



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**TRABAJADORES DE SERVICIO PUBLICO
DE AUTOMOVILES DE PROPIEDAD
PRIVADA**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
ENRIQUE RAMIREZ MACIAS**

MEXICO, D. F.

1976

1662



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO, A CARGO DEL DISTINGUIDO DR. AL-
BERTO TRUEBA URBINA, Y BAJO EL ASESORAMIENTO DEL
LIC. CARLOS ENRIQUE MENDOZA.

"TRABAJADORES DE SERVICIO PUBLICO DE AUTOMOVILES DE PROPIEDAD PRIVADA".

CAPITULO PRIMERO.

- A).- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SERVICIO PUBLICO DE AUTOMOVILES DE ALQUILER Y SUS MOVIMIENTOS DE SINDICALIZACION.
- B).- COALICION, SUS DIFERENCIAS CON EL SINDICATO Y DERECHO DE REUNION.
- C).- CONCEPTO DE SERVICIO PUBLICO
- D).- CONCEPTO DE CONCESION.
- E).- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

CAPITULO SEGUNDO.

SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE AUTOMOVILES DE ALQUILER EN NUESTRO DERECHO POSITIVO.

- A).- TEORIA CIVILISTA.
- B).- TESIS SUSTENTADAS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
- C).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO TERCERO.

MODALIDADES DEL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES DE AUTOMOVILES
DE ALQUILER.

- A).- SALARIO.
- B).- DIAS DE DESCANSO.
- C).- VACACIONES.
- D).- OBLIGACIONES DEL PATRON Y DEL TRABAJADOR.
- E).- RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CON MI MAYOR CARIÑO:

A la memoria de mi Padre:

ENRIQUE RAMIREZ PEREZ.

Como un homenaje a sus inapreciables conséjos.

A mi Madre:

CARMEN MACIAS VDA. DE RAMIREZ.

Símbolo de abnegación y sacrificio, por quien ha sido posible llegar a la culminación de mis estudios, sea esta obra un homenaje de amor y gratitud.

CON TODO MI AMOR:

A MI ESPOSA:

MARIA GUADALUPE.

Con el cariño de siempre.

A MIS HIJOS:

SANDRA ALEJANDRA, ENRIQUE Y

JOSE ADOLFO.

Como un ejemplo.

VI

A MIS HERMANOS:

ADOLFO, MA, DE LOURDES, JOSE,
CARMEN Y ROSA MARIA.
Con mi agradecimiento.

TODOS MIS DEMAS FAMILIARES.
Con cariño.

A TODOS MIS MAESTROS.

Con mi gratitud por sus valiosas
enseñanzas.

A TODOS MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS.

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

La finalidad que he tenido para desarrollar el tema que es motivo de esta tesis en tomar en cuenta el honroso trabajo del manejador de Automóviles de Alquiler, que ha sido menospreciado hasta en la actualidad por falta de un criterio objetivo que lo haga merecedor de las consideraciones de la sociedad.

Sin más pretensiones que tocar un tema de tanta actualidad y controversia, ya que desgraciadamente pocos se han preocupado por esta clase de trabajadores, y no sólo eso sino hasta los Suprema Corte de Justicia de la Nación, siguiendo a los Tratadistas de Derecho Civil, los ha considerado arrendatarios y no trabajadores.

No es sino hasta 1970, en que la Nueva Ley Federal del Trabajo, los considera trabajadores, pero hemos de decir, que apesar de que así se les reconoce, no han dejado de sufrir vejaciones de que siempre han sido objeto tanto de Patronos como de las propias Autoridades, y dándose cuenta de estos problemas se motivó en mi la realización de este trabajo, que creo que no resuelva los problemas de los trabajadores, pero si espero que en un futuro próximo se tomen las medidas necesarias para que se cumpla cuando menos lo que la Ley Federal del Trabajo contiene y se les respeten sus derechos.

(CAPITULO PRIMERO.

- a).- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SERVICIO PUBLICO DE AUTOMOVILES DE ALQUILER Y SUS MOVIMIENTOS DE SINDICALIZACION.
- b).- COALICION, SUS DIFERENCIAS CON EL SINDICATO Y DERECHO DE RELIION.
- c).- CONCEPTO DE SERVICIO PUBLICO.
- d).- CONCEPTO DE CONCESION..
- e).- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

a).- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SERVICIO PUBLICO DE AUTOMOVILES DE ALQUILER Y SUS MOVIMIENTOS DE SINDICALIZACION.

Los primeros taxis aparecieron a principios de este siglo. Estuvieron organizados en "sitios", que era el lugar donde llegaba el pasajero a contratar el servicio. Casi todos los automóviles de alquiler tenían "Taxímetro" y por lo general la cabina del chofer estaba separada del asiento trasero por una vidriera. El pasajero se comunicaba con el chofer por medio de una bocina con un tubo de hule, que comunicaba las partes posterior y delantera del automóvil.

Al término del movimiento revolucionario de 1910, se empezaron a extender los sitios de taxis, al modo como la misma ciudad se ampliaba por la afluencia de personas del interior de la República.

Hacia el año de 1929, existían en la Ciudad de México aproximadamente unos 25 sitios de automóviles de alquiler, los cuales contaban con un número de 15 a 30 automóviles. Sus propietarios lo fueron por regla general extranjeros y solo eventualmente mexicanos, ya que estos no contaban con el capital suficiente para obtener la concesión.

Sus tarifas fueron cambiando gradualmente. Hace 40 años habían llegado a ser, en los automóviles de 5 asientos, de \$ 4.00 pesos la hora y 2,50 la media hora, y en los de 7 asientos, 5.00 y 3.00 pesos, respectivamente.

Tales tarifas contaban sólo si el viaje se hacia dentro de los límites de la ciudad, y fuera de estos la tarifa era convencional.

A cada chofer cuando salía, le era tomado el tiempo y calculado el que necesitaría para el servicio o "dejada". Así además, se le daban 10 minutos de tolerancia para su regreso al sitio, en prevención demoras involuntarias. Posteriormente, a fines del decenio de 1920, se fue generalizando la costumbre de los taxistas de aprovechar el tiempo sobrante de 10 minutos, o de apresurarse en la "dejada" para tenerlo, con el fin de buscar pasajeros. Después se generalizó la práctica de dar vueltas en torno a los cines, teatros y centros de reunión en general, donde a la salida de los asistentes ofrecían sus servicios.

A este dar vueltas al azar, se le llamó "ruleteo".

La gente, entonces, se fue acostumbrando a que en cualquier lugar podría esperar la eventual aparición de un taxi y así se fue generalizando la práctica, al grado de que llegó el momento en que los dueños de sitios propusieron a los choferes llevarse los taxis todo el día a cambio de una cantidad determinada.

Pocos automóviles iban a los sitios, los cuales fueron perdiendo el prestigio y el favor de la gente, ya que los automóviles andaban ruleteando. Entre los años de 1930 a 1931 aproximadamente se empezaron a crear las grandes flotillas de automóviles. Posteriormente, de 1935 a 1940 había personas que poseían 100, 150 o 200 vehículos. Para el año de

En 1935 el servicio de taxis se había aumentado considerablemente. Había aproximadamente 4,600 taxis en operación, en comparación a los 600 o 700 automóviles existentes ocho años atrás.

Podemos citar como organizaciones pioneras de los taxistas las siguientes:

El Centro Social de Choferes, el Brazo "choferil" de la Casa del Obrero Mundial, que agrupó también a los taxistas, quienes casi en su totalidad estuvieron adheridos a él desde los años de 1921 y 1922 hasta 1929 en que empezó a desorganizarse sus agremiados.

La organización llamada "la primera división del centro" se había constituido en 1925, la separación de la Alianza de Camioneros, que vino a asumir la dirección y el control no sólo de los propietarios de los camiones sino también la de los choferes y autobuses.

Hacia el año de 1933 las organizaciones de trabajadores de automóviles de alquiler, debido al carácter individualista de la actividad que desarrollan se vieron desorganizadas.

Al iniciar su Gobierno el General Lázaro Cárdenas, como Presidente de la República, se crearon algunas agrupaciones como El Frente Unico de Trabajadores del Volante, La Unión de Choferes Interpretes, La Unión Nacional de Choferes, El Sindicato Mexicano de Choferes, El Sindicato Revolucionario de Choferes y la Unión Mexicana de Choferes.

De las organizaciones mencionadas anteriormente, solamente estuvieron registradas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje las siguientes: El Sindicato Mexicano de Choferes, El Sindicato Revolucionario de Choferes y La Unión Mexicana de Choferes.

Estas organizaciones lograron algunos beneficios para los choferes, siendo uno de ellos la obtención de combustible más barato que el suministrado a los particulares, lo cual fue otorgado por el entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas. Otro beneficio fue otorgarles placas individualmente a cada uno de los choferes, lo cual fue en perjuicio de quienes tenían muchos automóviles a su nombre y que eran llamados flotilleros. Posteriormente se crearon algunas uniones de crédito popular, para financiar la compra de automóviles, dado a que ya era posible que fueran sujetos de crédito. Desgraciadamente por la intervención que algunos funcionarios corruptos, se frustraron algunos de estos beneficios y aún las uniones de crédito tuvieron que desaparecer.

En el año de 1946 se logró la fusión de los sindicatos de choferes, mencionándose que el 11 de abril de ese año, se formó el "Sindicato Unico de Trabajadores de Automóviles de Alquiler" el cual fue registrado el 26 de abril del año siguiente, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con el número de registro 1388, anotándose como dato digno de consignarse que los socios fundadores fueron 1436 quedando la mesa directiva formada por: Secretario General Jesús Aldrete Mercado y por los señores: Juan Parceró, Juan Gastón, Pedro Torres, Trinidad Rosas, Francisco Ramos y Nicolás Falcón. Aunque esas personas afirmaron que más tarde el Presidente de la República

Lic. Miguel Alemán Valdéz, ordenó la disolución de dicho sindicato, lo cierto es que en la Junta de Conciliación y Arbitraje no se encontró la cancelación del referido sindicato.

Como datos informativos, podemos citar que en el año de 1958, la Ciudad de México contaba con 8,000 automóviles de alquiler y de ahí a la fecha se ha triplicado el número de concesiones para la prestación de este servicio público en el Distrito Federal.

En el año de 1970, se creó un Sindicato de Taxistas llamado "Sindicato Nacional de Trabajadores de Autotransportes y Conexos Fernando Amilpa, Sección de Trabajadores de Taxis", - El cual fue registrado el 15 de noviembre de 1972, con un número inicial de 536 agremiados, que según información recabada ha aumentado hasta la fecha.

b).- COALICION, SUS DIFERENCIAS CON EL SINDICATO Y DERECHO DE REUNION.

El trabajo a sido la forma a través de la cual a asociado a los hombres que lo practican.

Paul Pic, expresa que se designa con el nombre de coalición, a la acción concertada de un cierto número de obreros - o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes.

Por lo anterior, podemos citar, que la coalición es - el prelude de la huelga.

La coalición trae en sí la idea de una lucha virtual de un conflicto entre dos colectividades: una obrera y la otra patronal.

Es una amenaza de conflicto que no se transformará — en lucha abierta, si no en el caso de que el patrón una vez que conoce sus intenciones y antes de toda cesación del trabajo no concede a los obreros las concesiones que estos juzguen suficientes.

