LA CARRERA DE PILOTO DE - AVIACION.

4.1 Salud (medicina aeronáutica).....	73
4.2 Horas de vuelo	91
4.3 Escolaridad.....	93
4.4 Licencia de pilotos	95

C A P I T U L O V

SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO .

5.1 Suspensión de la relación de trabajo.....	97
a) Individual	
b) Colectiva	

5.2 Terminación de la relación de trabajo.	105
---	-----

5.3 Causas de rescisión de trabajo ,	109
--	-----

C O N C L U S I O N E S.....	124
------------------------------	-----

B I B L I O G R A F I A	130
-------------------------------	-----

I N T R O D U C C I O N



I N T R O D U C C I O N

Consideremos importante realizar un estudio muy profundo sobre las "condiciones de trabajo de la tripulación aeronáutica en cabina", ya que es un tema sumamente interesante y complicado.

Uno de nuestros intereses es conocer y saber si realmente son justas o injustas las condiciones que actualmente prevalecen. Así como señalar el desarrollo del derecho laboral a través de sus diferentes etapas, en lo que a tripulación aeronáutica se refiere.

El compromiso que tenemos es muy grande, ya que se trata del estudio de un tema nuevo. Pensamos que es importante el trabajo de los pilotos, así como también analizar los aspectos psicológicos, médicos, técnicos y personales que como consecuencia de esta actividad derivan.

Dicho análisis servirá para desarrollar programas antifatiga, que a su vez redundará en una mayor productividad por parte de los pilotos de aviación.

Este tema significa para nosotros un reto, por tal motivo queremos desarrollarlo, con las inquietudes y entusiasmo que tenemos, podemos aportar algo nuevo, que sirva

II

tal vez como marco de referencia para estudios y análisis posteriores sobre la labor que desarrollan los pilotos de aviación .

Es conmovedor pensar que las condiciones de trabajo que actualmente prevalecen, han sido el resultado de la lucha de miles y miles de trabajadores .

Estamos en un mundo cambiante, en el cual las cosas que en otro tiempo nos parecieron increíbles o extraordinarias, ahora nos parecen tan comunes .

En tal caso queremos ubicar a los aviones, ya que además de ser un aparato muy complejo, necesita un manejo y mantenimiento especializado .

Dicho invento a influido a través de su desarrollo para lograr uno de los más grandes sueños del hombre, el viajar a la luna .

Infinitas gracias, a todas las personas que siempre me apoyaron, confiaron y creyeron y gracias también a todas aquellas personas que no lo hicieron, porque el reto es un desafío que siempre acepto con muchísimo gusto cuando algo me interesa profundamente .

C A P I T U L O I

"EL DERECHO DEL TRABAJO"

CAPITULO I . EL DERECHO DEL TRABAJO .

El derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio -- inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente .

El derecho del trabajo es la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad .

El profesor Briceño Ruiz dice : "Su pretensión - estriba en ser el derecho de los débiles, de los desamparados. Impone, a través de sus decisiones, serias responsabilidades a los detentadores del poder económico, que denominada patrones, procura una justicia social que permita la elevación de los niveles de vida del trabajador y su familia ". (1)

El derecho del trabajo debe ser la superación de quienes laboran, el reconocimiento de su alta misión , --

1) Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del trabajo , Edit. Textos Jurídicos Universitarios, México, D.F. 1985 . pág . 6 .

y la unión de todos para lograr el cambio del orden económico y la solución de los problemas de la empresa que es una necesidad imperante .

1.1 Antecedentes .

En Grecia la esclavitud marcó una división profunda, el hombre libre, pobre o rico, tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes, era un sujeto de derecho, miembro o ciudadano de su Estado.

El esclavo carecía de personalidad , era una cosa y de cuya vida podía disponer el propietario, los esclavos eran como cualquier mercancía, sin que llegara a cambiar su situación jurídica ni social algunos esclavos llevaron a practicar las más altas profesiones en Grecia y fueron -- filósofos, banqueros, comerciantes, el profesor González - Cherry señala : "Los dos más grandes pensadores griegos, Platón y Aristóteles se declararon en favor de la intervención del Estado, reconocieron y justificaron la esclavitud. Los problemas de la población, de la división del trabajo, del

préstamo con interés, de la moneda y de la agricultura, por cuya preponderancia se señala por ser muy importante".⁽²⁾

En Roma los patricios y plebeyos siendo los dos de la misma raza tienen como meta la igualdad civil, política y religiosa, la monarquía es sustituida por el consulado eran dos funcionarios que lo integraban. El plebeyo en estado de guerra era obligado a tomar armas, abandonaba sus cultivos y cuando no pagaba sus deudas era perseguido ante la justicia y sacrificado casi siempre por su acreedor.

La mayoría de la población estaba constituida por artesanos, El profesor Alonso García señala: "Las asociaciones de artesanos que fabricaban ropa y armas para el ejército fueron las que obtuvieron las más altas consideraciones y ello desde Servio Tulio, Roma experimentó el problema del trabajo y se ocupó de la relación jurídica de la prestación de servicios" ⁽³⁾

2) González Charry Guillermo, Derecho del trabajo, Editorial Temis, Bogotá Colombia 1976, 4a. edición, pág 17.

3) Alonso García Manuel, Curso del derecho del trabajo, - Edit. Ariel, 4a. edición 1973, Barcelona España, pág 30.

En la Edad Media la crisis de Roma en poder de los bárbaros 410 a. de J.C., todos tratan de formar su mundo aparte, quienes mejor lo realizan son los religiosos, practican el aislamiento individual, los hombres laicos no alcanzan esa perfección, pero la persiguen .

El señor más rico y más valiente se encierra en su castillo tolera y permite que individuos pobres vivan a su alrededor. Se señala la corporación organizada por la ley de esa etapa, el productor era el comerciante de lo que producía, la corporación fue la asociación de los productores de una rama, organizada por la ley para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaba.

Las ordenanzas de la corporación o sea su ley serán formuladas por la asamblea de los maestros y aprobadas o por la autoridad municipal o por la real. Se regulaba la adquisición de materias primas , su transformación, su venta, la mano de obra .

Para ser maestros se requería tener los elementos económicos para establecer taller y tienda y obtener autorización para ejercer el oficio .

El maestro adquiría la obligación de enseñar el oficio que poseía, al aprendiz, y éste o sus familiares le pagaban una remuneración al maestro .

Las ordenanzas regularon el descanso dominical y religioso , el despido, la jornada, la semana de trabajo, los sábados y las vísperas se trabajaba una jornada reducida, las suspensiones de trabajo para asistir a las funciones religiosas, los salarios que eran fijados por el gremio o por el poder público.

La sentencia bíblica "ganerás el pan con el sudor de tú frente" se coloca en la base de la sociedad medieval, va seguido de una serie de afirmaciones, la del salario justo, el suficiente para que el trabajador y su familia viva y ahorre, rechazan la esclavitud y toda forma de trabajo forzoso, señala que la humanidad constituye una sola familia, la libertad del trabajo fue la fórmula para acabar con el régimen corporativo y para alejar todo intento de restauración .

Para el mercantilismo sus principios eran : el crecimiento de la población, el dinero concebido como una riqueza real , el fomento de la economía, premios a la in-

dustría y el comercio que eviten importaciones y transfere en la competencia con el extranjero . El Estado debía acrecentar sus reservas de metales preciosos y adquirir más y más y dejar salir menos, mayores exportaciones contra un mínimo de importaciones .

El liberalismo era una prolongación del régimen corporativo a pesar de que el mercantilismo lo atacó y lo abolió, inicia su obra el capitalismo , grandes empresas , grandes organizaciones de crédito, de seguro, de comercio, extendidas por todo el mundo. Niños y mujeres, campesinos, artesanos, pequeños comerciantes fueron el material que acrecentó el grupo de los trabajadores .

Gomes, Gottschalk y Bermudez señalan los antecedentes del derecho del trabajo en la cultura Azteca: "Esta se componía del común del pueblo o macehuales, estos trabajaban para subsistir , las clases privilegiadas eran las de los nobles y los sacerdotes"⁽⁴⁾ . Los sacerdotes tenían a su cargo la

4) Gomes, Gottschalk y Bermudez , Curso del derecho del trabajo 1 , Edit. Cárdenas , México P.F. 1a. Edición en español 1979, pág 36 .

práctico de ritos y ceremonias religiosas, intervenían en los más mínimos detalles de la vida del pueblo azteca, económicamente era una clase ociosa y que ejercía una verdadera tiranía sobre el común del pueblo.

Los artesanos producían para vender sus productos en el mercado de Tlatelolco, los artesanos de un mismo oficio formaban una asociación semejante a la corporación. La tribu pagó por conseguir la amistad de los pueblos asentados en el valle y como resultado de esa propia amistad, estableció relaciones comerciales con ellos, al mismo tiempo que las políticas.

Como ideas sociales los aztecas tenían la libertad del trabajo, éste solo podía ser por mutuo acuerdo entre quien prestaba los servicios y quien los recibía. Los trabajadores aztecas concurrían al mercado de Tlatelolco y en un lugar determinado ofrecían sus servicios.

"En el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre, ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra, a la concepción de trabajo libre corresponde la remuneración"⁽⁵⁾

5) Jones, Gottschalk y Bermúdez Op. cit. pág 39.

Los trabajos forzosos estuvieron a cargo de los esclavos, la esclavitud no tuvo los caracteres de la esclavitud europea. En Nueva España se consideró al esclavo como una persona, podía tener patrimonio, el hijo de esclavo no nacía esclavo.

En la Época Colonial el trabajo estuvo sujeto a dos regímenes, según se tratara del trabajo de la ciudad o de la mano de obra indígena o del campo, el trabajo de las ciudades se ejecutó por reglas generales de sistemas corporativos.

En España prevalecía la forma artesanal de producción, se implantó en la Nueva España el régimen corporativo, que era en todo coincidente con el régimen de Europa.

Los únicos que podían establecer escuelas de enseñanza eran los españoles, prohibieron la práctica del oficio a los indígenas.

Los españoles sometieron a la esclavitud a los indios ya que sabían que su mano de obra era la riqueza más grande de América.

Las leyes de Indias fueron elaboradas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas, tocaron

la materia de trabajo estas leyes, regularán el contrato de trabajo, de obligar a un trato humano a los indios, limitar la duración del contrato por un período de un año, regularán el salario y se prohibió hacer descuentos a los indios y hacer que recibieran íntegro su salario .

Se obligó a los patrones a curar a los indios enfermos, los trabajadores domésticos poseían además de su salario de habitación y de alimentación y entierro en caso de muerte .

El derecho del trabajo en el México Independiente se ve reflejado en el decreto de Don Miguel Hidalgo, el 6 de Diciembre de 1810 dado en la ciudad de Guadaluajara, abolió la esclavitud .

Las leyes de Indias entraron en desuso a partir de la Independencia , los reglamentos sustituyeron a las ordenanzas de los gremios , pocos afrontaron el problema ejemplo : los cómicos , que reglamentaron el despido de los artistas del teatro en bien del público , determinaron que ni el empresario ni el cómico podían privar al público de su actuación a los artistas ya anunciadas .

La ley sobre trabajadores del 1 de Noviembre de 1866, comienza por declarar la libertad de trabajo y la de comercio en los centros de trabajo, reguló la jornada de trabajo, dos horas de descanso para comer, descanso en domingos y días festivos y pago del salario en moneda.

Cuando en una finca hubiera más de 20 familias de trabajadores, el dueño de esta tenía la obligación de construir una escuela para los hijos de los trabajadores, la jornada para los menores de 12 años era de medio día.

En la Época Contemporánea se señalan los primeros sindicatos en 1870-1871, las huelgas del 1 de Junio de 1906 marcan el punto de partida en el derecho del trabajo ya que los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar de la empresa un aumento de salarios en razón de que se les había aumentado el trabajo y querían igualdad de condiciones de trabajo en relación a los trabajadores americanos que trabajaban en la mina de Cananea.

Señalaron los trabajadores mexicanos una comisión que se presentó en las oficinas que tenía la compañía ameri-

contra el la población de Cananea para formular peticiones verbalmente, pero la policía atacó a los representantes de los trabajadores mexicanos y en este ataque muere un niño que acompañaba a dichos trabajadores mexicanos .

Los otros trabajadores mexicanos al tener noticia de los hechos, suspendieron los labores y así se trasladaron a Cananea donde fueron recibidos violentamente ya no sólo, - por la policía, sino también por trabajadores norteamericanos de la empresa que fueron armados por ella .

La maderería de ésta fue incendiada por los huelguistas . Se encarceló a los trabajadores mexicanos en San Juan de Ulua y se les dejó uir a los trabajadores norteamericanos . A la huelga de Cananea siguieron la de Valardeña, Petriceña y Río Blanco , Nogales y Santa Rosa .

1.2 Definición del derecho del trabajo .

Señalar la definición certera de lo que es el derecho del trabajo no es tarea fácil, ya que al respecto existen teorías realizadas por pasión o por conveniencia

Las legislaciones contemplan los problemas laborales atra-
vés de un verdadero cristal de aumento que desfigura la rea-
lidad y se engrandece su contenido .

Otras teorías por el contrario pretenden justi-
ficar el derecho laboral , basándose en fórmulas nuevas ,
frías , matemáticas que desconocen su naturaleza dinámica y
cambiante , estas posturas están equivocadas .

La definición del derecho del trabajo debe bus-
carse atendiendo a sus características especiales y tomando
una actitud mesurada, justa y equilibrada , por ello anali-
zará a continuación las diversas concepciones doctrinales
que han influido en la definición del derecho del trabajo:

El profesor Mario de la Cueva señala: "Que el
derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la
justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre
el trabajador y el capital " (6)

Este criterio se apega al artículo 2 de la ley

6) De la Cueva Mario, Nuevo derecho Mexicano del trabajo ,
corraje Editorial , México D.F. 1970. pág 93 .

federal del trabajo, y contiene aspectos como son el de la justicia social y el del equilibrio de las relaciones entre trabajador y capital.

El profesor Guillermo Cabanellas señala: "El derecho del trabajo es la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente." (7)

En esta definición se señala que el derecho del trabajo tiene como finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, pero no precisa en qué aspecto puede fincarse la relación con el Estado, que actúa como ente regulador o vigilante para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en un ordenamiento jurídico.

Tampoco menciona cuáles pueden ser las consecuencias mediatas e inmediatas de la relación laboral, ya que

7) Cabanellas Guillermo, Compendio de derecho laboral, Ed. Omeba, Buenos Aires- Argentina 1968, pág. 156.

la consecuencia inmediata sería el riesgo de trabajo, que mantiene vigentes los derechos y las obligaciones derivadas de la relación laboral y la consecuencia mediata podría ser una enfermedad no profesional, que implica tan sólo la suspensión de la relación de trabajo, sin obligación para el patrón del pago de salario.

El profesor Ernesto Krotoschin define al derecho del trabajo como: "El conjunto de principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación." (8)

El derecho del trabajo está constituido por las y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo .

8) Krotoschin, Ernesto , Instituciones de derecho del trabajo. Edit. Depalma, Buenos Aires-Argentina 1968, pág. 4 .

Esta definición no otorga elementos que permitan distinguir una relación de trabajo de otra ya que no es suficiente que las normas jurídicas regulen la relación entre empleador y trabajador pues se crearía una confusión para algunos supuestos, ejemplo: el trabajo prestado por profesionistas libres ya que también se puede obligar al cliente al pago de una remuneración y consecuentemente dar derecho al profesionista a reclamar ese pago ..

