



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

REGIMEN JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AERONAUTICOS

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
Blanca Estela Ruiz Glori
MEXICO, D. F. 1976



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradezco al Lic. José Antonio Vázquez
Sánchez su valiosa colaboración, sin la
cual no hubiera sido posible la realiza-
ción del presente trabajo.

A la memoria de mi adorado papá Alvaro,
cuyo inmenso amor será siempre mi guía
e inspiración.

A mi mamá Cora

**Que llena el sendero de mi vida
de alegría y felicidad.**

A mis padres

**A los que amo como me han amado
desde que nací.**

A mis hermanos y sobrinas

Con mucho cariño.

A mi Tío Roger

Por su gran calidad humana.

A Manuel

Con todo mi amor.

I N D I C E

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

pág.

1. CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

CONCEPTO	6
SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO	8
CONCEPTO DE SUBORDINACION	9
DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	10
SUSPENSION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	11
DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	13
A) RESCISION	14
B) TERMINACION	19
SUSPENSION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	20
TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO ...	21

2. LA JORNADA DE TRABAJO.

IMPORTANCIA	22
DOCTRINA	22
LEGISLACION INTERNACIONAL	24
LEGISLACION EXTRANJERA	25
DERECHO MEXICANO	26

3. SALARIO

IMPORTANCIA	29
-------------------	----

DEFINICION 29

LAS TEORIAS ECONOMICAS 30

INTEGRACION.

LAS FORMAS DEL SALARIO 31

LA PROTECCION AL SALARIO 35

SALARIO MINIMO.

A) IMPORTANCIA 38

B) TESIS CATOLICA 39

C) DERECHO MEXICANO 40

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.

1. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL 44

2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 76

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 81

CAPITULO III

REGIMEN JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AERONAUTICOS.

1. REGIMEN DE LAS AERONAVES	85
2. CAMPO DE APLICACION DE LAS NORMAS PARA EL TRABAJO EN LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS. CAMPO GEOGRAFICO DE APLICACION	88
CAMPO DE APLICACION DE LAS NORMAS EN CUANTO A LAS AERO- NAVES	88
CAMPO PERSONAL DE APLICACION	89
3. RELACION DE TRABAJO. SUJETOS	90
SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	92
RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	92
4. CONDICIONES DE TRABAJO. JORNADA	95
VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO	100
SALARIO	102
5. SINDICATO	104
6. HUELGA	127

CAPITULO IV.

OBLIGACIONES.

I. DE LOS TRABAJADORES

A) DE LOS TRIPULANTES 134

B) DEL PERSONAL DE TIERRA 140

2. DE LOS PATRONES 141

CAPITULO V.

LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

ARGENTINA 152

BRASIL 155

PERU 155

FRANCIA 158

CONCLUSIONES 161

BIBLIOGRAFIA 163

INTRODUCCION.

El presente estudio tiene como objeto determinar las condiciones que rigen el trabajo del personal aeronáutico.

Consideramos que el tema reúne las características de actualidad, importancia y utilidad, ya que en el presente, podemos, a nuestro juicio, afirmar que han desaparecido las circunstancias por las que el transporte aéreo constitufa una especialidad, una anormalidad, el caso particular frente a la generalidad de los restantes medios de traslación, ya que dada la actividad de la vida actual, la navegación aérea es utilizada cada vez más, por mayor cantidad de personas y por ende, es necesario que los que hacen posible este medio de -- transporte, o sea los tripulantes y el personal de tierra, gocen de la seguridad y prestaciones que les otorga nuestra legislación.

Como podemos observar, de lo anteriormente expuesto, se consideran trabajadores de la rama de la Aviación, no solo a los tripulantes, que estudia la ley nueva, en su Título VI, Capítulo IV, sino también a aquéllos que desde tierra, colaboran para hacer posible la transportación aérea y que son conocidos como Personal de Tierra.

Cabe aclarar, que en este trabajo, no hemos de tratar de manera algu na, por ejemplo, la legislación o principios que regulen los aeropuertos, la atmósfera, la regulación jurídica de transporte aéreo, todos ellos elementos indispensables en la navegación aérea, pero ajenos al objetivo de nuestro estudio, es decir al régimen jurídico de los trabajadores aeronáuticos, por lo -

que a sus condiciones y relaciones de trabajo se refiere.

Encontraremos, respecto a las tripulaciones aeronáuticas, disposiciones especiales referentes a sus condiciones de trabajo, en virtud de la índole de este mismo.

Trataremos de estudiar, con la mayor precisión posible, lo referente al campo de aplicación de las normas para el trabajo de las tripulaciones aernáuticas; la jornada, que como veremos, difiere de la establecida para otros trabajadores; las modalidades en los días de descanso obligatorio; las relaciones de trabajo, sus causas especiales de suspensión, rescisión y terminación; las obligaciones y prohibiciones a estos trabajadores; su sindicato, que como observaremos, en su breve tiempo de existencia, en comparación con la de otros, ha logrado obtener mayores prestaciones y protección para sus agremiados, permitiéndoles así, garantizar las operaciones aeronáuticas.

Asimismo, estudiaremos las condiciones y relaciones de trabajo del personal de tierra, sus obligaciones y prohibiciones, su sindicato, que con más años que el mencionado con antelación, pero con el mismo espíritu de lucha, ha logrado conquistar mayores prestaciones para sus afiliados.

Estos trabajadores se rigen por las disposiciones generales de la ley y en base a ello trataremos en el primer Capítulo lo relativo a la jornada de trabajo y el salario.

En el segundo Capítulo estudiaremos el artículo 123 Constitucional, base de nuestro Derecho Laboral.

Por último, hemos de mencionar que este estudio tendrá, quizá, algunas deficiencias, todas ellas originadas por la falta de documentación, pues son pocos los libros en los que se trata el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, por lo que el material para la elaboración de esta tesis, fue obtenido gracias a los datos proporcionados por las Compañías de Aviación, las Embajadas de los países citados y los Sindicatos existentes en México.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1. CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

CONCEPTO.

SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

CONCEPTO DE SUBORDINACION.

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

SUSPENSION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

A) RESCISION.

B) TERMINACION.

SUSPENSION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

2. LA JORNADA DE TRABAJO.

IMPORTANCIA.

DOCTRINA.

LEGISLACION INTERNACIONAL.

LEGISLACION EXTRANJERA.

DERECHO MEXICANO.

3. SALARIO.

IMPORTANCIA.

DEFINICION.

LAS TEORIAS ECONOMICAS

INTEGRACION.

LAS FORMAS DEL SALARIO.

LA PROTECCION AL SALARIO.

SALARIO MINIMO

A) IMPORTANCIA.

B) TESIS CATOLICA.

C) DERECHO MEXICANO.

1.- CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

CONCEPTO.

En la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo se dijo: "La teoría Moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo, es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en este la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea del contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

Ya en la Ley se establece en el artículo 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

"Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos". (1)

Ahora bien, el maestro Mario de la Cueva manifiesta que "no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa; de lo que se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos - ley y de sus normas supletorias".

Asimismo, expresa que "eventualmente y tal como se señala en la Exposición de Motivos de la Nueva Ley, la relación laboral puede nacer de un contrato".

(1) ALBERTO TRUEBA URBINA. Nuevo derecho del trabajo. Editorial Porrúa, 1970 pag. 278

"Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos". (1)

Ahora bien, el maestro Mario de la Cueva manifiesta que "no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa; de lo que se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos - ley y de sus normas supletorias".

Asimismo, expresa que "eventualmente y tal como se señala en la Exposición de Motivos de la Nueva Ley, la relación laboral puede nacer de un contrato".

(1) ALBERTO TRUEBA URBINA. Nuevo derecho del trabajo. Editorial Porrúa, 1970 pag. 278

Evidentemente estas dos afirmaciones son contradictorias.

SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

La relación individual de trabajo se establece, por regla general, entre dos personas: la persona trabajador que ha de ser una persona física, tal como lo dispone la Ley en su artículo 8 al establecer que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", y el patrón, que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Ahora bien, la relación colectiva de trabajo se establece entre una colectividad obrera y una o varias empresas y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros de la negociación o negociaciones interesadas.

En nuestro derecho, la colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas.

Del lado de los patrones, el sujeto primario de las relaciones es el empresario, persona física o jurídica. "Es cierto que puede intervenir en la relación un sindicato de patronos, pero la realidad es que obra como simple representante, pues cada patrono puede separarse libremente del sindicato en cualquier tiempo y convertirse en el sujeto de la relación." (2)

(2) MARIO DE LA CUEVA. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa 1972 pag. 159

CONCEPTO DE SUBORDINACION.

En la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, se define la Subordinación como la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

El maestro Trueba Urbina manifiesta que referente al concepto de Subordinación, nuestra legislación siguió el criterio de tratadistas extranjeros, para quienes el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, en tanto que el derecho mexicano del trabajo tiene una amplitud mayor, ya que es aplicable no solo en el caso de los trabajadores "subordinados", sino a los trabajadores en general y por lo mismo comprende toda relación de trabajo "subordinado o no subordinado", a trabajadores autónomos y en general a todo prestador de servicios, hasta aquellos que trabajan por cuenta propia.

"Por disposición expresa del artículo 21 de la Ley, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Esta es la figura típica del contrato de trabajo que se deriva del artículo 123, pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc., y comprende no solo al obrero sino al trabajador en general, en el mandato, las profesiones liberales, las artesanías o en toda ocupación en que una persona le presta un servicio a otra.

La doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte que discrimina a los trabajadores en el sentido de que solo hay contrato de trabajo cuando existe - subordinación, es contraria a la teoría del artículo 123 Constitucional y proviene de la falta de estudio del proceso de formación del mencionado precepto. Lo mismo le ha ocurrido a los tratadistas y al propio legislador ordinario". (3)

• Por otra parte el maestro Mario de la Cueva dice al respecto: "el elemento Subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras - prestaciones de servicios. Es una relación jurídica que se descompone en - dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

"Partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería - una mentira si pudieran establecerse libremente períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa, la Ley nueva reprodujo la tesis de la legislación de 1931, y la expresó diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que le dió origen". (4)

(3) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. cit. pág. 279

(4) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 219

Así tenemos, que el artículo 35 de la Ley nueva establece que "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo - indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

De acuerdo con el artículo 36 "el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la Ley, según lo establece el artículo 37.

Ahora bien, el artículo 38 señala que las relaciones de trabajo para - la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Por último el artículo 39 estipula "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdura dicha circunstancia".

SUSPENSION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".

Las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad.

Estas causas las establece el artículo 42 de la Ley al decir: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. - El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas - y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos,

necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

"La suspensión del trabajo por el patrón sin autorización de la Junta - equivale a un despido injustificado. Jurisprudencia 4a. Sala. Informe Suprema Corte de Justicia. Año 1968, págs. 21 y 22.

Suspensión indefinida de un trabajador. Se equipara a despido. Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equiparará a un despido, pues se le impide que preste servicios, sin fundamento legal. Amparo directo 2474/57. J.M. Hiser y Cía., S.A. 9 de octubre de 1958. Ponente: Gilberto Valenzuela. 5 votos". (5)

Por otra parte, el Doctor Mario de la Cueva externó que: "las causas justificadas de suspensión se clasifican en dos grupos: en el primero se colocan las que están señaladas expresamente en la ley, en tanto el segundo engloba causas indeterminadas, producto de circunstancias imprevistas, por lo que la Ley deja en libertad a la Junta de Conciliación y Arbitraje para aceptar o desechar la justificación de la no-concurrencia del trabajador a la empresa; distinción que implica que la enumeración del artículo 42 no es exhaustiva". (6)

DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

"La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de termina-

(5) BALTASAR CAVAZOS FLORES. Nueva Ley Federal de Trabajo, tematizada. Editorial Jus, S.A. 1975. pág. 229.

(6) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 236.

ción. En la Exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que - "esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada". (7)

A su vez, el maestro Trueba Urbina expresa: "En las relaciones de - producción y en general en las relaciones laborales, que comprenden no solo a los obreros, empleados, jornaleros, etc., sino a todos los prestadores de servicios, inclusive a los profesionales, la falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patronos en dichas relaciones originan lo que en - la técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley federal laboral. Es inexplicable que aún subsistan en una - legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del - trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 constitucional.

RESCISION.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

(7) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 238.

El artículo 47 de la Ley, precisa las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que son:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese - propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se - atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

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

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

cionados con el trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

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

bajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la pres
cripción suscrita por el médico;

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

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

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

La falta de aviso escrito en que deberá invocarse la causa o causas de
rescisión, genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado y -
quedará obligado el patrón a probar que no despidió al trabajador o que éste -
abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento -
de un precepto legal imperativo para originarle al trabajador desventajas en -
el juicio laboral". (8)

Por otra parte el artículo 51 establece que son causas de rescisión de
la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al propo-
nerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de res-
cisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios
el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares, trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

Ahora bien, las acciones que tiene el trabajador despedido injustificadamente, se encuentran consagradas en el artículo 48 de la Ley, que dice:

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo". (9)

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación". (10)

El artículo 53 de la Ley establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo, las que son:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

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

(9) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. cit. pág. 303

(10) MÁRIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 239

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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

SUSPENSION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO .

Las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, las establece el artículo 427 y son:

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

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades - que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

El artículo 428 señala que la suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón -

de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

El artículo 434 dice al respecto: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Quando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra, según lo establece el artículo 437 de la Ley.

2. - LA JORNADA DE TRABAJO.

IMPORTANCIA

La jornada de trabajo y la lucha por los salarios han sido los factores determinantes en la dinámica del Movimiento Obrero y causa esencial de la - Legislación de Trabajo.

La historia de la jornada de trabajo nos demuestra que fue en la Epoca Moderna con la gran industria (etapa del liberalismo económico), cuando la - explotación inhumana y despiadada del obrero llegó a su máximo, con la im- plantación verdaderamente agotadora hasta de 16 horas de labor.

A partir de entonces, la historia del Movimiento Obrero Mundial, se - ha caracterizado por una tendencia a lograr la disminución de la duración de - la jornada de trabajo y la legislación estatal e internacional en materia labo- ral, con una dirección positivamente obrerista, se han encargado de reglamen tarla y limitarla.

LA DOCTRINA

En materia de jornada de trabajo, la Doctrina ha sido profusa y ha da- do fundamentos decisivos en la lucha de los trabajadores para lograr su reglam entación.

La ciencia ha demostrado en forma contundente que una jornada exce- siva repercute en la salud física y mental del trabajador, agotándolo físicament e, haciéndole un viejo prematuro, gastando su inteligencia e impidiendo su -

esfuerzo mental, lo cual hace que progresivamente vaya disminuyendo su capacidad de trabajo y se convierta en un inválido precoz, verdadera carga para la sociedad.

Por otra parte los datos que nos proporciona la economía, demuestran que la jornada excesiva, redundante a la larga en perjuicio de la producción. Con cuanta razón expresa J. Rae: "en su prisa por reembolsar los gastos de las maquinarias, los fabricantes o industriales estuvieron a punto de arruinar la máquina madre - (como la llama Blanqui) de donde depende todo éxito. Se percibieron que con esta máquina de sangre y carne, una hora más de marcha por día no significaba una producción nueva de una hora por día, ya que en realidad, más allá de un cierto límite, una hora de reposo es más productiva que una hora de trabajo". (11)

De tal manera que la Doctrina en forma unánime y como acertadamente dice Pozzo, atendiendo a "razones de orden ético (humanización de la condición del trabajo), de orden social (conservación de la salud de quienes trabajan) y razones de orden económico (obtención de una mayor capacidad de producción del individuo), ha pugnado fundamentalmente porque se logren dos finalidades que coinciden con los propósitos de lucha del obrerismo:

1o. La reducción de la jornada.

2o. Su limitación.

(11) J. RAE. La journée de huit heures. Citado por Guillermo Cabanellas en "El derecho del trabajo y contratos, pág. 209.

Entendiendo que al hablar de reducción de la jornada no se quiere expresar una disminución de la actividad que el trabajador debe al patrón, por razón del salario que percibe, sino una disminución del tiempo que permanece en el lugar de trabajo. Esa disminución en cantidad trae un aumento sensible en la calidad del servicio conforme al principio dialéctico de la "transformación de la cantidad en calidad", ya que paralelamente debe operarse una reorganización de los sistemas de trabajo. Si a lo anterior agregamos que el desgaste de los medios e instrumentos de producción es menor, concluiremos que está plenamente justificada la tendencia permanente a la disminución de la jornada de trabajo.

Asimismo, De Litala afirma: "la lucha por la disminución del horario de trabajo, es la lucha humana por la vida y la lucha por una vida humana". (12)

Fué así como una intensa lucha obrerista durante el siglo pasado y principios del presente, cristalizó en la reducción de la jornada, que lógicamente condujo a una limitación de la misma por disposiciones legales, ya que el Estado se ha caracterizado en general por una política intervencionista en materia de trabajo con tendencia a la protección de los intereses del trabajador.