La Ley sitúa "las coaliciones" a la cabeza de las — instituciones colectivas, relaciones,, según ella.

Son dos los preceptos que integran el Capítulo Primero del Título Séptimo de la Ley. En éste se afirma: que la — coalición es una libertad, artículo 354; que la coalición es — el acuerdo "temporal" de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

En el Capítulo de Huelgas, el legislador vuelve a emplear el término en dos preceptos. El 440, la huelga es la — suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores y el 441, los sindicatos de trabajadores — (no los de patronos) son coaliciones "permanentes".

Según la Ley de 1931, texto primitivo, la coalición — era el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para — la defensa de sus intereses comunes. Art. 258.

Por lo expuesto anteriormente, la libertad de coali—

ción, constituye el fundamento de todas las demás instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, establecida por la fracción-XVI del Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dice:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Según esos textos, la coalición es una libertad, art. 354, es un acto jurídico, un acuerdo temporal, art. 355; es una entidad "llevada a cabo por una coalición de trabajadores", — art. 440; un acuerdo y una entidad a la vez "los sindicatos de trabajadores son coaliciones "permanentes", es decir, acuerdos — permanentes y entidades también "permanentes".

La libertad de coalición, es una institución autónoma que funciona en razón de las demás.

Podemos decir, que es un preámbulo obligado de la Asociación Profesional; una vez constituida, desaparece, para surgir en determinadas ocasiones como en el caso de la huelga, con diferentes manifestaciones.

Como hemos señalado anteriormente, el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo define a la coalición de la siguiente manera:

"La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de—

trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

sobre el particular, el Maestro Trueba Urbina. comenta "La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales. Y recordando a Paul Pic, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra".

La definición que analizamos se refiere a la coalición de trabajadores o de patrones. Debemos entender por ésta el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Es por ello que inclusive la coalición debe existir antes de la constitución de un sindicato o del emplazamiento a huelga.

El Lic. J. Jesús Castorena, hace las siguientes observaciones: La coalición es una libertad. Las libertades son universales, son potestad de cada hombre y se oponen a todos los hombres. Si la ofrecemos como una libertad, el sitio de la coalición sería el de las garantías individuales, pertenecería a todos los hombres. Si es una libertad ¿Cuál sería su contenido? ¿libertad de qué? de mejorar, de pugnar por su mejoramiento. Tal vez esta libertad fuera el torrente de las garantías individuales: existen porque el hombre requiere de ella para mejorar sus condiciones social, ciudadana, colectiva, educativa, etc. Entonces, para qué estipularla como una libertad.

Si es una libertad de mejorar de los trabajadores y de los patrones, su esencia, se encuentra implícita en el derecho de asociación profesional. El derecho de asociación profesional tiene como característica su circunscrición, sólo pueden ejercitarlo trabajadores y patrones y su objeto es limitado a mejorar sus condiciones de trabajo, defender y mejorar sus intereses comunes. Pero ya entonces sería un derecho, no una libertad y es un derecho a realizar fines comunes, colectivos, en beneficio del conglomerado que lo ejercita".¹¹

La coalición se caracteriza por su temporalidad. O sea es la unión de obreros con intereses comunes de carácter circunstancial. Nace como un fenómeno social para defender determinados intereses, en medio de un sistema que prohibía radicalmente todo fenómeno asociacional, pero nace de extraño tiempo la temporalidad ligada a la obtención de los fines fuese su nota esencial y que conseguida estas o fracasadas en la consecución de los mismos la coalición desapareciera. No hay en ella constitución permanente, sólo una unión transitoria que se vale de cuantos medios puede utilizar y que resulten convenientes y provechosos por el logro de la finalidad propuesta.

El artículo 9o. de la Constitución asegura para todos los hombres, como una garantía individual, la libertad de reunión y de asociación, al decir:

- 1) Castorena J, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Quinta Ed. México 1971. pág. 306.

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente — los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

Maurice Hauriou, define el derecho de reunión en los siguientes términos "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente".²

La libertad de reunión como se observa se diferencia — de la libertad de coalición en que aquella se refiere sólo a — reuniones de personas con fines políticos, mientras que la libertad de coalición es la unión de un número de obreros para un determinado objeto que es la defensa y exigencia de condiciones de trabajo y económicas. Evidentemente también los miembros — de las coaliciones pueden de acuerdo con el artículo 90. constitucional reunirse pacíficamente sin necesidad de aviso o permiso.

- 2) Hauriou Maurice, citado por Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Decima Ed. Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México 1970, pág. 316.

La coalición y los sindicatos tienen profundas diferencias:

La coalición es transitoria, no requiere de registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. Los sindicatos tienen por su parte, un carácter durable y permanente, requieren de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores, o de tres patrones, por lo menos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es el titular del derecho de huelga.

Sin duda, que a veces una nace de la otra, la asociación permanente fomenta la coalición y esta a la inversa se transforma después de la lucha en un agrupamiento. Y así se justifica el nudo estrecho que todos los teóricos de la Legislación Industrial han establecido entre el derecho de coalición y el sindicato.

Hecha la distinción entre la coalición y los sindicatos, pueden los trabajadores no sindicalizados realizar válidamente una coalición que tenga como resultado la suspensión temporal del trabajo.

Conforme al artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo y la doctrina, la huelga no es un fenómeno sindical pues para declararla basta que un grupo de trabajadores formen una coalición para la defensa de sus intereses comunes.

La Ley claramente previene que los trabajadores directamente pueden emplazar a una huelga al patrón y es evidente que dicho emplazamiento tiene derecho a firmarlo el comité de huelga que representa a la coalición.

Debe señalarse también el hecho importante de que esta resolución se concede expresamente personalidad de representación de la coalición al comité de huelga que en muchos casos nombran los trabajadores para que conozca exclusivamente de las cuestiones derivadas de la huelga y los represente en todo lo relativo a la misma.

En resumen, la coalición es un acuerdo, es decir, un acto jurídico, al que no se le han requerido asignar afectos.

c).- CONCEPTO DE SERVICIO PÚBLICO.

Para poder dar una definición adecuada, hemos considerado conveniente analizar los diversos conceptos que en forma docta se han dado sobre el servicio público para estar en posibilidad de opinar de una manera más autorizada.

Analizando el origen de los vocablos, diremos que la palabra Servicio Público proviene de las voces latinas Servitium

que quiere decir, acción y efecto de servir y Publicus que significa notorio, patente, manifiesto, potestad, jurisdicción y - autoridad para hacer una cosa contrapuesto a privado, perteneciente a todo el pueblo.³

Gramaticalmente el uso de los vocablos en términos - muy generales encuadra dentro del concepto moderno de servicio público que como atinadamente expresa Villegas Basavilbaso "de los dos elementos de la locución el de la naturaleza sustantiva servicio, tiene una acepción determinada: ejercer una función, cumplir un fin, satisfacer una necesidad; en cambio, el - de la naturaleza adjetiva que es público es indeterminado por - cuanto ese servicio puede ser referido a la persona pública que lo realiza y al beneficiario o usuario del mismo, esto es, servicio público o para el público".⁴

Jezé considera al Servicio Público "como la piedra angular del Derecho Administrativo, sostiene que asentar en una hipótesis determinada hay servicio público equivale a decir que para dar satisfacción regular y continua a una categoría de - necesidades de interés general los agentes públicos pueden aplicar los procedimientos de derecho público, o sea un régimen jurídico especial, y que la organización del servicio público - puede ser modificada en cualquier momento por las leyes y regla

- 3) Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, 19 Ed. Madrid España, 1970, págs. 1078 y 1197
- 4) Villegas Basavilbaso Benjamín, Derecho Administrativo, Tomo III, Instituciones Fundamentales, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires 1951, pág. 5

mentos sin que ningún obstáculo insuperable de orden jurídico pueda oponerse"⁵

Adolfo Posada concibe el servicio público en relación a la función administrativa que se resuelve concretamente en servicios. La Administración Pública es un sistema de servicios caracterizado por el fin o los fines que se presten o se utilizan.

El servicio Público "contiene la noción más definida-intensificada, dinámica y objetiva del bien público como cosa - distinta del interés particular o como conjunto de necesidades-públicas."⁶

Houriou define al Servicio Público como un servicio técnico prestado al público de una manera general y continúa para la satisfacción de una necesidad pública y por una organización pública.

Fleiner dice que Servicio Público es el conjunto de personas y medios constituidos técnicamente en una unidad destinadas a servir de una manera permanente a un fin público.

- 5) Jezé Gastón, Principios Generales de Derecho Administrativo-Tomo II, Paris 1930, pág. 2.
- 6) Posada Adolfo, citado por Benjamín Villegas Basavilbaso, ob-cit. pág. 5

Villegas Basavilbaso señala que se entiende por Servicio Público "la satisfacción directa o indirecta de las necesidades colectivas realizada y asegurada por el poder público y sujeta a normas y principios de derecho público".⁷

Gabino Fraga, dice que Servicio Público "es una actividad de carácter material, económico y cultural mediante prestaciones concretas individuales, sujetas a un régimen jurídico — que les imponga adecuación, regularidad u uniformidad".⁸

El maestro Andrés Serra Rojas, dice que "servicio público es una actividad técnica, directa o indirecta, de la Administración Pública activa o autorizada a los particulares, — que ha sido creada y controlada para asegurar de una manera — permanente, regular, continúa y sin propósitos de lucro—, la satisfacción de una necesidad colectiva de interés general, sujeta a un régimen especial de derecho público."⁹

7) Villegas Basavilbaso, ob, cit. pág 42.

8) Fraga Gabino, Derecho Administrativo, décimotercera edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1969, pág. 168

9) Serra Rojas Andres, Derecho Administrativo, sexta edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1974, pág. 79.

De los criterios antes expuestos, observamos que no existe uniformidad de criterios respecto de la definición o concepto de Servicio Público, ya que para algunos el órgano que presta el servicio es el que le da el carácter de público y para algunos otros es el régimen jurídico al cual se encuentra sometida la actividad, para algunos más es la propia actividad.

En nuestro concepto el criterio que más se acerca a la realidad de lo que es el servicio público es el que expresa el Lic. Miguel Acosta Romero que nos dice "Servicio Público es una actividad técnica encaminada a satisfacer necesidades colectivas mediante prestaciones individuales sujeta a un régimen de derecho público que determina los principios de regularidad, uniformidad, adecuación e igualdad. Esta actividad puede ser prestada por el Estado y por los particulares."¹⁰

De las definiciones anotadas anteriormente, observamos que los maestros Fraga y Acosta Romero, coinciden en que los servicios públicos deben reunir los principios de adecuación, igualdad y regularidad.

El principio de Regularidad: Este principio consiste en la relación directa con las necesidades de la colectividad, es decir, que se requiere la prestación del servicio de tal manera que no admite la suspensión de dicha prestación, como por ejemplo podemos citar la venta de gasolina para toda clase de vehículos y porque no decirlo también el servicio que prestan los automóviles de alquiler en el Distrito Federal, así nos da

10) Acosta Romero Miguel, Apuntes de Derecho Administrativo, México, 1969, pág. 171.

mos cuenta que estos servicios son prestados los trecientos sesenta y cinco días del año y las veinticuatro horas del día, porque así lo exigen las necesidades de la colectividad y como prueba de esto podemos mencionar la disposición que entró en vigor el pasado primero de septiembre de 1974, referente al descanso obligatorio de los automóviles de alquiler nos damos cuenta que debido a las necesidades de la prestación de este servicio sólo se les permite un descanso semanal de ocho horas para cada automóvil, este se organizó de tal modo que no cauce ningún perjuicio a los usuarios. Tomando en cuenta las horas en que menos se solicita este servicio, como son de las diez de la mañana a las seis de la tarde y calculando podríamos decir que el número de automóviles que descansa diariamente con este horario es de aproximadamente de 5,500 automóviles.