El profesor Briceño Ruiz señala : "Que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos." (9)

Son normas jurídicas toda vez que emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre el patrón y trabajador, este equilibrio puede lograrse sólo en la medida en que el propio -

9) Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Edit. Harla textos jurídicos universitarios, México, D.F. 1985, pág 24.

Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la ley .

1.3 Finalidad de un nuevo derecho del trabajo .

El derecho del trabajo nació ante el requerimiento de garantizar a los trabajadores una vida digna . Su finalidad suprema será la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados , jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan un respeto a la integridad del individuo .

Surgió como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, su propósito siempre será defender los derechos mínimos inherentes para la persona que trabaja .

El derecho del trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana y que el Estado debe tutelar, ya que el hombre requiere una serie de seguridades en torno a su trabajo, y estas las proporciona el derecho del trabajo .

El profesor Cabanellas dice : "El derecho del trabajo lo considera como fruto de causas bien diversas, unas con caracter materialista y de otra económico y jurídico, y que en el influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y de pensar ." (10)

La mayoría de los autores se divide en cuanto a su finalidad o finalidades del derecho del trabajo y se manifiestan dos tendencias en relación a sus finalidades:

Una sostiene que la finalidad principal del derecho del trabajo es de caracter normativo .

La otra tendencia señala que : el derecho del trabajo se propone proteger el trabajo y a los trabajadores.

Las finalidades del derecho del trabajo son múltiples y variadas , pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjunción de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como

10) Cabanellas, Op cit , pág 165 .

unidades económico- sociales .

Cabanellas señala : "Que el fin sustancial individual : es la protección del hombre que trabaja y la regulación de las condiciones de trabajo acorde con la necesidad y aspiración del trabajador .

El fin sustancial de carácter colectivo e "Busca al equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y trabajo ." (11)

Y la unión de estas dos finalidades será siempre la protección del hombre que trabaja .

En la empresa considerada como reunión de factores de producción hay intereses no solamente opuestos sino totalmente contradictorios :

El interés del trabajador que siempre quiere - ganar más y trabajar menos .

El interés del patrón de obtener cada día mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido.

11) Cabanellas , Op. cit, pág 178 .

El interés del público consumidor que siempre exige una producción más abundante, más variada, más diversificada y de mejor calidad .

Todos estos intereses, justos y profundamente humanos, sin regulación conducirían a la empresa en la que actúan a un desastre total y a su propia destrucción.

Por ello el derecho del trabajo interviene para armonizarlos, regulando las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos .

Debemos nosotros como abogados tratar de resolver los problemas laborales en la sociedad en forma adecuada y real y hacer que de este caos resulte un mundo en armonía regulado por normas jurídicas adecuadas a la realidad y tratar de hacer entender las limitaciones, necesidades, derechos, privilegios, que gozan tanto el trabajador como el patrón .

La finalidad sustancial individual debe de subordinarse a la finalidad sustancial colectiva para que haya un entendimiento armónico entre los factores de producción.

El derecho en general trata de defender y proteger al débil, por cuanto tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira .

Ninguna de las finalidades del derecho del trabajo puede realizarse por sí sola, porque las normas no son antes mágicos que puedan transformarse por sí mismas o arrojar - principios o instituciones nuevas .

Son siempre los hombres, el pueblo cuando puede influir en la legislación, los legisladores y funcionarios estatales cuando son elegidos y están al servicio de la nación, los jueces de las juntas de conciliación y arbitraje ó la suprema corte de justicia .

Se debe amar al derecho y extraer de este, consecuencias positivas para una vida mejor de los hombres .

1.4 Acción de un nuevo derecho del trabajo .

El hecho técnico de la circulación en el espacio atmosférico a hecho que mediante la utilización de vehículos que se valen de las reacciones del aire como elemento de sustentación y propulsión, ha dado lugar a la formación de una nueva rama de las ciencias jurídicas que es conocida indistintamente por los nombres de "derecho aeronáutico" , "derecho aéreo" ó "derecho de la aviación."

El derecho aeronáutico proclama el principio de la soberanía de los estados en sus respectivos espacios aéreos, conforme al convenio de Chicago de 1944, el derecho espacial consagra la libertad de los estados para la explotación y utilización del espacio ultraterrestre, incluso la luna y otros cuerpos celestes según resulta del tratado del día 27 de enero de 1967 bajo la organización de las naciones unidas.

En tanto la circulación aérea se realice por medio de aparatos que utilicen la reacción del aire como elemento de sustentación y propulsión , la expresión de

Derecho aeronáutico es la más adecuada. El contenido del derecho aeronáutico está determinado por su finalidad, que es la de someter la adecuada relación jurídica las relaciones y situaciones surgidas del ejercicio de la navegación aérea.

Con el objeto de lograr, dentro de su propio ámbito, el propósito fundamental del ordenamiento jurídico - general que es el de establecer partiendo del ideal de justicia un equilibrio entre los intereses en conflicto con vistas a asegurar el orden esencial para el mantenimiento y el progreso de la sociedad humana .

El profesor Geny dice: "Consecuentemente la magnitud y diversidad de los intereses tanto públicos como privados afectados por la aeronavegación imponen la necesidad de que el derecho aeronáutico abarque todas las cuestiones jurídicas que tengan su origen en el derecho nacional o internacional, tales como la condición jurídica del espacio aéreo, el régimen legal de las aeronaves, la circulación aérea, la situación de personal afectado a los servicios de

aeronavegación, los transportes por aire, los contratos de utilización de aeronaves, la responsabilidad surtida del ejercicio de actividades aeronáuticas, la asistencia y salvamento de aeronaves o por aeronaves, la determinación de la ley aplicable y tribunales competentes respecto de hechos, actos y delitos producidos a bordo de las aeronaves etc." (12)

Esa amplitud del contenido de la disciplina se refleja en la variedad de las normas que integran y es así que el derecho aeronáutico incluye en su vasto dominio disposiciones de derecho internacional y derecho interno ya que contemplan situaciones de muy distinto carácter, las relaciones y situaciones jurídicas derivadas del derecho aeronáutico reconocen un común denominador que es el hecho técnico del mismo.

Las normas destinadas a su regulación tienden a agruparse en un todo que constituye un sistema de reglas calificadas por la especialidad.

12) Geny Michel, Science et technique en droit privé positif I, Paris Francia, edit. Sirey 1944, pág. 50.

Concepto : de derecho aeronáutico según el profesor Lena Paz : " Es el conjunto de normas legales y principios jurídicos que rigen la navegación aérea realizada en el espacio atmosférico mediante vehículos que necesitan del aire como elemento de sustentación y propulsión ." (13)

A continuación mencionaré algunas definiciones dadas por la doctrina, de las cuales resulta el concepto general de derecho aeronáutico :

Ambrosini denomina al derecho aeronáutico como: "La rama del derecho que estudia la calificación y regulación jurídica de todos los factores esenciales de la actividad aviatoria." (14)

Cogliolo y Cacopardo señalan que es : "El conjunto de normas de derecho público y privado que regulan la navegación aérea y en general, el movimiento de las aeronaves y otros aparatos que se desplazan en el aire, en sus relaciones con las personas, las cosas y la tierra ." (15)

13) Lena, Paz Juan, Compendio de derecho aeronáutico, Edit. plus - ultra, Argentina 1975, cuarta edic. correg. y aument. págs 37

14) Ambrosini, Antonio, Instituciones del derecho de la aviación, Buenos Aires- Argentina, Edit. Depalma 1949, págs 42 a 45 .

15) Cogliolo, Julio y Cacopardo, Pedro, Manuale di diritto aeronautico, edit. firenze , Italia 1937, págs 3 .

Lemoine señala que derecho aeronáutico es: "La rama del derecho que determina y estudia las leyes y reglas del derecho que rigen la circulación y utilización de las aeronaves, así como las relaciones que ellas originan." (16)

Gay de Montella dice que: "Derecho aeronáutico es el conjunto de normas de derecho público y privado de la navegación aérea dedicada al transporte de cosas y personas mediante la utilización de aeronaves, y las relaciones jurídicas nacidas de tal sistema." (17)

Riese y Lacour señalan que es: "El conjunto de normas jurídicas que se aplican especialmente a la navegación aérea, a las aeronaves y al espacio aéreo en su rol de elemento necesario a la navegación aérea." (18)

16) Lemoine, Maurice, Tratado de derecho aéreo, París Francia edit. sirey, 1947, pág. 3

17) Gay de Montella Paul, Principios de derecho aeronáutico, Buenos Aires- Argentina, Edit. Depalma 1950, pág. 10.

18) Riese Otto y Lacour Jesnt, Précis de droit aérien, Paris-Francia 1951, Pichon et Durand, éditeur edit, pág. 19.

Videla Escalada dice: "Que derecho aeronáutico es el conjunto de principios y normas, de derecho público y privado, de orden interno e internacional que rigen las instituciones y relaciones jurídicas nacidas de las actividades aeronáuticas o modificadas por ella ." (19)

Sus fines y reglas del derecho espacial y del derecho aeronáutico son muy diversos ya que el derecho espacial va a tratar todo lo referente a las aeronaves , situaciones y descubrimientos que sobrepasen la atmósfera terrestre.

El derecho aeronáutico va a regular la transportación de personas por avión , el paso del espacio aéreo internacional , la utilización de aeropuertos etc, es decir va a regular las condiciones que se presenten en las aeronaves que no sobrepasen la atmósfera terrestre.

Por ende reviste una importancia vital ya que es el resultado del hombre por el hombre, es una parte de la civilización la aviación como medio de transporte, es un

19) Videla, Escalada Fernando , derecho aeronáutico I , Edit. plus- ultra, Buenos Aires- Argentina 1969, pág 18 .

medio de la relación entre los pueblos ya que se acepta -
este transporte bajo una serie de condiciones.

Todo ello con el fin de valorar lo que este -
avance significa en la civilización, es un sueño del hombre
hecho realidad, por tanto nuestro reconocimiento y admira-
ción a todas aquellas personas que de una manera u otra -
hicieron posible uno de los más grandes y maravillosos avan-
ces de la humanidad .

1.5 Los trabajos especiales en el derecho del trabajo .

Con el nombre de trabajos especiales se consi-
deran diversas actividades que si bien dan nacimiento a re-
laciones que revisten los caracteres fundamentales de la -
relación de trabajo.

Presentan sin embargo algunas características -
particulares que exigen normas adecuadas para su mejor de-
senvolvimiento. La especialidad de estos trabajos no se re-
fiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador -
patrón, pues es idéntica a la relación de trabajo normal ,

corresponde íntegramente a la definición del artículo 20 de la ley federal del trabajo que a la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario."

Se conservan los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores y únicamente se hace referencia a las normas a las realidades que van a regir .

El Título sexto de la ley federal del trabajo en vigor se refiere a los trabajos especiales que han sido regulados en forma singular.

Dichos trabajos especiales son los relativos a los trabajadores de confianza, los trabajadores de los buques, DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS, el trabajo ferroviario , el trabajo de autotransportes, el trabajo de manifiestos de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal , el trabajo de campo, el trabajo de agentes de comercio y otros semejantes , el trabajo de deportistas pro-

ccionales, el trabajo de autores y músicos, el trabajo en domicilio, el relativo a los domésticos, el de los hoteles, restaurantes, bares y otros análogos, el de la industria familiar, el de los médicos residentes en período de edificación y el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

La legislación laboral al referirse a todos los trabajos especiales establece normas específicas para los mismos, dejando por disposición del artículo 1º de la ley federal del trabajo la aplicación de las normas generales únicamente en cuanto no las contraríe, en cuanto al trabajo de los buques se exige que los trabajadores de los mismos deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento, los capitanes que son patronos de los trabajadores o marineros son a su vez trabajadores de los dueños de los barcos.

En el caso de las tripulaciones aeronáuticas, se previene que el tiempo efectivo de vuelo no excederá de 8 horas en la jornada diurna, 7 horas para la nocturna y 7:30 horas para la mixta, salvo que se le conceda un período de descanso horizontal.

La reglamentación de distintas actividades, fue obligando a consignar en la ley de 1931, disposiciones que regularon la prestación de servicios que por su naturaleza, requerían de condiciones diversas a la generalidad de los trabajadores .

No se trata de lesionar las disposiciones generales sino establecer matices especiales sobre algunas relaciones de trabajo , otras actividades por su especialización técnica requieren de certificados de capacitación, permanentes entrenamientos , pero también mayores lapsos de descanso o vacaciones , como los trabajadores de la TRIPULACION AERONAUTICA , buques, autotransportes , los choferes de taxis, o autobuses de pasajeros .

El artículo 181, con disposiciones aplicables resultó aplicable a la prestación de los servicios mencionados , al ordenar que su reglamentación se rige por las normas de este título y por las generales de la ley en cuanto no las contrarie.

Baltasar Cavazos señala : "La exposición de motivos de la iniciativa de 1968, señalaba al respecto: al redactar

esa disposición y las reglamentaciones especiales tomaron en consideración dos circunstancias especiales: primero - que existen trabajadores de tal manera especiales que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para su reglamentación, en segundo lugar se considera la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas, para que se incluyeran en la ley , las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales."(20)

La ventaja de incluirlas en la ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos .

20) Cavazos , Flores Baltasar, 35 lecciones de derecho laboral, Edit. Trillas 1983, México D.F. pág 241

C A P I T U L O I I

"T R A B A J O E S P E C I A L D E L A S

T R I P U L A C I O N E S A E R O N A U =

T I C A S "

CAPITULO II TRABAJO ESPECIAL DE LAS TRIPULACIONES
AERONAUTICAS.

No es común que se realice una pequeña semblanza del título del tema de un capítulo , pero consideramos necesario esta mención para rendir un pequeño homenaje a aquellas personas que de una manera u otra han contribuido para regular y proteger las condiciones de trabajo de las tripulaciones - aeronáuticas, así como el personal técnico aeronáutico .

La historia del derecho del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas esta lógicamente, vinculada a la historia misma de la aviación en México.

Por otra parte no puede desprenderse de dicha - historia la particularmente vida de los pilotos mexicanos que crearon la asociación sindical de pilotos aviadores (A.S.P.A).

Pese a los infinitos obstáculos que pusieron en el camino funcionarios del gobierno y las propias empresas.

El capitán Francisco Tarazona, que a sabido unir en su vida las aficiones literarias con el amor por la aviación y sobre todo, por las causas más nobles de la humanidad.

La aviación comercial mexicana nace en el año de 1924, fueron los estadounidenses George L. Rhil y VWilliam L. Mallory quienes con gran visión y capital suficiente fundaron la "Compañía Nacional de Aviación", cuya flota inicial la formaron cuatro aviones lincoln standard, adquiridos de un circo aéreo que efectuaba exhibiciones en tampico.

Poco despues cambiaron el nombre por el de "Compañía Mexicana de Aviación" que usa actualmente .

Los primeros pilotos fueron extranjeros ya que los pilotos mexicanos desempeñaban funciones militares en aquellos años posteriores a la revolución y solo hasta el año de 1929 se incorporaron a la compañía mexicana de aviación .

El problema inicial más agudo derivó de la -- preferencia evidente de las compañías de aviación por el personal extranjero, que gozaba de mejores salarios y condiciones de trabajo, ello dio motivo a la creación de una liga de pilotos de transporte de líneas aéreas nacionales constituida el 18 de febrero de 1936.

Algunas empresas pequeñas cuyos dueños pilotos en su mayoría, pioneros de la aviación mexicana vislumbraron los beneficios de firmar un contrato colectivo de trabajo con la recién nacida asociación sindical de pilotos aviadores de México, dentro de estas compañías se encontraban:

Lineas aéreas de California S.A.,

Aerocarga S.A.