LEGISLACION INTERNACIONAL.

Por lo que se refiere a Legislación Internacional, tenemos el "Tratado de Versalles" que en el artículo 427 f.4, establece: "la adopción de la jor

(12) LUIGI DE LITALA. El contrato de trabajo. Citado por Juan D. Pozzo en su libro "El derecho del trabajo". pág. 496

nada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho, como aspiración a realizar en todos los países en que no se haya obtenido todavía".

Asimismo, La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, de termina en el artículo 24 que: "toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas". (13)

En la Conferencia de la O. I. T. de 1934 y 1935, se aprobaron dos proyectos de convención para reducir a cuarenta y dos horas semanales la jornada de trabajo en las fábricas automáticas de vidrio y en las botellas de dicho material. (14)

LEGISLACION EXTRANJERA.

Derecho Español. - La Ley de 1931 establece la jornada de ocho horas. Se permite, cuando la índole de la labor lo exige, que se distribuya la jornada en la semana, siempre que el trabajo diario, no exceda de 9 horas, y el semanal de 48. Reglamenta las excepciones.

Derecho Alemán. - Por distintas leyes y decretos de 1918, 19, 23 y 27, se reglamentó la jornada de 8 horas que se estableció primero para los trabajadores de la industria, extendiéndola luego a los empleados.

Admite y reglamenta las excepciones. La Legislación Nacional Socialista por decreto de 26 de julio de 1934 ratificó la legislación anterior.

Estatutos del Trabajo de Colombia. - En la Ley 6a. de 1945, se adopta

(13) NESTOR DE BUEN. Derecho del trabajo. Tomo I
Editorial Porrúa. 1974 pág. 395

(14) Conferencias de la O.I.T. de 1934 y 1935.

el principio de la jornada de 8 horas y 48 semanales, sobre las excepciones - legales.

Derecho Argentino. - Se estableció que la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas aunque no persigan fines de lucro. (15)

Del análisis anterior y en general del estudio de la legislación extranjera, concluimos que la jornada de 8 horas es un principio universalmente aceptado.

DERECHO MEXICANO

El artículo 58 de la Ley nueva, define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La legislación mexicana acepta la clasificación tripartita de la jornada, atendiendo a las diversas horas del día en que se desempeña el trabajo.

1o. - Jornada diurna. - Se desarrolla entre las 6 y 20 horas, su duración máxima no podrá exceder de 8 horas.

2o. - Jornada nocturna. - Es la comprendida entre las 20 y 6 horas y su duración máxima es de 7 horas.

(15) JUAN D. POZZO. Ob. cit. Tomo II. pág. 112

3o. - Jornada mixta. - Comprende períodos de tiempo de las dos anteriores, si el período nocturno comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna, por lo tanto será mixta si solo comprende menos de tres horas y media de la jornada nocturna. La duración de la jornada mixta es de siete horas y media como máximo.

Por otra parte, el artículo 63 de la Ley en cuestión establece que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Estas disposiciones son imperativas y por consiguiente irrenunciables.

Atento a lo dispuesto por el artículo 65 de la Ley, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males; estas horas de trabajo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, ya que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Ahora bien, podría también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de -

tres veces en una semana, pues en este caso, el patrón está obligado conforme a lo dispuesto por el artículo 68 de la Ley, a pagarle al trabajador el tiempo excedente con un aumento del doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas contra los patrones en la Ley Laboral.

3.- EL SALARIO

IMPORTANCIA

Para comprender la importancia del salario, basta con enunciar que los progresos alcanzados en materia de jornada, serían completamente nugatorios, si el trabajo no tiene una remuneración apropiada, pues con un salario insuficiente se provocaría la debilidad física y mental de los trabajadores y por lo tanto disminuiría su potencialidad en calidad y cantidad para el trabajo.

Si la jornada constituye una protección a la persona del trabajador, el salario es una protección y garantía de subsistencia no sólo del trabajador, sino también de su familia, y en la medida en que las familias vivan mejor subirá - el nivel de vida de los países y su progreso será palpable.

Constituye pues el salario, la fuente principal de ingresos en la vida - del trabajador, de allí su importancia como efecto cardinal del contrato de trabajo, fin primordial del mismo y complemento necesario e indispensable de la jornada.

Siendo el contrato de trabajo fuente de obligaciones recíprocas, lo primordial por parte del trabajador es la prestación subordinada de su fuerza de trabajo y por parte del patrón, el pago de la retribución correspondiente.

DEFINICION

El artículo 82 de la Ley nueva establece que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

LAS TEORIAS ECONOMICAS

Aún cuando compete a las Ciencias Económicas, hacer un estudio concienzudo acerca de este tema, procuraremos dar las nociones más indispensables para poder tener una panorámica lo más completa posible acerca del salario.

La Doctrina ha registrado dos tendencias cuando trata de explicar la naturaleza del salario: como el precio que se paga por la mercancía de trabajo y como instrumento de distribución de la riqueza.

De entre las teorías que han tratado de explicar y determinar el salario, las que más importancia han tenido son las siguientes:

1o.- La Ley de bronce.- Expresa que el monto de los salarios queda determinado por lo que el trabajador necesita para subsistir; que varía de acuerdo con el movimiento de los precios en las mercancías y, que en general a un aumento en las subsistencias corresponde un aumento en los salarios.

2o.- La Ley de la oferta y la demanda.- El monto de los salarios está sujeto a la Ley de la oferta y la demanda por cuanto a la mano de obra se refiere, si hay oferta, es decir abundancia de brazos, los salarios bajan, por el contrario si hay demanda o escasez los salarios suben.

3o.- La tesis de la productividad del trabajo y de la posibilidad económica.- El monto de los salarios según ésta teoría, está determinado por dos factores, el primero, la utilidad o productividad que reporta el trabajo y segundo, la posibilidad de pago del patrón.

LAS TEORIAS ECONOMICAS

Aún cuando compete a las Ciencias Económicas, hacer un estudio concienzudo acerca de este tema, procuraremos dar las nociones más indispensables para poder tener una panorámica lo más completa posible acerca del salario.

La Doctrina ha registrado dos tendencias cuando trata de explicar la naturaleza del salario: como el precio que se paga por la mercancía de trabajo y como instrumento de distribución de la riqueza.

De entre las teorías que han tratado de explicar y determinar el salario, las que más importancia han tenido son las siguientes:

1o.- La Ley de bronce.- Expresa que el monto de los salarios queda determinado por lo que el trabajador necesita para subsistir; que varía de acuerdo con el movimiento de los precios en las mercancías y, que en general a un aumento en las subsistencias corresponde un aumento en los salarios.

2o.- La Ley de la oferta y la demanda.- El monto de los salarios está sujeto a la Ley de la oferta y la demanda por cuanto a la mano de obra se refiere, si hay oferta, es decir abundancia de brazos, los salarios bajan, por el contrario si hay demanda o escasez los salarios suben.

3o.- La tesis de la productividad del trabajo y de la posibilidad económica.- El monto de los salarios según ésta teoría, está determinado por dos factores, el primero, la utilidad o productividad que reporta el trabajo y segundo, la posibilidad de pago del patrón.

4o. - El salario como instrumento de distribución. - El salario constituye una forma de distribuir los beneficios que resultan de la conjugación de - capital y trabajo.

Las dos últimas teorías parecen ser las más acertadas, ya que efectivamente el salario es un instrumento de distribución de los beneficios y su monto queda determinado por la calidad y cantidad del trabajo prestado y por las posibilidades económicas de las empresas.

INTEGRACION

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, según lo establece el artículo 84 de la Ley de la materia.

LAS FORMAS DEL SALARIO.

Las formas del salario son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo.

Las disposiciones de la Ley nueva mencionan cuatro formas del salario, y según lo expuesto, abrieron las puertas a manifestaciones futuras de las relaciones económicas y de trabajo: el salario por unidad de tiempo, el salario - por unidad de obra, el salario a comisión y el salario a precio alzado. (16)

Salario por unidad de tiempo. - Este tipo de remuneración se establece tomando como base el simple transcurso del tiempo, independientemente -

de la actividad desplegada, es decir, sin la estimación de resultados concretos. La forma más común para establecer este salario, es por día, pero puede convenirse por horas, semanas, meses y aún por períodos más largos.

Cuando el salario es mensual o por lapsos mayores de tiempo, comprenden de los descansos semanales, los días feriados obligatorios y las vacaciones, - existiendo la tendencia a extender dichos beneficios al trabajo prestado en períodos menores, por ejemplo, mensual y quincenal.

Salario por unidad de obra. - Este tipo de remuneración se establece - tomando como base el resultado obtenido en el trabajo, por piezas, medidas, trazos logrados aislada o conjuntamente, sin tomar en cuenta el tiempo empleado en su producción. El factor tiempo no tiene relación directa con el salario.

La diferencia entre las dos formas, teóricamente bien planteada, se - desvanece en la realidad económica, pues, para aplicar como medida la unidad de tiempo, tiene que tomarse en consideración la cantidad y calidad del trabajo que deba prestarse, de donde resultan la fracción III del artículo 25, que dice: "el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: el - servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible", y el artículo 27, que expresa "si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, - estado o condición". Por otra parte, si se aplica como medida la unidad de obra, deberá cuidarse, según dispone el párrafo segundo del artículo 85, que

"la retribución que se pague sea tal, que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

El salario por unidad de obra ha sido objeto de diversas críticas en todos los tiempos, Adam Smith, en su libro "La riqueza de las naciones", afirmó que "es agotador y perturba seriamente la salud"; y Marx puso de manifiesto que este sistema se prestaba a una mayor explotación del trabajo. "Pero las disposiciones citadas en el párrafo anterior ofrecen una solución, pues no solamente autorizan al trabajador a solicitar de la Junta que determine si el salario fijado permite obtener en 8 horas una cantidad de dinero equivalente al salario mínimo, sino además, de conformidad con el párrafo primero del artículo 85 de la Ley nueva, si la cantidad resultante integra un salario remunerador". (17)

Ahora bien, de acuerdo con el principio económico de que "a cada quien según su capacidad y a cada capacidad según su obra", permite una remuneración mejor para los obreros más aptos y por lo que al patrón se refiere, le permite calcular con un grado mayor de exactitud los costos y beneficios, así como la cantidad de trabajo que desarrollan sus obreros.

Por otra parte, la distinción entre las dos formas principales de salario, no es absoluta, pudiéramos decir que conforme a la Ley dialéctica de la interpretación de los opuestos, se influyen mutuamente y establecen puntos de contacto recíprocos, ya que para contratar por tiempo se tiene en cuenta un rendimiento determinado y para contratar por unidad de obra, se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción.

En realidad se puede decir que tanto en el salario por tiempo como en el salario por obra, se tiene en cuenta el tiempo invertido y el trabajo realizado.

Podemos decir con Cabanellas que el trabajo por tiempo tiene muy a menudo una pieza base y que en el trabajo por pieza hay siempre también, un tiempo base. Esta interpretación se desprende de la fracción IV del artículo 134 de nuestra ley laboral que dice:

Art. 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

IV. - Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

El salario por unidad de tiempo, se prefiere en los trabajos en que importa más la calidad que la cantidad, el esmero que la rapidez y en aquellos - cuyo resultado no es susceptible de medir, pesar o contar, esto es, los que - no se concretan en piezas o productos determinados.

El salario por unidad de obra es adoptado en los trabajos en que se sacrifica la calidad o perfección del producto en aras de la cantidad y que se traducen en resultados concretos.

Salario a comisión. - Implica el pago de una participación o porcentaje sobre el producto de negocios determinados. Puede ser la única forma de remuneración o el complemento de un sueldo. Debe pactarse contractualmente.

El artículo 286 de la Ley nueva establece, que es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados.

"La definición de esta forma de salario exigió a la Comisión varias horas de meditación, porque la actividad de los agentes de comercio no se dirige únicamente a la venta de mercancías, sino también a la celebración de contratos de uso de maquinaria o de utilización de servicios, sin estar seguros del acierto, los miembros de la Comisión se decidieron por el verbo colocar". (18)

Salario a precio alzado. - Es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global, es decir, es aquél en que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar. Presenta caracteres del salario por unidad de tiempo, porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de 8 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 salario mínimo, por lo menos; y del salario por unidad de obra, porque existe una fijación del salario en función de una unidad por realizar.

LA PROTECCION AL SALARIO.

Independientemente del problema relativo al salario mínimo que abordaremos con posterioridad, la Doctrina y la Legislación, se han unificado conforme al principio protector de la igualdad del salario que se enuncia así: "a trabajo igual, salario igual", con la tendencia a no hacer distinciones por sexo o nacionalidad (art. 123, fracción VIII).

(18) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 303.

Además nuestra Ley Federal del Trabajo contiene una serie de normas protectoras al salario, entre ellas las del artículo 98, que establece "los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medidas que desvirtúe este derecho será nula.

Asimismo, el artículo 99 establece que "el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Por otra parte, el artículo 104 estipula "es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé."

Además el artículo 110 establece "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;

III. Pago de ahorros para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o

mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por éstos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

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

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

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

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

También encontramos otra norma protectora en el artículo 112 que establece "los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110. fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Por último mencionaremos en este inciso, la disposición del artículo - 114: "los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

SALARIO MINIMO

IMPORTANCIA

Es incuestionable que si el trabajador no recibe un salario suficiente - para subsistir, le sobreviene un agotamiento general, que destruye los beneficios alcanzados a través de la limitación de la jornada.

De allí que la Doctrina y la Legislación estén acordes en la necesidad de fijar al trabajador un salario mínimo, es decir, la menor cantidad que pueda pagársele por su labor ordinaria.

Hasta antes de la Revolución Francesa, lo que se trataba de fijar era - un salario máximo en beneficio del patrón. A partir de este acontecimiento, la lucha fue por el logro de un salario mínimo.

DOCTRINA

Dice Lacerda que de nada valía la libertad asegurada por la Revolución Francesa, porque los patrones eran libres para contratar el trabajo por el precio de la ley de la oferta y la demanda, en un mercado donde el desenvolvimiento de la mecánica sustituía cada vez más, un mayor número de brazos.

Efectivamente, dentro de la tesis del "dejar hacer, dejar pasar", (*laisse faire, laissez passer*) sustentada por el liberalismo económico, el salario sólo fue un instrumento de explotación manejado por los capitalistas.

Esta situación no podía durar y las doctrinas socialistas hábilmente llevadas al movimiento obrero mundial, reaccionaron fuertemente contra el liberalismo económico, enarbolando la bandera del salario mínimo, dentro de sus líneas directrices fundamentales.

Así Marx, sostuvo que el aumento de valor de la materia prima transformada, es debido al trabajo y que por lo tanto corresponde a quien realiza esa transformación.

En general las doctrinas socialistas y comunistas preconizan la fijación de un salario mínimo, como etapa sindical que culminará con la socialización de los medios de producción.

TESIS CATOLICA

La Doctrina Católica expone en la Encíclica Cuadragésimo Anno, de Pío XI, que "el estado no puede permitir que se pague a los trabajadores una suma de dinero que no baste para cubrir el mínimum de subsistencia y enumera los principales elementos esenciales del salario: que sea suficiente para la manutención del obrero y su familia; que se tome en cuenta las posibilidades de las empresas y que atienda al bien común, facilitando principalmente el ahorro que es fuente de prosperidad individual y social.

En su famosa Encíclica Rerum Novarum, de 15 de junio de 1891, dada al mundo católico por León XIII, se sostiene la idea del salario insuficiente: "el salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero de buenas costumbres y así, si acaeciese alguna vez que el obrero, obligado por la necesidad o movido por el miedo de un mal mayor, aceptase la condición más dura, que contra su voluntad tuviera que aceptar, por imponérsela absolutamente el amo o el contratista, sería eso hacerle violencia y contra esta violencia reclama la justicia.

DERECHO MEXICANO.

CONCEPTO.

El artículo 123, fracción VI, establecía: "El Salario Mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

Actualmente nuestra Constitución, reformada en su artículo 123, fracción VI, establece: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; las segundas se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales".

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, so-

cial y cultural y para promover a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una comisión nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90 nos define el salario mínimo como: "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

En el artículo 91, se hace una distinción ya consagrada en el texto - constitucional, entre salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales los primeros podrán ser para una o varias zonas económicas que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas y los segundos para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesionales, oficios - o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas.

El artículo 92 señala: "Los salarios mínimos generales regirán para - todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente -

de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos - especiales".

Por otra parte, el artículo 93, establece que los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados por el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

El artículo 94 establece que los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

De acuerdo con el artículo 97, los salarios mínimos no podrán ser objetos de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 150 fracción II, inciso a), y de cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado por el trabajador. En estos casos, el descuento no podrá exceder del diez por ciento.

Las personas a que se hace alusión en la primera excepción son: esposa, hijos, ascendientes y nietos.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.

1. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.

1. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

1. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Siendo este artículo la base de nuestro derecho del trabajo, trataremos de estudiarlo exhaustivamente desde su origen.

Don Venustiano Carranza en importante discurso pronunciado el 24 de septiembre de 1913 en Hermosillo, Sonora, expresó por primera vez el ideario social de la Revolución Constitucionalista en los siguientes términos; "termina da la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales ten drán que imponerse en nuestras masas. . . . Tendremos que removerlo todo. Crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas nada, ni - nadie pueda evitar . . .

"Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social". (19)

El primero de diciembre de 1916, abrió su período único de sesiones el Congreso Constituyente convocado por el C. Venustiano Carranza, quien pro nunció importante discurso en el que reiteró su credo revolucionario en el sen tido de dejar a cargo de las leyes ordinarias todo lo concerniente a reformas sociales, al expresar:

(19) JUAN BARRAGAN RODRIGUEZ. Historia del Ejército y de la Revolución Constitucionalista. Citado por Alberto Trueba Urbina, en el nuevo derecho del trabajo. pág. 23.

"... y con la facultad que en la reforma de la fracción XX del artículo 72 se confiere al Poder Legislativo Federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación..."

"... Con todas estas reformas, repito, espera fundadamente el gobierno no a mi cargo que las instituciones políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales, y que esto, unido a las garantías protectoras de la libertad individual, serán un hecho efectivo y no meras promesas - irrealizables, y que la división entre las diversas ramas del poder público tendrá realización inmediata, fundará la democracia mexicana, o sea el gobierno del pueblo de México por la cooperación espontánea, eficaz y consciente de todos los individuos que la forman, los que buscarán su bienestar en el reinado de la ley y en el imperio de la justicia, consiguiendo que ésta sea igual para todos los hombres, que defienda todos los intereses legítimos y que ampare a todas las aspiraciones nobles". (20)

En el proyecto presentado por Don Venustiano Carranza no aparece - ningún capítulo de reformas sociales, sino fundamentalmente de carácter político; pero esto obedeció al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron, por encargo de él, las reformas a la Constitución Política de 1857, esto es, se siguió el mismo corte de ésta.

El artículo quinto del Proyecto venía redactado como sigue:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos, personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena - por la autoridad judicial."

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable - sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Fue el artículo quinto del Proyecto presentado, el que dió lugar a las - discusiones más trascendentales del Congreso Constituyente, que en esencia era el mismo que contenía la Constitución de 1857 con las adiciones de proscribir la renuncia que pudiera hacer el individuo o ejercer determinada actividad personal en el futuro, siendo la más importante la de fijar como límite máximo - del contrato de trabajo, el de un año, sin que se pudiera comprenderse en él, menoscabo alguno a los derechos civiles y políticos del contratante.

La Comisión del Constituyente integrada por los diputados Gral. Francisco J. Mújica, Dr. Alberto Román, Prof. Luis G. Monzón y Lic. Enrique Re_ucio, rindió un dictamen favorable al proyecto, aunque hacía algunas adiciones como eran la persecución a la vagancia, límite y máximo de ocho horas para - la jornada de trabajo, prohibición de trabajo nocturno en las fábricas para las mujeres y niños y el descanso hebdomadario obligatorio. Este dictamen iba a discutirse en la décima séptima sesión ordinaria, del 19 de diciembre, pero no se llevó a cabo en virtud de la moción que hicieron varios diputados para - que fuera retirado el dictámen, ya que varios constituyentes deseaban hacerle alguna reforma y discutirlo más ampliamente; petición que fué aceptada por la Asamblea.

Anteriormente los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Víctor E. Góngora, presentaron a la comisión una iniciativa para modificar y ampliar el artículo quinto de Carranza, haciéndolo un análisis en el sentido de que el desequilibrio económico era el origen de la miseria pública, creadora del descontento de los pueblos por el aprovechamiento de los explotadores, situa-

ción que orillaba a la urgente necesidad de proteger al trabajador, por medio de leyes fundamentales, garantizándole la limitación de la jornada máxima de trabajo a ocho horas, descanso semanal obligatorio y prohibición del trabajo nocturno para mujeres y niños, sugerencias que como ya vimos, aceptó e hizo suyas la Comisión y, sin rechazar las relativas al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, por considerar que no tenían lugar apropiado en la sección de garantías individuales, aplazaron su estudio para cuando llegara el artículo relativo a las facultades del Congreso de la Unión.

El 26 de diciembre se dió lectura al tercer dictamen relativo al artículo quinto que vendría a dar nacimiento al artículo 123. El documento de referencia textualmente dice:

"Ciudadanos diputados:

La idea capital que informa el artículo quinto de la Constitución de 1857, es la misma que aparece en el artículo quinto del proyecto de la Primera Jefatura. El primero fue reformado por la ley de 10 de junio de 1898, especificando cuales servicios públicos deben ser obligatorios y cuales deben ser, además, gratuitos. También esta reforma se incluye en el proyecto; pero sólo se dejan como gratuitas las funciones electorales. La prohibición de las órdenes monásticas es consecuencia de las Leyes de Reforma. El proyecto conserva la prohibición de los conventos en los que el hombre renuncia a su libertad,

y hace extensiva aquella a la renuncia de los derechos políticos. Todas esas ideas fueron discutidas en el Congreso de 1857 o se han estudiado posteriormente en la prensa: la Comisión no tiene, pues, necesidad de desarrollarlas para demostrar su justificación.

El artículo del proyecto contiene dos innovaciones: una se refiere a prohibir el convenio en que el hombre renuncia temporal o permanentemente, a ejercer determinada profesión, industria o comercio. Esta reforma se justifica por el interés que tiene la sociedad de combatir el monopolio, abriendo ancho campo a la competencia. La segunda innovación consiste en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo, y va encaminada a proteger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer algunas empresas.

La Comisión aprueba, por tanto, el artículo quinto del proyecto de Constitución, con ligeras enmiendas y algunas adiciones.

La expresión: 'La ley no reconoce órdenes monásticas', parece ociosa, supuesta la independencia entre la Iglesia y el Estado; cree adecuado la Comisión substituir esa frase por ésta: 'La ley no permite la existencia de órdenes monásticas'. También proponemos se suprima la palabra 'proscripción, por ser equivalente a la de 'destierro'.

En concepto de la Comisión, después de reconocer de que nadie puede ser obligado a trabajar contra su voluntad y sin retribución, debe advertirse que no por eso la ley autoriza la vagancia, sino que por lo contrario, la persigue y castiga.

Juzgamos, asimismo, que la libertad de trabajo debe tener un límite - marcado por el derecho de las generaciones futuras. Si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, seguramente que su prole resultaría endeble y - quizá degenerada, y vendría a constituir una carga para la comunidad. Por es ta observación proponemos se limiten las horas de trabajo y se establezca un día de descanso forzoso en la semana, sin que sea precisamente el domingo. Por una razón análoga creemos que debe prohibirse a los niños y a las mujeres el trabajo nocturno en las fábricas.

Ha tomado la Comisión estas últimas ideas de la iniciativa presentada por los diputados Aguilar, Jara y Góngora. Estos ciudadanos proponen también que se establezca la igualdad de salario en igualdad de trabajo; el derecho a in demnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades causadas directamen te por ciertas ocupaciones industriales; así como también que los conflictos en tre el capital y el trabajo se resuelvan por comités de conciliación y arbitraje. La comisión no desecha estos puntos de la citada iniciativa; pero no cree que quepan en la sección de garantías individuales; así es que aplaza su estudio pa ra cuando llegue al de las facultades del Congreso.

Esta honorable Asamblea, por iniciativa de algunos diputados, autorizó a la Comisión para retirar su anterior dictamen respecto del artículo quinto, a fin de que pudiera tomarse en consideración una reforma que aparece en un es tudio elaborado por el licenciado Aquiles Elorduy. Este jurisperito sugiere como medios de esterminar la corrupción de la administración de justicia, in depender a los funcionarios judiciales del Poder Ejecutivo e imponer a todos -

los abogados en general la obligación de prestar su servicio en el ramo judicial. El primer punto atañe a varios artículos que no pertenecen a la sección de las garantías individuales; el segundo tiene aplicación al tratarse el artículo quinto, que se estudia. La tesis que sustenta el licenciado Elorduy es que, -- mientras los abogados postulantes tienen acoplo de fuerzas intelectuales, morales y económicas para hacerse dominantes, los jueces carecen de estas mismas fuerzas para resistir el dominio; y buscar por tanto, la manera de contrabalancear la fuerza de ambos lados o de hacerla predominante del segundo lado. Ha ce notar el autor de dicho estudio, que los medios a que se recurre constantemente para obligar a los jueces a fallar torcidamente, son el cohecho y la presión moral, y opina que uno y otro se nulificarían escogiendo el personal de los tribunales entre individuos que por su posición económica y por sus caudales - intelectuales y morales, estuviesen en aptitud de resistir aquellos perniciosos influjos.

Pero cree el licenciado Elorduy que no puede obtenerse el mejoramiento del personal, fiando en la espontaneidad de los ciudadanos; sino por medio - de obligaciones impuestas por el Estado. Tal obligación sería justa, supuesto que la instrucción pública ha sido siempre gratuita en nuestro país, y nada más natural como que los que la han recibido, compensen el beneficio en alguna - forma.

La Comisión encuentra justos y pertinentes los razonamientos del licenciado Elorduy y, en consonancia con ellos, propone una adición al artículo quinto, en el sentido de hacer obligatorio el servicio en el ramo judicial a todos - los abogados de la República.

Por tanto, consultamos a esta honorable Asamblea la aprobación de - que se trata, modificada en los términos siguientes:

Artículo quinto. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y - determinará quienes son los que incurren en este delito.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en - los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el servi cio en el ramo judicial para todos los abogados de la República, el de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electo rales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pac to o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable - sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite la existencia de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación y objeto con que pre ten dan erigirse. Tampoco puede admitir convenio en que el hombre pacte su deg tierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada - profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, - por un período que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún - caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil.

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.

Sala de Comisiones. Querétaro de Arteaga, diciembre 22 de 1916 - Gral. Francisco J. Mújica - Alberto Román - L.G. Monzón - Enrique Recio - Enrique Colunga".

Al respecto del maestro Alberto Trueba Urbina, nos ilustra: "Con la lectura del dictamen sobre el artículo quinto, que fue adicionado con tres garantías, no de tipo individual sino social, la jornada de trabajo no debe de exceder de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario, se originó la gestación del derecho constitucional del trabajo; iniciándose el debate que transforma radicalmente el viejo sistema político constitucional. Precisamente, en la sesión de 26 de diciembre de 1916, comienza a dibujarse la transformación constitucional con el ataque certero a la teoría política clásica, cuando los diputados jacobinos reclaman la inclusión de la reforma social en la Constitución que propició la formulación del artículo 123, cuya dialéctica vibra en las palabras de los constituyentes y en sus preceptos". (21)

Desde su lectura, se entrevió que el artículo iba a causar uno de los más enconados debates.

(21) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. cit. pág. 36.

Catorce oradores, se inscribieron en contra del parecer de la Comisión.

Inició la polémica Don Fernando Lizardi, manifestando que era inútil la adición que habla sobre la vagancia y criticó la idea de establecer el servicio obligatorio para los abogados ya que ello sólo perjudicaría la administración de justicia y que en cuanto a la jornada de ocho horas de trabajo, tampoco podía incluirse en el artículo quinto, sino en el cuarto o bien dejarlo como bases generales para que el Congreso de la Unión legislara y en todo caso se plasmara en el artículo 73 del Proyecto, dando a entender que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.

En su turno, el General Heriberto Jara se hace del sentir de la clase trabajadora, de una manera apasionada, defiende los ideales obreros y ataca al mismo tiempo al sector tradicionalista. Su pensamiento fue uno de los pilares sobre los que se edificó el artículo 123 Constitucional.

Entre otras cosas, el General Jara adujo: "Hasta ahora las leyes que se han dado, son benéficas para el pueblo, pero su reglamentación se ha dejado al legislador común y éste las ha arreglado adaptándolas al momento en que vive; ya que las situaciones cambian así como los legisladores, hay que evitar que las leyes sean cambiadas cada rato.

.... La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación.

...La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos y para eso es necesario votar leyes eficaces aún cuando estas leyes, conforme al criterio de los tratadistas, no encajen perfectamente en una Constitución. ¿Quién ha hecho la Constitución? Un humano o humanos, no podremos agregar algo al laconismo de esa Constitución, que parece que se pretende hacer siempre como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión; no señores, yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla, rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro. (22)

Uno de los discursos que vinieron a sentar las bases constitucionales del trabajo es el pronunciado por el diputado Héctor Victoria, quien expresa: ahora bien, es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios, allá a lo lejos. Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo quinto en la forma en que lo presenta la comisión, así como por el proyecto del ciudadano Primer Jefe, porque en ninguno de los dos dictámenes se trata el problema obrero con el respeto y atención que se merece... porque a mi juicio el artículo quinto, está trunco; es necesario que en él se fijen las bases constitucionales sobre las que los estados de la Confederación Mexicana, (22) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. cit. pág. 43

de acuerdo con el espíritu de la iniciativa presentada por la diputación yucateca, tengan libertad de legislar en materia de trabajo, en ese mismo sentido. En consecuencia soy de parecer que el artículo quinto, debe ser adicionado, - es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a estudio de la Comisión y dictaminen sobre las bases constitucionales, acerca de las cuales los estados deben legislar en materia de trabajo. Por consiguiente, hago constar que no estoy de acuerdo con lo que aquí asentó nuestro compañero Lizardi. Yo, señores, sin hacer alarde de federalista, me considero federalista como el que más lo haya hecho saber por la prensa de la República; por consiguiente, respeto como el que más la soberanía de los estados, y por las razones que antes expuse, razones capitales, puesto que el problema del trabajo no es igual en toda la República, y ya que los Departamentos del Trabajo, tenemos la convicción segura los que militamos en las filas del proletariado, no han dado resultado, porque las protestas y las demandas de los trabajadores se han estrellado contra la impudicia de los mangoneadores de la cosa pública.

Por consiguiente, el artículo quinto a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios, industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, - etc. (23)

(23) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. cit. pág. 46

El minero Zavala, con gran tino apuntó: "Desde 1910, a esta parte, los obreros, señores, son los que han hecho la revolución y, por tanto, es el momento oportuno de que se haga justicia a la clase trabajadora, de que se le dé lo que le corresponde, porque ha sido el principal elemento para el triunfo de esta revolución.

Posteriormente el obrero Von Versen exhortó a la Comisión, para que no los intimidara lo dicho por Lizardi, en el sentido que el artículo quinto se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas, y expresó "si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Cristo tenga polainas, - que se le pongan las pistolas, que se le ponga el 30 - 30, pero que se le salve a nuestra clase humilde, a nuestra clase que representa los tres colores de nuestra bandera y nuestro futuro y nuestra grandeza nacional".

Trás de Zavala, el diputado Manjarrez, en la parte substancial de su discurso, demanda "que el problema laboral se tratará en todo un capítulo, o en todo un título de la Norma Fundamental; afirmó que ello era imprescindible, ya que nadie podía asegurar que el próximo Congreso se formaría por revolucionarios y otorgaría a los obreros sus legítimos derechos. Su discurso es de gran importancia; en un arranque lírico dijo: "a mí no me importa que esta - Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espan

temos que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala - en la forma, no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta. Y terminó diciendo, si es preciso pedirle a la comisión que nos presente un proyecto en - que se comprenda todo un capítulo, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios". (24)

El día 27 de diciembre, se pronunció una sarta de candentes y emotivos discursos en pro de la idea de manjarréz y así fue tomando cuerpo la cuestión.

Al día siguiente, al reanudarse la sesión, toman la palabra los diputados moderados Alfonso Cravioto y José N. Macías, quienes cambian su actitud y - abrazan el pensamiento radical.

Alfonso Cravioto pugna porque se establezca un capítulo especial, sobre la cuestión obrera, aunque tuviera carácter reglamentario.

José N. Macías, dijo al respecto: "Señores diputados: cuando el Jefe Supremo de la Revolución, se estableció en el Puerto de Veracruz, su primer cuidado fue haber dado bandera a la revolución que entonces se iniciaba; y esa bandera quedó perfectamente establecida en las adiciones que al Plan de Guadalupe se hicieron el 12 de Diciembre de 1914. De entre las promesas que el Jefe Supremo de la Revolución hacía a la República, se hallaba la de que se le darían

durante el período de lucha, todas las leyes encaminadas a redimir a la clase obrera, de la triste y miserable situación en que se encontraba.

De acuerdo con estas promesas, el señor Carranza nos comisionó al señor licenciado Luis Manuel Rojas y al que tiene el honor de dirigirnos la palabra, para que formásemos inmediatamente un proyecto o leyes, o todos los proyectos que fueran necesarios, en los que se tratase el problema obrero en sus diversas manifestaciones.