Principio de Igualdad: "el principio de igualdad requiere que todos los que tengan la necesidad que el servicio satisface, puedan tener acceso, en igualdad de condiciones a disfrutar de sus beneficios, sin que por eso se signifique que no puedan imponerse requisitos o no pueda cobrarse una remuneración por las prestaciones que se ministren, siempre que no se hagan discriminaciones"11

Ahora bien, de las definiciones anotadas anteriormente, y en especial la de los Maestros Fraga y Acosta Romero, podemos decir, que el servicio público que en particular nos ocupa, es en verdad un servicio público, ya que reúne las características necesarias para ser considerado como tal, así lo reconoce el Decreto de 29 de diciembre de 1951, que estable-

11) Fraga Gabino, ob, cit. pág. 253

ce en el artículo 10. que dice:

"Art. 10. Se declara servicio público, la actividad que consiste en el transporte de pasajeros en automóviles de alquiler sin itinerario fijo, en el Distrito Federal"¹²

d).- CONCEPTO DE CONCESION.

Los orígenes de la concesión son muy remotos, así vemos que se presentó esta figura en nuestro país desde la época colonial en que se realizó la primera y principal concesión que fué en materia de minería, posteriormente, a mediados del siglo pasado, hubo concesiones en materias de energía eléctrica, ferrocarriles, bancos, etc.

Muchos autores, han hablado acerca de lo que debe entenderse por concesión, sin llegar a un criterio o bien a un punto de unificación respecto de la definición misma, por lo cual sólo citaremos las que consideramos más acordes entre sí.

El Lic. Miguel Acosta Romero, define a la concesión de la siguiente manera "es el acto administrativo discrecional por medio del cual la autoridad administrativa faculta a un particular, para establecer y explotar un servicio público también dentro de los límites y condiciones que señala la ley"¹³

12) Diario Oficial del 31 de diciembre de 1951.

13) Acosta Romero Miguel, Apuntes cit. pág. 182.

Por su parte, el Maestro Fraga, sostiene que la concesión de servicio público se puede definir como lo hace Vedel - "como un procedimiento por el cual una persona pública, llamada autoridad concedente, confía a una persona, física o moral llamada concesionario el cuidado de manejar un servicio público - bajo el control de la autoridad concedente, mediante una remuneración que consiste habitualmente en las cuotas que el concesionario percibirá de los usuarios del servicio"14

De las definiciones antes mencionadas, se desprende - que para el otorgamiento de la concesión del servicio público - intervienen:

1.- La autoridad concedente que en el caso del servicio público que nos ocupa, no es otro que el Departamento Del Distrito Federal, y que es el encargado de otorgar la concesión o el permiso para la prestación del servicio como la ley respectiva lo nombra.

2.- El concesionario que es la persona física y moral a quien se le otorga y que es el titular de la concesión, en el caso del servicio de automóviles de alquiler el concesionario - será siempre una persona física ya que es un requisito para el otorgamiento de la concesión.

3.- Los usuarios que son las personas que van hacer uso del servicio público.

14) Fraga Gabino, ob, cit. pág. 254.

Sin embargo, para que el concesionario le sea otorgada dicha concesión debe reunir determinados requisitos, en este caso se encuentran fijados por el Decreto que declara servicio público la transportación de pasajeros en automóviles de alquiler en el Distrito Federal.

El referido Decreto señala en su artículo 4o. lo siguiente:

"Art. 4o. Para que las personas físicas se les otorgue permiso para el desempeño del servicio público de transporte de pasajeros de automóviles de alquiler sin itinerario fijo deberán presentar solicitud en la que expresen sus generales comprobando:

I.- Ser mexicano por nacimiento;

II.- Mayores de edad;

III.- Estar en pleno goce de sus derechos y tener capacidad jurídica para contratar y obligarse;

IV.- Tener domicilio fijo en el Distrito Federal y comprobar una residencia anterior a tal jurisdicción cuando menos por cinco años;

V.- Haber cursado y aprobado cuando menos la instrucción primaria elemental superior;

VI.- Haber prestado el servicio militar obligatorio o presentar el justificante del excusa respectiva.

VII.- Presentar tres cartas que a juicio de la autoridad acrediten la buena conducta y solvencia moral;

VIII.- Otorgar fianza de institución legalmente autorizada por la cantidad de \$ 200.00 pesos, a favor del Departamento del Distrito Federal para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del permiso, entre las que deben incluirse el pago de las responsabilidades provenientes de la observancia de los reglamentos vigentes en materia de tránsito y transporte o del cumplimiento de las obligaciones fijadas en el permiso y de las relativas a proporcionar el transporte en condiciones adecuadas de continuidad, regularidad, seguridad, comodidad y higiene.

IX.- Ser el propietario del o de los vehículos que se pretenden destinar al servicio.

X.- Expresar las generales y número de licencia de las personas que vayan a manejar el vehículo.

XI.- No tener más de dos permisos para vehículos destinados al transporte de pasajeros de automóviles de alquiler sin itinerario fijo, incluso de autobuses.

Antes de continuar enumerando los requisitos que debe reunir el concesionario podría suceder que se presentará una confusión en lo que se refiere a la terminología de permiso o bien de concesión ya que en este inciso se habla de concepto de concesión y la hacer la transcripción del artículo 4o. del decreto citado nos habla de permiso y no de concesión. Al respecto podemos decir, que la confusión o problema únicamente es en el empleo de los términos permiso y concesión, que algunos -

autores en ocasiones emplean indistintamente dichos términos para la misma situación.

Primordialmente, los autores diferencian uno de otro diciendo que en el permiso existe un derecho pre-establecido cuyo ejercicio esta sujeto al cumplimiento de una serie de requisitos señalados por el régimen jurídico cumplidos los cuales se le otorga el permiso.

En el servicio público que nos ocupa, no existe un derecho preestablecido por parte del particular o posible concesionario, ya que el otorgamiento de la concesión, no depende única y exclusivamente del cumplimiento de los requisitos que con anterioridad mencionamos, sino que hace falta que se den otros supuestos que no dependen del particular y que son los siguientes:

"Art. 30.- El Departamento del Distrito Federal cuando lo exijan las necesidades del transporte de que se trata previo estudio de los datos que proporcione la Secretaría de Economía Nacional (hoy Secretaría de Industria y Comercio) los llevados a cabo por sus Oficinas Técnicas y oyendo la opinión de las Organizaciones de Permisos y trabajadores del Transporte de Pasajeros de automóviles de alquiler sin itinerario fijo legalmente registrados resolverá sobre la conveniencia o no de autorizar nuevos permisos con el fin de que se garantice la continuidad y permanencia de este servicio público, de tal manera , que queden satisfechos los intereses sociales y se evite competencias desleales o ruinosas.

El propio Departamento del Distrito Federal cuando -

considerare conveniente autorizar nuevos permisos hará, la Declaratoria Pública correspondiente de acuerdo con el resultado de los estudios técnicos de que se habla".

Lo que quiere decir, que no solamente está sujeto al cumplimiento de requisitos por parte del particular, que aspire al otorgamiento de la concesión, sino que podríamos decir que aquí se representa uno de los requisitos mencionados en la concesión que sería la oposición de los terceros que ven afectados sus intereses en el otorgamiento de nuevas concesiones y que llegaría un momento en que sería incosteable la explotación de la concesión y en el otorgamiento de permisos no se da la oposición de terceros.

Por otra parte, tratándose de permisos no se exige la capacidad financiera por parte del particular, y en la concesión si se le exige para que pueda cumplir con la explotación de la concesión como en este caso que la ley dice que el solicitante debe ser dueño del vehículo o vehículos que presente para la prestación del servicio como se expresa en el artículo cuarto fracción IX del multicitado Decreto.

Una vez aclarada la confusión que podría haberse presentado respecto de la terminología hablaremos ahora de los usuarios este es un elemento que no en todas las concesiones se presenta pero en este caso en particular se se encuentra y no son otros que la colectividad que hace uso diario o esporádicamente del servicio del transporte de automóviles de alquiler.

e).- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Examinando la figura del trabajador como una de las partes integrantes de la relación de trabajo no damos cuenta que es elemento esencial ya que toda norma de trabajo va encaminada a la protección y amparo de la clase desvalida en la relación laboral, porque busca la reivindicación de la clase obrera; trata de hacer conciencia en que los trabajadores a cambio de una prestación de servicios tengan los elementos para subsistir decorosamente y dignamente acorde con la calidad del ser humano:

Trabajador como persona física, puede serlo hombre o mujer, porque basta con que tengan capacidad legal para intervenir en la creación y desarrollo de relaciones laborales y cuya conducta en función de la citada relación, se subordine a la búsqueda personal de satisfacer mediante su esfuerzo sus necesidades que es a lo que tiene derecho como parte activa en la especie humana.

El trabajador es poseedor de una energía de trabajo que le proporciona la posibilidad de subsistir y para el patrón representa la satisfacción de una necesidad.

Alfonso Madrid, sostiene "Que es sujeto de derecho laboral toda persona natural o jurídica, en cuanto a su actividad es encaminada a la producción o fomento de valores económicos"15

15) Madrid Alfonso, citado por Guillermo Cabanellas, Introducción al Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, 1960, pág. 59

Bayón Chacón y Pérez botija, nos dicen que en sentido amplio trabajador "es todo el que realiza una actividad determinada con un fin económico".¹⁶

Partiendo de esta idea que de manera general es aceptable para tratar de encontrar lo que se debe entenderse por trabajador para nuestra materia aunque debemos señalar para su mejor exposición de las ideas que es en razón de la figura principal y fundamental de nuestro derecho, no entrando en discusión su lugar primordial.

Lodovico Barassi nos dice "Trabajadores son quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena la actividad debe ser subordinada, esto es, quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro que con su propia organización cualesquiera que sean sus dimensiones sabrá hacer converger aquellas energías hacia el logro de los fines que se propongan alcanzar".¹⁷

El trabajo como actividad humana necesaria, constituye un valor tan alto, que puede ser colocado junto a los más elevados valores de la esencia humana y por eso es, que el que trabaja tiene frente a así, un futuro prometedor o como dice el maestro Benitez Lugo "que el trabajo en su más simple sentido es la profesión universal del nombre por el empleo natural de -

16) Bayón Chacón Gaspar y Pérez Botija Eugenio, Manual de Derecho del trabajo, Vol. II, 2a. Ed. Madrid 1958-1959, pág 125.

17) Barassi Lodovico, citado por Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 280.

sus fuerzas y aptitudes, para la satisfacción de sus necesidades".¹⁸

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía en su artículo 3o. que "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, modificó el precepto anteriormente citado, al establecer en el artículo 8o. que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".