Transportes aéreos de Chiapas y

Cia impulsora de aviación S.A.

Estas compañías aceptaron firmar contratos -- colectivos de trabajo con la asociación sindical de pilotos aviadores (A.S.P.A.) de México .

Se logra entonces el primer éxito considerable: Aeronaves de México S.A., empresa adquirida por el Estado de cuyos 140 pilotos, 138 pertenecían a (ASPA) y esta firma en noviembre de 1959, un contrato colectivo de trabajo con (A.S.P.A.).

A finales de 1959 y principios de 1960 se celebraron los contratos colectivos entre la asociación sindical de pilotos aviadores de México y aeronaves de México S.A., compañía de aviación S.A., vías aerovías mexicanas S.A., transmar de Cortés S.A., aerolíneas mexicanas y transportes aéreos mexicanos S.A.

En esta misma época el 31 de diciembre de 1959, se publica en el diario oficial la adición al título II de la ley federal del trabajo, el capítulo XV bis denominado: "El trabajo de las tripulaciones aéreas."

Se reconoció a A.S.P.A. como el sindicato de mayor interés profesional de los pilotos a su servicio --- aceptándolos como empleados de base y comprometiéndose a firmar contratos colectivos de trabajo.

A.S.P.A. ha mantenido desde entonces una lucha formidable y hoy constituye un sindicato poderoso cuyas conquistas son un ejemplo en todo el mundo.

2.1 Los fines especiales del derecho de la tripulación - aeronáutica.

Nestor de Buen señala que son: "La seguridad de la vida o integridad corporal de los propios tripulantes y pasajeros, el buen estado de la carga transportada por avión y el valer considerablemente los equipos de vuelo."⁽²¹⁾

21) De Buen Lozano Nestor, Derecho del trabajo, pág. 402, edit. Porrúa S.A., México d.f. 1983, 5a edición actualizada.

Los fines de las tripulaciones aeronáuticas los encontramos implícitos en las obligaciones que señala el artículo 237 de la ley federal del trabajo.

A continuación transcribimos las fracciones de dicho artículo en las que encontramos esos fines :

"I. Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes.

VI. Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la secretaría de comunicaciones y transportes o por el patrón .

VII. Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada.

VIII. Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base de las estaciones foráneas .

IX. Dar aviso al patrón y en su caso a las autoridades correspondientes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que disponga, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o un accidente."(22)

22) Ley federal del trabajo, editada por la sria del trabajo y previsión social, 1981, pág 153.

2.2 Los sujetos en cabina .

Los sujetos de las tripulaciones aeronáuticas en cabina de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas son los siguientes según lo señala el artículo 218 de la ley federal del trabajo :

- "I. El piloto al mando de la aeronave (comandante o capitán)
- II. Los oficiales que desarrollan labores análogas
- III. El navegante." (23)

Los sobrecargos no están comprendidos dentro de los sujetos en cabina puesto que estriba una diferencia en cuanto a pilotos y sobrecargos se refiere :

A los pilotos se les considera como tripulación técnica.

Y a los sobrecargos se les considera como tripulación de servicio a bordo del avión y generalmente se les considera como personal auxiliar de vuelo.

2.3 Características de los sujetos en cabina .

En base al contrato colectivo de trabajo de los pilotos aviadores de México son las siguientes :

23) Ley federal del trabajo, Op cit. pág 147 .

"Capitán.-Piloto a quien ha sido reconocida su capacidad técnica para conducir una aeronave durante el - vuelo en los términos de la contratación colectiva aplicable.

Es el piloto principal que esta al mando de una aeronave y es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipo, carga y correo que aquella transporte.

Comandante.- Designación legal, que de acuerdo a las leyes nacionales e internacionales y de este contrato colectivo celebrado entre aeronaves de México S.A. y la asociación sindical de pilotos de México, se le da al capitán de una aeronave.

Oficiales: 1er oficial: Denominación que se le da al piloto cuando sus labores en la conducción de una aeronave en servicio de vuelo consiste en auxiliar al comandante, y es su substituto en caso de incapacidad de éste.

2o, oficial: Denominación que se le da al piloto que en coordinación con el comandante de una aeronave en servicio de vuelo .

Navegante: O copiloto, piloto a quien a sido reconocida su capacidad para actuar como primer o segundo oficial en los equipos DC-10-15-30, DC-8-51 y como primer oficial en el equipo DC-9-15-32-80."⁽²⁴⁾

24) Contrato colectivo de trabajo celebrado entre aeronaves de México y la asociación sindical de pilotos ASPA, México D.F., vigencia del 6 de noviembre de 1985 al día 5 de noviembre de 1987, pág 8,9,16.

2.4 Clases, tipos de trabajo de la tripulación aeronáutica en cabina.

Clasificación de los tipos de trabajo de los pilotos:

Capitán: "Piloto a quien ha sido reconocida su capacidad técnica para conducir una aeronave durante el vuelo, en los términos de la contratación colectiva.

Comandante: Designación legal, que de acuerdo a las leyes nacionales e internacionales se le da al capitán de una aeronave.

Copiloto: Piloto a quien a sido reconocida su capacidad para actuar como primer y segundo oficial en los equipos DC-10-15-30, DC-8-51 y como primer oficial DC-9-15-32-80.

Primer oficial: Denominación que se le da al piloto cuando sus labores en la conducción de una aeronave en servicio de vuelo consiste en auxiliar al comandante, y en su incapacidad de este.

Segundo oficial: Denominación que se le da al piloto que en coordinación con el comandante y el primer oficial, tiene como obligación principal la operación de la estación de control de sistemas en la cabina de mando.

Aspirante capacitante: Piloto de contratación temporal sujeto a un período de capacitación y familiarización sin realizar labores de pilotaje en vuelo de ruta o productivo..

Aspirante plaza: Piloto de contratación temporal sujeto a un período de capacitación y familiarización para ocupar puesto de menor categoría en la línea de ascenso.

Piloto adicional: El que se asigna además de la tripulación normal, para desempeñar labores en un servicio de vuelo .

Piloto extra: El que por necesidades de la empresa es trasladado a bordo para fines de servicio sin labores durante el vuelo.

Piloto bilingüe: El que haya aprobado satisfactoriamente los exámenes de inglés técnico aeronáutico necesario , de acuerdo con el programa de adiestramiento.

Piloto observador: Piloto en proceso de adiestramiento que observa las funciones de operación de equipo, o de un equipo en particular para la familiarización de acuerdo a las necesidades del programa de adiestramiento.

Piloto complemento: Piloto con clasificación técnica de copiloto, cuyas labores son las de auxiliar exclusivamente en la fase de adiestramiento inicial de vuelo de pilotos aspirantes, en equipo DC-9

Piloto: Trabajador que desempeña labores profesionales y técnicas íntimamente conexas, principalmente en la conducción de los aviones de la empresa, en los términos del contrato colectivo ." (25)

25) Contrato colectivo, asociación sindical de pilotos aviadores ASPA, con aeronaves de México . Op. cit pág 8,9,10,11.

Una de las muchas cuestiones a las que se tiene que enfrentar el piloto, especialmente el comandante de la aeronave, es la relativa a la seguridad, el orden y la disciplina a bordo.

El comandante durante el vuelo, no tiene auxilio de autoridad o de fuerza pública alguna, para conservar la tranquilidad durante algun vuelo.

Todo estudio y esfuerzo que se realice para clasificar y distinguir las aéreas de acción del comandante de una aeronave, producirá grandes beneficios y ayudará ampliamente a los pilotos aviadores para saber comprender mejor sus obligaciones, sus deberes y sus atribuciones.

Así como tener la capacidad para actuar en situaciones concretas, porque sabran con toda precisión, cual es el ámbito en el que actuan y cual el alcance de su responsabilidad.

En la medida en que se conozcan las normas que rigen su actuación en las diversas aéreas, enriquecerán su capacidad de mando en el desempeño de la autoridad que estan investidos. Además de su capacidad técnica, lo más valioso que puede poseer un piloto aviador es su buen criterio para

tomar decisiones en momentos criticos.

Y si a su buen criterio le sumamos los conocimientos legales precisos, incrementara su capacidad para no cometer errores, ni mucho menos abusos de autoridad.

C A P I T U L O I I I

"C O N D I C I O N E S D E T R A B A J O D E L A

T R I P U L A C I O N A E R O N A U T I C A

E N C A B I N A "

CAPITULO III CONDICIONES DE TRABAJO DE LA TRIPULACION
AERONAUTICA EN CABINA.

3.I Jornada de trabajo.

La limitación de la jornada toma en cuenta el desgaste del individuo, atiende, por tanto el momento en que se lleva a cabo la prestación de los servicios.

Una persona que labora durante el día tiene - mayor posibilidad de recuperación por la noche y puede laborar más horas.

El trabajador nocturno, sufre un mayor desgaste y por tanto, debe ser empleado menos horas para que pueda recuperar sus fuerzas durante el día.

El artículo 58 de la ley federal del trabajo - define la jornada de trabajo como : "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo." (26)

El artículo 134 de la ley federal del trabajo establece como obligación de los trabajadores en su fracción III : "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante , a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo." (27)

26) ley federal del trabajo, Op. cit. pág 76.

27) Ibidem pág 105 ..

Y la fracción IV del mismo artículo señala el deber de : "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos." (28)

Por tanto pensamos que la jornada implica que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma -- subordinada su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar convenidos.

La jornada se iniciará cuando convengan las - partes que el trabajador comience a estar a disposición del patrón para prestar su trabajo y terminará cuando deje de estar a su disposición con el mismo fin.

El artículo 61 de la ley federal del trabajo establece que: "La duración máxima de la jornada será de:

8 horas la diurna

7 horas la nocturna

7 1/2 horas la mixta

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

La jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media horas o más, se reputará como jornada nocturna." (29)

28) ley federal del trabajo, Op. cit. pág 105.

29) Ibidem páp. 76 .

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Cuando entre la hora en que se inicia la jornada y concluye transcurren ocho horas, siete horas y media y siete horas, respectivamente, para las jornadas diurna, nocturna y mixta, estamos en presencia de una jornada continua.

Cuando el tiempo transcurrido es mayor, pero el tiempo efectivo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón no excede los máximos legales, nos encontramos con una jornada discontinua.

Como una derivación del contenido del artículo 59 de la ley federal del trabajo nace la figura que se conoce con el nombre de acumulación de jornadas, acumulación que nos lleva a la jornada semanal.

A via de ejemplo mencionaremos la jornada de los trabajadores que estan en el puesto de reservaciones de boletos en la empresa aérea aeroméxico, en la cual su jornada es de doce horas de trabajo por veinticuatro de descanso, esta es una jornada licita porque no rebasa los máximos legales de cuarenta y ocho horas para la jornada diurna.

La inasistencia a una jornada de este tipo suma tantas faltas como jornadas estén acumuladas.

La inasistencia en el caso de la jornada de doce horas computa como dos faltas al trabajo.

El artículo 63 de la ley federal del trabajo señala : "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, en la inteligencia de que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será -- computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo." (30)

José de Jesus Castorena señala : "La expresión lugar donde presta sus servicios tiene y ha tenido una doble interpretación: lugar donde concretamente trabaja el trabajador y centro de trabajo.

Nosotros nos pronunciamos por la primera, sin embargo cualquiera que sea la interpretación correcta, es aconsejable de ser posible establecer en el contrato individual de trabajo o en el reglamento interior la libertad para los trabajadores de abandonar el lugar de trabajo para alimentarse , para eludir el supuesto de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios." (31)

Jornada extraordinaria comprende los lapsos, que fuera de los ordinarios, el trabajador puede o debe laborar.

El artículo 66 de la ley federal del trabajo señala: "También prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni tres veces en una semana." (32)

30) ley federal del trabajo, Op. cit. pág 76.

31) Castorena, José de Jesus, Manual de derecho obrero, 5a edición, editorial porría, Mexico D.F. 1972, pág 245.

32) ley federal del trabajo, Op. cit. pág 77.

Al respecto dice Santiago Barajas : "Que el establecimiento de la jornada máxima imputa la prohibición correspondiente dirigida al patrón de no hacer trabajar a los trabajadores por más tiempo de lo permitido según las disposiciones respectivas." (33)

Los trabajadores, en los casos de siniestro o riesgo inminente , en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, deberán colaborar para erradicar el mal o peligro y la jornada podrá prolongarse por el tiempo indispensable.

El tiempo laborado se pagará, conforme el -- primer párrafo del artículo 67 de la ley federal del trabajo, con una cantidad igual a la que corresponda por las horas de la jornada .

La constitución, en la fracción XI del artículo 123, apartado A, dispone que: "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un 100% más de lo fijado para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas." (34)

33) Barajas Montes de Oca Santiago, Derecho del trabajo, editado por la UNAM, México D.F. 1981, pág. 214.

34) Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, Edición P a c 1983 , México D.F.

Señalaremos a continuación en forma gráfica el tiempo de vuelo de la jornada de trabajo del piloto de acuerdo al tipo de avión que tripule.

Jornada de Vuelo
TIPO DE AVION

	MENSUAL	DIARIA
DC-9-15/32/MD80	60 horas	7:00 horas
DC-8yDC-10/15/30	60 horas	6:30 horas
DC-8yDC-10/15/30		

(transoceánico tripulación

múltiple) 60 horas 12:00 horas

Jornada de Servicio

DC-9-15/32/MD-80	140 horas	8:30 horas
DC-8y DC-10/15/30	140 horas	8:30 horas
DC-8 y DC10/15/30	140 horas	14:00 horas

(transoceánico tripulación múltiple)

Tiempo extraordinario :

	máxima mensual	máximo diario
De vuelo;	8:00	2:00
De servicio;	----	3:00

Tiempo extraordinario en tripulación múltiple:

De vuelo :	8:00	4:00
De servicio;	----	4:00

Las tripulaciones normales del personal de vuelo se integrará en la forma siguiente :

FUNCIÓNES	DC-9-15/32/4D80	DC-8 Sencilla	DC-8 Múltiple	DC/10/15 Sencilla	DC10-30 Múltiple
comandante	1 capitán	1 capitán	2 capts	1	2
1er oficial	1 copiloto	1 copiloto	2 cop.	1	2
2 oficial	1	1 copiloto	2 cop	1	2
	2	3	6	3	6
				&&	&&

En caso de mecánico a bordo .

El contrato colectivo de trabajo señala: "Jornada de Vuelo, es el tiempo que hay entre el momento que el avión se mueve por su propio impulso, hasta que el avión se detiene en su lugar de destino y para los motores ; A esta jornada también se le llama de calzo a calzo.

Jornada de servicio, es el tiempo que transcurre entre la firma para iniciar el servicio asignado y 30 minutos después de donde se detiene el avión y se cortan los motores en el último aeropuerto de llegada ." (35)

35) Contrato colectivo de trabajo, asociación sindical de pilotos aviadores (AEPAA), con aeronaves de México. Op. cit - pág 45 .

Para no interrumpir un vuelo iniciado , los pilotos tendran la obligacion de volar en exceso de la -- jornada normal u ordinaria hasta 2 horas y en el caso de la tripulacion múltiple en vuelos transoceánicos hasta 4 horas considerándose tales excesos como tiempo extraordinario de vuelo .

La jornada de vuelo diaria es la suma de los - tiempos de calzo a calzo (de 01 a 24 horas) que efectúa el piloto en un día .

Jornada de vuelo mensual, es la suma de todos los tiempos de calzo a calzo que efectúa el piloto en un mes .