Cumpliendo con éste encargo, el licenciado Rojas y yo, formulamos este proyecto, el que sometimos a consideración del señor Carranza en los primeros días del mes de enero de 1915. . . . Voy, señores diputados, a daros a conocer los razonamientos más importantes de este proyecto, comenzando por advertiros que el problema obrero tiene todas estas fases que debe comprender forzosamente, porque de otra manera, no queda resuelto de una manera completa; en primer lugar debe comprender la ley del trabajo; en segundo lugar, - debe comprender la ley de accidentes; en tercer lugar, debe comprender todas las leyes que no enumero una por una, porque son varias, que tiendan a proteger a esas clases trabajadoras en todas aquellas situaciones en que no estén - verdaderamente en relación con el capital, pero que afectan de una manera directa a su bienestar y que es preciso, es necesario atender, porque de otra manera, esas clases quedarían sujetas a la miseria, a la desgracia y al dolor en los momentos más importantes de la existencia. Muchas de las cuestiones que aquí se han indicado, sin tratarse de una manera directa, van ustedes a encontrar que están aquí resueltas en esta ley. . . . Por último vienen las disposi

ciones complementarias para terminar este trabajo, Esta ley se iba a expedir precisamente en los momentos en que el Jefe Supremo de la Revolución abandonó Veracruz; se iba a dar esta ley en varios estados, donde no se pudo reglamentar; pero vinieron las dificultades de la campaña y no se pudo tratar después de este asunto. . . . De manera que tienen ustedes una protección dedicada al obrero. . . . De manera señores, que la derecha y la izquierda están enteramente unidos en el deseo liberal de salvar a la clase obrera de la República. Estas son las consideraciones por las cuales ruego a ustedes, muy respetuosamente se apruebe el artículo de la Comisión, o que se retire y se presente después, como está en el proyecto, el que con tal objeto queda a la disposición de ustedes.

Mi deseo es que se formen las bases tan amplias, completas y satisfactorias como son necesarias y así habremos ayudado al señor Carranza a demostrar a la nación mexicana, que la revolución presente es una Revolución honrada, de principios, que sabe cumplir fielmente las promesas hechas en momentos solemnes al pueblo y a la República.(25)

Francisco J. Mújica dice que a la Comisión lo que le importaba era que se protegiera al trabajador, sin importarle el capítulo constitucional donde se hiciera.

A continuación, el diputado Manjarrez expresa: me permito proponer a la honorable Asamblea, por el digno conducto de la presidencia que se con-

ceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título "DEL TRABAJO" o cualquiera otro que estime conveniente la asamblea.

Asimismo, me permito proponer que se nombre una comisión compuesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo a este tema, con el objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia, en tantos artículos cuantos sean necesarios". (26)

El 29 de diciembre de 1916, los diputados licenciados Pastor Rouaix, - José N. Macías, Rafael L. de los Ríos, junto con el licenciado José Inocente - Lugo, Director de la oficina de trabajo de la Secretaría de Fomento, ante lo - ingente que era legislar en materia laboral dentro de la Carta Magna, se reunieron en el ex-Episcopado de la Ciudad de Querétaro, con el fin de formular un estatuto en pro de los trabajadores; acto seguido, tomando en cuenta todo lo escrito y discutido durante el Congreso, se dedicaron a formular el proyecto - respectivo, mismo que fue concluido el 13 de enero de 1919 y presentado ese - mismo día ante el constituyente.

El proyecto estuvo suscrito, además de sus autores por 46 diputados - más que lo apoyaron.

La exposición de motivos que fundamentó el proyecto de bases constitu - cionales en materia de trabajo, fue redactada por Don José N. Macías y subra - yaba:

(26) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. cit. pág. 87.

ceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo - podría llevar como título "DEL TRABAJO" o cualquiera otro que estime conveniente la asamblea.

Asimismo, me permito proponer que se nombre una comisión compuesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo a este trabajo, con el objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia, en tantos artículos cuantos sean necesarios". (26)

El 29 de diciembre de 1916, los diputados licenciados Pastor Rouaix, - José N. Macías, Rafael L. de los Ríos, junto con el licenciado José Inocente - Lugo, Director de la oficina de trabajo de la Secretaría de Fomento, ante lo - ingente que era legislar en materia laboral dentro de la Carta Magna, se reunieron en el Ex-Episcopado de la Ciudad de Querétaro, con el fin de formular un estatuto en pro de los trabajadores; acto seguido, tomando en cuenta todo lo escrito y discutido durante el Congreso, se dedicaron a formular el proyecto - respectivo, mismo que fue concluido el 13 de enero de 1919 y presentado ese - mismo día ante el constituyente.

El proyecto estuvo suscrito, además de sus autores por 46 diputados - más que lo apoyaron.

La exposición de motivos que fundamentó el proyecto de bases constitucionales en materia de trabajo, fue redactada por Don José N. Macías y subrayaba:

(26) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. cit. pág. 87.

1. - El derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre.

2. - El deber de considerar al hombre trabajador como persona y no como cosa, reconociendo el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo.

3. - El que los conflictos laborales debían ser resueltos por organismos adecuados y no por los tribunales ordinarios, y

4. - El derecho de huelga.

Para terminar la exposición, se propuso la liberación de las deudas de los trabajadores, por causa de trabajo.

Tanto el primer párrafo de la exposición de motivos como la primera parte del proyecto del artículo, se referían al trabajo de carácter económico: "Los que suscribimos, diputados del Congreso Constituyente, tenemos el honor de presentar a la consideración de él, un proyecto de reformas al artículo quinto, de la Carta Magna de 1857 y unas bases constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico de la República. (27)

"Artículo..... El congreso de la Unión y las legislaciones de los estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

(27) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. cit. pág.89.

1. - La duración de la jornada máxima, será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de la ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de carga y descarga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico". (28)

El proyecto fue confiado para su estudio a una Comisión encabezada por el General Mújica e integrada por Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román, Luis G. Monzón, que presentó el 23 de enero de 1917, un dictamen cuya exposición de motivos cambia radicalmente la tesis del proyecto en lo referente a que la legislación no debería referirse únicamente a trabajo de carácter económico, aduciendo que: "la legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos, y domésticos.

En consecuencia, puede suprimirse la clasificación hecha en la fracción I. Además se propone "que la Sección respectiva lleve el título" Del Trabajo y de la Previsión Social", ya que, a una y a otra, se refieren las disposiciones que comprende.

Por lo tanto, la primera parte del artículo en discusión, fué redactada de la siguiente manera:

(28) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. cit. pág. 93

DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Artículo 123. - El congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada Estado, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo".

Este dictamen del artículo 123, redactado por el General Mújica, fué discutido y aprobado durante la misma sesión en que se presentó ante el Congreso, el 26 de enero de 1917, dando así lugar al nacimiento de un nuevo derecho del trabajo, el derecho del trabajo mexicano, único en el mundo, ya que este nuevo derecho es eminentemente social, entendiéndose por derecho social "el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (29)

De este modo, la Constitución de 1917, fué la primera en el mundo en establecer a través del artículo 123 un conjunto de normas, con un contenido reivindicatorio en favor del proletariado.

Finalmente, éste artículo queda redactado de la siguiente manera:

DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de -

(29) RESEÑA LABORAL. Publicación mensual de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. págs. 63 y 64.

cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán en tr
bajo de obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una ma
nera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan -
prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y -
para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y
a otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no
podrán trabajar después de la diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán
como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de do
ce años no podrá ser objeto de contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día
de descanso cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desem
peñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes
siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su
salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido
por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordi-
narios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que
se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satis

facer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolos como jefes de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias,deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajo;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas - que no excederán del medio por ciento mensual catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el - establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya trafodo como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes dictaminen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar - las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, - instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía - compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para - coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores, dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta - de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como lícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprometidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por parte de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, 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;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmitibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de institucio-

nes de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Posteriormente, se reformó y adicionó el artículo que nos ocupa, como sigue:

Primera reforma.

Afectó al preámbulo y a la fracción XXIX, así como al artículo 73, fracción X y tuvo por objeto federalizar la legislación laboral (artículo 73 - X y preámbulo del 123), en virtud de que se consideró que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada Estado de la República.

Segunda reforma.

Se refiere a la fracción IX. Quedó adicionada en el sentido de que si las comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

La reforma corresponde a una iniciativa de los diputados Octavio M. - Trigo, Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Peña, que fué presentada siendo Presidente Abelardo L. Rodríguez y se publicó en el Diario Oficial de 4 de noviembre de 1933.

Tercera reforma.

Corresponde a la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores

de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República que, conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho.

La iniciativa fue del Presidente Lázaro Cárdenas. La reforma se publicó en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1938.

Cuarta reforma.

Se trató de una doble reforma. Por una parte se modificó la fracción X del artículo 73, para crear, a nivel constitucional, una jurisdicción federal laboral que ya existía, de hecho. Por la otra, se adicionó el artículo 123 con la fracción XXXI que señala los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde, por excepción, a las autoridades federales.

Fué propuesta por el Presidente Manuel Avila Camacho y publicada en el Diario Oficial de 18 de noviembre de 1942.

Quinta reforma.

Se trata de una adición, la más importante que se ha hecho al artículo 123, ya que incorporó a dicho precepto, a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en inciso "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del gobierno.

La propuesta fué presentada por un grupo de senadores durante la Presidencia de Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de 6 de diciembre de 1960.

Sexta reforma.

Esta reforma, en realidad adición, vino solamente a aclarar el sentido de la fracción IV del inciso "A", en virtud de que se consideró que había una discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta que el Congreso de la Unión, envió para su publicación al Ejecutivo.

Fue propuesta por un grupo de senadores durante la Presidencia de Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de 27 de noviembre de 1961.

Séptima reforma.

Es, en su conjunto, la más importante de las que se han hecho al inciso "A" del artículo 123, porque afectó a muchas de sus fracciones. Esta reforma se refiere, sustancialmente, a lo siguiente:

Fracción II. Se adicionó para impedir, en lo general, el trabajo de los menores de 16 años, después de las diez de la noche.

Fracción III. Elevó la edad mínima para trabajar, de doce a catorce años.

Fracción VI. Estableció los salarios mínimos profesionales, y modificó el sistema para la determinación de los Salarios Mínimos, los cuales, a partir de entonces, se fijan por zonas económicas.

Fracción IX. Antes mencionaba que los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades se establecería por comisiones municipales. Ahora la fracción IX señala las bases para un sistema diferente en cuanto a la participación en las utilidades.

Fracciones XXI y XXII. Se reformaron con objeto de establecer lo que se ha llamado la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad de que el -

patrono, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación de trabajo, salvo en los casos de excepción que se fijaron reglamentariamente.

Fracción XXXI. Se adicionó con una relación de nuevas empresas determinantes de la jurisdicción federal, en los conflictos con los trabajadores, o sea, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

Fue propuesta por el presidente Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962.

Octava reforma.

Mediante esta reforma se modificó la fracción XII del inciso "A". Tuvo por objeto establecer un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda. Declara de utilidad pública la expedición de una nueva ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo. En realidad este precepto ha venido a dar origen a la seguridad social habitacional.

La reforma fue propuesta por el presidente Luis Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 14 de febrero de 1972.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Los proyectos anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1931 fueron - el proyecto Portes Gil y el proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

PROYECTO DE PORTES GIL.

Se redactó por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedés Balboa y Alfredo Iñarritu, contando entre sus textos más sobresalientes, - los siguientes: se declaró la existencia de cuatro contratos de trabajo; el individual, el colectivo, el contrato-ley y el de equipo, definiéndose a éste último - como aquel celebrado por un sindicato de trabajadores y por el cual se obliga dicha organización sindical a prestar, a través de sus agremiados determinado trabajo, reglamentándose con mucha precisión, los derechos y obligaciones del patrón, del sindicato y de los trabajadores del equipo, pero dicho contrato no - se consignó en la Ley Federal del Trabajo de 1931, debido a las múltiples quejas de los trabajadores organizados, en el sentido de que daba a los sindicatos el carácter de comerciantes y se prestaba a innumerables abusos de los directivos y líderes sindicales, que aprovechaban en su beneficio diversas cantidades pagadas por los patrones como precio del trabajo realizado, defraudando los intereses de sus subordinados.

Se regresó a la costumbre de incluir a la aparcería como contrato de - trabajo; y se reglamentaron igualmente los contratos mineros, ferrocarrileros, el de trabajo a domicilio y el de los aprendices; se reconoció a las asociaciones profesionales, como las representantes del mayor interés de la clase laborante, dentro de las industrias, lo que acarreó como consecuencia que para que

los sindicatos se entendieran legalmente constituidos, deberfan contar con la mayoría de los trabajadores de la empresa, si se estaba en el caso de un sindí
cato de industria.

El derecho de huelga, siguió regulándose con mucha imprecisión, consignándose como único adelanto el arbitraje obligatorio al que debían sujetarse las partes por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya declarada la huelga, - pues en caso de que se negaran a tal sometimiento, se procedería de acuerdo - con la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, dando por terminado los con
tratos de trabajo; y si era el empresario el que rehusaba a someterse al arbitra
je, se le condenaba al pago del importe de las indemnizaciones respectivas.

La previsión social también se contempló en este proyecto, fijándose en el mismo, como indemnización para los casos en que el riesgo profesional tra
jera como consecuencia una incapacidad permanente total, el importe de cuatro años de salario.

Este proyecto fué duramente reprobado durante su discusión en el Congreso de la Unión, y se opusieron abiertamente a su aprobación y promulgación, numerosas organizaciones sindicales y patronales, logrando que no se le diera ninguna fuerza legal y fuera retirado.

PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO.

En el año de 1931, se convocó a la entonces Secretaría de Industria, Co
mercio y Trabajo, a una convención obrero-patronal, cuyos trabajos obtuvieron como resultado, un nuevo proyecto.

Enviada la iniciativa de ley, el Congreso de la Unión, con algunas re-
formas tuvo a bien aprobarlo, naciendo así la Ley Federal del Trabajo de 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta ley fué expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931, se publicó en el "Diario Oficial" del 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el día de su publicación.

En este ordenamiento reglamentario, se definieron y especificaron con amplitud y claridad, al igual que los derechos individuales del trabajador, los derechos colectivos de la clase obrera, las disposiciones de previsión y seguridad social; los mecanismos de organización y funcionamiento de las autoridades del trabajo.

Esta ley consignó los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones en torno a la relación contractual, señalando los requisitos y posibilidades de modificar, suspender o terminar las mismas.

En lo referente a la previsión y seguridad social, la reglamentación de 1931, definió con amplitud el concepto de riesgo de trabajo, y consignó las obligaciones de los patrones para cubrirlos por medio de indemnizaciones y prestaciones, tanto en beneficio del trabajador como de su familia.

Característica importante de la ley de 1931, y de sus posteriores reformas y adiciones, es la concepción tripartita de algunas autoridades del trabajo, como son, entre otras, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las comisiones de los salarios mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Tripartismo que entendemos como la acción conjunta y responsable de los factores de la produc-

ción en torno al Estado, dentro de un clima de tranquilidad y confianza pública que propicie una política de justicia, seguridad e integración social.

Dentro de la referencia a las autoridades laborales, debemos mencionar el decreto de 30 de noviembre de 1932, que otorgó carácter autónomo al Departamento de Trabajo que anteriormente dependía de la Secretaría de Fomento, - Colonización e Industria, así como el decreto del 31 de diciembre de 1940, que convirtió a este departamento en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con las atribuciones que le concede la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado.

Entre las reformas y adiciones de mayor importancia a la Ley Federal del Trabajo de 1931, bástenos citar las que se realizaron en el año de 1962, referentes a los procedimientos y formalidades para la fijación de los salarios mínimos y del reparto de utilidades.

"De gran trascendencia para la estabilidad política y social de México, fue la reglamentación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio de los cuales los conflictos de intereses entre el capital y el trabajo, se dirimen dentro de los cauces del derecho y la razón, lo que ha permitido generar resoluciones y laudos que han contribuido a que el derecho laboral se fortalezca como instrumento regulador del orden social.

Para lograr la aplicación pronta y expedita de la justicia en los conflictos individuales y colectivos, se dió a las autoridades competentes la facultad de aumentar o disminuir el número de Juntas de Conciliación y Arbitraje, según

los requerimientos de cada entidad federativa o localidad". (29)

En el año de 1959, se adicionó a esta Ley, el capítulo quince bis, artículos 132 bis a 159 bis, que contenía las disposiciones respecto a los trabajadores aeronáuticos, tema objeto del presente trabajo.

(29) RESEÑA LABORAL. Publicación mensual de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. págs. 63 y 64.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La nueva Ley Federal del Trabajo, entró en vigor el día primero de mayo de 1970.