Nosotros por nuestra parte, estamos de acuerdo con el Maestro Trueba Urbina, con la crítica que hace al mencionado precepto de que el trabajador esta obligado a prestar un servicio eficiente, pero no por eso debe entrañar una subordinación sino el simple cumplimiento de un deber. Además, nos dice que "trabajador es todo aquél que presta un trabajo personal o otro mediante una remuneración"¹⁹

Una vez mencionados los más sobresalientes conceptos de lo que se entiende por trabajador, hemos de decir, que sería difícil encuadrar al trabajador de automóviles de alquiler en alguno de los conceptos mencionados anteriormente.

- 18) Benitez de Lugo y Raymundo Luis, Extinción del Contrato de Trabajo, Madrid 1945, pág. 98.
- 19) Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 25 ed. Editorial Porrúa, S. A. México 1975, pág. 21.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó el 9 de mayo de 1957 la ejecutoria R. Hernández Luna que sirvió de base a la jurisprudencia firme:

Si el chofer de un automóvil de alquiler usa el vehículo libremente durante cierto número de horas cada día en el servicio público de transporte de pasajeros, a cambio de una renta convenida con el dueño, quedando a favor de aquél las utilidades obtenidas al prestar el servicio, las relaciones existentes entre las partes con tal motivo no pueden considerarse de trabajo sería preciso que el chofer prestará sus servicios al dueño bajo dirección y dependencia de éste ya que, por lo contrario es el chofer quién paga por el uso del vehículo".

Como se observa la Suprema Corte de Justicia resolvió con un criterio civilista y negó a los conductores de automóviles de alquiler la categoría de trabajadores. Y lógicamente la negación de este derecho origina la negación de los derechos que de este se derivan como serían por ejemplo el derecho al descanso semanal, vacaciones, indemnización por despido injustificado, seguro social, etc.

Afortunadamente, la Ley Federal del Trabajo vigente se ha preocupado por dar al obrero lo que en justicia le corresponde y no podía ser menos con el conductor de automóviles de alquiler al darle la categoría de trabajadores, claro que para llegara esta conclusión fue necesario derrumbar la tesis civilista que decía que no era trabajador sino arrendatario, ya que podía el conductor de automóviles de alquiler disponer del vehículo en la forma que le placiera dentro del horario de trabajo. Nada más falso que esto puesto que la Dirección General -

y tránsito del Distrito Federal, impone una multa por negar el servicio al usuario, luego entonces no puede disponer libremente del vehículo por otra parte, esta bajo la voluntad del propietario del vehículo en cuanto a horario de trabajo y en lo referente a la cantidad de dinero que tiene que entregarle diariamente el trabajador.

Analizando lo anterior, y tomando en cuenta la definición del Maestro Trueba Urbina, que dice "trabajador es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".

Nos damos cuenta que el Maestro Trueba Urbina, definiere del concepto de trabajador consignado en la Ley Federal del trabajo vigente, en lo que se refiere al término subordinación, ya que, este entraña la superioridad del patrón con respecto del trabajador y esto desvirtúa el espíritu ideológico del artículo 123 constitucional, ya que las relaciones entre trabajadores y patrones debieran estar en un plano de igualdad.

Ahora bien, es posible que se pensara que de acuerdo con la definición dada por el Maestro Trueba Urbina no se le considere trabajador por los términos servicio personal y mediante una remuneración. A mi juicio interpreté estos términos de la siguiente manera:

En lo que se refiere a servicio personal a otro aquí podría decirse que el trabajador de un automóvil de alquiler no presta el servicio personal al propietario del vehículo, pero podemos decir, que si se lo presta ya que el

propietario tiene el capital representado por el vehículo — que el trabajador hace producir, entonces tomando en cuenta esto podemos considerar que si es un servicio personal el — que presta esta clase de trabajo.

Por otra parte, los términos mediante remunera— ción, el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece las formas de fijación de salario para esta clase de trabajadores y nos dice " Que el salario puede fijarse es tableciendo una prima sobre los ingresos o la cantidad que — exceda a un ingreso determinado, sin que en ningún caso, pue da ser inferior al salario mínimo", respecto de esto, habla— remos más ampliamente en el capítulo posterior.

C A P I T U L O S I E G U N D O .

SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE AUTOMOVILES DE ALQUILER EN NUESTRO DERECHO POSITIVO.

- a) .- TEORIA CIVILISTA.
- b) .- TESIS SUSTENTADAS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
- c) .- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a).- TEORIA CIVILISTA.

Hemos de decir que los tratadistas del Derecho Civil, lucharón mucho por tener la primacía en las relaciones laborales, y fuéron muchos los esfuerzos realizados para lograr este propósito así nacieron las teorías del arrendamiento, de la compraventa, de la Sociedad o del mandato. — Tratádo de encuadrar todo tipo de relaciones de trabajo en estas teorías. La que nos interesa para los efectos del presente trabajo en la teoría del arrendamiento, puesto que los trabajadores de los automóviles de alquiler fuéron considerados como arrendatarios durante muchos años, gracias a la expansión del Derecho del Trabajo; actualmente este criterio ya no es válido puesto que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 ya regula está situación diciendo que si son relaciones de trabajo y que estarán regidas por la ley antes citada.

A continuación trataremos de explicar la teoría civilista del arrendamiento.

Esta teoría surgió en el Derecho Romano para clasificar al contrato de prestación de servicios personales como un contrato de arrendamiento, por otra parte, el Código de Napoleón lo denominó arrendamiento de servicios.

Marcel Planiol y Carlos García Oviedo sostienen este criterio diciendo:

"Existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se conten—

tan casi siempre con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así, que se han acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta puesto, que se le emplea continuamente en el mundo parlamentario, pero que en derecho, no tiene más valor que la expresión simétrica, contrato de casa, aplicada al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que, por lo menos, se tenga el cuidado de decir, de cual de ellos se trata.

Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis: la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas".

A esta parte de la teoría los romanos la denominaron *conductio operarum* para llamar el contrato de prestación de servicios.

Siguiendo este mismo orden de ideas trataremos de explicar la otra parte de la teoría que más nos interesa ya que los civilistas decían, que el trabajador de automóviles de alquiler era un arrendatario y no un trabajador por razones del bien mueble en el que presta sus servicios, olvidándose de la calidad humana del individuo al prestar su fuerza de trabajo.

Por las razones expuestas en renglones anteriores y con el objeto de esclarecer ciertas dudas que pudieran existir al respecto, se da la definición de lo que se entiende por contrato de arrendamiento.

Se define el arrendamiento como un contrato por virtud del cual una persona llamada arrendador concede a otro, llamado arrendatario, el uso y goce temporal de una cosa, mediante el pago de un precio cierto.

De la definición anterior, se desprende que el contrato de arrendamiento se integra por tres elementos que son:

- 1.- Concesión del uso o goce temporal de un bien;
- 2.- El pago de un precio cierto;
- 3.- La restitución de la cosa.

De los elementos antes citados se deduce que el tratador de automóviles de alquiler no es arrendatario sino; un verdadero trabajador, ya que la concesión del uso o goce temporal de un bien no se da en esta clase de contratos. Ciertamente que puede usar el vehículo pero no libremente en virtud de las obligaciones derivadas de la concesión, otorgada al propietario del vehículo, ya que el permisionario de acuerdo con el Reglamento de tránsito está obligado a prestar el servicio público objeto de la concesión, por lo que si no lo presta, provoca la cancelación de dicha concesión.

en consecuencia no le puede dar en arrendamiento el propietario para una finalidad cualquiera. De la misma manera sucede con otro de los elementos que menciona el concepto del contrato de arrendamiento que sería el pago de un precio cierto, si bien es cierto que el trabajador entrega determinada cantidad al propietario del vehículo no se le puede considerar como renta en virtud de que es el producto del trabajo realizado por el trabajador y obtenido por hacer trabajar al capital representado en este caso por el vehículo propiedad del concesionario.

Por otra parte, en el último de los elementos de la referida definición; que es la restitución de la cosa arrendada, considero que no es una cosa dada en arrendamiento sino que se le puede estimar como la herramienta de trabajo proporcionada por el propietario del vehículo; ya que sin ella no habría la productividad de su capital ni tampoco la fuente de trabajo.

b).- TESIS SUSTENTADAS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

A continuación me permito transcribir diversas ejecutorias emitidas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación con el tema que nos ocupa, tomando en consideración que es la autoridad suprema quien decide en última instancia sobre los conflictos surgidos con motivos de la aplicación de las normas legales que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones.

CHOFERES DE AUTOMOVILES DE ALQUILER, NATURALEZA JURIDICA DE LAS RELACIONES ENTRE LOS PROPIETARIOS Y LOS .— Si el chofer de un automóvil de alquiler usa el vehículo, libremente durante cierto número de horas cada día en el servicio público de transporte de pasajeros, a cambio de una renta — convenida con el dueño, quedando a favor de aquel las utilidades obtenidas al prestar el servicio, las relaciones existentes entre las partes con tal motivo no pueden considerarse de trabajo, sino de arrendamiento, toda vez que para que existiera contrato de trabajo sería preciso que el chofer — prestara sus servicios al dueño bajo la dirección y dependencia de este a cambio de un salario, cosa que no sucede en este caso, ya que, por el contrario, es el chofer quien paga — por el uso del vehículo.

Quinta Epoca.

Tomo CXXII, pág. 63. A. D. 7292/57.— Rodolfo Hernández Luna.— 5 Votos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. X pág 63. a. d. 7292/57.— Maximiliano López-Jurado.— Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXVIII, pág. 12 A. D. 6648/57.— Antonio Aguilar López.— Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXVIII, pág. 13 A. D. 3468/59.— Luis Trejo — Galván. 5 votos.

CHOFERES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN SITIOS DE ALQUILER. CUANDO EXISTE RELACION LABORAL CON EL PROPIETARIO DEL VEHICULO. Si acreditan los elementos de dirección y Dependencia señalados en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo; sí se comprueba que el actor trabajo para el demandado como "chofer de sitio", o sea, que tenía a su disposición al trabajador para tripular el vehículo de su propiedad, de acuerdo con la forma en que se desarrollan las actividades de un sitio de automóviles de alquiler, que consiste en que los choferes esperan que se les ordene ir a determinado lugar y trasladar pasajeros, sin que esten en libertad de ejecutar o no tales órdenes, ni dedicar el vehículo que manejan a otra actividad diversa de la anterior, labor por la que perciben determinado porcentaje de lo que produce el automóvil.

Amparo directo 2697/67.- Juan Canseco Hernández.- 2 de septiembre de 1968.- Unanimidad de 4 votos.- ponente: - Angel Carvajal.

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 2694/67.- Luis Adolfo Quintero Egan. 24 de enero de 1968.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmeron de Tamayo.

Amparo directo 3706/62.- Sindicato de Choferes y Similares del Estado de México.- 20 de junio de 1963.- 5 votos.- Ponente: Angel Carvajal.