La jornada de trabajo de los pilotos se establece en base a las necesidades comerciales de la empresa, es decir en base a los itinerarios, tratando siempre de respetar la jornada normal u ordinaria de trabajo .

La jornada de servicio nocturno es el lapso -- comprendido entre las 18:30 horas y las 06:30 horas del -- tiempo local de la ciudad de México.

Las diferencias de asignación de jornadas en los servicios de vuelo a los pilotos se dan en virtud de que no todos los vuelos tienen la misma duración por ser las distancias entre los lugares de destino diferentes y tambien porque muchas veces al pretender el máximo rendimiento del piloto y asignar varios servicios de vuelo (en el día) estos se exceden de la jornada diaria normal u ordinaria

de vuelo y/o la asignación resulta tan apretada que en caso de demora el vuelo se tiene que detener en un lugar intermedio, por terminársele la jornada máxima diaria a la -- tripulación diaria de vuelo .

Por tanto es explicable el hecho de que los pilotos laboren diferentes jornadas ya que entre una ruta y otra algunas veces no hay conexión o si se hiciera se rebasaría la jornada normal de trabajo .

3.2 Días de descanso .

El descanso no es solo bueno, sino necesario para la recuperación de la energía empleada en el esfuerzo.

También el descanso requiere una ordenada planeación.

Mario de la Cueva señala que "la institución del descanso semanal tuvo, en su origen, un fundamento -- religioso, pues la iglesia católica, desde la edad media , pugnó por el descanso en los domingos, y si bien no se -- encontraba reglamentado por la ley , el prestigio de la -- Iglesia hacía que se observara en todas partes ." (36)

36) De la Cueva Mario, Op . Cit . pág 619 .

El descanso debe ser reparador para que sea - estimulante, aumenta la producción y predispone la mente para un mayor rendimiento .

Los días de descanso son aquellos en que los trabajadores no prestan sus servicios .

Estos pueden ser semanales y obligatorios, señalando que estos últimos pueden derivar de la ley, o bien del contrato colectivo de trabajo .

El artículo 69 de la ley federal del trabajo señala : "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro ". (37)

El descanso semanal se instituyó para que el trabajador descanse y reponga las fuerzas perdidas por seis días de trabajo, en tanto que el descanso obligatorio tiene como objeto que los trabajadores puedan conmemorar la fiesta de que se trate .

La ley permite que de común acuerdo, patrón y trabajador, fijen el día de descanso, conforme a las necesidades del centro de trabajo.

El artículo 74 de la ley federal del trabajo marca como días de descanso obligatorio, los siguientes:

37) Ley federal del trabajo Op. Cit. pág 78 .

I de Enero
5 de febrero
21 de Marzo
I de Mayo
16 de Septiembre
20 de Noviembre
1 de Diciembre , de cada 6 años cuando corresponda
la transferencia del poder ejecutivo.
25 de Diciembre

Juan de Pozzo afirma que : "Las necesidades de las empresas pueden requerir el servicio de algunos trabajadores en estos días.

De común acuerdo se establecerá el número de trabajadores , cuando no se pueda convenir en ello, las autoridades, tomando en cuenta las circunstancias que concurran pueden ordenarlo.

Los trabajadores deberán prestar servicios en los días que se determinen y recibirán un salario doble por su labor, además del salario normal " . (38)

Sobre la prima dominical cabe señalar que el artículo 71 de la ley federal del trabajo establece que : "Los trabajadores que presten sus servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo". (39)

38) De Pozzo Juan, Manual teórico de Derecho del trabajador I parte general. editorial ediarsa , Buenos Aires- Argentina 1967, pág 195 .

39) Ley federal del trabajo , Op . Cit . pág 78.

Por lo tanto, si un trabajador labora en su día de descanso semanal que es el domingo, tendrá derecho a que se le pague el 325%, ya que tendría derecho a un 100% de su salario ordinario, a otro 200% por su descanso semanal y a un 25% por ser su descanso en domingo .

Si el trabajador labora un sábado como descanso semanal solamente tendrá derecho al 300%.

La prima dominical siempre debe pagarse cuando el trabajador labore en domingo .

La notificación de los días de descanso de los pilotos de aviación será a través de un roll mensual elaborado por la empresa aérea, este roll se les hará saber 7 días antes de que dispongan de dicho descanso.

La distribución de la jornada de trabajo así como del descanso que se publique en el roll mensual se basará en un roll maestro que cubrirá un período de tiempo que dependerá del número de pilotos, número de vuelos y frecuencia, pero este roll nunca tendrá una vigencia menor de tres meses.

A través de este roll se debe garantizar una distribución de horas mensuales equitativa de servicio de vuelo dentro del período del programa (en las diferentes rutas de la empresa).

Se le puede asignar a un piloto en dos días consecutivos, dos servicios ida y vuelta a la base con descanso intermedio de 18 horas, pagando la diferencia a 24 horas como tiempo extraordinario de servicio.

Los descansos intermedios entre los servicios - asignados a los pilotos, se consideran solamente en la base de residencia (ciudad de México).

El descanso después de un servicio de ruta tendrá una duración cuando menos igual al mayor de los siguientes tiempos :

- a) No menor de 24 horas.
- b) Una noche completa entre las 21:00 y las 09:00 horas cuando haya volado entre las 01:00 y las 05:00 horas local después del vuelo de ruta.

Esto se aplica solamente en vuelos continentales

No se podrá efectuar en mas de dos ocasiones - consecutivas servicios cuya terminación sea entre la 1 y - las 5 de la mañana local y el siguiente servicio se inicie antes de las 9 horas base local .

Los pilotos tienen un descanso mensual intocable que se otorga una vez al mes, uno de los descansos en base deberá tener una duración no menor de 6 días consecutivos de calendario.

En el caso de servicio de vuelo de fletamiento mixtos o especiales, el piloto que no pueda disfrutar de su descanso mensual intocable , le sera repuesto por la empresa en el período mensual siguiente .

3.3 V a c a c i o n e s

Para el trabajador es indispensable que una vez por año tenga un descanso más o menos prolongado para la - conservación de su salud y la obtención de nuevas fuerzas - físicas y morales, sin que tenga que restringir su nivel de vida normal durante ese lapso .

Ernesto Krotoschin señala: "Se justifica que el patrón tenga que seguir pagando la remuneración, aunque el trabajo temporalmente no se presta, es decir, el patrón paga la contraprestación por el trabajo que el trabajador , con renovadas fuerzas, realiza durante el resto del año." (40)

Luigi de Litala señala que: "El hombre no puede estar sometido permanentemente al trabajo sin un periodo , aunque sea de pocos días, de interrupción, que le consienta (41) descansar y proveer a las exigencias personales y familiares."

Pensamos que con el transcurso del tiempo va siendo insuficiente este descanso, por lo que el trabajador necesita de uno mayor para evitar el quebranto de la salud.

A este descanso mayor que consiste en varios - días continuos de inactividad laboral lo conocemos con el nombre de vacaciones.

40) Krotoschin Ernesto, Op. cit. pág 432

41) De Litala Luigi, El contrato de trabajo, Ediciones Etche- goyen, Buenos Aires-Argentina 1946 , pág 259.

Los días de descanso semanal u obligatorio que quedan incluidos dentro del período de vacaciones son independientes o adicionales a los días correspondientes al período vacacional .

Las vacaciones deben disfrutarse en forma continuada ,tal y como lo señala la ley federal del trabajo en su artículo 78:"Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos ."(42)

A via de ejemplo que un trabajador que va a disfrutar de 8 días de vacaciones, podrá gozar de dichas vacaciones en dos o tres períodos;

Pero uno de dichos períodos debe ser de seis días y otro período de dos días o bien el período de seis días y dos períodos de un día cada uno por ejemplo.

La duración de acuerdo con la antigüedad le establece la ley federal del trabajo en su artículo 76 que señala;"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios .

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio."(43)

42) Ley federal del trabajo Op. cit. pág 80.

43) Ley federal del trabajo Op. cit. pág 80.

En una forma gráfica explicaremos lo que el artículo 76 de la ley federal del trabajo señala:

Antigüedad	Días a disfrutar
1 año	= 6 días
2 años	= 8 días
3 años	= 10 días
4 años	= 12 días
9 años	= 14 días
14 años	= 16 días
19 años	= 18 días
24 años	= 20 días

Y así, sucesivamente, dos días más disfrutados por cada período de cinco años de servicios prestados.

De acuerdo con el artículo 81 de la ley federal del trabajo señala : "Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Los patronos entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo."⁽⁴³⁾

El artículo 80 de la ley federal del trabajo hace referencia a la prima vacacional y señala: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre

43) Ley federal del trabajo , Op. cit. pág. 81.

los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones." (44)

La prima vacacional es una cantidad adicional al salario, se paga una vez al año y cumple o debe cumplir con la finalidad de dar oportunidad al trabajador y su familia de salir de la rutina teniendo acceso a diversiones que la carga habitual de trabajo no les permite .

La tripulación aeronáutica tiene por el servicio que realiza un artículo que comprende el período mínimo de días .

El artículo 233 de la ley federal del trabajo señala: "Los tripulantes tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables.

Y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario." (45)

Haciendo el análisis concreto de las vacaciones de los pilotos, nos podemos percatar que las bases sobre las cuales están sustentados están muy por encima de los que nos señala la ley federal del trabajo, cabe señalar que dicha ley solo nos establece los mínimos y eso es una protección para todo trabajador.

Vemos que los pilotos a través del contrato -- colectivo celebrado entre la asociación sindical de pilotos

44) Ley federal del trabajo Op. cit. pág. 81

45) Ley federal del trabajo Op. cit. pág. 151.

y Aeronaves de México han obtenido múltiples beneficios en base a sus condiciones de trabajo en general .

Los pilotos tienen derecho a un período anual de vacaciones de 30 días de calendario, no acumulables ni recompensables, sin que exceda de 60 días de calendario.

Este período aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de 60 días calendario.

A opción del piloto podrán dividirse hasta en tres períodos, uno de los cuales deberá ser mayor de 21 días y los otros deberán ser menores de 21 días.

Un piloto en el desempeño de un cargo directivo en Asociación sindical de pilotos o en el desempeño de un puesto de confianza en la empresa, podrá dividir su período de vacaciones tantas veces como sean necesarias para el desempeño de sus funciones.

El roll de vacaciones lo formulará la empresa anticipadamente y el correspondiente al año siguiente lo publicará y notificará en el mes de noviembre del año anterior.

El escalafón del piloto se utilizará como factor para determinar la fecha en que el piloto disfrute el o los períodos de vacaciones .

Los pilotos con mayor antigüedad pueden escoger su período o períodos de vacaciones.

En relación a la prima vacacional los pilotos tendrán derecho a una prima no menor de 40% sobre el salario ordinario que les corresponda por el número de días de vacaciones.

3.4 S a l a r i o

El artículo 82 de la ley federal del trabajo - señala : "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."(46)

El salario mínimo deberá ser suficiente para - satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia - en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación de los hijos.

El artículo 92 de la ley federal del trabajo - señala: "Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones , oficios o trabajos especiales."(47)

Atraves del tiempo se han creado sistemas para actualizar el salario el primer sistema adoptado dió vigencia de dos años a los salarios mínimos.

El segundo sistema señalo una vigencia de un - año, y el tercer sistema señala una duración máxima de un año.

La comisión de salarios mínimos y el Secretario del trabajo y previsión social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que

46) Ley federal del trabajo , Op cit. pág 81

47) Ibidem págs. 84 .

las circunstancias económicas lo justifiquen.

En el salario interviene un principio básico de proporcionalidad ya que en su determinación deben estar presentes el análisis, descripción y valuación del puesto.

El artículo 83 de la ley federal del trabajo - señala: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera." (48)

Recibe el nombre de salario fijo el que se pacta por unidad de tiempo, cualquiera que sea la unidad que se tome en consideración.

Así entonces se puede fijar el salario por hora, por día, por semana, por mes, por año.

El artículo 88 de la ley federal del trabajo señala al respecto: "Los plazos para el pago de los salarios nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y el de quince días para los demás trabajadores." (49)

La segunda parte del artículo 83 de la ley federal del trabajo nos señala que: "Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que - los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exi-

48) Ley federal del trabajo, Op. cit. pág 82.

49) Idem . .

gir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo."⁽⁵⁰⁾

El salario mixto se integra por una parte fija y otra variable y sigue en lo general las reglas del salario variable.

Aunque este tipo de salario puede establecerse en cualquier tipo de trabajo, es muy frecuente encontrarlo en el caso de los agentes de ventas, en el que se pacta un salario base y una comisión .

El artículo 84 de la ley federal del trabajo - señala ;"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones , prestaciones en especie y -- cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."⁽⁵¹⁾ A este salario se le denomina integral .

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización , incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la ley federal del trabajo antes mencionado .

Cuando el salario se fije por semana o por mes,

50) Ley federal del trabajo , Op. cit. pág 81

51) Idem

se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

El salario integral podemos decir que se utiliza solamente para el pago de las indemnizaciones.

En base a la protección que se le da al salario podemos observar que los descuentos a los salarios están prohibidos, salvo en el caso que nos señale el artículo 110 de la ley federal del trabajo:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso al trabajador, errores, - pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.

La cantidad exigible en ningún caso podrá ser - mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que - pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 de la ley federal del trabajo y que no podrá exceder del quince - por ciento del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos pagos deben ser aceptados libremente por el trabajador.

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores de treinta por ciento del excedente - del salario mínimo.

V.- Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos ascendientes y nietos decretado por la autoridad competente.

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios . Estos pagos no podrán exceder del 20% del salario."(52)

El salario se pagará directamente al trabajador así también debe pagarse el salario en efectivo en moneda de curso legal , no siendo permitido pagarles a los trabajadores con mercancía, fichas o cualquier otra cosa que no sea dinero.

Se deberá pagar el salario en día laborable, durante horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable.

En el caso concreto de los salarios de los pilotos de aviación podemos observar que se realizaron en base a la ley federal del trabajo como observaremos a continuación .

El salario ordinario lo constituye el salario base, las prestaciones establecidas mas las compensaciones fijas de la plaza y las compensaciones de monto variable que

corresponden al trabajador como retribución por sus labores ordinarias y extraordinarias en los términos del contrato colectivo de los pilotos de aviación.

Salario base: "Es la porción del salario ordinario calculado como percepción directa e inmediata y periódica del trabajo y sirve de base para el cálculo de otras prestaciones y compensaciones .

Prima de aguinaldo: La empresa entregará a los pilotos a su servicio el equivalente de 15 días de salario ordinario.

Prima dominical: La empresa entregará a los pilotos a su servicio el 35% de su salario ordinario de acuerdo al promedio de los días domingos laborados por la planta de los pilotos.

Prima vacacional: Los pilotos tendrán derecho a una prima no menor de 40% sobre salario ordinario que les corresponda por el número de días de vacaciones.

La porción tabulada del salario ordinario mensual está integrada por los siguientes conceptos: Salario base , Prima de aguinaldo, Prima vacacional, Prima por días domingos, Prima por días festivos y bonificación bilingüe.

La compensación bilingüe se le compensará a los pilotos con una asignación mensual por la cantidad de --
\$ 1000.00 (Un mil pesos 00/100'1.N.) .. (52)

52) Contrato Colectivo de trabajo de los pilotos de aviación, Op. Cit. págs 54,55,56,57.

Los salarios ordinarios de los pilotos, se integran con el salario tabular, las prestaciones de previsión social y las de especie que la empresa entrega a cada uno de los pilotos.