"Esta ley es una ampliación del espíritu de justicia social, inspirada en el artículo 123 Constitucional que enaltece al hombre como individuo, como jefe de familia y como parte de la sociedad, otorgándole protección y garantías en el trabajo para dignificar su presente y normas de previsión social para asegurar su futuro". (30)

"La nueva legislación, al considerar al trabajo como un derecho y un deber social pendiente a dignificar al trabajador, eleva a rango de derecho público las garantías y los derechos de la clase laborante, y los convierte en irrenunciables". (31)

La ley de 1970 introdujo importantes avances en materia de riesgos de trabajo, dando a las prestaciones consiguientes no sólo la finalidad de reparar el daño al trabajador, sino también la de que éste pueda rehacer su vida posteriormente a la lesión, aclarando y ampliando los conceptos de accidentes y enfermedades a que están expuestos los asalariados en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Para los efectos de los accidentes, se considera como lugar de trabajo cualquiera al que se hubiese trasladado al trabajador para prestar sus servi-

cios, y por tiempo de trabajo, todo momento en que el obrero esté a disposición del patrón para desempeñar sus labores. Además, tomando en consideración los adelantos técnicos y científicos y el proceso de expansión de la seguridad social, se modificaron la tabla de enfermedades de trabajo y la valuación de incapacidades.

"En el campo de las autoridades del trabajo, la Ley de 1970 tiene, entre otras, las siguientes modalidades: se institucionaliza el servicio público - del empleo, cuya función es la de buscar soluciones viables a corto y mediano plazo al problema del desempleo y subempleo. Se dispone que la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social organice el Instituto del Trabajo, para elevar - el nivel de preparación del personal al que compete la aplicación de las normas laborales, y se precisen las atribuciones y funcionamiento de la inspección del trabajo, para una correcta aplicación y vigilancia de la legislación laboral". (32)

En relación a la familia del trabajador, la nueva ley adopta la jurisprudencia de la honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación, permitiéndole percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, a la muerte de éste, reclamando directamente ante las autoridades del trabajo, dando - así a la responsabilidad por riesgo de trabajo, una naturaleza totalmente distinta a la de carácter civil.

Por lo que se refiere a los trabajadores del campo, la ley de 1970 re-glamenta con claridad la aparcería y el arrendamiento agrícola, con la finali-

(32) RESEÑA LABORAL. Publicación mensual de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. págs. 63 y 64.

dad de dignificar la manera de vivir de los trabajadores agrarios y su seguridad frente a accidentes y enfermedades.

Reforma de gran trascendencia es la que suprimió el contrato de aprendizaje, así como la que estableció la obligación a cargo de los patrones de organizar periódicamente cursos de capacitación profesional, de conformidad con los planes y programas elaborados por las autoridades del trabajo, previa consulta de trabajadores y patrones. Además de obligar a los patrones para que contribuyan al fomento de actividades culturales y deportivas entre los trabajadores.

En cuanto a los trabajadores aeronáuticos, encontramos algunas reformas, entre ellas, observamos que la Ley de 1970, se refiere a las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana, es decir, se suprime el término comercial, que mencionaba el artículo 132 bis, al referirse a las aeronaves civiles comerciales; asimismo, en el artículo 216 se establece que "los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

CAPITULO III

REGIMEN JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AERONAUTICOS.

1. REGIMEN DE LAS AERONAVES.
2. CAMPO DE APLICACION DE LAS NORMAS PARA EL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.
CAMPO GEOGRAFICO DE APLICACION.
CAMPO DE APLICACION DE LAS NORMAS EN CUANTO A LAS AERONAVES.
CAMPO PERSONAL DE APLICACION.
3. RELACION DE TRABAJO.
SUJETOS.
SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
4. CONDICIONES DE TRABAJO.
JORNADA.
VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO.
SALARIO.
5. SINDICATO.
6. HUELGA.

1. REGIMEN DE LAS AERONAVES.

En nuestro trabajo, dedicado, como hemos explicado, al Régimen Jurídico de los Trabajadores Aeronáuticos, no podría, sin embargo, faltar al menos, una referencia al Régimen de las Aeronaves.

El artículo 311 de la Ley de Vías Generales de Comunicación establece al respecto:

"Para los efectos de esta ley se considera aeronave cualquier vehículo que pueda sostenerse en el aire".

"En el Convenio de Chicago se estableció: 'Aeronave es todo aparato o dispositivo que pueda sostenerse en la atmósfera merced a la reacción del aire'.

En el Convento de Ginebra en el año de 1948, se dijo al respecto: 'La expresión aeronave comprende la célula, los motores, hélices, aparatos de ra dío y todas las piezas destinadas al servicio de la aeronave que estén unidas a ellas o aparezcan temporalmente separadas". (33)

Asimismo, el artículo 311 clasifica a las aeronaves mexicanas en:

- a) Aeronaves de Estado.
- b) Aeronaves Civiles.

Son aeronaves de Estado las de propiedad de la Federación, de los Estados, de los municipios o de los organismos públicos descentralizados. Todas

(33) TAPIA SALINAS LUIS. La Regulación jurídica del transporte. Ministerio del aire. Consejo superior de investigaciones científicas.

las demás se consideran aeronaves civiles, ya sean de servicio público o de servicio privado.

Las aeronaves civiles destinadas permanentemente a un servicio de Estado se consideran aeronaves civiles.

En cuanto a la nacionalidad y matrícula de las aeronaves civiles, el artículo 312 determina:

I. Las aeronaves tienen la nacionalidad del Estado en que estén matriculadas;

II. Ninguna aeronave podrá tener más de una matrícula;

III. Para adquirir, modificar o cancelar la marca de nacionalidad o matrícula de una aeronave mexicana se requiere cumplir con las formalidades establecidas por esta ley;

IV. Las aeronaves matriculadas en otro Estado podrán adquirir matrícula mexicana, previa cancelación de la extranjera;

V. La inscripción de una aeronave en el registro aeronáutico mexicano y el otorgamiento de su matrícula le confieren la nacionalidad mexicana;

VI. La inscripción de una aeronave en el registro aeronáutico mexicano podrá ser solicitada por el propietario de la aeronave o por quien tenga título para ello.

Inscrita la aeronave se otorgará la matrícula correspondiente y se expedirá el certificado de nacionalidad y matrícula que la identificará y probará su inscripción.

La cancelación de la matrícula de una aeronave en el registro aeronáutico mexicano implica la pérdida de su nacionalidad.

Por otra parte, el artículo 313 de la ley citada, establece que sólo los mexicanos o las personas jurídicas mexicanas podrán inscribir en el registro aeronáutico mexicano y matricular aeronaves destinadas a servicio público de transporte aéreo, o a servicio privado de trabajos aéreos de aerofotografía, - aerotopografía y otros análogos.

2.- CAMPO DE APLICACION DE LAS NORMAS PARA EL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

EL CAMPO GEOGRAFICO DE APLICACION.

Las aeronaves cruzan diariamente las fronteras de México, por lo que las tripulaciones tienen que prestar su trabajo en los aeropuertos nacionales y extranjeros.

"Las normas particulares de este capítulo y los contratos colectivos - poseen un alto grado de desarrollo y contienen condiciones de trabajo justas, - una consideración que explica el artículo 217 de la Ley Federal del Trabajo, - según el cual, 'las relaciones de trabajo se regirán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios'. De conformidad con esta disposición, las tripulaciones aeronáuticas están amparadas por el Derecho Mexicano y podrán presentar sus reclamaciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque el trabajo se haya prestado en el extranjero.

EL CAMPO DE APLICACION DE LAS NORMAS EN CUANTO A LAS AERONAVES.

El artículo 215 de la Ley establece: "Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo segundo de la Ley, garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito.

Podemos observar que este precepto se refiere a las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana, en tanto el artículo 132 bis, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se refería a las aeronaves civiles comerciales.

"La supresión del término ' comerciales ', tuvo por objeto extender la ordenación legal a todas las aeronaves y no únicamente como se hacía en el pasado a las que se dedican al transporte de pasajeros, correo y carga, pues, - según se dice en la Exposición de Motivos, ' se estimó que en el trabajo aeronáutico deben respetarse las disposiciones sobre seguridad en todas las aeronaves'. (34)

EL CAMPO PERSONAL DE APLICACION DE LAS NORMAS.

En cuanto al patrón, como señala el maestro Mario de la Cueva, la ley no se ocupó de la determinación del concepto, por lo que pueden ser las personas físicas o jurídicas que utilicen en aeronaves el trabajo de uno o varios tripulantes.

En cuanto a los trabajadores, estas normas serán aplicadas solo a los miembros de la tripulación, es decir, al piloto al mando de la nave (Comandante o Capitán), a los oficiales que desarrollen labores análogas, al navegante y a los sobrecargos, o sea los trabajadores que van en la aeronave durante el vuelo, bien dirigiéndola, ya prestando sus servicios a los pasajeros, bien cooperando en las maniobras que tengan que efectuarse durante el vuelo.

(34) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 456.

3.- RELACION DE TRABAJO.

SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Los trabajadores de la rama de la aviación se clasifican en:

- 1.- Tripulantes.
- 2.- Personal de Tierra.

Los primeros están amparados por el capítulo especial de la Ley nueva, referente al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, el que establece: "las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones - de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana".

De lo anteriormente expuesto, se desprende que el capítulo citado, sólo ampara al personal que labora en la aeronave propiamente dicha y no al personal que trabaja en los aeropuertos o en las agencias de las compañías aéreas, pues estos se rigen por la legislación laboral común.

Se consideran miembros de la tripulación aeronáutica, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

- I. El piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán);
- II. Los oficiales que desarrollen labores análogas;
- III. El navegante; y
- IV. Los sobrecargos. (35)

El artículo 220 de la ley establece las funciones del piloto al mando. . . .

Artículo 220. El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma, durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquella transporte.

En cuanto al copiloto, podemos decir que es el piloto a quien ha sido reconocida su capacidad técnica para actuar indistintamente como primer o segundo oficial en el equipo de su asignación.

Por otra parte, el patrón es la persona física o jurídica que utilice en aeronaves el trabajo de uno o varios tripulantes.

Por lo que respecta a los representantes del patrón, el artículo 219 establece: "Serán considerados representantes del patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualesquiera otros funcionarios que aún cuando tengan diversas denominaciones de cargos realicen funciones análogas a las anteriores.

Los titulares de las categorías citadas serán designados por el patrón y podrán figurar como pilotos al mando, sin perjuicio de los derechos correspondientes de los pilotos de planta, siempre y cuando reúnan los requisitos que la Ley de Vías Generales de Comunicaciones y sus reglamentos, consignent al respecto.

SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Las disposiciones generales de la Ley que determinan las causas de suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, son aplicables al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas; tan así es, que el artículo 181 señala que: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título VI y las - generales de esta ley, en cuanto no las contraríen", por lo tanto, el patrón pue de separar a estos trabajadores, por las causas justificadas de rescisión que - contiene el artículo 47, y el trabajador puede, a su vez, separarse del trabajo y exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes en las hipótesis del artículo 51; así también puede darse por terminada la relación de trabajo de - conformidad con lo estipulado en el artículo 53, así como puede suspenderse - de acuerdo con el artículo 42.

La ley solo contempla una causa especial de suspensión, en el caso de los tripulantes aeronáuticos y es la establecida por el artículo 243 que a la letra dice: "Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin - responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras, cuando sea imputable al tripulante.

En cuanto a las causas especiales de rescisión y terminación de las re laciones de trabajo, el artículo 244 de la ley establece que son:

I. La cancelación o revocación definitiva de los documentos especifica dos en el artículo anterior;

"Los documentos a que se refiere esta fracción son las licencias, pasaportes, visas y demás exigidos por las leyes nacionales y extranjeras".

II. Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo.

III. Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, fracción II;

"Es decir, cuando sea por prescripción médica".

IV. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios;

V. La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo - que le haya sido asignado;

VI. La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para - operar equipo con nuevas características técnicas;

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión internacional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o las de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los - bienes del patrón o de terceros; y

VIII. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, fracción III. (véase capítulo IV, obligaciones y prohibiciones a los tripulantes).

Los contratos colectivos de las empresas Mexicana de Aviación y Aernaves de México celebrados con la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores contemplan la Rescisión Revocable y al respecto dicen:

Después de 10 años de servicios reconocidos contractualmente, sólo - habrá despido definitivo por causas infamantes, delitos o faltas de tal manera graves, que hagan insostenible la relación contractual.

En los casos a que se refiere el párrafo anterior y cuando la rescisión pudiera basarse en causas diferentes a las aludidas, el asunto será sometido a la resolución de la Comisión Mixta, la que estará facultada para imponer sanción que no exceda de 60 días de suspensión.

Estas consideraciones derivan del propósito de sancionar, sin lesionar los derechos de jubilación y de antigüedad.

En cuanto a los trabajadores de tierra, las causas de suspensión, rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo, están determinadas por las disposiciones generales de la Ley. (Véase pág. 11 y ss. Cap. I).

4. CONDICIONES DE TRABAJO.

"Las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo". (36)

JORNADA DE TRABAJO.

"Los principios sobre el tiempo de trabajo, giran en torno de la idea - de un máximo de seguridad para la aeronave y de preservación de condiciones fisiológicas óptimas en las tripulaciones". (37)

El artículo 221 de la Ley Federal del Trabajo establece: "para la determinación de las jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida y - puesta del sol, con relación al lugar más cercano al que se encuentre la aeronave en vuelo".

El artículo 226 de la misma ley, determina: "las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche.

"Esta norma fue aceptada por los representantes de los trabajadores, no obstante que subordinaba ciertos principios a las necesidades del servicio, entre otras razones, porque la fijación de los horarios de salida y llegada de las aeronaves se hacen en atención a las necesidades del servicio y dependen muchas veces del estado del tiempo". (38)

La jornada ordinaria de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas podemos clasificarlas en:

(36) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 263.

(37) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 462.

(38) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Ob. cit. pág. 352.

- a) Jornada de vuelo mensual;
- b) Jornada de vuelo por día;
- c) Jornada de servicio mensual; y
- d) Jornada de servicio por día.

La jornada ordinaria mensual de vuelo se computará por mes de calendario y es el tiempo efectivo de vuelo total del piloto, conforme al equipo que se vuela y será la misma para todos los pilotos que integren la tripulación.

Por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que la aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo.

El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas.

Después de la fijación del tiempo efectivo de vuelo mensual, se determinó el tiempo máximo de vuelo al día, adoptándose la norma general de la ley, al respecto el artículo 225 establece: "El tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un período de descanso horizontal, antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente al señalado será extraordinario.

A su vez, el artículo 228 determina: "Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

El patrón está obligado a utilizar tripulaciones reforzadas en los vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo. El comandante de la nave vigilará que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les correspondan, de acuerdo con la distribución de tiempo que al respecto prepare.

Además del tiempo efectivo de vuelo, las tripulaciones deben prestar servicios de ruta y de reserva, los primeros como trabajos complementarios en tierra y los segundos para el empleo de tripulantes en los casos de emergencia.

La jornada de servicio mensual es el tiempo total de servicios del piloto, considerándose como tal la suma de todos los servicios que prestó a la empresa durante el mes.

De acuerdo con el artículo 223, el tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales.

Por otra parte, el artículo 227 establece que: "cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios de los tripulantes será repartido en forma convencional durante la jornada correspondiente.

Por lo que respecta a la jornada extraordinaria, como ya mencionamos, el artículo 225 establece: "El tiempo excedente al señalado será extraordinario" o sea, el tiempo que sobrepasa los límites de la jornada ordinaria, será considerada jornada extraordinaria.

Asimismo, el artículo 230 estima que el excedente al tiempo total de servicios, es también jornada extraordinaria, ya que establece que "cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente".

Cabe aclarar que en el mundo de la aviación se usa constantemente el término tiempo excedente y sólo accidentalmente se emplea la fórmula común de horas extras.

En cuanto al tiempo empleado en los trabajos de emergencia, no se computará en el tiempo total de vuelo.

El artículo 231 señala que las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de la jornada de trabajo.

Ahora bien, el personal de tierra se rige por las disposiciones generales de la ley. (Véase pág.26 y ss. Cap. I).

VACACIONES.

El artículo 233 determina que la tripulación tiene derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este período podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará - un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Como podemos observar esta disposición produce una doble modalidad, por una parte, un aumento considerable en el número de días, justificado por - la naturaleza del trabajo, y por otra, una modificación a la regla de que las vacaciones deben ser días laborables, variantes que se compensa con el número de días con que se inicia el período.

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

El servicio público de aviación es continuo, por lo que necesariamente ocurrirá que tenga que trabajarse en los días de descanso obligatorio, si el patrón así lo dispone.

Lo anterior se desprende del artículo 75 que señala: en los días de descanso obligatorio, los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deba prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Cabe aclarar que el trabajador está obligado a prestar sus servicios - en los días de descanso obligatorio, pero no en los días de su descanso semanal.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, el artículo 232, estipula que, - "Los tripulantes que prestan sus servicios en los días de descanso obligatorio - tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75, o sea al pago do ble por el servicio prestado independientemente del salario que les correspon- de por el descanso obligatorio.