AUTOMOVILES DE ALQUILER, CONTRATO CELEBRADO ENTRE EL CHOFER Y LOS USUARIOS, Y ENTRE EL CHOFER Y EL DUEÑO DEL VEHICULO. No es prueba de la existencia de un contrato laboral el solo hecho de que el obrero utilizando un vehículo propiedad de determinada persona, ya que el carácter de propietario de un bien, no determina el de patrón: y, en realidad, en tratándose del servicio de transporte en automóviles de alquiler, la contratación tiene lugar entre el chofer y el cliente, que viene a ser una persona indeterminada, bajo cuya dirección y dependencia el trabajador realiza su labor, y quién le paga la remuneración convenida, perfeccionándose así un acto consensual de naturaleza laboral, accidental, dada la diversidad de las personas que por algún tiempo, más o menos breve, ocupan el vehículo y siendo ello así, es evidente que entre el mismo chofer y el dueño del bien podrá existir cualquiera otra relación pero no de tipo laboral.

Directo 5220/1957. Antonio Duarte. Resuelto el 3 de diciembre de 1958, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Ministro Rebolledo. Ponente el ministro González de la Vega. Secretario, Licenciado Antonio Saloma Portal. (Boletín de información Judicial de la S. C. de J. Núm 137, de 2 de enero de 1959).

VEHICULOS DE ALQUILER, CASO EN QUE EL CHOFER DE AUTOMOVIEL DE ALQUILER, ES ARRENDATARIO Y NO TRABAJADOR. — Si con la confesión del supuesto trabajador se demuestra que usaba el automóvil del demandado diariamente durante cierto número de horas en el servicio de transporte público de paga

jeros, que en ese lapso podía disponer libremente del vehículo, que inclusive podía llevar a sus propios familiares y — que no existía control de los ingresos que obtenía en la explotación del coche por parte del dueño de éste, debe concluirse que no se trató de un contrato de trabajo sino de un arrendamiento, dado que dicho contrato requiere la prestación de un servicio a otra persona bajo la dirección y dependencia de ésta, circunstancias que en el caso no existieron.

Directo 6121/1959. Manuel Rodríguez Aguilar.— Resuelto el 28 de febrero de 1963, por unanimidad de 5 votos.— Ponente el ministro Yáñez Ruiz. Secretario, licenciado Rafael Pérez Miravete.— (Boletín de Información Judicial de la S. C. de J. número 187, de lo. de marzo de 1963).

Por otra parte, la Suprema Corte ha resuelto que no es prueba la existencia de un contrato laboral el sólo hecho de que el obrero trabaje utilizando un vehículo propiedad de determinada persona, ya que el carácter de propietario de un bien, no determina el de patrón. A. D. 5220/57.

También existe jurisprudencia en el sentido de que si el chofer paga un renta por el carro que usa tampoco es — trabajador. Tesis de Jurisprudencia 45 del apéndice 1917-65

c).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Durante largos años tuvieron que luchar los choferes de ruleteo para que se les considerara trabajadores, ya que como expresamos en párrafos anteriores, tanto los tratadistas del Derecho Civil como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consideran que son arrendatarios.

Es por ello que cuando la Comisión encargada del Proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, observó los estudios y sugerencias enviados por los choferes de ruleteo no tuvo dudas: sabía que la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo era incontenible y que había llegado el momento de volcarlo sobre la totalidad de la clase trabajadora.

Dentro de este espíritu el Legislador en el Título Sexto, Capítulo VI de la Nueva Ley Federal del Trabajo, afirma que las relaciones entre los choferes de automóviles de alquiler (taxistas) y sus propietarios son relaciones de trabajo que quedan sujetas a lo dispuesto en los artículos 256 al 264.

"Art. 256. Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que derivan de los servicios prestados".

A este respecto, la Exposición de Motivos señala que es indudable que se está en presencia de relaciones de trabajo, pues el supuesto arrendatario está sujeto a un horario fijo, tiene que seguir las instrucciones que le da el arrendador y desarrolla una actividad en beneficio del propietario del vehículo. La existencia de esos supuestos contratos de arrendamiento impide que los choferes disfruten de los beneficios de la legislación del trabajo y de la seguridad social.

Sobre el particular, el Maestro Alberto Trueba Urbina comenta La Ley protege integralmente a los trabajadores de autotransportes. Es acertado que se ocupe cuando menos de determinar los sujetos de las relaciones. El capítulo sobre trabajo de autotransportes es nuevo; no se incluye como acto expansivo del derecho del trabajo, porque el artículo 123 constitucional considera que todo aquel que presta un servicio a otro es un trabajador y goza de la protección del precepto constitucional y de sus leyes reglamentarias. Es interesante destacar que es trabajador taxista que maneja un automóvil o cualquier vehículo que no es de su propiedad mediante contrato de arrendamiento simulado.

"Art. 257. El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más modalidades", sin; que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Quando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario, en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual si; éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría".

Art. 258. Para determinar el: salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis setenta y seis por ciento".

"Art. 259. Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89".

"Art. 260. El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley".

Esta disposición viene a resolver un problema en la práctica; muchas veces se ocultaba si la persona era concesionario, permisionario o propietario para eludir responsabilidades. No importa el carácter que tenga o la denominación que se le dé. La relación de trabajo se justifica por sí misma y adquiere toda la legalidad que le corresponde desde el momento que hay un trabajador que le presta un servicio al concesionario, permisionario o explotador, y éste se aprovecha del servicio.

"Art. 261. Queda prohibido a los trabajadores:

I.- El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

II.- Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. - Antes de iniciar el servicio", el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

III.- Y recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines".

"Art. 262. Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución.

II.- Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo.

III.- Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;

IV.- Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, las herramientas y las refacciones, pero; el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación.

V.- Y observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón"

"Art. 263. Los patrones tienen las obligaciones

especiales siguientes:

I.- En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos;

II.- Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;

III.- Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y

IV.- Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos".

Las anteriores disposiciones, al mismo tiempo que entrañan obligación para los concesionarios, permisionarios o propietarios de los vehículos, crean derechos en favor de los trabajadores y garantías para los usuarios.

"Art. 264. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II.- La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas".

Las nuevas causales de despido van a originar conflictos en la práctica de las relaciones entre los trabajadores de autotransportes, los propietarios, concesionarios o permisionarios de los vehículos. La fracción I, es ventajosa para el trabajador en el sentido de que desde el punto de vista subjetivo de él; en razón, de sus conocimientos especiales puede determinar si el vehículo presta seguridad para los usuarios, para el propio trabajador y para el público en general. Respecto a la fracción II será fuente de controversia, quedando a cargo del patrón comprobar la importancia de la disminución o reiteración del volumen de ingresos, y al trabajador, en su caso, las circunstancias justificativas.

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

MODALIDADES DEL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES DE AUTOMOVILES
DE ALQUILER

- a) .- SALARIO.
- b) .- DIAS DE DESCANSO
- c) .- VACACIONES.
- d) .- OBLIGACIONES DEL PATRON Y DEL TRABAJADOR
- e) .- RESCISION I DEL CONTRATO DE TRABAJO.

a) SALARIO.

La única fuente de ingreso del trabajador es el salario, que tiene por objeto satisfacer las necesidades de éste y de su familia, necesidades como por ejemplo de alimentación, de vivienda, diversiones, etc.

Por otra parte, para que el salario pueda cumplir su misión de satisfacer estas necesidades con cierta amplitud. Conviene señalar que el Derecho del Trabajo, tiene como finalidad principal proteger al trabajador no sólo en su persona, sino que consagra un mínimo de derechos que son por ejemplo: Jornada máxima de trabajo, días de descanso - vacaciones, reparto de utilidades, seguro social y lo más importante el salario.

"El salario es, en la vida real, la fuente única o, al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimentarias del obrero y de su familia"¹

1) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México-1970, pág. 641.

No es, pues, de extrañar, que los legisladores y el movimiento obrero se hayan esforzado para garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario y que, a este efecto, se hayan dictado, desde el siglo pasado, numerosas e importantes disposiciones.

Desde el punto de vista doctrinal, el salario ha sido definido de la siguiente manera:

Guillermo Cabanellas, define al salario como "el conjunto de ventajas económicas que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta, en una relación subordinada laboral y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél"²

Ernesto Krotoschín, nos dice "Salario es la contra prestación del patrono, que este debe no sólo por los servicios prestados, sino, en general por el hecho de que el trabajador se pone a su disposición, se somete y subordina al plan y a la organización del trabajo de un ajeno, basando su existencia en ello, esto no incluye que la remuneración sigue estando vinculada al trabajo efectivamente prestado, ya que el computo de aquella depende muchas veces de éste, por otro lado permite extraer la consecuencia de que el trabajador en ciertas condiciones u oportunidades tiene de

- 2) Cabanellas Guillermo, Compendio del Derecho del Trabajo, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores librerías, Buenos Aires Argentina, 1968 , pág. 572.

recho a la remuneración, aún cuando el trabajo no se preste, porque el patrono no puede o no quiere ocuparse, pierde este derecho sólo cuando la no prestación se debe a culpa del propio trabajador".³

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva, nos dice que "Salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".⁴

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos dice que "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

A este respecto, el Lic. Juan B. Climent Beltrán comenta " el salario constituye en rigor, la retribución correspondiente a la prestación del servicio.

Ahora bien, es comprensible el concepto de salario contenido en el artículo 82 del Código Laboral, al refere

3) Krostrochín Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Editorial Palma, Buenos Aires Argentina 1970, pág 233.

4) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajola Ed. Editorial Porrúa, S. A., México 1972, pág. 294.

rirlo a la retribución derivada del trabajo; pues obviamente se trata en definitiva del precio del servicio prestado".⁵

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece que "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos dice "el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, 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 exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se des-

5) Climent Beltrán Juan B, Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales, la Ed. Editorial Esfingue, pág 81.

prende que existen cuatro formas de salario que son:

SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.— Es aquél en el que la retribución se mide en función de las horas durante las cuales el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo. Este se calcula por jornada diaria de trabajo, semana o mes, independientemente del resultado que se obtenga en el trabajo.

v

Podemos decir, que en este caso, el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquéllo para lo cuál fué contratado y que debe figurar en el respectivo contrato para lo cual recibe el salario convenido.

Sin embargo, este tipo de salario requiere de una eficaz supervisión, ya que desgraciadamente el obrero, cediendo a las inclinaciones de la naturaleza humana hacia el menor esfuerzo, procura laborar sin el empeño necesario y, en ocasiones, busca la forma de dejar trabajo pendiente para que el patrón se vea obliado a pedirle que lo haga en tiempo extraordinario, con pago doble.

SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.— Llamado en el lenguaje corriente: salario a destajo es aquél en que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.

En este tipo de salario se conviene en pagar una

cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario.

" El salario por unidad de obra tiene ventajas y desventajas, ya que si bien estimula al trabajador para obtener una mayor remuneración, en cambio puede originar que los artículos producidos no sean de la mejor calidad, pues para hacer más, se descuidan los detalles de un buen trabajo. Desde el punto de vista social este tipo de salario es combatido por los sindicatos y sus dirigentes, que argumentan que el obrero no para en su salud con tal de ganar más".⁶

Es conveniente indicar que cuando el salario se fija por unidad de obra se requiere, de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo vigente, especificar la naturaleza de ésta haciendo 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 exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. Esta disposición -

6) Guerrero López, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo - 6a. Edición aumentada, Editorial Porrúa, S. A., México - 1973, pág 140.

trata , indudablemente, de evitar conflictos con motivo de - los contratos en que el salãrio se fije por unidad de obra.