Los pilotos consideran que por las características de riesgo de su trabajo, por la responsabilidad que tienen de equipo muy costoso y especialmente de vidas humanas no se les paga lo justo, por lo que vienen luchando para convencer a las administraciones de la empresa donde laboran y al gobierno federal de mejorar dichos salarios y prestaciones.

El salario ordinario para liquidaciones, indemnizaciones o retiro se hará tomando en cuenta las siguientes prestaciones;

Porción tabulada del salario

Fondo de ahorro

Cláusula sindical de previsión social

Ayuda de transportación

Fondo fomento tienda de consumo

Cuota de colegiatura

Ayuda habitacional

Promoción deportiva

Ayuda sindical

Fondo adicional al retiro

Prima de antigüedad.

La revisión salarial la realizan los pilotos -
anualmente .

Cuando pensamos desarrollar el tema "Condiciones de trabajo de la tripulación aeronáutica en cabina", sabíamos que habría muchas sorpresas en cuanto al tema se refiere, también un reto para nosotros poder desarrollarlo en forma clara, precisa y honesta, sin agregar o quitar más de lo que en realidad es .

Los resultados que estamos observando nos llenan de felicidad, por investigar a nivel jurídico un tema jamás analizado, el compromiso con todas aquellas personas que nos brindaron su apoyo .

Nos sentimos muy felices al observar que nuestros preceptos legales, tan criticados en México, sirven de claro ejemplo en otros países .

A nivel mundial, la jornada de trabajo que tienen establecido los pilotos mexicanos, es de las jornadas más justas y humanas, en cuanto al trabajo se refiere, puesto que en base a investigaciones que hemos realizado se ha podido observar que en otros países tienen jornadas muy excesivas .

México es uno de los países mas avanzados en cuanto a condiciones de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas se refiere.

Los pilotos mexicanos por su parte se encuentran contentos y satisfechos de los logros obtenidos, ya que se cubren las rutas de vuelo nacionales e internacionales, aunque en estas últimas se rebasa la jornada normal de vuelo, esto ya esta previsto en el contrato colectivo de los pilotos de aviación comercial mexicana.

Los pilotos se reúnen anualmente para tratar, conocer, comparar y discutir las condiciones de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

En cuanto al caso especial de ASPA (asociación sindical de pilotos aviadores de México) a realizado estudios sobre los aspectos de factores humanos en el trabajo y la fatiga de vuelo en las jornadas de trabajo, así como los descansos en base a recesos fuera de México.

Esto es muy favorable puesto que, pensamos hay un campo muy amplio de análisis y así se podrá comparar y valorar la situación que guardan en México los pilotos de aviación comercial mexicana.

Se a estudiado a nivel mundial la fatiga de vuelo, ya que la consideran la causa principal, generadora de alteraciones físicas y psicológicas en los pilotos de aviación.

La jornada de trabajo que tienen establecida - los pilotos de aviación mexicana, trata de evitar en la medida de lo posible que la fatiga de vuelo afecte a los pilotos.

En cuanto a la jornada de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas se refiere es de las más justas, favorables y humanas en cuanto a otros países se refiere .

Los días de descanso de los pilotos se encuentran muy favorecidos, ya que deben de tener un período de - descanso mensual no menor de 6 días, independientemente de las vacaciones .

El piloto se tiene que reponer de las energías pérdidas en un mes, así como llevar una vida familiar y social que es tan importante en todo ser humano .

Los días de descanso mensual intocable es una modalidad que en otros tipos de trabajo no aparecen, puesto que la actividad del piloto es muy especial .

Por circunstancias de asignación creemos que - difícilmente pueda tener el piloto una actividad familiar y social .

Se le llama descanso intocable porque en esos días, la empresa no puede disponer del piloto por ninguna función laboral .

Los días que se dan al piloto para descansar no son suficientes para llevar una vida normal familiar y social, todo trabajo implica un sacrificio y el de los pilotos es el de no poder estar todo el tiempo con su familia.

En general los pilotos mexicanos son los trabajadores de la aviación que más días de descanso tienen al año en comparación con otros países.

Las vacaciones de los pilotos son adecuadas en razón de que en dicho período de tiempo si se logra recuperar el piloto de sus tensiones físicas y psicológicas .

En este período si se logra eliminar las tensiones que la fatiga de vuelo produce .

Puesto que al piloto comercial se le dan 60 días de calendario , de vacaciones independientemente de los días de descanso, el piloto puede dividir en tres períodos sus vacaciones .

Cada una de estas condiciones de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas a sido el resultado de la lucha de hombres a través del tiempo han dejado lo mejor de ellos mismos, para que las futuras generaciones gocen de condiciones humanas y favorables de trabajo .

Para que las vacaciones se disfruten realmente tiene que dárseles a los pilotos una cantidad de dinero - suficiente par disfrutar de estas, si se desea , se ha previsto y regulado perfectamente.

En cuanto al salario, no compensa el riesgo y la responsabilidad del piloto, ya que tripula un equipo de alto costo , la vida y seguridad de los pasajeros .

A nivel mundial los salarios de los pilotos mexicanos son muy bajos, ya que por ejemplo en España o en estados unidos se les paga alrededor de 6 millones de pesos mensual.

Los pilotos mexicanos no ganan ni la mitad de la cantidad mencionada y aunque la situación varia de país a país ya que en este aspecto tiene que ver el tipo de moneda que maneja en cada país .

La situación real social y económica que viven los pilotos de aviación en estos momentos, son excelentes, las condiciones de trabajo que rigen a las tripulaciones aeronáuticas mexicanas .

C A P I T U L O I V

"REQUISITOS PARA OBTENER LA CARRERA

DE PILOTO DE AVIACION"

CAPITULO IV REQUISITOS PARA OBTENER LA CARRERA DE
PILOTO DE AVIACION

4.1 Salud (Medicina Aeronáutica)

Se ocupa de la selección y asistencia de todos los individuos pertenecientes al cuerpo de aviación y en especial de la salud y bienestar de los pilotos .

José Maria Aymat señala que : "Los rápidos progresos de la aeronáutica, con la producción de aparatos capaces de alcanzar cada vez mayor velocidad, altura y agilidad de maniobra, es decir todos estos progresos aeronáuticos han estimulado a los investigadores a buscar los medios de evitar que el cuerpo sufra daño alguno bajo las condiciones especiales de vuelo." (53)

La mejor revista especializada en aviación señala que : " Las condiciones fisiológicamente peligrosas que se presentan en el vuelo se deben a los cambios de altitud y a una serie de fuerzas engendradas por las variaciones de la velocidad y dirección de la aeronave . " (54)

Para el estudio de las medidas conducentes a

53) Aymat, José Maria . Navegación Aérea, editorial labor, S.A., Barcelona España 1951 , pág 43

54) Revista de Aeronáutica No. 36 , México D.F. 1943, editada por el consejo de aviación, pág 26 .

eludir estos peligros se impuso una estrecha colaboración entre los especialistas en medicina aeronáutica y los responsables del diseño construcción y funcionamiento de aparatos .

La selección de pilotos se realiza previo reconocimiento y tiene por objeto escoger solo a los mas - aptos física y psicológicamente .

Miguel Soriano señala que : "El personal de vuelo , especialmente el técnico , deben poseer vista , oído , presión arterial y peso normales , así como poca susceptibilidad a la enfermedad de la descompresión y la anoxia , lo que se comprueba en una cámara especial." (55)

El piloto debe resolver a parte de estos exámenes una serie de tests comprobatorios de su juicio, forma de razonar y comprensión mecánica y demostrar facultades de coordinación y aptitud para volar en aparatos especiales (aviones)." (56)

Los exámenes médicos a los que estan sometidos los pilotos deben de realizarse mínimo cada 6 meses o en su caso cuando lo considere necesario la empresa.

55) Soriano del Campo Miguel , Estudio de la aeronáutica, editorial labor , Barcelona España 1951 , pág 60 y 61.

56) Ruiz de Larios Juan, Historia anecdótica de la navegación aérea, editorial juventud , Barcelona España 1946 , pág 92 .

Para que el piloto pueda estar capacitado para realizar el trabajo de piloto comercial, es necesario que realice y apruebe una serie de exámenes como son el médico, psicológico, teórico y práctico .

Sí el piloto no aprobara cualquiera de dichos exámenes, se considera que no esta apto para realizar el trabajo de piloto de aviación comercial .

La importancia que se les da al examen psicológico como médico es justificable, puesto que, el piloto tiene que estar en excelentes condiciones físicas y mentales , ya que el trabajo que se realiza implica en sí un alto riesgo y por otra parte esta en juego la vida de muchas personas.

Es importante darle prioridad a los estudios en que se basan los psicólogos y médicos para escoger la tripulación técnica de vuelo , así como realizar estudios sobre las condiciones de trabajo de éstos .

La medicina aeronáutica estudia, prevée, alivia las causas que originan las enfermedades y que redundan en perjuicio de la empresa.

La fatiga de vuelo consideramos que tan bien es muy importante analizarla puesto que, se ha observado que esta genera un desequilibrio emocional y físico en los pilotos de aviación.

Afirmamos que la selección psicológica de personal para el trabajo de pilotos de aviación, a sido un tema muy controvertido pues algunos investigadores señalan que es benéfico realizar exámenes tan estrictos como lo son el médico y el psicológico entre otros.

Otros investigadores señalan que se exageran las medidas que toma la empresa contratante para acentuar a un piloto en su tripulación.

Si bien es cierto consideramos que los exámenes que se les realizan a los pilotos son los mas adecuados y necesarios puesto que la responsabilidad que de estos deriva es incalculable, desde equipo de muy alto costo, hasta vidas humanas.

El aspecto ideológico que se analiza en los pilotos consiste en adecuar el perfil del hombre al perfil del puesto, o a la inversa, adecuar el perfil del puesto al perfil del hombre.

La actividad de piloto aviador tiene características particulares en cuanto al alto riesgo que este trabajo implica, es decir un daño potencial a la salud física y psíquica del trabajador, que pueda generar esta actividad laboral.

Los pilotos deben realizar un examen psicológico después del examen de conocimientos y el examen médico de la empresa .

Posterior a estos exámenes pasarán a la evaluación final, mediante una entrevista con los miembros del comité seleccionador, compuesto por representantes de la empresa y el sindicato de pilotos .

Las pruebas psicológicas son :

1.- Prueba de inteligencia de Weschsler, conocida con las iniciales Wais .

Mide dos aspectos de la inteligencia: la inteligencia verbal y la inteligencia de habilidades psicomotrices o concreta, también denominada de ejecución. La prueba incluye 11 subescalas que son : información, comprensión, aritmética, semejanzas, retención de dígitos , vocabulario .

Claves, figuras incompletas, diseño de cubos, - ordenamiento de dibujos y composición de objetos. Tiene un índice de deterioro de las funciones mentales que varían de acuerdo con la edad del piloto .

2.- Prueba de personalidad Minnesota, iniciales MMPI: Es una escala subjetiva que consta de 566 preguntas que el piloto debe responder, considerándolas "ciertas", "falsas" o abstenerse de contestar.

Fue originalmente elaborada mediante la comparación de las respuestas de grupos de sujetos normales con la de enfermos psiquiátricos y es considerada como la más confiable en su tipo.

Esta prueba indaga un amplio espectro de rasgos potencialmente psicopatológicos de personalidad, que se agrupan en diez áreas de interés clínico:

Hipocondria, depresión, histeria, desviación psicopática o sociopática, intereses masculinos y femeninos, paranoia, psicastenia (fobias o compulsión), esquizofrenia, manía e introversión social.

Para facilitar la interpretación clínica de esta prueba se acostumbra agrupar a las áreas en una serie de perfiles entre los que sobresalen la llamada "triada neurótica" que comprende la histeria, la depresión y la hipocondria, y la llamada "tetraada psicótica", que abarca la esquizofrenia, la paranoia, la desviación psicopática y la manía.

3.-Prueba de Zung para el estado afectivo.

Esta compuesta por 20 preguntas que indagán :

- a) trastornos afectivos persistentes
- b) equivalentes fisiológicos
- c) equivalentes psicológicos

Esta prueba cuantifica el estado de ánimo como sintoma, sin calificarlo desde el punto de vista diagnóstico, y señala cuando debe considerarse patológico un resultado.

4.-Prueba de Holmes-Rahe para el stress.

Los psiquiatras Thomas Holmes y Richard Rahe -- desarrollaron una lista de acontecimientos diarios en la vida de las gentes que causan stress.

La mayoría de las conductas de un individuo -- que precipitan accidentes, tienen su explicación en tensiones personales que causan el que el hombre actúe de forma que aumente la probabilidad de accidente.

Estas tensiones pueden producirse internamente o tener su origen en el mundo exterior, y son difíciles de predecir debido a su naturaleza.

Por tanto se señalan causas por las cuales se puede cometer errores en todas las áreas de la vida: personal, social y profesional;

1.-Muerte de la esposa

2.-Divorcio

3.-Separación marital

4.-Finalizar una pena de cárcel

5.- Muerte de un familiar

6.-Herida personal o enfermedad

7.-Boda

8.-Despido en el trabajo

9.-Reconciliación marital

10.-Retiro

11.-Cambio de salud de un miembro de la familia

12.-Embarazo

13.-Dificultades sexuales

- 14.-Nuevo reajuste en los negocios
- 15.-Cambio de situación financiera
- 16.-Nuevo miembro en la familia
- 17.-Muerte de un amigo íntimo
- 18.- Hijo o hija que se va de la casa
- 19.-Cambio en el horario de sueño
- 20.- Cambios de comida y
Cambios de residencia
- 21.-Cambio de responsabilidades en el trabajo.

El común denominador de estas causas presentadas en el piloto , estos gastan su energía enfrentándose a dichos cambios y por tanto , pueden disminuir sus defensas corporales y correr un alto riesgo de enfermarse física o psíquicamente , por stress.

5.- Esta prueba es una entrevista de evaluación que se les realiza a los pilotos aspirantes.

Esta prueba la realiza un psiquiatra , que explora los antecedentes patológicos psiquiátricos, tanto personales como familiares, dinámica familiar, historial escolar y laboral, vocación , motivación para el puesto, tipo de intereses sobre el mismo, sociabilización, capacidad para la solución de problemas críticos en el puesto , relación con las figuras de autoridad y en grupo.

Dentro de las causas psicológicas se considera la mas importante por los trastornos físicos y psicológicos que produce en los pilotos la "Fatiga de vuelo".

Desde hace varios años muchos investigadores - han tratado de definir lo que es fatiga de vuelo, asi como los efectos indeseables que esta produce en los pilotos.

El término fatiga significa una sensación de - tensión o debilidad, acompañada frecuentemente por una dificultad o inhabilidad para continuar con lo que se esta haciendo.

Dado que la fatiga creemos reduce considerablemente el rendimiento y las facultades mentales del piloto , debemos conocer todos los factores que conducen a esta fatiga, asi como los efectos indeseables que esta produce.

Pensamos que la fatiga tiene tres componentes principales:

- 1) Cansancio corporal y debilidad o desganado
- 2) Falta de concentración respecto a la tarea que se desarrolla.
- 3) Trastornos físicos debidos a perturbaciones psicósomáticas.

La F.A.A. (federación de aviación y administración de los Estados Unidos de norteamérica) divide a la fatiga en aguda y en crónica.

La fatiga aguda.- Es la que sentimos cotidianamente y es la clase de cansancio que se experimenta después de un período de duro esfuerzo, excitación o de no haber dormido .

Un buen período de descanso de 8 horas de sueño profundo normalmente alivia este tipo de fatiga .