Por otra parte, el mismo artículo 232, establece que: "se exceptúan - los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y me dia de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de - salario adicional.

Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residen cia.

Cabe aclarar que el trabajador está obligado a prestar sus servicios - en los días de descanso obligatorio, pero no en los días de su descanso semanal.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, el artículo 232, estipula que, - "Los tripulantes que prestan sus servicios en los días de descanso obligatorio - tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75, o sea al pago doble por el servicio prestado independientemente del salario que les corresponde por el descanso obligatorio.

Por otra parte, el mismo artículo 232, establece que: "se exceptúan - los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de - salario adicional.

Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia.

SALARIO.

Las disposiciones sobre los salarios de las tripulaciones aeronáuticas las establecen los artículos 234 y 235 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 234 estipula que "no es violatoria del principio de igualdad la disposición que establezca salarios distintos para trabajo igual, si este se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad".

"Aunque la prima de antigüedad a que se refiere este artículo forma parte del salario, es factible que los tripulantes tengan diversas antigüedades, como de hecho las tiene, que incrementan su propio salario, con la consecuencia de que pueden existir diversos salarios para iguales trabajos. La Suprema Corte también ha sostenido ya este criterio". (39)

El artículo 235 señala que el salario de los tripulantes se pagará incluyendo las asignaciones correspondientes, los días quince y último de cada mes. Las percepciones por concepto de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario, en la primera quincena del mes siguiente al en que se hayan realizado; y el importe de los días de descanso obligatorio, en la quincena inmediata a aquella en que se hayan trabajado.

Los pagos, sea cualquiera su concepto, se harán en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.

(39) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 466.

Frase esta última, que se explica porque es frecuente que algunos tripulantes tengan su residencia en el extranjero y necesiten moneda de ese país": (40)

Los contratos colectivos celebrados por las compañías Mexicana de Aviación y Aeronaves de México con la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores establece que cuando el piloto salga de vacaciones y si así lo solicita, la empresa le cubrirá parcial o totalmente en forma adelantada el salario ordinario correspondiente. El pago se efectuará por quincenas completas referidas al día de pago más próximo.

Los pilotos percibirán por el tiempo extraordinario que laboren una compensación igual al 100% más del salario que corresponda.

Por lo que respecta al personal de tierra, se rigen por las disposiciones generales de la ley. (Véase pág. 31 y s.s. Cap. I)

(40) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 455.

5. SINDICATO.

El sindicato, de acuerdo con la definición del artículo 356 es "La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y - defensa de sus respectivos intereses.

El convenio núm 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del derecho de Sindicación, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948, sirvió también de base para la constitución de los sindicatos de pilotos aviadores.

Este convenio establece:

Artículo 1. - Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2. - Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones - que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3. - 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención - que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4. - Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5. - Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6. - Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7. - La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8. - 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9. - 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10. - En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación.

Artículo 11. - Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleados el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12. - 1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificación;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13.- 1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General

de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros, o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los térmi-

nos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14. - Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15. - 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada - Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16. - 1. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La - denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya re- gistrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artícu

lo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, - podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17. - 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará - la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18. - El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado, de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19. - A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante - las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre y cuando el - nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el - convenio revisor.

Artículo 21.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Los sindicatos de los trabajadores de la rama de la aviación, se rigen por las disposiciones generales de la ley; luego entonces, de acuerdo con el - artículo 371, los estatutos contendrán:

- I. Denominación;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el - sindicato por tiempo indeterminado;

- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordina
rias y quórum requerido para sesionar;
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y números de sus -
miembros;
- X. Período de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bie
nes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea;

En cuanto a la constitución de los sindicatos, el artículo 364 establece:
"Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de - registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Al igual que todos los sindicatos, los de la rama de la aviación, repre-
sentan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corres

pondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

En cuanto a la representación del sindicato, se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones - salvo lo que dispongan los estatutos.

El sindicato en estudio, al igual que todos los sindicatos tiene las obligaciones de:

I. Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Asimismo, tiene las prohibiciones siguientes:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

De acuerdo con el artículo 381, los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Por último, los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren; y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los sindicatos de trabajadores de la rama de la aviación, más importantes en México, son: La Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (A.S.P.A.), la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (A.S.S.A.), el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares (S.N.T.A.S.), y el Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México -- (S.N.T.T.A.M.).

Como ejemplo de sindicato de tripulantes aeronáuticos citaremos la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (A.S.P.A.).

Esta Asociación se constituyó el 4 de agosto de 1958, integrándose por los pilotos aviadores que prestan servicio bajo salario, a las diversas personas físicas o morales que hagan uso de aeronaves en la República Mexicana.

La Asociación tiene por objeto:

- I. La defensa de los derechos de sus asociados en los asuntos relacionados con el trabajo, de acuerdo a la ley, la equidad y la justicia.
- II. El mejoramiento económico, social y profesional de los pilotos aviadores, y la unificación sindical de todos ellos.
- III. La obtención de jornadas equitativas y de salarios adecuados para los pilotos aviadores.
- IV. La obtención de sistemas escalafonarios que garanticen ascensos y promociones.
- V. La obtención de sistemas jubilatorios, de retiro y pensiones.
- VI. La obtención de sistemas indemnizatorios y subsidios para riesgos profesionales y no profesionales.
- VII. La celebración de contratos colectivos que establezcan las mejores condiciones para el trabajo de los pilotos aviadores.
- VIII. La oposición a que se promulguen leyes y decretos que sean lesivos a los derechos adquiridos y a las aspiraciones legítimas de mejoramiento.
- IX. La representación ante las autoridades de trabajo, judiciales, administrativas y los patrones, de los pilotos agremiados y de los familiares de los que fallezcan, en todos los litigios que deriven de sus contratos de trabajo y de la ley.
- X. Promover mejoras en la Ley Federal del Trabajo, del Capítulo sobre Trabajo Aéreo, que consigna protecciones y prestaciones especiales para los pilotos aviadores.
- XI. Promover la pronta atención de los beneficios de las jubilaciones, retiros e indemnizaciones y pensiones para los pilotos y sus familiares.

XII. Promover el acercamiento con los trabajadores en general de la República Mexicana y de otros países y particularmente los de la rama industrial aeronáutica, concertando pactos para la mejor defensa de los intereses comunes y fomentar la fraternidad internacional.

XIII. Obtener de los patrones, que la contratación de pilotos aviadores a su servicio, se haga a través de la Asociación.

XIV. Intervenir como factor en los problemas de la nación consolidando así los derechos que la legislación consagra.

XV. Crear los organismos necesarios para la mejor realización de los objetivos anteriores.

Para los Trabajos de Confianza, determina que los miembros que deseen ocupar estos puestos, deberán obtener previamente licencia de la Asociación para desempeñarlos.

Si el puesto de confianza fuere de la especialidad técnica y motivo de regulación contractual o convencional con la Asociación, la licencia se concederá con sujeción al contrato o convenio respectivo y el piloto seguirá siendo -- miembro activo de la Asociación, con los derechos y obligaciones establecidos.

Si el puesto de confianza fuere distinto de la especialidad técnica o no regulado por convenio con la Asociación, el piloto deberá obtener licencia para suspender parcialmente los derechos y obligaciones que tiene para la Asociación, pero no gozará de los derechos o prerrogativas de los miembros, establecidas en la Contratación Colectiva, ni ocupará el lugar de un piloto en ejercicio de su actividad profesional.

Los miembros que disfruten de licencia de su puesto de piloto, para desempeñar cargos públicos de elección popular, conservarán la plenitud de sus derechos y obligaciones dentro de la Asociación.

También conservarán sus derechos y obligaciones dentro de la Asociación, aquellos pilotos que con licencia de ella, aceptaren desempeñar temporalmente actividades o comisiones diversas al pilotaje, si las mismas no constituyen un puesto de confianza.

La Asamblea es el órgano supremo de la Asociación y serán generales ordinarias y generales extraordinarias.

La Asociación ejerce sus funciones y realiza sus objetivos a través del Comité Ejecutivo, de las Comisiones Permanentes o Accidentales y de los Delegados.

El Comité Ejecutivo estará integrado por: A) Secretario General, B) Secretario del Interior, C) Secretario de Trabajo y Conflictos, D) Secretario del Exterior, E) Secretario de Actas y Acuerdos, F) Secretario Tesorero, G) Secretario de Prensa y Publicidad, H) Secretario de Asuntos Técnicos, I) Secretario de Previsión Social, J) Secretario de Relaciones y K) Presidente de cada Delegación.

Se constituirá una Delegación con los pilotos que presten sus servicios a un mismo patrón, cuando sean 20 o más; o a juicio del Comité, para unir varios grupos de pilotos que presten servicios a distintos patrones, cuando ninguno de esos grupos llegue a 20 miembros.

Habr  un Delegado Secretario en cada Delegaci3n; y tantos Vocales como patrones comprendidos en la Delegaci3n.

La Delegaci3n tendrá un Presidente, cuando el número de pilotos exceda de 30.

Las Comisiones Permanentes de Vigilancia, Hacienda y Honor y Justicia se integraran cada una por tres miembros que tendrán carácter de Presidente, Secretario y Vocal.

Otra Comisi3n Permanente es la Escalafonaria que tiene como objetivo:

a) Cumplimentar las disposiciones relativas a asuntos escalafonarios - que figuren en los Contratos Colectivos de trabajo celebrados con A.S.P.A. y que especifican los procedimientos que deberán seguirse para su aplicaci3n.

b) Los acuerdos o resoluciones de la Comisi3n Escalafonaria no podrán en ning na forma, tener aplicaci3n retroactiva para modificar los escalafones de empresa, anteriores a la fecha de la formaci3n de la Comisi3n Escalafonaria.

c) Conocer, investigar y resolver, a petici3n escrita de cualquier socio activo, su caso particular relacionado con el escalaf3n de la empresa en que preste sus servicios y que tenga celebrado Contrato Colectivo con ASPA.

d) Conocer, investigar y recomendar sobre los proyectos relacionados con escalaf3n o escalafones, que le sean sometidos por el Comité Ejecutivo.

e) Estudiar, investigar y resolver sobre todos los movimientos escalafonarios que, por cualquier raz3n (ascenso, retiro, defunci3n, etc.) se presenten para mantener al día los escalafones de las Compa as con las cuales la Asociaci3n Sindical de Pilotos Aviadores de México tenga celebrados Contratos Colectivos de trabajo; y

f) Conocer, investigar y resolver sobre los asuntos relacionados con escalafón o escalafones en los casos de fusión que afecten los derechos escala fonarios emanados de los Contratos Colectivos de trabajo celebrados con ASPA, según las bases y factores que para el caso determine la Comisión Escalafona ria.

Por otra parte, establece las obligaciones de los asociados, que son las siguientes:

I. Cumplir y promover el cumplimiento de los estatutos de la Asocia ción, y acatar los acuerdos emanados de las Asambleas y del Comité Ejecutivo.

II. Cumplir con las obligaciones que deriven de los contratos de trabajo, reglamentos y convenios celebrados con los patrones, con la intervención de la Asociación.

III. Asistir con puntualidad a las Asambleas Ordinarias, Extraordina rias, Generales y de Delegación, y a los actos que sean promovidos por la Aso ciación.

IV. Informar al Secretario del Interior de sus domicilios y cambios de los mismos, así como de cualquier movimiento en sus trabajos o relativo a los datos consignados en los registros.

V. Cubrir puntualmente las aportaciones económicas ordinarias fijadas en estos estatutos, y las extraordinarias que se acuerden, aceptando su deduc ción en su remuneración de trabajo, sin que esta se afecte en más de un 50%.

VI. No trabajar sin remuneración, ni admitir pago inferior al corres pondiente a la categoría del trabajo que desempeña .

VII. No trabajar tiempo extraordinario, ni labores extraordinarias, -
sin la remuneración correspondiente.

VIII. No desempeñar labores para los patronos que bajo pretexto de colaboración infrinjan las normas protectoras de la Ley Federal del Trabajo, de los Reglamentos sobre Aviación Civil, de los contratos de trabajo o de los reglamentos convencionales celebrados con la Asociación, ni acto alguno que en cualquier forma perjudiquen los intereses de otro u otros pilotos aviadores.

IX. Guardar reserva cuando el caso así lo amerite, de los asuntos sin
dicales.

X. Tratar por conducto de la Asociación, los asuntos de trabajo y sindicales que se les presente.

XI. Negarse a participar o someterse a investigación o procedimiento alguno en su contra o en contra de otro u otros pilotos aviadores, que provengan de los patronos, sin intervención de los representantes de la Asociación.

XII. Posponer cualquier interés personal o de grupo, al interés general de la Asociación.

XIII. Cooperar por los medios a su alcance al engrandecimiento de la Asociación, observando un alto espíritu de solidaridad para con los coasociados, y de respeto a sus derechos sociales y humanos.

XIV. Informar al Comité Ejecutivo de las anomalías de que tuvieren conocimiento en el funcionamiento de la Asociación y en el comportamiento y manejo de los patronos, que puedan lesionar a la Asociación o a cualquiera de sus miembros.

XV. Desempeñar cargos y comisiones por elección o nombramientos de la Asamblea General, del Comité Ejecutivo y de las Comisiones, salvo ca sos de fuerza mayor debidamente acreditados.

XVI. Las demás que deriven de la condición de miembro de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México.

Los miembros de la Asociación que cometan faltas sindicales, se harán acreedores a las siguientes sanciones:

I. Amonestación. - En caso de faltas de carácter leve.

II. Sanción económica de \$50.00 a \$50,000.00 M.N. y suspensión de - derechos sindicales hasta por seis meses. Cuando la falta lo amerite a juicio de la Comisión de Honor y Justicia, conforme al reglamento de sanciones. Serán automáticamente suspendidos en sus derechos sindicales, los miembros - que dejaren de pagar sus cuotas ordinarias por más de tres meses.

III. Expulsión. - Son causas para expulsar a los miembros de la Asociación las siguientes:

a) Hacer labor de división entre los asociados.

b) Disponer indebidamente de los fondos sindicales.

c) La traición a la Asociación, prestándose a maniobras de patronos.

d) Solicitar o aceptar de los patronos o de los asociados gratificaciones para el desempeño de las obligaciones de sus cargos, o solicitarlas o aceptarlas de los patronos o de los miembros, para no cumplir las obligaciones de - sus cargos.

e) Prestar servicios a patronos en los casos de huelga o de acuerdo de suspensión de labores decretado por la Asociación.

f) La ejecución de actos que ocasionen perjuicios a los bienes de la Asociación o a los derechos de los asociados.

g) Por otras causas graves a juicio de la Asamblea.

Como ejemplo de sindicatos del personal de tierra, estudiaremos el - Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México.

Este sindicato se constituyó el 20 de diciembre de 1946 como un sindicato nacional de industria.

Tiene como objetivo el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus agremiados; desarrollando en ellos la conciencia de clase a efecto de formar un frente común, apto y disciplinado que le permita conquistar y preservar el derecho a la emancipación económica, a la cultura y a la participación por igual de una sociedad justa y libre.

La Convención Nacional es el órgano máximo de decisiones del sindicato y estará integrada por todos y cada uno de los Secretarios Generales Seccionales y presidida por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional.

La Convención Nacional podrá ser ordinaria o extraordinaria.

La Asamblea Seccional será el órgano máximo de decisiones de las Secciones y estará integrado con los miembros de la sección correspondiente. Podrá ser ordinaria o extraordinaria.

La Junta Departamental será el órgano máximo de decisiones en la respectiva Delegación Sindical y sus resoluciones tendrán carácter obligatorio para los miembros integrantes de ellos. Podrá ser ordinaria o extraordinaria.

Son órganos representativos del sindicato:

a) El comité Ejecutivo Nacional.

- b) Los Comités Ejecutivos Seccionales.
- c) Las Comisiones Autónomas.
- d) Las Delegaciones Sindicales.

El Comité Ejecutivo Nacional se integra de la siguiente manera: A) Secretaría General, B) Secretaría del Interior, C) Secretaría de Trabajo y Conflictos, D) Secretaría de Asuntos Técnicos, E) Secretaría de Contratación y Estadística, F) Secretaría del Exterior, G) Secretaría de Finanzas, H) Secretaría de Educación y Acción Social, I) Secretaría de Prensa y Relaciones, J) Secretaría de Actas y Acuerdos, K) Secretaría de Fomento Deportivo.

El Comité Ejecutivo Seccional estará integrado con los siguientes elementos:

- a) Un Secretario General Seccional.
- b) Un Secretario de Organización, Actas y Acuerdos Seccional.

Las Comisiones Autónomas son las de: Vigilancia, Honor y Justicia, - Hacienda, Legislativa y Prensa.

En cada departamento o área de trabajo, existe una Delegación Sindical que está a cargo de un Delegado y un Subdelegado, que suple al primero en sus ausencias temporales. Los Delegados son los representantes de los Comités Ejecutivos Seccionales a los cuales se encuentran adscritos el departamento o área de trabajo en que se encuentra establecida la Delegación.