EL SALARIO A COMISION.- Es otra de las formas - de salario que señala el artículo 83 de la Ley Federal del - Trabajo en vigor y es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador. A este respecto el artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo establece:

" El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las - tres de dichas primas".

EL SALARIO A PRECIO ALZADO.- Esta es la última de las formas mencionadas por el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y es aquél en el que la retribu- ción se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar.

" Esta forma del salario, que cada día se usa me nos por los inconvenientes que presenta y porque facilita - aún más la explotación del trabajo, presenta caracteres de - los salarios por unidad de tiempo y de obra: Del primero, - porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jorna - das de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas - y dar a cada una de ellas, una cantidad equivalente al sala-

rio mínimo, por lo menos, y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de una unidad por realizar"?

De las formas de salario establecidas por el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo en vigor y que ya analizamos anteriormente, vemos que no encuadra en esta clasificación la forma de salario fijada para los trabajadores de automóviles de alquiler, ya que como se desprende del párrafo final del mismo precepto se deja la puerta abierta para otras posibles clases de salario, la misma ley en el párrafo primero del artículo 257 señala dos modalidades para la fijación de salarios que son:

a).- Por día, que es el salario por unidad de tiempo; por viaje; por número de boletos vendidos, usado especialmente en viajes foráneos si se toma pasaje en poblaciones o lugares intermedios; por circuito recorrido, frecuentemente en los camiones de la Ciudad de México, lo que da por resultado que el salario varíe en función del número de veces que se recorra diariamente el circuito; o por kilómetros recorridos, preferido en los casos en que tienen que cambiarse las tripulaciones durante el trayecto, pues es posible que los cambios operen en distintas distancias.

7) De la Cueva Mario, ob. Cit. pág 303.

b).— En una cantidad fija, en una prima sobre los ingresos o en la cantidad que exceda a un ingreso determinado, forma esta última que ha venido empleándose en el servicio de ruleteo.

Como un comentario importante puede decirse, que las formas mencionadas anteriormente, no se excluyen; ya que puede observarse que la selección que se haga de la forma de la segunda modalidad dependerá de la que se adopte de la primera modalidad.

Por otra parte, si el salario se fija por día, — no puede eludirse el pago del salario mínimo, pero en las — otras formas que presentamos no se hacía en el pasado ninguna referencia a él, un problema particularmente agudo en el trabajo de los choferes de ruleteo, cuyo salario consiste en "la cantidad que exceda a un ingreso determinado". Ante — estas consideraciones, en la frase final del párrafo primero del artículo 257 se garantiza que el salario que se convenga " en ningún caso puede ser inferior al mínimo", lo — que implica, en la hipótesis mencionada de los choferes de — ruleteo, que si se comprueba que la cantidad excedente a un ingreso determinado no puede alcanzar el monto del salario — mínimo, deberán hacerse los arreglos necesarios para respetar el mandamiento constitucional y legal.

b).— DIAS DE DESCANSO.

El Derecho Mexicano recogió dos instituciones: —

los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

De conformidad con lo expresado en los renglones anteriores, los días de descanso son de dos especies: el descanso semanal y el descanso conmemorativo, al que la Ley siguiendo el lenguaje consuetudinario, denomina descanso obligatorio.

Respecto a las finalidades del descanso semanal — el maestro Mario de la Cueva sostiene que son tres: " la primera, a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar, y la tercera es de naturaleza social y cultural, — pues el descanso hace posible la relación con otras familias asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura".⁸

El principio es de que "por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso — por lo menos", así los disponen los artículos 123 fracción IV de la Constitución y 69 de la Ley Federal del Trabajo vi gente, la norma, en la parte final es una de las manifestaciones expresadas de que las bases de trabajo son únicamente —

8) De la Vueva, Mario, ob. cit. pág. 283.

un ház de mínimos constitucionales.

Como se desprende de la interpretación de la fracción IV del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que asegura el descanso semanal, pero no dice si debe retribuirse.

Es por ello que durante algún tiempo se discutió si el patrón debería cubrir el salario del séptimo día o simplemente permitir al trabajador que no laborara, discusiones éstas que dieron origen a la reforma del artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 69 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El régimen de descanso, para los efectos de la protección de los trabajadores, se consigna en los siguientes preceptos:

Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece:

"Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

El artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 dispone:

"En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo -

los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de -
descanso semanal".

Podemos decir, que debido a que muchas empresas -
por la índole de trabajo que realizan requieran laborar en -
forma continua, toda vez que la producción así lo exige o el
tipo de empresas como pudieran ser hospitales, farmacias, -
restaurantes, etc., también así lo exigen.

Por su parte, el artículo 71 del Ordenamiento le-
gal invocado señala:

" En los reglamentos de esta Ley se procurará que
el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día do-
mingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticin-
co por ciento por lo menos, sobre el salario de los días or-
dinarios de trabajo".

A este respecto, comenta el Maestro Tirueba Urbina
"Se introduce una disposición que favorece a los trabajadores
que por necesidad o conveniencia de las empresas tienen que
laborar los domingos, ya sea en jornada ordinaria, extraordi-
naria o en sus días de descanso: se les aumenta en un 25 %-
el salario en dicho día como prima, independientemente de lo
preceptado por los artículos 69 y 73. Esta disposición -
tiene vigencia a partir del 1o. de julio de 1970, por dispo-
sición del artículo 1o. transitorio, de la Ley. Tratándo-

se de trabajadores deportistas profesionales, no se aplica - esta prima del 25% según lo estatuido por el artículo 300, - fracción II, de esta misma Ley".⁹

Por su parte, el Dr. Baltazar Cabazos Flores, hace el siguiente comentario " que cuando exista posibilidad normal de trabajar los domingos, debe procurarse que el día de descanso sea precisamente otro día que no sea el domingo con el objeto de evitar el triple pago ya que elevaría injustificadamente los costos, si se llegase a trabajar en domingo".¹⁰

La Ley Federal del Trabajo en vigor, resuelve el problema del pago del séptimo día o el día de descanso a los trabajadores ordenando se haga en forma proporcional a los días laborados para evitar injusticias, así lo determina el artículo 72 que dispone:

" Cuando el trabajador no preste sus servicios durante los días de trabajo de la semana, o cuando en el mis

- 9) Trueba Urbina, Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 25 ed., México Porrúa 1975, pág. 52.
- 10) Cavazos Flores, Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1972, pág. 114.

mo día de la semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiere trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón".

El Lic. Euquerio Guerrero, considera "que la redacción de este artículo es confusa pues si un trabajador labora la jornada completa con un patrón para el pago del salario no importa que haya trabajado otra jornada con otro patrón. Quizá la única interpretación sería la de que el trabajo fue dentro de la misma jornada para varios patrones, lo que no es común. Pensamos que el sistema aritmético es preferible para cumplir, prácticamente con el precepto legal".¹¹

Por lo anteriormente expuesto, si el trabajador presta su trabajo los seis días de la semana y percibe un salario por unidad de tiempo, el salario de los días de descanso que da determinado automáticamente, pero cuando es variable, tiene que buscarse un promedio; mismo que según los matemáticos equivale al dieciseis setenta y seis por ciento de lo que percibe el trabajador a la semana, criterio este que ha sido adoptado por el artículo 252 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

11) Guerrero López, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo 6a. Ed. aumentada, Edit, Porrúa, S. A. México 1973, pág. 130.

El artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece:

"Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado".

Sobre el particular, el Maestro Trueba Urbina, nos dice "Se trata de un viejo anhelo de los trabajadores que ahora se consigna expresamente en la Ley, pues siempre han querido en sus días de descanso no trabajar, de manera que si se quebranta la disposición, el salario que percibirán será doble, además de su salario por el día de descanso.

Ahora bien, en el supuesto de que el día de descanso semanal del trabajador, sea el domingo, además de que se le pague en la forma antes descrita, el trabajador tendrá derecho a que se le cubra una prima adicional de un 25% sobre el salario de un día ordinario de trabajo, conforme al párrafo segundo del artículo 71".¹²

La misma Ley establece que los días de descanso obligatorio son aquellos que se conceden a los trabajadores en determinados días del año, a efecto de que puedan conme-

12) Trueba Urbina, Alberto, Ob. Cit. págs. 52 y 53.

morar ciertos acontecimientos.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se aumentaron los días de descanso con dos más, en relación a la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo que, según el sector patronal, esto en el aspecto económico significa mayores erogaciones, las cuales no son muy adecuadas en la etapa de desarrollo en que se encuentra nuestro país.

Consideramos que esto es un argumento que no es digno de tomarse en cuenta, puesto que los patrones por costumbre han negado, desde tiempo inmemorial toda conquista que beneficie a la clase trabajadora.

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece como días de descanso obligatorio los siguientes:

" Art. 74 . Son días de descanso obligatorio:

- I.- El 10.º de enero;
- II.- El 5 de febrero;
- III.- El 21 de marzo;
- IV.- El 10.º de mayo;
- V.- El 16 de septiembre;

VI.- El 20 de noviembre;

VII.- El 10. de diciembre de cada seis años, — cuando corresponda a la "transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII.- El 25 de diciembre".

"Al establecer el legislador los días de descanso obligatorio, lo hizo con el fin de que el trabajador pueda — participar en las conmemoraciones de esos días, así como — cumplir con determinadas obligaciones sociales o políticas, debiendo percibir su salario íntegro. Se aumentan como días de descanso obligatorio el 1 . de enero y el 5 de febrero"13

El descanso obligatorio es distinto del semanal, — pues éste, según ha quedado explicado, tiene como finalidad permitir al obrero reparar el desgaste de energía, aquél — quiere que el obrero pueda festejar algunos acontecimientos — como los ya anteriormente señalados.

Es deprimente observar que apesar de que el artículo 123 constitucional y 69 de la Ley Federal del Trabajo — vigente establecen que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso y el artículo 70 de

13) Trueba Urbina, Alberto, Ob. Cit. pág. 53.

la misma ley dice que si el trabajo requiere una labor continua el patrón y el trabajador de común acuerdo podrán fijar los días de descanso. Por otra parte, el artículo 258 de la citada Ley establece que para determinar el salario en los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis setenta y seis por ciento.

Se podía decir, que los trabajadores de automóviles de alquiler por estar comprendidos dentro del Capítulo denominado Trabajos Especiales, no tienen derecho a los días de descanso, sino todo lo contrario, ya que expresamente el artículo 123 de la Constitución como el artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo vigente consagran este derecho para esta clase de trabajadores.

Sin embargo, vemos que en la práctica estas disposiciones no se cumplen, ya que por motivos totalmente ajenos al trabajador, o porque no decirlo, no han tenido el suficiente valor para pelear sus derechos, en parte debido a la apatía, indiferencia y desorganización que siempre ha existido entre ellos.

c).- VACACIONES.

El objeto de establecer las vacaciones fue el de aliviar al hombre de la fatiga y de la rutina del trabajo, -

con el fin de establecer su equilibrio biológico y psíquico. Se trata de una condición cien por ciento del establecimiento y preservación de la salud.

Las vacaciones por otra parte, permiten a los trabajadores poderse identificar mejor con sus hijos, buscando distracciones comunes, realizando actividades de grupo que disfruten y eleven el espíritu de unos y otros, uniendo con esto a la familia.