Se conoce un tipo especial de fatiga aguda, la que los investigadores denominan fatiga de destreza, el piloto es altamente susceptible a este tipo de fatiga.

La fatiga de destreza tiene dos efectos principales:

- 1) Disrupción de coordinación.- Aparentemente un piloto parece ejecutar determinada maniobra en una forma normal, pero la coordinación de cada uno de los componentes se encuentra ligeramente fuera de fase, por lo que hace que la maniobra sea menos suave, porque cada componente de esta maniobra se lleva a cabo como si estuviera formada de componentes separados, en lugar de que estos sean parte de una actividad integrada .
- 2) Disminución del campo visual.- El piloto normalmente concentra su atención en movimientos u objetos dentro del campo central de la visión y relega todo aquello que se encuentra en la visión periférica, la pérdida de precisión en el vuelo.

La fatiga aguda tiene muchas causas, pero solo vamos a hacer mención de las que se consideran mas importantes para los pilotos :

- 1.- Hiponoxia Aguda.- Los síntomas, son ligero dolor de cabeza , debilidad y falta de concentración respecto del trabajo que se esta desarrollando .
- 2.- Stress Físico .- Este estado es producido directamente por el avión a consecuencia de volar en turbulencia severa, condiciones de hielo o mal funcionamiento de algunos equipos.
- 3.- Stress Psicológico.- Gran parte de este estado es emocional , como resultado de la gran demanda de actividad mental requerida para la operación de vuelo (carga de trabajo).
- 4.- Depleción de Energía Física .- Esta es el resultado del stress psicológico en el que se encuentre el piloto mientras desarrolla su trabajo .

Un estado de stress psicológico sostenido da como resultado la aceleración en las secreciones de algunas glándulas produciendo así la fatiga .

A este respecto vale la pena señalar o mencionar que así como los psicólogos piden una reserva mental cuando se hable de cargas de trabajo, así tambien los fisiólogos requieren que se cuente con una reserva de energía para evitar la depleción, energía utilizada en diferentes aspectos -

del vuelo, tales como aumento en el tiempo de vuelo debido a vientos contrarios, desviaciones por mal tiempo, descensos, demoras en plataforma esperando conexiones, o demoras por mantenimiento.

La fatiga crónica.- Este tipo de fatiga tiene raíces psicológicas, el stress continuo de este trabajo, por ejemplo, llega a producir la fatiga de tipo crónico.

Los síntomas que se presentan son: debilidad, cansancio, palpitaciones, falta de aire, dolores de cabeza o irritabilidad.

Dependiendo del grado de fatiga crónica esta sintomatología puede presentar trastornos aún mas serios, tales como desarreglos estomacales e intestinales y problemas de molestias y dolores por todo el cuerpo.

Los signos psicológicos o emocionales se muestran como un aumento considerable de irritabilidad, intolerancia, tendencia a la depresión y abstracción total del medio ambiente.

Señalamos que la fatiga acumulativa que se presenta en un período de días o semanas de fatiga, es el resultado de una recuperación inadecuada de períodos sucesivos de fatiga aguda.

Es decir, es la dificultad e imposibilidad de someterse uno mismo a no abstenerse del medio ambiente que rodea al piloto.

Pensamos que si el trabajador o piloto esta - sujeto a una carga minima de trabajo o es forzado a realizar un trabajo repetitivo, la fatiga debido a la monotonia se producira.

La fatiga de tipo fisico se presenta despues de un dia de actividad fisica debida al ejercicio de deportes, o la combinacion de actividad fisica e intelectual sin tener problemas o ansiedades.

La fatiga de tipo mental es la que se presenta tipicamente despues de un dia en el cual se a estado sujeto al stress emocional, o en un dia de trabajo pesado no del todo agradable, de trabajo intelectual que este combinado con trabajo emocional.

La fatiga mental produce incomodidad, irritabilidad, mal humor, falta de energia, inhabilidad para concentrarse, perdida de la adaptacion social y perdida de - habilidad para seguir un patron social o hacer planes futuros a largo plazo.

La fatiga debida a la perdida de sueño.-Consideramos que los pilotos saben perfectamente lo que produce volar de noche entre las 21:00 y las 07:00 horas, cabe señalar que nosotros como humanos, pasamos la tercera parte de nuestra vida durmiendo.

Los principales fenómenos del sueño son:

- a) Ausencia de la respuesta a cambios ordinarios en el medio ambiente, ya que el umbral sensorial se encuentra aumentado.
- b) Inconsciencia, la cual puede desaparecer mediante estímulos adecuados .
- c) Relajación muscular .
- d) Supresión de la actividad cortical superior .
- e) Supresión total o parcial de la actividad mental normal, con la presencia de sueños durante el sueño ligero .

Es muy importante tratar el punto de los pilotos que tienen turnos rotativos, este tipo de pilotos a diferencia de aquellos que trabajan con un horario fijo y determinado, experimentan los primeros trastornos fisiológicos, emocionales o psicológicos .

Este tipo de individuos tienen una vida por demás anormal, ya que duermen cuando el resto de la gente trabaja, y se desayunan cuando los demás están cenando .

Su tiempo de distracción o relajamiento lo tienen cuando el resto de la gente está trabajando, por tanto tendrán que sacrificar sus descansos , si quieren llevar una --

vida social y no quedarse aislados del resto de la sociedad debido a su horario de trabajo.

*Pensamos que esta presión sociológica crea en el piloto una presión muy fuerte , creando así una incomformidad de su trabajo, la cual restringe su habilidad para adaptarse a su horario de trabajo.

Este tipo de trabajo con horarios rotativos o cambiantes, llegan a desarrollar trastornos de tipo fisiológico y stress emocional, los cuales debilitan normalmente al piloto.

En los trabajos de tipo rotativo, conforme el piloto empieza a adaptarse a ese horario y sus ciclos comienzan a sincronizarse a ese horario de trabajo, se ve nuevamente cambiado a un horario diferente, y este cambio tan repentino se a visto que debilita y desorienta al piloto, a grado tal que las organizaciones que agrupan esta clase de trabajadores, se han encontrado con las faltas de estos trabajadores a su trabajo debido a enfermedades.

Asimismo hemos encontrado que hay una baja en el rendimiento del piloto y la falta de precaución por parte de los pilotos, su falta de observación de las reglas de seguridad, así como que su estado emocional se encuentra a un nivel muy bajo.

Uno de los efectos mas serios que encontramos tambien en los pilotos con cambios frecuentes de horarios, es el cambio de siEto de bueno de la noche al dia.

Afirmamos que solo este hecho induce a una considerable cantidad de fatiga, ya que se esta cambiando el ciclo de sueño.

La fatiga que produce el cambio de ciclo de sueño tiene dos causas que la originan principalmente:

La primera es debido al stress prolongado al tratar de invertir el ciclo.

Este solo hecho en si demuestra que produce fatiga.

La segunda causa es lo inusual que es el tratar de dormir de día, ya que se a visto que la irregularidad con que se cumplen las diferentes etapas del sueño, produce interrupciones constantes, lo que da como resultado una fatiga constante durante las horas de trabajo.

Consideramos que apesar de que el piloto cuente con un número adecuado de horas de sueño, la alteración de las diferentes etapas durante el sueño, hacen que el piloto se despierte cansado y ligeramente presente una sensación de incomodidad.

La fatiga en el piloto comercial causa considerable reducción en la capacidad mental, la cual puede ser un componente de capital importancia en la causa de un accidente.

Pensamos que la atención sostenida durante un largo rato o la necesidad del piloto de contar con su má-

ximo rendimiento en uno o varios aspectos del vuelo requieren de protección por el stress producido por factores tales como sobredarga de trabajo, agotamiento, falta de descanso, pérdida de sueño.

Las alteraciones correspondientes a esto son: tensión, pérdida de atención, fatiga, cansancio, irritabilidad, baja considerable para emitir un juicio, aumento considerable en el tiempo de la percepción, aumento considerable en el tiempo de reacción y la imposibilidad de continuar o falla.

Otro de los síntomas clásicos de esta fatiga mental es la pérdida de la memoria llamada de corto término.

Lo más desafortunado de esto, es que todo lo anterior se presenta normalmente al final de un vuelo largo, cuando el piloto está ya bastante cansado, y así tenemos que su habilidad para emitir un juicio, o su capacidad para tomar una decisión, están tan debajo de lo óptimo, o al menos de lo deseable, que puede conducir a un accidente,

La mayoría de los accidentes que ocurren durante la aproximación o el aterrizaje son casi todos debidos a la fatiga en vuelo.

La fatiga o cansancio puede desaparecer instantaneamente si algo inesperado acontece, como un suceso agradable o emocionante, o una situación de peligro les provocaría a los pilotos un miedo súbito que hace cambiar el estado de pasividad y la fatiga desaparece.

Es sobresaliente lo precoz que en cada aspirante a sido el interés por la carrera de piloto de aviación, algunos aspirantes la estudian por imitación de familiares que tienen esta profesión y otros aspirantes la estudian sin influencia externa clara es decir, en muchas ocasiones por fantasías infantiles .

Es importantísimo el examen psicológico en los pilotos de aviación , porque la idea es pugnar por la excelencia del estudiante, tomando en cuenta el alto riesgo que esta carrera implica .

La evaluación psicológica es un instrumento que orienta la evaluación final, ya que es mucha responsabilidad lo que implica este trabajo .

No solo es necesario este tipo de exámenes, sino que es indispensable realizarlos cuando el piloto es aspirante y cuando ya esta en el puesto, ya que en esta actividad se ha comprobado que genera y propicia una serie de síndromes neuróticos, por el simple ejercicio de esta actividad .

4.2 Horas de Vuelo .

Aunque el trabajo del piloto no requiere un movimiento muscular intenso, si requiere en ciertas situaciones, gran concentración y habilidad técnica para llevar a cabo el delicado y complejo control del avión.

El piloto permanece virtualmente a su asiento - durante largas horas mientras que la máquina que tripula se desplaza a gran velocidad, dentro de un ambiente variable , tanto por las condiciones meteorológicas como por las situaciones de otro tipo .

Mientras realiza su trabajo el piloto, debe recibir, seleccionar y procesar gran información procedente - de muy distintas areas, para juzgar y decidir la acción ha tomar siempre dentro de un limite de tiempo y espacio .

Para la carrera de piloto privado se requiere que el piloto haya tripulado un avión 40 horas .

Para la carrera de piloto comercial se requiere de una inversión muy fuerte de dinero, ya que deben de haber tripulado un avión 180 horas .

Para realizar dichas horas de vuelo, tienen -
que efectuarlas fuera de la ciudad de México, en Tampico o
en la ciudad de Guadalajara.

Por tanto a esto hay que agregarle el dato de
que actualmente cuesta \$ 100,000.00 , una hora de vuelo, -
mas el hospedaje que tienen que cubrir al estar en los -
lugares antes mencionados.

Es importante analizar que después de haber -
terminado la carrera de piloto de aviación, tienen los --
pilotos que hacer solicitud de trabajo en las empresas -
aéreas.

Pensamos que es importante destacar que hay -
mas de 28,000 solicitudes de pilotos para entrar a las --
líneas aéreas Aeroméxico y Mexicana de Aviación.

Debemos de tomar en cuenta el hecho de que --
tienen preferencia a ocupar las vacantes de piloto, los -
hijos de pilotos que esten trabajando dentro de una de las
empresas antes señaladas.

El problema que se presenta es que aparte de
que dicha carrera es muy costosa, si el piloto no cuenta
con recomendaciones de algun piloto que labore en alguna
de las empresas antes mencionadas , dificilmente podra -
trabajar en una de estas empresas.

Por lo que podemos observar que la mayoría de
estos 28,000 aspirantes, trabajan en ramas diferentes a la
profesión que ellos tienen, anualmente hay de 7 a 10 vacan-
tes de pilotos.

Por tanto consideramos que deben crearse mayores
fuentes de trabajo, ya que es injusto que se tenga sin tra-

bajo y sin producir a estas personas .

4.3 E s c o l a r i d a d

El piloto debe de haber concluido la instrucción primaria , secundaria y preparatoria o su equivalente.

Para poder cursar la carrera de piloto de aviación comercial es necesario cursarla en una de las escuelas de vuelo autorizadas por la secretaria de educación pública, en un período que va de 1 año y medio a 3 años.

La formación que se da en estas escuelas de vuelo es eminentemente técnica, que es equivalente a la formación del técnico medio.

Esta formación la consideramos muy deficiente para las necesidades del sistema productivo de servicio.

Los pilotos estan luchando porque esta carrera se realice y se reconozca a nivel licenciatura.

Señalamos que unidos a estos requisitos el piloto aviador debe ser mexicano por nacimiento.

Tener 18 años cumplidos como mínimo.

Presentar la cartilla liberada del servicio militar

Acompañar a su solicitud de trabajo una carta de presentación de la asociación sindical de pilotos -ASPA.

Hablar perfectamente el idioma ingles, ya que es muy necesario en el trabajo que realizan .

La primera preocupación del piloto mexicano -- consiste en que estando altamente calificado, su profesión no esta reconocida como carrera profesional.

Ya que se les considera a los pilotos técnicos medios, pensamos que sus conocimientos tienen que ser multidisciplinarios en un ambiente que se desarrolla rápida y constantemente.

Por lo que tienen que someterse a una instrucción permanente teórica y práctica, que se verifica cada 6 meses por instructores de la empresa aerea.

El fallo de estas pruebas o exámenes supone en el caso del aspirante , dejar de volar hasta que haya recuperado el nivel requerido.

Es posiblemente el trabajador que el Estado - vigile mas estrictamente su trabajo , ya que toman en cuenta el equipo tan costoso que tripula y el transporte de personas.

Pensamos que los pequeños altibajos en las actuaciones afectan mucho al piloto y se preocupa fácilmente - cuando un vuelo no a salido bien.

O cuando le a costado trabajo adaptarse a un - nuevo tipo de avión.

4.4 Licencia de Pilotos

La licencia se obtiene después de haber concluido y aprobado el piloto sus exámenes teóricos, psicológicos, médicos y prácticos.

Y haber concluido las horas de vuelo que se requieren para obtener la carrera de piloto comercial.

La licencia de piloto será otorgada en el registro general de profesiones.

Dos veces al año el piloto de línea aérea pone su licencia en manos de los médicos designados por la autoridad aeronáutica, para que dictaminen si se le puede renovar su licencia o por el contrario debe serle retirada.

Para el médico supone una responsabilidad relacionada con la seguridad en vuelo y para el piloto la posibilidad de mantener o perder su trabajo.

No es de extrañar, pues que el piloto acuda al reconocimiento semestral preocupado y a disgusto, puesto que en principio no va a que le cure o ayude nadie sino a que se juzgue si su carrera continúe o si debe considerarse finalizada, con todo el drama que esto último originaría para el piloto y su familia.

Tampoco es de extrañar que por lo que acabamos de decir, durante muchos años la relación del médico examinador con el piloto sea algo tensa.

Por tanto el problema que se presenta en el piloto , es que este trat. de disimular o de esconder dolencias ante el médico examinador.

Dolencias que el piloto no tendría inconveniente en exponer a otro tipo de médico .

Para el piloto el reconocimiento del médico -- examinador es única y exclusivamente una amenaza a sus posibilidades de trabajo y a su estado profesional, social y económico , sin que tenga para el ningún aspecto positivo.

Para el médico, el reconocimiento es un medio para garantizar que el piloto cumple las condiciones mínimas que su delicada función requiere y al mismo tiempo la posibilidad de evitar que vuelen quienes sufren dolencias que les convierten en víctimas de un accidente fatal en vuelo.