Son obligaciones de los miembros del sindicato:

I. Cumplir y hacer cumplir los Estatutos del sindicato y acatar todos los acuerdos de las Asambleas, Convenciones, Juntas; así como las resoluciones que dictan los demás organismos representativos del sindicato.

II. Asistir con puntualidad a las Asambleas y Juntas a que convoque el Comité Ejecutivo Nacional o Seccional y Delegados, en su caso, guardando absoluta reserva de los asuntos que se traten en ellas, cuando su divulgación pueda perjudicar a alguno o algunos de sus socios; debiendo identificarse para comprobar de su asistencia con la credencial expedida por el Sindicato.

III. Mantener relaciones con los demás socios sobre una base de honra y fraternidad sindical y respetando los derechos de los demás y no tratando de obtener ventajas personales a costa del perjuicio de otros socios.

IV. Evitar el mal trato del edificio y de las propiedades y útiles del sindicato, debiendo avisar a la Secretaría del Interior de los daños que observen.

V. Atender con toda actividad y eficiencia los asuntos del sindicato y comunicar su cambio de domicilio cuando éste se efectúe.

VI. Asistir con puntualidad a las Asambleas y Juntas guardando la debida compostura en las mismas, absteniéndose en toda forma de proferir injurias en contra de sus compañeros o funcionarios sindicales.

VII. Guardar estrictamente la disciplina del sindicato en todo momento, especialmente en caso de huelga.

VIII. Llevar consigo la tarjeta de identificación que lo acredita como socio del sindicato y exhibirla en todos los casos que le sea requerida por los funcionarios del mismo.

IX. Aceptar que la empresa le haga las deducciones de pago, del importe relativo a las cuotas sindicales y sanciones que imponga el sindicato.

X. Tratar los asuntos laborales que se le presenten por conducto del -
sindicato y en el orden jerárquico sindical ascendente.

XI. Asistir a todos los citatorios del Comité Ejecutivo Nacional, Sección
Comisiones y Juntas Departamentales desempeñando con eficiencia las -
comisiones que se le encomienden.

Para la aplicación de las medidas disciplinarias se tomará en cuenta la
gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes del
caso de que se trate, clasificándose las sanciones en la forma siguiente:

a) Amonestación o apercibimiento verbal, privadas: si la falta fuere le
ve, aumentándose la severidad de las amonestaciones y apercibimiento según
el orden con que se enumeran.

b) Amonestación o apercibimiento escrito no hecho público ante la Asam
blea General Judicial, pero que constará en su expediente sindical.

c) Amonestación o apercibimiento verbal ante la Asamblea Judicial.

d) Amonestación o apercibimiento escrito, leído ante la Asamblea Gene
ral Judicial y publicado en el órgano informativo del sindicato.

e) Suspensión de derechos sindicales.

f) Suspensión de derechos sindicales incluyendo la suspensión de traba-
jo, ésto último en los términos que señala la ley.

g) Cláusula de Exclusión.

Como podemos observar, estos dos sindicatos presentan algunas peque
ñas variantes en cuanto a sus órganos representativos, órgano máximo de deci
siones y medidas disciplinarias, pero su objetivo primordial es el mismo: la

defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de las condiciones -
de trabajo de sus miembros.

6. HUELGA.

Las huelgas llevadas a cabo por los representantes de la rama de la avia
ción se registrarán por las disposiciones generales de la Ley.

El artículo 440 de la vigente Ley Federal del Trabajo, define la huelga
diciendo:

"Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición
de trabajadores".

A su vez, el artículo 441, establece que: "Para los efectos de este Títu
lo, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

Por su parte, el artículo 123 Constitucional consagra el derecho de --
huelga en su fracción XVII al expresar "Las leyes reconocerán como un dere-
cho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

En su fracción XVIII determina que: "Las huelgas serán lícitas cuando
tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la pro-
ducción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los ser-
vicios públicos será obligatorio para los trabajadores, dar aviso con diez días
de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada pa-
ra la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas -
únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos con-
tra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenez-
can a los establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Los obreros

de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no es tarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

El primer párrafo de ésta fracción lo encontramos reproducido en la primera fracción del artículo 450 de la Ley del Trabajo, que establece los objetivos de la huelga y que a la letra dice:

Artículo 450. La huelga debe tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores.

El artículo 444 establece que la huelga que persiga estos objetivos será considerada legalmente existente.

Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

De acuerdo con el artículo 448, el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.

Para la suspensión de los trabajos se requiere, de acuerdo con el artículo 451:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450.

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Artículo 452. El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

A su vez, la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

La huelga será legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
 - II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450;
- y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo;
- II. Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que - está en libertad para contratar nuevos trabajadores;
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudar el trabajo.

Por otra parte el artículo 466 fracción I establece:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino.

A su vez, el artículo 468 determina "si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 467, el patrón podrá utili

zar otros trabajadores. La Junta en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

En cuanto a la terminación de la huelga, el artículo 469 establece:

La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos.
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

CAPITULO IV.

OBLIGACIONES

1. DE LOS TRABAJADORES.
 - A) DE LOS TRIPULANTES.
 - B) DEL PERSONAL DE TIERRA.

2. DE LOS PATRONES.

1. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

A) DE LOS TRIPULANTES.

Como ya dijimos anteriormente, los trabajos especiales se rigen por las normas del título VI y por las generales de la ley en cuanto no las contradicen, es por ello que algunas de las disposiciones del artículo 134, referentes a las obligaciones de los trabajadores, son aplicables a los tripulantes aeronáuticos, entre ellas encontramos las siguientes:

A) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

B) Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

C) Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

D) Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

E) Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;

En cuanto a las obligaciones especiales, el artículo 237 establece: "los tripulantes en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

II. Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo.

III. Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;

IV. Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;

V. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;

VI. Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón;

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

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

IX. Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia o cuando ocurra un accidente;

X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;

XI. Tratándose de los pilotos al mando de las aeronaves anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;

XII. Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables, y

XIII. Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman que existan en la nave.

Por otra parte, los Contratos Colectivos de las Empresas Mexicana de Aviación y Aeronaves de México, contemplan una serie de obligaciones para los tripulantes.

Entre las obligaciones de los pilotos, citaremos las siguientes:

A) Desempeñar las labores en los aviones de la Empresa, en el tipo y modelo para el cual estén calificados y que correspondan a su categoría y asignación de plaza;

B) Realizar los vuelos con apego a las órdenes que por su facultad de dirección y control de las operaciones en aire y en tierra, les trasmita la gerencia de operaciones;

C) Dar aviso a las oficinas señaladas por la Empresa, al ausentarse - de su base pernoctando fuera de su domicilio, cuando al hacerlo no se les pueda notificar cualquier cambio o asignación de servicios, salvo en el período - de descanso intocable;

D) Mantener al día los manuales que se les proporcionen para el desempeño de sus labores. Los manuales deben contener las correspondientes revisiones a más tardar diez días después de la fecha de su distribución;

E) Asistir a las conferencias, cursos, prácticas que le asigne la empresa. La duración de ellos se computará dentro del tiempo total de servicios;

F) Poseer en vigor las licencias, pasaportes, permisos y, en general todos los documentos personales que las leyes y las autoridades del país impongan como obligatorios, así como las visas, permisos y demás documentos que exijan las autoridades de los países extranjeros a los cuales se realicen - vuelos por asignación;

G) Informar oportunamente a la oficina correspondiente, las fechas de vencimiento de sus licencias, pasaportes, visas y cualesquiera otros documentos revalidables o renovables, así como las fechas en que efectúen las revalidaciones o renovaciones correspondientes;

H) Cursar los adiestramientos establecidos para conservar o incrementar su eficiencia en su categoría y equipo;

I) Cumplir los reglamentos o disposiciones técnicas gubernamentales, así como los de los países extranjeros donde se opere, siempre que estos últimos hayan sido publicados y distribuidos.

En cuanto a los copilotos, contempla el Contrato Colectivo, la obligación de actuar como Primeros y Segundos Oficiales en el equipo de su asignación, previa calificación.

Por lo que respecta a los sobrecargos, establece que tienen la obligación de dar cuenta a sus superiores jerárquicos, de las condiciones del material o útiles de trabajo para prestar servicio a los pasajeros, para el efecto de que la propia empresa proceda a cumplir con lo ordenado por el Artículo 132, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, establece que el sobrecargo mayor tendrá las siguientes responsabilidades a bordo: La supervisión de todo el trabajo correspondiente a los sobrecargos, su vigilancia, especialmente en lo que se refiere a la documentación, alimentación y al equipo interno del avión, además de las otras labores inherentes a su especialidad.

Son obligaciones de los sobrecargos, además de las otras señaladas en este contrato y en la ley, las que se consignen en el reglamento interior de trabajo en vigor, así como el cumplimiento de las disposiciones de la Empresa relacionadas con el desempeño de su cargo.

Además de todas estas obligaciones, que constituyen, como ilustra el Dr. De La Cueva, "un hacer", existen otras, que constituyen un "no hacer" y que son las que conocemos como prohibiciones; al respecto el artículo 242 de la ley establece:

Queda prohibido a los tripulantes:

I. Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de los vuelos que tengan asignados;

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

III. Ejecutar como tripulante algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.

A su vez, los contratos colectivos, establecen una excepción, para este último caso, cuando se trate de vuelos de placer, previo permiso de la empresa, gestionado por A.S.P.A.

Contempla además, las prohibiciones de:

Prestar servicios comerciales de conducción por cuenta propia, o a cualquier persona física o moral que se dedique a actividades de transportes aéreos o conexos salvo autorización de la Empresa y A.S.P.A.

Concurrir a cantinas, cabarets, portando el uniforme o insignias de la empresa.

Comportarse intencional o culpablemente en forma que perjudique al servicio, a las relaciones, o al prestigio de la empresa.

Interrumpir o retrasar intencionalmente, sin causa técnica o de seguridad legal o contractual, cualquier vuelo que les corresponda, de acuerdo con los horarios o asignaciones del servicio.

Desobedecer las órdenes de sus superiores, siempre que éstas no constituyan infracción de las disposiciones gubernamentales, de este contrato colectivo, del reglamento interior de trabajo, o que interfieran sus obligaciones como auxiliares de las autoridades administrativas.

Causar intencionalmente, por descuido o negligencia, perjuicios materiales al equipo de vuelo o a otros bienes o propiedades de la empresa o de terceros.

B) DEL PERSONAL DE TIERRA.

En cuanto al personal de tierra, ya dijimos anteriormente que se rigen por las disposiciones generales de la ley, luego entonces les son aplicables las disposiciones del artículo 134, que establece las obligaciones de los trabajadores.

Pero, además de estas obligaciones, los reglamentos interiores de trabajo de las empresas anteriormente citadas, contemplan las siguientes:

a) Conocer y cumplir en su parte correspondiente los reglamentos y -
disposiciones especiales sobre seguridad e higiene, dictados por las autorida-
des competentes y por la empresa.

b) Comunicar a sus jefes inmediatos o supervisores las violaciones o
falta de aplicación de los reglamentos y disposiciones a que se refiere el inci-
so a), de este artículo.

c) Cooperar con sus jefes inmediatos y supervisores, así como con las
Comisiones obrero - patronales de higiene y seguridad, proporcionándoles los
informes que deseen y cualesquiera otros datos que les pidan, así como hacien

do sugerencias que tiendan a evitar accidentes y a mejorar las reglas de seguridad establecidas;

d) Abstenerse por completo de fumar, prender cerillos, fósforos, encendedores y cualquier material combustible, en las plataformas de carga y -descarga, en los lugares donde eventual o permanentemente existan materias inflamables o combustibles, así como cerca de las aeronaves o en el interior de éstas;

e) Manejar con toda precaución, existan o no, disposiciones específicas al respecto, la gasolina, el hidrógeno o cualquiera otra sustancia inflamable o peligrosa;

f) Abstenerse totalmente de manejar tractores, camiones o cualquier otro vehículo, sin autorización expresa y por escrito de sus jefes inmediatos o supervisores;

g) No manejar los vehículos terrestres de la Empresa fuera de los límites de velocidad que señalen las disposiciones departamentales de la propia Compañía.

h) Abstenerse de abordar o bajar de aviones u otros vehículos en movimiento o de autorizar que otros trabajadores lo hagan.

i) No operar maquinaria y equipo eléctrico cuyo manejo no corresponda a sus actividades normales sin estar autorizado para ello. Aún en el caso de recibir orden de un superior, de operar dicha maquinaria y equipo eléctrico, el trabajador estará obligado a informar al propio superior, cuando no tenga los conocimientos y habilidad necesarios para operar la maquinaria y equipo - de que se trata antes de ejecutar el trabajo;

j) No acercarse a las hélices de las aeronaves cuando aquellas estén en movimiento e impedir que otros trabajadores o personas extrañas lo hagan;

k) No presentarse al trabajo en estado de ebriedad, completo o incompleto ni bajo los efectos de algún narcótico o droga enervante;

l) No presentarse a sus labores con aliento alcohólico.

m) No ejecutar acto alguno que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros, la de las instalaciones de los aeropuertos, y en general - la de los lugares en donde se desempeñan labores de la Empresa;

n) Impedir que personas ajenas a la compañía aborden o utilicen los vehículos propiedad de la misma o estén bajo su cuidado, transitar por las pistas de aterrizaje a pie o con vehículos sin autorización de los comandantes de los aeropuertos o de sus jefes inmediatos o supervisores;

o) No usar maquinaria, equipo, herramientas, aparatos o útiles defectuosos, debiendo dar aviso a sus superiores, en cada caso, del mal estado de dichos implementos, para su inmediata substitución;

p) No utilizar los vehículos, equipo, herramienta, maquinaria y en general cualquier objeto perteneciente a la empresa para fines particulares, o - en su propio provecho y en términos generales fuera del uso a que les esté asignado por la empresa;

q) Usar los uniformes de trabajo establecidos por la empresa a fin de evitar accidentes originados por el uso de ropa inadecuada para el desempeño de las labores;

r) Usar anteojos protectores, mascarillas y en general cualquier aditamento que destine la empresa para prevenir accidentes;

s) Acudir oportunamente ante los médicos de la empresa, para el tratamiento inmediato de cualquier lesión de escasa importancia durante el trabajo o fuera de él.

Podemos observar, que la mayoría de estas obligaciones, tienen como finalidad, establecer medidas de protección y seguridad para los propios trabajadores.

2. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Respecto a las obligaciones de los patrones, en cuanto les sean aplicables, se regirán por las disposiciones generales de la Ley.

El artículo 132, entre otras obligaciones establece las siguientes:

- A) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- B) Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; .
- C) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- D) Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- E) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el servicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo quinto de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- F) Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el

trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.

G) Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

H) Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento de sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

I) Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables, a juicio de las autoridades que corresponda, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios, debiendo dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

J) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

Por otra parte, el artículo 236, determina las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio. El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:

a) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por el patrón. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes;

b) Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo;

II. - Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales;

III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje;

Al igual que para los trabajadores, los Contratos Colectivos de las empresas Mexicana de Aviación y Aeronaves de México, establecen una serie de obligaciones para los patrones.

Al respecto dicen:

"Son obligaciones de la empresa, además de las que señala la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

- a) Proporcionar a los pilotos, las facilidades para el cumplimiento de las obligaciones que como auxiliar de las autoridades administrativas y de la policía judicial federal, les confieren las leyes y reglamentos;
- b) Cubrir el costo de las visas, pasaportes y demás documentos que requieran los pilotos para la prestación del servicio;
- c) La empresa impartirá el adiestramiento teórico y práctico dos veces en un lapso de doce meses a sus pilotos para mantener e incrementar su eficiencia y capacidad técnica en el equipo de asignación de su plaza, procurando que cada uno de ellos sea semestralmente;
- d) Dar facilidades a los pilotos para conservar vigentes sus licencias, así como para la tramitación de los documentos personales que las leyes y las autoridades del país, impongan como obligatorias, así como las visas, permisos y demás documentos que exijan las autoridades de los países extranjeros a los cuales se realicen vuelos de asignación;
- e) Proporcionar atención médica inmediata y las medicinas que recete el médico de la empresa a los pilotos fuera de sus bases de contratación en los casos de padecimientos que requieran atención médica;
- f) Distribuir equitativamente por medio de secuencia o rol, todos los servicios de los pilotos, jornadas ordinarias y vuelos en las diversas rutas que vuela el mismo equipo, así como jornadas extraordinarias que sean previsibles.

g) La empresa mantendrá adecuadamente acondicionado en el aeropuerto de la ciudad de México, un local para descanso con sillones tipo reposit, televisión, biblioteca y baño para uso exclusivo de los pilotos.

h) La empresa otorgará a los pilotos a su servicio un uniforme anual; que constará de un saco, dos pantalones y una gorra, así como una petaca y una gabardina cada cuatro años.