Esta institución pasó desapercibida por el Constituyente de Quéretaro que no mencionó las vacaciones, no obstante lo cual algunos Estados de la República la reglamentaron como ocurrió en las Leyes del Trabajo de Durango, Guajuato, Oaxaca y otros, desde los años de 1922, 1924 y 1926, que concedieron vacaciones anuales pagadas.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo de 1931 — siguiendo el espíritu del artículo 123 de la Constitución General de la República que consagra un mínimo de derechos para la clase trabajadora, la instituyó en el artículo 82 que dice lo siguiente:

" Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones, que se fijará por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborables. Después de dos años de servicios, el período anual de vacaciones

nes comprenderá, cuando menos, seis días laborables. En caso de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones".

Los períodos de vacaciones que establece esta disposición se disfrutarán en forma continua.

Igualmente, los patrones entregarán a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de éstos y de acuerdo con ella, el período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas.

Aún cuando este artículo no aparece expresamente reformado por virtud de la mayor amplitud que concedió la Ley en las vacaciones de los menores se les asignó un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos. Debemos entender que de acuerdo con las normas generales del derecho este artículo 82 quedó modificado por la Ley posterior, o sea las reformas publicadas el 31 de diciembre de 1962, y que, por lo mismo, el período anual de vacaciones de los menores de dieciséis años, será de 18 días laborables y no de 12 como dispone el artículo antes citado".¹⁴

Otro punto interesante es el de la facultad patronal de deducir del período de vacaciones las faltas injustificadas que haya tenido el trabajador, a este respecto el antiguo Departamento de Trabajo constató a consulta formula

14) Guerrero López, Euquerio, Ob. cit. pág. 134.

da por el Maestro Mario de la Cueva,¹⁵ sobre el artículo 82- de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual señaló que no deben quedar incluidos dentro del período de vacaciones- anuales que deben disfrutar los trabajadores, los días de - descanso obligatorio, ya que expresamente previene la ley - que en el período de vacaciones anuales en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborables, característica ésta - que no tienen los días de descanso obligatorio, según la pro- pia denominación.

Para establecer la duración de las vacaciones se- tomó como base el principio adoptado por la Organización In- ternacional del Trabajo, en el sentido de que las vacaciones deberán aumentarse en dos días, -laborables por cada año de- servicio y así el legislador redactó el artículo 76 de la - Ley actual que dice:

" Los trabajadores que tengan más de un año de - servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones paga- das, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días labo- rables, y que se aumentará en dos días laborables, hasta lle- gar a doce, por cada año subsecuente de servicios."

Después del cuarto año, el período de vacaciones- se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

15) De la Cueva , Mario, ob. cit. pág. 642.

Hasta este punto, la determinación de los días de vacaciones no representa problemas alguno, ya que todos convienen que por el primer año de servicio le corresponderá al trabajador 6 días laborables, 8 días por el segundo, 10 por el tercero y 12 por el cuarto año de servicios.

Existen sin embargo, dos criterios que se han derivado de la interpretación del párrafo segundo de este artículo que dispone:

" Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

La primera de las citadas corrientes sostiene: → que hasta el cuarto año de servicios, corresponden 12 días laborables de vacaciones pagadas, más cinco de servicios posteriores al cuarto por lo tanto, después del noveno año de servicios le corresponderán 14 días de vacaciones.

La tabla de vacaciones de acuerdo con este criterio que daría en la forma siguiente:

Años de servicios	No. de días de vacaciones.
1	6
2	8
3	10
4 a 9	12

9 a 14	14
14 a 19	16
19 a 24	18
24 a 29	20

La segunda corriente interpretativa sostiene por su parte que los primeros cinco años se cumplen después del cuarto.

De acuerdo con lo anterior, la tabla de vacaciones quedaría conformada:

Años de servicio	No. de días de vacaciones.
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
14 a 19	18

19 a 24	20
24 a 29	22

A este respecto comenta el Maestro Trueba Urbina— que el derecho a los trabajadores a disfrutar de vacaciones— se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos — es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones con — forme a los años de servicios prestados de acuerdo con la — tabla arriba mencionada.

Ahora bien, no es posible precisar que pretendió el legislador, debido a que ni en la Exposición de Motivos, el Ejecutivo ni en el Diario de Debates del Congreso de la unión se consigna nada sobre este aspecto, por lo que con sideramos que debe adoptarse la segunda postura que afirma — que los cinco años se cumplen después del cuarto, ya que co mo señala el artículo 18 de la Ley vigente "en caso de du da prevalecerá la interpretación más favorable para el tra— bajador".

No siempre los trabajadores logran completar — un año de servicios, ya sea porque sus trabajos sean discon — tínuos o porque sea de temporada, por lo que el artículo — 77 de la Ley en vigor resolvió el problema al disponer:

" Los trabajadores que presten servicios discon — tínuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual

de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año."

Para resolver el problema planteado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuanto a la forma en que deben disfrutarse las vacaciones, la Ley Federal del Trabajo de 1970, contiene tres reglas fundamentales que son:

a).- Según el artículo 78 los trabajadores deberán disfrutar en forma continúa seis días de vacaciones, por lo menos, lo que tiene por objeto que puedan rendir los frutos que se espera de ellas.

b).- Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración, lo que significa por una parte, que la compensación que se pague al trabajador no produce efecto ni evita que se exija al empresario el otorgamiento del período respectivo.

c).- La prohibición de una compensación se flexiona inevitablemente cuando la relación de trabajo se disuelve antes de que se cumpla un año de trabajo.

De acuerdo con el inciso C) el artículo 79 de la Ley vigente dispone:

" Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración."

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados".

Sobre el particular, el Maestro Trueba Urbina, comenta "Las vacaciones son obligatorias porque los trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo. Si el patrón se niega a otorgárselas, no obstante que le cubra al trabajador el pago de las mismas, ello no lo liberará de esta obligación, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Sin embargo, si se podrá compensar mediante una remuneración aquellos días de vacaciones que excedan de los mínimos legales, a que se refiere el artículo 75 de esta Ley, pero siempre y cuando los trabajadores estén de acuerdo con ello, pues en caso contrario, el patrón está obligado a otorgarles materialmente los días de vacaciones a que tengan derecho".¹⁶

La Jurisprudencia de la Suprema Corte sostiene — que aún cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo vigente consigna un principio que tiene por objeto realizar la

16) Trueba Urbina, Alberto, ob, cit. pág. 55.

finalidad que se propone la institución de vacaciones al decir:

"Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".

Esta nueva prestación entró en vigor el 10. de septiembre de 1970: nada más justo y humano, que éste tan merecido descanso y esa prima del 25% le permitirá al trabajador un remanente, a fin de que no contraiga deudas y así poder disfrutar de dichas vacaciones.

En la discusión de la Ley Federal del Trabajo de 1970 la CONCAMIN se opuso terminantemente a esta conquista de la clase trabajadora, por lo que se revela la falta de sentido humano, por lo cual la Comisión encargada del estudio de la Ley, defendió ante el Congreso de la Unión la Prima de Antigüedad al afirmar que es de hacerse notar que las observaciones de la CONCAMIN rechazan sistemáticamente todos los beneficios nuevos que se conceden a los trabajadores en la Iniciativa Presidencial: las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador si éste percibe únicamente su salario, porque los salarios se destinan a cubrir necesidades diarias. En consecuencia, durante el período de vacaciones, el trabajador no puede tener ninguna distracción extraordinaria, ni realizar pequeñas excursiones. De ahí la prima de vacaciones, cuya finalidad es, precisamente, posibilitar al trabajador, a éstas satisfacciones que son el destino natural de las vacaciones.

El artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece los principios en cuanto a la fecha en que se debe disfrutarse el período de vacaciones, mismo que a la letra dice:

"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".

" Una vez transcurridos los seis meses a que se refiere el artículo que se comenta, sin que se le hayan otorgado al trabajador las vacaciones a que tenga derecho, éste deberá demandar ante los Tribunales del Trabajo correspondientes, el otorgamiento de dicha prestación, pero ello lo deberá hacer dentro del término de un año contado a partir de la fecha en que se venzan los seis meses a que se refiere este precepto, pues de lo contrario la acción del trabajador prescribirá conforme al artículo 516 de la Ley, debiéndose tener en cuenta, en su caso, lo consignado en el artículo 521 de la propia Ley".¹⁷

17) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. pág. 55.

d).- OBLIGACIONES DEL PATRON Y DEL TRABAJADOR.

El artículo 263 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, impone ciertas obligaciones especiales para los patrones que pueden considerarse como de dos especies. En unas se refieren a la persona del trabajador en una forma directa; en otras que son las que específicamente se tratarán en este capítulo, se atiende a la seguridad del vehículo, de los usuarios de este tipo de transporte y del Público en General. Se indica que el patrón se verá obligado a efectuar las reparaciones que sean necesarias para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad tanto de los trabajadores, como de los usuarios y público en general. En caso de incumplimiento de esta obligación el trabajador, podrá con causa justificada no efectuar el viaje y exigir el pago de los salarios correspondientes; también se expone en este artículo la obligación de dotar de herramientas y refacciones que sean indispensables para reparaciones de emergencia, evitando demoras innecesarias y molestias para el pasaje. El incumplimiento de esta obligación también será causa justificada para no efectuar el viaje y exigir el pago de los salarios. Por último, la parte final del artículo mencionado se refiere al cumplimiento de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores, éstas se encuentran consignadas en el artículo 262 del mismo ordenamiento, mismo que en la fracción I exige a estos "tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la

carga con precaución". Las fracciones siguientes considerarán las normas de seguridad: someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo; cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrono de cualquier desperfecto que observen, hacer durante el viaje reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos los útiles de que dispongan o, si es posible, conducir el vehículo al poblado más próximo o a un centro de reparaciones; finalmente, observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las Autoridades en este caso en particular la Dirección General de Policía y Tránsito del Departamento del Distrito Federal .

Esta prohibido a los trabajadores, el uso de bebidas alcoholicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación del viaje; ni de narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica; la que en todo caso deberá mostrarse al patrono antes de la iniciación del viaje; y las defensas de los intereses de la empresa, "no recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines".

e) LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Se entiende por rescisión del contrato de trabajo, " el acto unilateral por virtud del cual se deja sin efecto el contrato de trabajo".¹⁸

18) Trueba Urbina, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, - 3a. ed., Ediciones Botas, México, 1957, pág. 386.

El maestro Mario de la Cueva nos dice "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".¹⁹

Por su parte, el Lic. J. Jesús Castorena sostiene "la rescisión de un contrato de trabajo se presenta cuando proceda la terminación del contrato por incumplimiento, siempre que éste sea grave y de consecuencias, en forma tal, que no haya otra forma de solucionar la diferencia, entre las partes. Y es por eso que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 47 y 51 señala, con amplitud, las causas de rescisión del contrato por incumplimiento, en caso de que las faltas no sean de la gravedad a que se refieren los citados artículos, solamente procede la aplicación de medidas disciplinarias, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo".²⁰

El problema de la rescisión, presenta varios aspectos:

a).- La determinación de las causas justificadas de la rescisión.

b).- Como opera la rescisión; y

19) De la Cueva, Mario, ob.cit. pág. 238

20) Castorena J, Jesús manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, 5a. ed. México 1971, pág. 96.

c).- Las acciones que nacen como consecuencia de la rescisión de las relaciones de trabajo.