C A P I T U L O V

"S U S P E N S I O N , T E R M I N A C I O N Y R E S C I S I O N

D E L A S R E L A C I O N E S D E T R A B A J O "

CAPITULO V SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE
LAS RELACIONES DE TRABAJO.

5.I Suspensión de la relación de trabajo

Mario de la Cueva da el concepto de suspensión de la relación de trabajo y señala que : " La suspensión de la relación de trabajo tiene como objeto primordialmente conservar la vida de las relaciones , suspendiendo la producción de sus efectos , sin responsabilidad para el trabajador y el patrono , cuando adviene alguna circunstancia , - distinta de los riesgos de trabajo , que impide al trabajador la prestación de su trabajo . "(57)

La suspensión de la relación de trabajo señalada como institución es otra de las demostraciones prácticas del derecho del trabajo.

Ya que las normas que la desenvuelven contemplan el problema desde el ángulo y en beneficio del trabajador , para establecer que cuando exista alguna circunstancia justificativa que le impide prestar su trabajo, el patrón no podrá disolver la relación y quedará obligado a respetar - todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su -

57) De La Cueva Mario . Op. cit . pág 231.

trabajo al desaparecer la causa que le habia impedido desempeñarlo . . .

Es decir , la suspensión de la relación de trabajo es la institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo , no obstante la no prestación del servicio.

a) Suspensión Individual .

Para que la suspensión individual pueda tener lugar, es indispensable que se configure alguna de las causas que limitativamente contempla el artículo 42 de la ley federal del trabajo:

I. Enfermedad contagiosa del trabajador:

Es posible que en ocasiones, no obstante el padecimiento, pueda el trabajador prestar su trabajo, pero el peligro del contagio y aún de una epidemia, justifican este mandato legal .

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo .

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

Para que opere la suspensión la sentencia tiene que ser absolutoria ya que si la sentencia es condenatoria el trabajador no puede regresar a laborar y por tanto opera la extinción de la relación de trabajo.

IV. El arresto del trabajador:

El arresto lo ordena la autoridad por violación a reglamentos;

La autoridad judicial dispone la prisión preven-

tiva . En ambos casos, basta acreditar la existencia de la prisión o del arresto para que la suspensión tenga lugar.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la constitución y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, frac III de la constitución,

Las fracciones quinta y sexta se ocupan de los servicios que la constitución impone a los ciudadanos y de la integración de organismos de trabajo, como las juntas de conciliación y arbitraje o las comisiones de salario mínimo, entre otros .

VI. Falta de los documentos necesarios para la prestación del trabajo, cuando sean imputables al trabajador;

Un piloto necesita los documentos necesarios , expedidos por las autoridades competentes para la prestación de sus servicios." (58)

b). Suspensión Colectiva de las relaciones de trabajo .

Artículo 427 de la ley federal del trabajo señala:
"Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento ;

58) Ley federal del trabajo . Op cit . págs 65 y 66

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos .
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón.
- III. El exceso de la producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado .
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación .
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba - plenamente por el patrón.
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables ." (59)

En el caso específico de los pilotos de aviación antes de suspender, terminar o rescindir la relación de - trabajo del piloto con la empresa , habrá de seguirse una serie de medidas previamente estipuladas en el contrato - colectivo de trabajo de los pilotos de aviación con la empresa de aviación aeronaves de México.

59) Ley federal del trabajo . Op . cit . págs 222 y 223 .

En muchas ocasiones se suspende al trabajador por la comisión de una falta grave y por la necesidad de aplicar una medida disciplinaria.

El trabajador debe prestar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados.

Cuando no sea así, la ley da acción al patrón en contra del trabajador, para salvaguardar los intereses de la empresa.

No siempre es conveniente o posible que se despidan al trabajador, resulta así oportuno aplicar una sanción que pueda ir desde amonestación hasta la suspensión.

Dentro de las sanciones, la suspensión es la de mayor gravedad, debe aplicarse solo en los casos previstos y con la debida cautela, ya que deja al trabajador sin salario y al patrón sin servicios.

El artículo 423 de la ley federal del trabajo - señala y contiene los aspectos fundamentales del reglamento interior de trabajo.

Y así señala que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días.

El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

La ley nos da las condiciones necesarias para la sanción:

- a) Que exista un reglamento interior de trabajo
- b) Que no exceda de ocho días.
- c) Que antes de aplicar la sanción se escuche al trabajador .
- d) Que se establezcan los supuestos específicos de la sanción
- e) Que se precisen los procedimientos para que la sanción opere.

Todas estas condiciones deben constar en un reglamento interno, en el que intervengan la representación de los trabajadores y del patrón y sea sancionado por la autoridad .

Fuera del reglamento interior, la ley no contempla la posibilidad de sancionar. No es válido, por tanto, suspender al trabajador, aun cuando la falta sea grave, sin que exista reglamento interior de trabajo .

En nuestro derecho el reglamento puede elaborarse en cualquier momento , para cualquier empresa, sin que sea necesaria la existencia de un contrato colectivo o de un sindicato.

Basta con la representación de los trabajadores y del patrón .

El contrato colectivo de los pilotos de aviación señala en un capítulo especial las sanciones a las que pueden ser acreedores los pilotos .

Las sanciones consistirán según la gravedad del caso en cualquiera de las siguientes :"

- "a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Suspensión de trabajo, hasta por 8 días
- d) Rescisión del contrato de trabajo .

Cuando el piloto a criterio de la empresa pudiera haber incurrido en alguna falta, invariablemente la empresa se obliga a llevar a cabo una investigación.

El jefe de pilotos citará por escrito al o los pilotos, haciéndoles saber los hechos, para que en un término no menor de tres días hábiles se tenga una entrevista privada .

Si el piloto acepta su responsabilidad y la sanción, siempre que ésta no sea mayor de tres días, la empresa notificará por escrito al piloto con copia al sindicato de pilotos.

Cuando la sanción que se pretenda sea mayor de tres días, o el piloto no acepte la responsabilidad o la sanción , el involucrado deberá ser citado con no menos de tres días hábiles, con un representante de su sindicato , señalándose en el citatorio, día , hora y lugar expresando

los hechos en que se hace consistir la falta o faltas que se le imputen .

Si por causa justificada el piloto no pudiera asistir se le otorgará una segunda entrevista .

Si en la segunda cita no concurre el piloto o el representante sindical, la empresa levantará el acta correspondiente, cerrando la investigación y resolviendo lo conducente.

La empresa podrá dar por terminada o cancelar cualquier investigación .

Si la empresa acordara la suspensión provisional del piloto hasta en tanto sea practicada la investigación necesaria para poder dictar sanción, el piloto gozará con el salario ordinario.

La empresa podrá rescindir el contrato de trabajo del piloto en los casos en que ello proceda de acuerdo a la ley.

Cuando de acuerdo a la ley y al contrato colectivo proceda la rescisión, la empresa podrá si lo estima conveniente cambiar la rescisión por un cambio de categoría durante el tiempo que las partes convengan, no mayor de tres meses, sin afectación de otros derechos.

Después de 10 años de servicios reconocidos contractualmente, solo habrá despido definitivo por causas - infamantes, delitos graves que haga insostenible la relación contractual.

5.2 Terminación de la relación de trabajo

La terminación procede cuando no hay sujeto al que imputar la causa; esto es, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la terminación de la relación laboral .

El artículo 53 de la ley federal del trabajo - señala las causas que extinguen por terminación, la relación laboral :

I . El mutuo consentimiento de las partes :

Ambos, patrón y trabajador, deben ser acordes en dar fin a la relación.

No existe el caso de renuncia del trabajador , por lo que su sola expresión de voluntad, no basta para - terminar la relación laboral .

Es necesario que a esa expresión de voluntad se acompañe la del patrón, para configurar el mutuo consentimiento.

II. La muerte del trabajador :

Uno de los elementos de la definición de trabajador es que debe prestar sus servicios con carácter de personal, esto es , intransferible.

Por tanto no es posible que por contrato se - estipule la herencia de plazas ; cuando así se haga, se violara la ley y se lesionara a otros trabajadores y

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 :

Los dos primeros supuestos están acordes con la naturaleza de la relación laboral por tiempo determinado.

El momento en que se termine la obra o venza el término, salvo que los trabajos inconclusos obliguen a continuar la labor por el tiempo indispensable, dan fin a la relación sin responsabilidad para el patrón .

Nestor de Buen señala: "Que al concluir la obra objeto del contrato termina éste y , en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide , ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada.

Lo mismo cuando se trata de substituciones temporales de trabajadores ; al llegar el titular de la plaza, la relación termina sin más obligación para el patrón." (60)

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo:

Si se trata de riesgo de trabajo, la suspensión de la relación será por todo el tiempo necesario, a juicio del seguro social, mientras se considere que el trabajador está en posibilidad de recuperación.

60) De Buen Lozano Nestor . Derecho del trabajo, 4a edición editorial porrá 2 volúmenes, México D.F. 1981, pág 260.

Al otorgar el seguro social una pensión definitiva por incapacidad permanente total o parcial, que impida continuar desarrollando la actividad contratada en la empresa, el patrón puede dar por terminada la relación laboral, ya que será en ese momento y no antes, cuando se haga imposible la relación de trabajo .

Cuando la incapacidad física o mental provengan de un riesgo que no sea de trabajo, la ley del seguro social protege al trabajador otorgándole subsidios hasta por cincuenta y dos semanas .

Si la incapacidad continúa el subsidio podrá - prorrogarse hasta por veintiocho semanas más.

Si el mal continúa, se le concederá pensión de inhabilitación para el trabajo.

En ese momento el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo y pagar al trabajador, en cumplimiento al artículo 54 de la ley federal del trabajo (un mes de salario y la prima de antigüedad con importe de doce días por cada año de servicios prestados) .

V. En los casos a que se refiere el artículo 434 de la ley federal del trabajo:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

a) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos .

- b) La incoesteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- c) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- d) Los casos del artículo 38 de la ley federal del trabajo (explotación de minas que carezcan de minerasbles costeables o para la restauración de minas abandonadas)
- e) El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Mario de la Cueva señala el concepto de terminación de relación de trabajo dice que : "Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación." (61)

Euquerio Guerrero señala la diferencia que hay entre rescisión y terminación de la relación de trabajo:

"La rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones .

La terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica." (62)

61) De la Cueva Mario , Op. cit. pág 239.

62) Guerrero Lopez Euquerio, Manual de derecho del trabajo, 14ª edición editorial galeza, México D.F. 1960, pág 183.

5.3 Causas de rescisión de trabajo .

Mario de la Cueva señala la definición de la rescisión de trabajo y dice que: "Es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos , cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." (63)

Alberto trueba Urbina señala: "La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro incumpla gravemente sus obligaciones , por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse." (64)

Asi por ejemplo: Un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días ;

El patrón puede rescindir al trabajador pero - también puede conservarlo en el trabajo .

El artículo 47 de la ley federal del trabajo previene que son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

63) De la Cueva Mario , Op cit. pág 238.

64) Trueba Urbina Alberto, Nuevo derecho del trabajo, teoría integral, 6a. edición, editorial porruá, México D.F. 1981 , pág. 308 .

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

Para que realmente pueda proceder la aplicación de esta fracción se requiere, necesariamente, que haya engaño, bien sea éste por parte del trabajador o bien por parte del sindicato que lo haya propuesto, ya que este exigido por el legislador.

Para poder probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al solicitar el empleo, y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo.

De tal manera que si el trabajador no es capaz como se señala en las cartas de recomendación, se prueba el engaño, y por tanto es causal de rescisión.

Baltasar Cavazos señala: "También se puede probar el engaño o la mala fe del trabajador, si en el contrato que se celebre se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste, bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado.

En el caso de que se hubiesen presentado al patrón certificados falsos, la carga de la prueba de la falsedad de esos documentos corresponde, al patrón que la alegue." (65)

65) Cavazos Flores Baltasar, Causales de despido, editorial trillas, 2a. edición, México D.F. 1983, pág 34.

11. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad y 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 .

Probidad es rectitud e integridad en el actuar.

La falta de probidad y honradez puede implicar una gama muy variada de posibilidades, como: checar la tarjeta de otro trabajador, retirarse antes de la hora fijada , dormirse durante la jornada pactada cuando no se le esta permitido al piloto de aviación por ejemplo.

La honradez y probidad no tienen grados ya que simplemente se es o no honrado .

Los actos de violencia, por parte de los trabajadores, dan a los patrones el derecho de ejercitar acciones rescisorias de sus respectivos contratos, sin responsabilidad legal.

La amenaza lleva implícita una intención de dañar; en tanto que los amagos solo llevan la intención de asustar.

Injurias significa fuera del derecho, para que los malos tratamientos puedan ser motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamientos y que sean factibles de probar como son las zarandeadas o empujones en público .

El patrón que señale que fue insultado por un trabajador debe al contestar la demanda, explicar textualmente los insultos de que fue objeto .

III. Cometer el trabajador contra alguno 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 .

Esta fracción implica dos situaciones diferentes que deben probarse por separado :

En primer lugar se debe acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, sangros injurias o malos tratamientos en contra de algun compañero de trabajo;

En segundo lugar se debe probar que como consecuencia de ello se altero la disciplina del lugar en donde se desempeña el servicio.

IV. Cometer el trabajador, fuera de 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 .

En la práctica un trabajador podrá alegar que si bien cometio los actos que se le imputan, estos no hacen imposible la relación de trabajo y en consecuencia quedara al arbitrio del juzgador, el decidir cuales que en cada caso concreto hagan imposible la continuación de dicha relación, pensemos que se debe analizar el término imposible ya que no hay que llegar a extremos para rescindir a un trabajador.

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 demas objetos relacionados con el trabajo.

Por el dolo que implica el perjuicio, el patrón tendra la posibilidad de exigir que sean reparados los daños y perjuicios que se le hubieren causado o inclusive ejercitar acciones penales que correspondan.

En el caso particular de los pilotos de aviación no reparan los daños y perjuicios que causen, por otra parte no se les exige que paguen los daños ocasionados ya que los aviones estan asegurados y por otra parte no podrían pagar lo que realmente vale cualquier pieza de avión.

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.

No es necesario que siempre haya dolo del trabajador en los perjuicios que cause al patrón, ya que tambien puede proceder que sea tal la negligencia, que sea esta la única causa del perjuicio.

En el caso de que un avión se accidente y se compruebe por medio de la investigación correspondiente que el piloto o pilotos fueron los culpables del accidente, el patrón podra rescindir el contrato del o los pilotos.

Pero esto no ocurre en la práctica ya que si se rescindiera a un piloto por este motivo sería tanto como - dar a relucir que el personal de tripulación técnica no es - ta apto para tripular aeronaves , y eso sería ir en contra de sus mismos intereses .

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o des- cuidado inexcusable, la seguridad del establecimiento o a las personas que se encuentren dentro de él.

Ejemplo: El piloto que por descuido hubiese - querido aterrizar sin bajar el tren de aterrizaje del avión.

En este caso se arriesga a los pasajeros , a la tripulación y a la aeronave , no es común que suceda afortunadamente este caso pero ya se dio un caso similar en puerto vallarta en 1982 , de la compañía de aviación era dicha aeronave.

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

Pensamos que la moral es inmutable y que lo que cambian son los hombres y los tiempos, pero un criterio moral lo será igual siempre para todos, en cualquier tiempo.

La moral a diferencia del derecho es interna , unilateral e incoercible.

El derecho es externo, bilateral y coercitivo.

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

Hay que probar los elementos en esta fracción :

Hay que acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que dió a conocer secretos de carácter reservado , y por otra parte probar que con dichas revelaciones se causaron perjuicios a la empresa.