Además de estas obligaciones "de hacer", citaremos algunas prohibiciones a los patrones, que podemos traducir en obligaciones de "no hacer".

Al respecto el artículo 133 de la ley establece:

"Queda prohibido a los patrones:

I. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

II. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificaciones - porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

III. Intervenir en cualquier forma en el régimen del sindicato;

IV. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

Aunadas a estas prohibiciones, encontramos las que establecen los contratos colectivos de las empresas Mexicana de Aviación y Aeronaves de México:

"Queda prohibido a la empresa:

- a) Emplear el sistema de "poner en el índice" a los pilotos que se separen o sean separados del servicio, para que no se les vuelva a dar ocupación.
- b) Asignar a los pilotos labores o actividades distintas de las establecidas en este contrato colectivo y que no sean relativas a la plaza de su asignación.
- c) Asignar a cualquier empleado de confianza para formar parte de una tripulación, excepto en los casos expresamente previstos en este contrato.
- d) Asignar a un piloto como comandante, primero o segundo oficial, antes de haber sido aprobado en los exámenes finales correspondientes a su nueva categoría.
- e) Hacer movimiento de personal sin satisfacer previamente los trámites y requisitos establecidos en este contrato colectivo.
- f) La empresa no podrá efectuar ninguna operación que disminuya su patrimonio en detrimento de los derechos de los pilotos, consignados en este contrato y en la ley.
- g) Y los demás que se establecen en las leyes, reglamentos y otras cláusulas de este contrato.

Al elaborar este trabajo, observamos que la ley y los contratos colectivos, establecen una serie de disposiciones protectoras para los tripulantes, - que les permiten cumplir con sus obligaciones y gozar de las prestaciones a - que tienen derechos.

Estos trabajadores están expuestos constantemente al peligro, pero la ley los compensa, al otorgarles magníficas prestaciones, que los sindicatos - por medio de los contratos colectivos, se han encargado de ampliar.

Al lado de los tripulantes, está el personal de tierra, que están protegidos por las disposiciones generales de la ley. Dentro de estos trabajadores, encontramos los Técnicos de Aviación, que son las personas encargadas del mantenimiento de la aeronave y tienen la responsabilidad de su buen funcionamiento.

Los técnicos de Aviación han llamado nuestra atención, pues pese a que tienen una gran responsabilidad y por la índole de su trabajo también están expuestos al peligro, por ejemplo, al daño que puede ocasionarle el ruido, no existe en la ley ni en los contratos colectivos, alguna cláusula especial que regule su trabajo.

Creemos que éstos trabajadores deben ubicarse, de alguna manera, en una situación intermedia entre los tripulantes y los demás trabajadores de tierra, a efecto de que tuvieran mayores prestaciones.

CAPITULO V.

LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

ARGENTINA.

BRASIL.

PERU.

FRANCIA.

Dada la naturaleza esencialmente internacional del Derecho Aeronáutico, interesa y conviene poseer una buena legislación internacional sobre la materia. Por desgracia y como veremos, los textos existentes son pocos, incompletos y no satisfacen además, todas las necesidades, sobre todo en lo que al régimen de los trabajadores aeronáuticos se refiere.

En la medida de nuestras posibilidades, a continuación estudiaremos algunas legislaciones extranjeras que nos fué posible consultar.

ARGENTINA

"El personal que trabaja a bordo de aeronaves civiles de matrícula argentina, dedicado al transporte de pasajeros o de carga, con fines comerciales, de turismo o de instrucción, que tengan por motivo determinante el lucro, están comprendidos en el régimen laboral, exceptuándose de sus disposiciones al personal que practique la aeronavegación en aviones propios o ajenos con fines deportivos, sin recibir retribuciones de ninguna especie, como a la vez, el que practique servicio relacionado con la aeronavegación, y que permanezca en tierra, aún cuando excepcionalmente se viere precisado a efectuar vuelos"(41)

El Código Aeronáutico establece que, la regulación de las relaciones laborales del personal aeronáutico será regida por las leyes de la materia, es decir, por las disposiciones del derecho del trabajo, el que establece que para desempeñar los cargos de comandante, observador, piloto, mecánico, radio-telegrafista y demás personal empleado en las maniobras aeronavales, se debe tener patente de capacidad y licencia para el ejercicio de la profesión consiguiente.

(41) MARIANO R. TISEEMBAUM. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Argentina. Universidad Autónoma de México. Facultad de Derecho. pág. 58

Por otra parte el código de trabajo argentino, define las funciones de piloto comandante, copiloto, mecánico navegante, radiotelegrafista navegante y comisario de a bordo, al determinar que:

El piloto comandante tiene a su cargo el manejo y conducción de la aeronave, tiene asimismo, poder de disciplina sobre el personal navegante y el poder de autoridad sobre los pasajeros, mientras estos se encuentren a bordo. Debe además, velar por la seguridad del viaje, no pudiendo ausentarse de la aeronave sin motivos graves.

El copiloto, a su vez, tiene funciones de asistir al piloto comandante durante el vuelo, en todas las funciones referentes a la conducción de la aeronave, que éste le asigne; asimismo tendrá la jerarquía de segundo comandante o primer oficial.

En cuanto al radiotelegrafista, determina que ejercerá las funciones establecidas en las leyes y decretos referentes a las radiocomunicaciones para el cargo de jefe de estación, además deberá asistir al piloto comandante en la navegación radiogoneométrica y tendrá la jerarquía de segundo oficial.

Por lo que respecta al mecánico navegante, establece que será el encargado de la conservación y buen funcionamiento de la aeronave durante el vuelo y de su reaprovisionamiento y reacondicionamiento en las escalas que efectúe la aeronave y tendrá la jerarquía de segundo oficial.

El comisario de a bordo es el encargado de llevar toda la documentación de la aeronave referente a los pasajeros y carga de la misma y de la aten

ción de los primeros mientras dure el vuelo; asimismo, tendrá la jerarquía de tercer oficial.

El código mencionado, establece también la prohibición de desempeñar más de una función como tripulante de la nave aérea que transporte más de doce pasajeros.

Además se determina en la ley citada, las normas de retribución mínimas, la responsabilidad del empleador por accidentes ocurridos al personal citado, las causas de exención de responsabilidad (hecho intencional o culpa grave de la víctima, fuerza mayor extraña al ejercicio de las funciones del personal, ejercicio de acrobacia, concursos, carreras, apuestas u obtención de records).

El régimen indemnizatorio por causa de accidente, se gradúa en la forma siguiente: a) si ocasiona la muerte del personal comprendido en la ley, corresponderá a los casa-habituales, el importe equivalente a 20 veces el sueldo que percibía; b) si se le ocasiona una incapacidad absoluta y permanente, la indemnización será igual; c) si la incapacidad es parcial y permanente, se detexminará la indemnización en base a la proporcionalidad que corresponda sobre el total que se determina en la ley por la pérdida de los órganos del cuerpo humano o disminución funcional de los mismos; d) para el caso de incapacidad temporal se concederá licencia con goce de sueldo, según la antigüedad que se tenga en el cargo.

En cuanto a las obligaciones del piloto comandante, el código en quesción, establece la de permanecer en su puerto, hasta que haya tomado las me-

didas útiles para salvar los pasajeros y la tripulación; asimismo, determina la obligación del comandante, de asegurarse antes de la partida, de la eficiencia de la aeronave y de las condiciones atmosféricas de navegabilidad, teniendo el derecho de negarse a partir si considera que pueda haber una inseguridad necesaria para un viaje normal.

BRASIL.

Reglamenta el trabajo aeronáutico los Decretos-ley números dieciocho y setenta y ocho del veinticuatro de agosto de mil novecientos sesenta y seis y del dos de diciembre del mismo año, respectivamente.

En cuanto a la nacionalidad de los trabajadores aeronáuticos, establece que solo los brasileiros pueden ejercer las actividades de aeronauta.

Asimismo, estipula que el trabajador habilitado por el Ministerio de Aeronáutica, podrá ejercer funciones remuneradas a bordo de aeronave civil nacional.

PERU.

La ley que regula el trabajo aeronáutico establece que sus disposiciones serán aplicables a las tripulaciones de las aeronaves civiles comerciales que ostenten matrícula peruana destinadas al transporte de pasajeros, correo y carga, aerofumigación y, en general, toda actividad de vuelo que se realice por remuneración; los derechos son irrenunciables por empleadores y tripulantes.

La tripulación comprende a los técnicos, a los auxiliares o asistentes, a los sobrecargos y a las aeromozas. Los primeros a su vez, comprenden: al piloto al mando (comandante o capitán), copiloto, navegante, mecánico de a bordo o ingeniero de vuelo y al radio-operador de abordó.

Los pilotos están investidos de las funciones de Comandante de la aero nave, en quien la empresa delega sus atribuciones y responsabilidades.

Respecto a la jornada, "la ley diferencia lo que podríamos llamar la - jornada de trabajo en sentido lato, de la jornada de vuelo" (42)

La primera comprende a la segunda y a toda clase de servicios que pu diera prestar el tripulante y no debe sobrepasar de 180 horas en el mes calen dario.

La jornada de vuelo está constituida por "el tiempo efectivo de vuelo", que es el tiempo comprendido desde que la aeronave comienza a moverse por su propio impulso para tomar posición de despegue hasta que termine el vuelo.

"Debería agregarse la frase 'o es remolcada hasta tomar la posición - de despegue' como dispone el artículo 222 de la Ley Federal del Trabajo de - México, pues en ambas situaciones los tripulantes tienen que desarrollar es- pecial atención, como hace notar De La Cueva". (43)

La duración de la jornada de vuelo varía según el equipo técnico de aero nave y de ciertas condiciones ambientales.

(42) JOSE MONTENEGRO BACA. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Perú. Universidad Autónoma de México. pág. 346.

(43) JOSE MONTENEGRO BACA. Ob. cit. pág. 346.

La ley en cuestión establece: la jornada diurna está comprendida en el territorio nacional entre las siete y las diecinueve horas; a partir de esta hora, la jornada es nocturna; la mixta comprende período de ambas, siempre que el período nocturno no sobrepase las tres y media horas.

Asimismo, determina que el tiempo efectivo de vuelo de las tripulaciones no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda descanso horizontal antes de cumplir o al cumplir dicha jornada, igual al tiempo volado.

La jornada semanal será de cuarenta horas en la diurna, de treinta y siete en la mixta y de treinta y cuatro en la nocturna.

Las horas extras son las que exceden de la duración de las jornadas - diurna, nocturna y mixta y son remuneradas con el promedio pertinente, o sea que no gozan de recargo salarial, contraviniendo lo que al respecto dispone el artículo sexto del Convenio Internacional de Trabajo número uno de mil novecientos diecinueve ratificado por el Perú. El convenio ordena que las horas extras deben gozar de un recargo salarial no menor del 25%. Los pactos colectivos han superado esta restricción.

Por otra parte, como ya mencionamos, la ley comprende entre los aeronavegantes civiles a quienes laboran en la aerofumigación, los cuales no podrán tener menos de veinte ni más de cincuenta y cinco años de edad.

FRANCIA.

El código de trabajo francés establece que: la calidad de navegante profesional de la aeronáutica civil se atribuye a las personas que ejercen en forma habitual y principal, por cuenta propia o ajena y con un fin lucrativo:

el mando y la conducción de aeronaves (sección A); el servicio a bordo de motores, máquinas e instrumentos diversos necesarios a la navegación aérea. (sección B); el servicio a bordo de aparatos destinados al trabajo agrícola, meteorológico y aparatos destinados a las maniobras de paracaidismo (sección C); los servicios complementarios que comprendan particularmente al personal navegante comercial de transporte aéreo (sección D).

De lo anteriormente expuesto se desprende que existen cuatro categorías de trabajadores aeronáuticos, marcadas por las secciones A, B, C, D.

Asimismo, establece el código mencionado, que nadie podrá formar parte del personal navegante profesional de la aeronáutica civil de las secciones A, B y C y del personal permanente de la sección D, si no están inscritos en el registro especial correspondiente a su categoría y a su sección.

No obstante, el personal de la sección D, podrá por una duración inferior a seis meses, no estar inscrito en el registro de personal navegante de la aeronáutica civil.

Determina además, que podrá ser inicialmente inscrito en los registros, el candidato que satisfaga las condiciones siguientes:

1. - Ser de nacionalidad francesa;

2. - Tener títulos o certificados determinados por decreto y una licencia en estado de validez;

3. - No haber sido condenado con encarcelamiento o por una pena más grave, ya sea por crimen o por delito contra la probidad o las buenas costumbres.

Por otra parte, nos dice: las personas que no tienen nacionalidad francesa y que son admitidas en el ejercicio de una actividad profesional dentro de la metrópoli, departamentos y territorios de ultra-mar, pueden ser autorizados a ejercer, temporalmente, las actividades reservadas al personal profesional de la aeronáutica civil.

La interrupción de la misión decidida por el comandante de a bordo por un motivo de seguridad no puede constituir un caso de ruptura del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo escrito del personal navegante profesional, precisa en particular:

1. - La garantía de un salario mínimo profesional;

2. - La indemnización del licenciamiento que se concederá, salvo en caso de falta grave, al personal licenciado, sin derecho a gozar de pensión inmediata;

3. - Las condiciones dentro de las cuales el contrato se rescindirá en caso de enfermedad, invalidez o desaparición;

4. - El lugar de destino final y el momento a partir del cual, la misión se reputa cumplida si el contrato se concluye por una misión determinada;

5. - Si el contrato prevee el expatriamiento del navegante: la permanencia fuera de la metrópoli no podrá exceder de tres años consecutivos, salvo acuerdo entre las dos partes;

6. - El plazo para avisar en caso de rescisión de contrato por una u otra parte.

Asimismo, el código en estudio señala que la interrupción de la misión decidida por el comandante de a bordo por un motivo de seguridad no constituye un caso de ruptura del contrato de trabajo.

CONCLUSIONES.

1. - Los trabajadores de la rama de la Aviación se clasifican en:

- a) Tripulantes; y
- b) Personal de Tierra

2. - Nuestra Ley Federal Laboral sólo regula el trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana.

3. - El trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, se rige por las normas del Título VI, Capítulo IV, y por las generales de la Ley, en cuanto no las contraríen.

El trabajo del personal de tierra se rige por las disposiciones generales de la Ley.

Ambos estarán sujetos además, a las condiciones establecidas por los Contratos Colectivos.

4. - Las relaciones de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas se rigen por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde se presten los servicios.

5. - La rescisión revocable, que establecen los Contratos Colectivos, celebrados entre las Compañías de Aviación y la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, deriva del propósito de sancionar, sin lesionar los derechos de jubilación y antigüedad.

6. - La jornada ordinaria de las tripulaciones aeronáuticas se clasifica en:

- a) Jornada de vuelo; y
- b) Jornada de servicio.

La jornada de vuelo es el tiempo efectivo de vuelo, o sea el comprendido desde que la aeronave comienza a moverse por su propio impulso o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo. Esta jornada se subdivide a su vez, en diaria y mensual.

La jornada de servicio es el total de servicios que la empresa requiere de los tripulantes, comprende además del tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de reserva. Esta jornada también se subdivide en diaria y mensual.

7. - Las obligaciones de los trabajadores, tienen en su mayoría, la finalidad de establecer medidas de protección y seguridad.

8. - Los técnicos de Aviación deberían a nuestro juicio, ubicarse legalmente, por la índole de su trabajo y a efecto de que tuvieran mayores prestaciones, en una situación intermedia entre los tripulantes y los demás trabajadores de tierra.

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS GUILLERMO. El Derecho del Trabajo y sus Contratos Tomo I Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, 1945.

CASTORENA J. JESUS. Tratado de Derecho Obrero, Sexta Edición. México, 1973.

DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.

DE LA CUEVA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1974.

DE LITALA LUIGI. El Contrato de Trabajo, Turín 1929.

GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo... Séptima Edición Aumentada. Editorial Porrúa, S.A. México 1975.

PORRAS Y LOPEZ ARMANDO. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Textos Universitarios, S.A. México 1975.

POZZO JUAN D. Derecho del Trabajo Tomo I. Editorial Ediar, S.A. Buenos Aires, Argentina 1948.

TAPIA SALINAS LUIS. La Regulación jurídica del transporte. Ministerio del aire. Consejo Superior de investigaciones científicas.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho de Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1970.

El Derecho Latinoamericano del Trabajo Tomo I y II. Primera Edición U.N.A.M. Fac. de Derecho. México 1974.

Código de Trabajo Francés.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Contrato Colectivo celebrado entre ASPA y Mexicana de Aviación.

Contrato Colectivo celebrado entre ASPA y Aeroméxico.

Contrato Colectivo celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares y la Compañía Mexicana de Aviación.

Contrato Colectivo celebrado entre el Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México y Aeroméxico.

Estatutos de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores.

Estatutos del Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México.

Ley Federal del Trabajo.

Ley de Vías Generales de Comunicación.

Reseña Laboral. Revista de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.