El Constituyente de 1917, al crear el Derecho del Trabajo en el artículo 123, lo hizo con el propósito de que el trabajador goce de estabilidad en el trabajo; pero si el trabajo se hace imposible, o la relación de trabajo es insostenible por causas imputables al patrono o al trabajador, les da derecho a disolver la relación de trabajo.

Nuestra Constitución, en la fracción XXII del artículo 123, establece el principio que debe regir para que el patrono tenga derecho a despedir a un trabajador: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Podrá ser posible la disolución por causas - justificadas y precisamente la Ley Laboral, reglamenta la disolución de la relación de trabajo, bien sea por causas imputables al patrón o por causas imputables al trabajador.

Por lo anteriormente expuesto, se puede afir-
mar que la rescisión es una pena o una sanción, a la que se-
hace acreedor el infractor y que faculta el agraviado para -
disolver de pleno derecho, la relación de trabajo existente-
entre ellos, o sea entre las partes.

Punto relevante en la legislación de casi to-
dos los países, es considerar que para que surta efectos la-
rescisión laboral, es conveniente que sea motivada por una -
falta grave; toda vez que si la falta es leve, daría lugar -
a una sanción disciplinaria y si no fuere así, las partes de
dicha relación de trabajo, siempre estarían en la incertidum
bre de la rescisión, ya que todos sabemos que las faltas son
inevitables entre el obrero y el patrón.

Por otra parte, la falta debe ser actual, ya
que si el patrono al tener conocimiento de ella, no conside-
ra necesario despedir al trabajador, no puede invocar poste-
riormente esa falta como motivo de rescisión, principio esta-
blecido en el artículo 517 fracción I de la Ley de la mate-
ria que establece "Prescriben en un mes: las acciones de los-
patrones para despedir a los trabajadores".

Ahora bien, las faltas pueden ser de distin-

ta naturaleza: las clasificadas de graves, que traen como consecuencia la disolución de la relación laboral; esta medida considero es un poco drástica, ya que con la aplicación de dicha sanción, el trabajador se ve un momento a otro desamparado por la ley laboral, toda vez que no lo puede proteger por ser ella quien le esta dando al patrón, el derecho de aplicar la pena que corresponde.

Las faltas leves, son aquellas que están sancionadas en los reglamentos interiores de cada una de las empresas.

Las faltas graves, son aquellas que se encuentran consignadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, las causas de rescisión de la relación laboral, se encuentran establecidas en los artículos 47, 51, 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303 y 341.

La rescisión laboral puede realizarse en dos formas:

a).- Subordinar la relación a la previa declaración judicial ejercitando la acción rescisoria el patrono o el trabajador ante la autoridad competente, alegando desde luego la causa que justifique dicha acción, subsis-

tiendo la relación de trabajo durante la tramitación.

b).- Separando el patrono en forma inmediata al trabajador, o este, separándose también inmediatamente, - cuando la causa rescisoria sea imputable al patrono.

En la segunda forma el problema consiste en determinar las acciones correspondientes a los trabajadores que se creen separados injustamente, o que se separen por motivo imputable al patrono; pero también es conveniente indicar las acciones que puede intentar del patrón cuando el trabajador se separe sin causa justificada.

Si la causa que se hace valer esta consignada en la Ley y está probada o el hecho, las Juntas de Conciliación y Arbitraje reconocerán la legitimidad de la rescisión; pero si quiere hacer valer la fracción última de los artículos 47 o 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente, según el caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben decidir si el motivo que se alega es grave o análogo con los que expresamente se encuentran establecidos en la citada ley.

Del contenido de la fracción XXII del artículo 123 Apartado "A", se desprende que el Derecho del Trabajo, adoptó la segunda forma de rescindir la relación laboral, - cuando dice la referida fracción "el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". Lo que significa que el

patrono despide en forma inmediata y el trabajador posteriormente puede reclamar sus derechos. La misma fracción establece "que el patrono está obligado a indemnizar al trabajador que se retira por falta de probidad del patrono o por recibir malos tratamientos".

Aón cuando la Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria de fecha 7 de febrero de 1935, en el toca 3243/34/2a. Estela Jiménez, sostiene las dos formas de realizarse la rescisión del contrato de trabajo; el sistema de la previa declaración, constitucionalmente en el Derecho Laboral Mexicano, no es obligatorio, lo que se advierte claramente que lo establecido en el artículo 123 de nuestra Ley fundamental.

Puede decirse que la rescisión en Derecho - del Trabajo produce una acción ya sea por el trabajador o - por el patrón.

La diferencia a que se ha hecho mención, ha sido claramente marcada por la Suprema Corte de Justicia, en diversas ejecutorias de las cuales se transcribe la siguiente:

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISIÓN DEL. Exis—
ten dos formas de rescindir el contrato de trabajo, bien que el patrón separe al trabajador o bien que solicite de la Junta de Conciliación y Arbitraje la rescisión del contrato; pe
ro esas dos formas de rescisión se excluyen obviamente, pues en el primer caso el patrón rescinde unilateralmente el con—

trato, a consecuencia de lo cual el trabajador queda separado del servicio, salvo que posteriormente el patrón no pruebe la causa justificada del despido; en tanto que si el patrón ejercita la acción rescisoria, el trabajador sigue prestando sus servicios hasta que, en su caso, la junta decreta la rescisión.

A.D. 9303/66.- Industrias Generales, S.A.- Diciembre 10 de - 1967. 4a. Sala.- Sexta Epoca, Vol. CXXVIII, Sa. parte, pág. 18.

Específicamente, en cuanto a los trabajadores del volante se reconocen dos causas de rescisión conforme al artículo 264. de la Ley Federal del Trabajo vigente.

La primera fracción del citado artículo señala la como causa de rescisión de las relaciones de trabajo, la negativa a efectuar el viaje contratando o su interrupción - sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y la fracción segunda dispone la disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.

Por lo anteriormente expuesto, puede indicar se que al decir sin causa justificada se incluyen los dos términos, efectuar e interrumpir el viaje ya que es una norma de seguridad en todo género de viajes; en cuanto a la - -

fracción segunda puede decirse que es una consecuencia de las condiciones en que se desarrolla el servicio público de autotransportes, principalmente de los choferes de ruleteo, pues ocurre que los ingresos que entrega un chofer disminuyen en proporción importante al extremo de ser incosteable la operación del vehículo, la disminución puede originarse por causas ajenas al trabajador pero si esto no es así y los choferes de otros vehículos obtienen ingresos normales o aún mayores la citada Ley autoriza la rescisión, suponiendo que existe culpa del trabajador.

En el despido de los trabajadores del volante, hay nuevas causales que en la práctica originarán conflictos entre los trabajadores y los propietarios, concesionarios o permisionarios de los vehículos. Indicaremos que la fracción primera para el trabajador tiene sus ventajas, puesto que desde su punto de vista y debido a sus conocimientos especiales que tiene sobre el aspecto mecánico, puede determinar si el vehículo con el cual trabaja, presta seguridad para los usuarios, para el público en general y por supuesto para el propio trabajador.

En cuanto a la segunda fracción que será motivo de controversia ya que queda a cargo del patrón comprobar la importancia de una disminución o cambio del volumen de ingresos y corresponderá al trabajador, en su caso particular, justificar debidamente esas circunstancias.

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

- 1.- La lucha de los conductores de automóviles de alquiler, para lograr su incorporación en los Ordenamientos Legales, fué larga y penosa, y es en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en que siguiendo el espíritu ideológico - del artículo 123 Constitucional, los reconoce como trabajadores, al señalar que todo aquél que presta un servicio a otro es un trabajador, y por lo tanto, goza de la protección y los beneficios que el mismo establece.
- 2.- Sostengo que los conductores de automóviles de alquiler, si son trabajadores según se desprende del contenido del artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Estimo que la supuesta simulación del contrato de arrendamiento, no existe como lo expone la tesis civilista y la Suprema Corte, en virtud de que el referido arrendamiento está sujeto a un horario fijo, además, de tener que seguir las instrucciones del propietario del vehículo, así como sujetarse a las disposiciones de la Dirección General de Policía y Tránsito.
- 4.- Con la negación de las relaciones obrero-patronales, la Suprema Corte y los civilistas han pretendido que los trabajadores de automóviles de alquiler, no gozarán de los derechos que la Ley Federal del Trabajo otorga, - tales como, descanso semanal, vacaciones, indemnizaciones por despido, seguro social, etc.

- 5.- Estimo que los días de descanso obligatorio deberían incrementarse las percepciones de los trabajadores del volante en un porcentaje que aumentará según el costo de la vida y que el mismo deberá repercutir en el usuario.
- 6.- Considero que debido al alto costo de la vida, sería -conveniente la creación de cooperativas de consumo, en donde el trabajador del volante adquiriera a precios económicos productos alimenticios, ropa, calzado, vestido, etc. , para él y su familia, y con las utilidades obtenidas se creará un fondo de desempleo.
- 7.- Considero que sería conveniente organizar a los traba-jadores del volante en sindicatos para lograr una mejor defensa de sus derechos.
- 8.- Considero que para el debido cumplimiento de los dere-chos que la Ley otorga a esta clase de trabajadores, es necesario una mayor intervención de las Autoridades del Trabajo y en Especial de la Inspección del Trabajo.

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

- Acosta Romero Miguel, Apuntes de Derecho Administrativo, -
U.N.A.M. 1970.,
- Benitez de Lugo y Raymundo Luis, Extinción del Contrato de -
Trabajo, Madrid 1945.
- Bayón Chacón Gaspar y Eugenio Pérez Botija, Manual de Dere-
cho del Trabajo, Vol, II, 2a. Ed. Madrid 1958-1959.
- Cabanellas Guillermo, Compendio del Derecho del Trabajo, To-
mo I, Bibliográfica Omeba, Editores-Libreros, Buenos Aires -
Argentina, 1968.
- Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo y Otras Le-
yes Laborables, 1a. Ed. Editorial Esfinge, S. A., México 1970.
- Castorena J Jesus, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustan-
tivo, 5a. Ed. México 1971.
- Cavazos Flores, Baltazar, El Derecho del Trabajo den la Teo-
ría y en la Práctica, Confederación Patronal de al República
Mexicana, México 1972.
- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, -
12a. Ed. Editorial Porrúa, S. A., México 1970

De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1a. Ed. Editorial Porrúa, S. A., México 1972.

Diario Oficial de la Federación de 31 de diciembre de 1951.

Fraga Gabino, Derecho Administrativo, 13a. Ed., Editorial—Porrúa, S. A. México 1970.

Guerrero López, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 6a. Ed. Aumentada, Editorial Porrúa, S. A., México 1973.

Jezé Gastón, Principios Generales de Derecho Administrativo—Tomo II, París 1930.

Krotoschín Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Editorial Palma, Buenos Aires Argentina, 1970.

Ley Federal del Trabajo de 1931, Publicaciones Ferrara, México 1947.

Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, —19a. Ed. Madrid España 1970.

Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo, 6a. Ed. Editorial Porrúa, S. A. México 1974.

Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 25 Ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

Trueba Urbina Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, 3a. Ed., Ediciones Botas, S.A., México, 1957.

Villegas Basavilbaso Benjamín, Derecho Administrativo, Tomo-III, Instituciones Fundamentales Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1971.