Los perjuicios son por ejemplo lo que la empresa deja de ganar, a diferencia de los daños que son las pérdidas que se producen .

La fidelidad hacia la empresa debe ser impuesta y acatada desde el empleado de mayor jerarquía hasta el más humilde de los trabajadores.

No se deben hacer distinciones al respecto.

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

Consideramos que más de tres faltas son tres - faltas y media, si se trata de turnos quebrados .

La diferencia entre falta y retardo es:

La falta implica ausencia de asistencia.

El retardo se da cuando se llega tarde .

Las tarjetas checadoras para que tengan validez como prueba ante la junta de conciliación y arbitraje deben ser firmadas por los trabajadores al recibirlas, a principios de cada semana.

No tiene valor probatorio sino tiene la firma del trabajador.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre de que se trate del trabajo contratado :

Para que la desobediencia del trabajador sea causal de despido se requiere que sea siempre en relación con el trabajo pactado, toda vez que la facultad del patrón de mandar y el derecho a ser obedecido, tienen necesariamente que circunscribirse a lo expresamente estipulado.

Se han dado casos de "desobediencias técnicas" como cuando el trabajador estima que las órdenes que se le dieron son equivocadas o perjudiciales para la propia empresa.

Esta desobediencia no es causal de rescisión de las relaciones de trabajo, pero debe ser cuidadosamente valorada por las autoridades de trabajo, y el trabajador debe probar las consecuencias nefastas o los perjuicios que se hubiesen producido en caso de que hubiera obedecido dichas órdenes .

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

Siempre se debe tratar de preservar la vida y la integridad del trabajador.

Se hace indispensable que los trabajadores adopten todas las medidas preventivas que estén a su alcance .

En el caso concreto de los pilotos de aviación deben presentarse a examen médico por lo menos cada 6 meses , acudir a medicina de aviación o si la empresa lo considera necesario deberá presentarse a esta cuando dicha empresa lo estime conveniente .

De no acatar las ordenes de la empresa y cuya cláusula esta estipulada en el contrato colectivo de trabajo de los pilotos de aviación.

Esta medida es explicable por si misma ya que es muy delicada la labor que realizan los pilotos , puesto que pasan muchas horas en vuelo y transportan a muchas personas , por tanto sus condiciones de salud deben ser optimas .

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante , salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

Antes de iniciar se servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico ;

Por enervar debe entenderse el debilitamiento de la razón por el abuso de ciertos vlcaceres prohibidos.

El trabajador siempre tendrá la obligación de presentar a su jefe inmediato superior, la prescripción (receta) suscrita por el médico, antes de iniciar el servicio.

La no presentación de la prescripción médica antes de empezar a laborar, hace que resulte ineficaz, salvo causas especiales, que tendrá que acreditar el trabajador.

Es muy difícil que por prescripción médica se le recete a una persona tomar bebidas embriagantes, pero la ley no quiere dejar alguna laguna sobre esto, y el legislador lo contempló, por si acaso.

Durante muchos años el estado de embriaguez tenía que acreditarse con una pericial médica.

Actualmente, basta una simple prueba testimonial, ya que las demás personas están en posibilidad de percibir cuando alguien se encuentre en dicho estado.

En la práctica es muy difícil que a un trabajador lo despidan por esta causal ya que muchas de las veces cuentan con un sindicato muy proteccionista y pasan por alto estas faltas para mi gusto graves ya que hay trabajadores que por esta causa tienen muchas sanciones agregadas a su expediente y más que una gente productiva es un estorbo y una lacra social, creemos que la ley debe ser más inflexible en este sentido ya que mientras más se les considere a estos, enfermos, más abusarán de los beneficios que le empresa les otorgue y esto hacia cierto punto no es justo.

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

Se refiere a las sentencias firmes por ministerio de ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia, por los tribunales colegiados o por la suprema corte de justicia de la nación.

El simple arresto o detención administrativa del trabajador no implica, por ese simple hecho, la posibilidad de la rescisión de su contrato, sin responsabilidad patronal.

Una sentencia condenatoria en contra del trabajador, que no haya causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con las fracciones III y IV del artículo 42 de la ley federal del trabajo.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a 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 rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Podemos observar despues de este análisis que realizamos, que el derecho del trabajo cumple su objetivo primordial que es proteger al trabajador en todas las situaciones inprevistas que se presenten .

La ley señala con precisión las causas por las que el patrón no puede terminar la relación de trabajo. Señalamos que la suspensión conserva la vida de las relaciones de trabajo, ya que la circunstancia que se presente no va a hacer responsabilidad del trabajador o del patrón.

Por tanto cuando desaparece la causa que origino la suspensión , la relación de trabajo continuará.

Observamos al derecho del trabajo en una de sus máximas expresiones jurídicas al señalar la suspensión como un beneficio al trabajador mexicano.

Ya que cuando existe una causa justificativa - que le impida al trabajador prestar su trabajo, vemos que el patrón no podra disolver la relación de trabajo y quedara obligado este a respetar todos los derechos del trabajador por ejemplo se enferma de una enfermedad contagiosa, este trabajador no sera despedido.

Nos tranquiliza el saber que si un trabajador En estos casos es cuando podemos observar, los resultados de las luchas que miles de trabajadores hicieron para lograr estas conquistas locales extraordinarias. Un claro ejemplo de terminación de la relación de trabajo, pudimos observarlo en el terreno que ocurrio

en 1985, en el cual muchas empresas quedaron en la ruina total, ya que no estaban aseguradas las empresas contra terremotos, a causa de esto, las pocas empresas que subsistieron y que lograron establecerse nuevamente, se vieron en la necesidad de terminar la relación de trabajo de muchos trabajadores por causa de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón.

En el caso específico de los pilotos, antes de decidir sobre la suspensión, terminación o rescisión de la relación de trabajo del piloto con la empresa, habra que seguirse una serie de medidas previamente estipuladas en el contrato colectivo de trabajo de los pilotos.

En la terminación de la relación de trabajo procede cuando no hay sujeto al que se le impute la causa. Es decir, no es responsable el patrón ni el trabajador.

El ejemplo mas claro sobre lo anterior es la muerte del trabajador.

La rescisión de la relación de trabajo se da por uno de los sujetos cuando el otro incumple en sus obligaciones.

Despues de nuestra investigación minuciosa acerca del tema de dicha tesis "Condiciones de trabajo de la tripulación aeronáutica en cabina"

Pudimos observar que no todo lo que se dice acerca de los pilotos es cierto, y que lo comentan personas

ajenas al medio de la aviación .

Debe hacerse un estudio a nivel nacional sobre la fatiga en el trabajador, con el objeto de conocer y solucionar en la medida de lo posible las consecuencias que de esta derive.

El objeto primordial de nuestro estudio es tratar de mejorar las condiciones de trabajo .

Los días de desahanso no son suficientes para - eliminar totalmente la fatiga que se produce con la realización del trabajo .

Observamos con gran satisfacción, que gracias a la lucha de los trabajadores por los trabajadores, se encuentra plasmada en nuestra ley federal del trabajo, uno de los preceptos mas importantes, las vacaciones .

Las cuales señala nuestra legislación laboral , deben de disfrutarse y no pueden ser objeto de remuneración ni tampoco son acumulables .

Es injusto el hecho de que un avión de aeroméxico o mexicana de aviación sufre un accidente aéreo, automáticamente queda rescindido su contrato de trabajo hasta que se investigue sobre el caso en particular.

Debe dárseles protección en este sentido a los comandantes, ya que resulta ilógico que éste provoque un - accidente aéreo con toda intención.

Cuando se compruebe en la investigación que se realiza que en la causa que origino el accidente aéreo -- influyo la negligencia del piloto (comandante) , el piloto pagará penalmente el accidente ocasionado.

Creemos que es injusta esta medida ya que a los pilotos se les realizan exámenes médicos como psicológicos y técnicos muy estrictos y minuciosos en el cual no cabe -- la incapacidad técnica como psicológica para tripular una aeronave.

El solo pensar que un piloto realice un accidente con toda intension es tanto como asegurar que es un suicidio y esto se detectaria antes de que tripulara un avión , -- a través de los exámenes psicológicos que les realizan a los pilotos .

" C O N C L U S I O N E S "



CONCLUSIONES

Primera :

La ley federal del trabajo tiene como finalidad, defender los derechos inherentes de las personas que trabajan, brindándoles un mejor nivel de vida .

Segunda :

La circulación en el espacio atmosférico ha dado lugar a la formación de una nueva rama del derecho llamada "derecho aeronáutico", éste surgió como una necesidad de adecuar las relaciones y situaciones que con motivo del ejercicio de la navegación aérea derivan .

Tercera:

Se debe regular más a fondo sobre la seguridad de la tripulación , pasajeros y carga -- transportada , así como las indicaciones que - sobre tránsito aéreo deben seguirse .

Cuarta :

El salario de los pilotos es necesario uni formarlo internacionalmente , con el fin de que los pilotos mexicanos tengan un mejor nivel de vida, tanto en México como en el extranjero .

Quinta :

Debido al trabajo que realizan los pilotos, es indiscutible que a repercutido en su vida - familiar, tal es el caso que el 55% de los pilotos están divorciados y esto a su vez afecta en el desempeño de sus funciones .

Sexta :

La fatiga de vuelo , se considera la causa principal generadora de alteraciones psicológicas y físicas en los pilotos

Séptima :

La jornada de trabajo se ha regulado en los contratos colectivos de los pilotos, de la mejor manera posible, no obstante en no estar en posibilidades de resolver los problemas que cotidianamente se presentan .

Octava :

Los tiempos o períodos obligados de descanso para el piloto resultan más fatigantes, puesto que no es un descanso real sino una espera prolongada, ya que en muchas estaciones o aeropuertos no se cuenta con las instalaciones adecuadas para este tipo de descansos .

Novena :

En los días de descanso o intocables que se otorga a los pilotos al mes, 6 días mínimo, el piloto sí logra un descanso efectivo durante estos períodos, ya que se recupera de la fatiga - acumulada de vuelo durante un mes .

Décima :

La actividad del piloto tiene características particulares en cuanto al alto riesgo que - este trabajo implica, produce por tanto un daño potencial de salud física, mental y familiar .

Décimaprimer a :

El cambio de horario crea en el piloto una afectación física, así como también restringe - su habilidad para adaptarse a su horario de trabajo .

Décimasegunda

Es muy conveniente que se les aplique a -- los aspirantes a piloto exámenes médicos , psicológicos y técnicos ya que los motiva a estudiar esta carrera la imitación de otros familiares de la misma profesión o fantasías infantiles , pero no se tiene idea de lo que esta -- carrera implica .

Décimatercera :

Los pilotos son considerados técnicos medios pero desean que esta carrera se realice y reconozca a nivel licenciatura, la ventaja sería -- que solo la realizarían quienes tienen un profundo interés por dicha carrera .

Décimacuarta :

Debe dársele mayor importancia a la medicina de aviación, ya que para el médico el reconocimiento es un medio para garantizar que el piloto cumple las condiciones mínimas de su delicada -- función .

"BIBLIOGRAFIA"

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

- 1.- Alonso García Manuel
Curso de derecho del trabajo
Edición cuarta
Editorial Ariel
Barcelona - España 1973

- 2.- Ambrosini Antonio
Instituciones del derecho de la aviación
Editorial Depalma
Buenos Aires - Argentina 1949

- 3.- Aymat José María
Navegación Aérea
Editorial Labor
Barcelona - España 1951

4.- Barajas Montes de Oca Santiago
Derecho del trabajo
Edición cuarta
Editado por la Universidad Nacional Autónoma
de México.
México, D.F. 1981

5.- Briceño Ruiz Alberto
Derecho Individual del trabajo
Edición segunda
Editorial textos jurídicos universitarios.
México , D.F. 1985

6.- Cabanellas Guillermo
Compendio de derecho laboral.
Editorial Omeba
Buenos Aires- Argentina 1968 .

7.- Castorena José de Jesús
Manual de derecho obrero
Edición quinta
Editorial Porrúa
México , D.F. 1972 .

8.- Cavazos Flores Baltasar
25 lecciones de derecho laboral
Edición tercera
Editorial trillas
México , D.F. 1982

9.- Cavazos Flores Baltasar
Causales de despido
Edición segunda
Editorial trillas
México , D.F. 1983

10.- Cogliolo Giulio y Cacopardo Pietro
Manual de derecho aeronáutico
Editorial Firenze
Roma - Italia 1937
Traducción, Cap. Enrique Rojas

11.- De Buen Lozano Nestor
Derecho del trabajo
Tomo I
Edición quinta, actualizada
Editorial Porrúa S.A.
México , D.F. 1983

12.- De la Cueva Mario
Nuevo derecho mexicano del trabajo
Editorial Porrúa S.A.
México , D.F. 1970

13.- De Litala Luigi
El contrato de trabajo
Editorial Etcheoven
Buenos Aires - Argentina 1946

14.- Gav de Montella Raúl
Principios de derecho aeronáutico
Editorial Depalma
Buenos Aires- Argentina

15.- Geny Michel
Ciencia y técnica del derecho privado
Editorial Sirey
Paris- Francia 1944
Traducción , Cap. Enrique Rojas

16.- Gomes, Gottschalk y Bermúdez
Curso de derecho del trabajo
Editorial Cárdenas
México, D.F.

17.- González Charry Guillermo
Derecho del trabajo
Edición cuarta
Editorial Temis
Bogotá - Colombia 1976

18.- Guerrero López Enquerio
Manual de derecho del trabajo
Tomo II
Editado en talleres gráficos Galeza
México, D.F. 1962

19.- Frotoschin Ernesto
Instituciones de derecho del trabajo
Editorial Depalma
Buenos Aires - Argentina

20.- Lemoine Maurice
Tratado de derecho aéreo
Editorial Sirey
París - Francia 1947
Traducción , Cap. Enrique Rojas

21.- Lena Paz Juan
Compendio de derecho aeronáutico
Edición cuarta, corregida y aumentada
Editorial Plus- ultra
Buenos Aires - Argentina 1975

22.- Riese Otto y Locour Jeant
Principios de derecho aéreo
Editorial Auzias
Paris - Francia 1951
Traducción, Cap. Enrique Rojas

23.- Ruíz de Larios Juan
Historia Anecdótica de la navegación aérea
Editorial Juventud
Barcelona - España 1956

24.- Soriano del Campo Miguel
Estudio de la aeronáutica
Editorial Labor
Barcelona - España 1951

25.- Trueba Urbina Alberto
Nuevo derecho del trabajo
Edición sexta
Editorial Porrúa S.A.
México , D.F. 1981

26.- Videla Escalada Fernando
Derecho aeronáutico I
Editorial Plus - Ultra
Buenos Aires - Argentina 1969

L E G I S L A C I O N

27.- Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos
Editorial P A C
México , D.F. 1982

28.- Ley federal del trabajo

Editada por la secretaria del trabajo y previsión social

México , D.F. 1983

29.- Contrato Colectivo de trabajo

Celebrado entre Aeronaves de México y la Asociación Sindical de Pilotos de México (A.S.P.A)

México, D.F. 1987

REVISTAS

30.- Revista de aeronáutica No. 36

Editada por el consejo de aviación

México, D.F.

O T R A S F U E N T E S (C O M E N T A R I O S)

11.- Capitán Piloto Aviador Enrique Rojas Hernández
Comandante de tripulación en la línea aérea
"A E R O M E X I C O".
Integrante del comité ejecutivo de la asociación
sindical de pilotos de México . (A . S . P . A)