



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

270
24j

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTE

T E S I S

Que para optar por el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a:

ROCIO GONZALEZ GONZALEZ



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

SEPTIEMBRE 1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

A la memoria de mi madre Profra. Ma. Virginia I. González Calvo:

Que derramando su gran amor, fortaleza y sabiduría, luchando siempre por hacer realidad mis sueños, siendo un gran ejemplo de principios y valores admirables, que me impulsan a seguir siempre adelante.
¡ Gracias mamá!

A mi padre Ing. Abraham González Salinas:

Porque su gran cariño, comprensión y apoyo, me han acompañado siempre en todas las etapas de mi vida, motivándome a superarme en el ámbito personal y profesional. ¡ Gracias papá!

A mis hermanas:

Por el amor y comprensión que me han brindado en todo lo que me propongo.

A la memoria de mis abuelitos Sra. Esperanza Salinas Rocha y Sr. Lorenzo González Barrera:

Al llevar latente en mi corazón, el cariño y constante aliento que me ofrecieron toda su vida.

A mis abuelitos Profra. Virginia Calvo Meneses y al Escultor Abraham González Olguín:

Por brindarme su cariño y fé en todos los proyectos que emprendo, impulsándome a continuar con las metas propuestas.

A mis familiares:

Ya que su cariño y esperanza, son un aliciente para hacer realidad mis ilusiones.

Al abogado Sr. Alfonso de la Mora García:

Porque con su amor, comprensión y apoyo, me motiva e impulsa a luchar por lograr todo lo que aprenda.

a la Sra. Elvira García Jiménez:

Por su amistad y todos los cuidados y atenciones que siempre me ha ofrecido, los cuáles hicieron posible la realización de éste trabajo.

Al Lic. Enrique Laríos Díaz:

Por brindarme la amistad, paciencia, buen consejo, amistad y oportunidad de culminar con éxito mi formación profesional.

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
CONCEPTOS GENERALES	1
1. TRABAJO	1
2. TRABAJADOR	3
3. PATRON	5
4. TRABAJADOR DE AUTOTRANSPORTE	7
5. CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO	9
6. CHOFER, CONDUCTOR, OPERADOR Y COBRADOR	12
7. PERMISIONARIO	17
8. PROPIETARIO	21
9. CONCESIONARIO	23
CAPITULO II	
ANTECEDENTES	26
1. AMBITO DE APLICACION	26
2. FORMULACION DE UNA NUEVA LEY	28
3. LEY FEDERAL DEL DERECHO DE TRABAJO DE 1970 ..	38
CAPITULO III	
1. RELACION LABORAL	41
2. SUJETOS DE LA RELACION LABORAL	52
A. DE LOS PERMISOS	54
B. DE LAS CONCESIONES	56

a). REQUISITOS PARA OBTENER LA CONCESION PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO PUBLICO DE TRANSPORTE EN EL DISTRITO FEDERAL	58
C. EDAD MINIMA	60
a). TRABAJADORES	60
b). PATRONES	61
3. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	61
A. OBLIGACIONES DE LOS CONCESIONARIOS	64
4. OBLIGACIONES DEL PATRON	67
5. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES	69
6. PROHIBICIONES A LOS PATRONES	71
7. TIEMPO DE LA JORNADA LABORAL	73
A. TIEMPO EXTRAORDINARIO	73
B. SUSPENSION DE LA PRESTACION DEL SERVICIO	77
C. DURACION DE LAS CONCESIONES	78
a). CASOS DE PRORROGA PARA LA CONCESION	78
8. EL SALARIO	79
A. MODALIDADES DE LAS FORMAS DE SALARIO DE LOS AUTOTRANSPORTISTAS	80
B. DIAS DE DESCANSO	83
C. VACACIONES E INDEMNIZACIONES	85
D. LOS DIAS Y LAS HORAS EN QUE DEBEN EFECTUARSE LOS PAGOS DE LOS SALARIOS	87
9. PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SALARIO	89
10. EL SALARIO MINIMO COMO GARANTIA DEL TRABAJADOR DE AUTOTRANSPORTE	93

11. EL AUMENTO DEL SALARIO Y LA NO REDUCCION DEL MISMO	95
12. INDEMNIZACIONES DE LOS TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTE	97
13. OTRAS PRESTACIONES	98
CAPITULO IV	
1. CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.....	100
2. ENFERMEDADES	106
3. SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTE	116
A. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	123
a). CAPACITACION Y TIEMPO DE LA MISMA	125
4. REIVINDICACION DE LOS TRABAJADORES DEL VOLANTE...	127
5. ESTADISTICAS	131
CONCLUSIONES	140
BIBLIOGRAFIA GENERAL	143

INTRODUCTION

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

Al vivir en una gran orbe como lo es nuestra Ciudad, y al apreciar que los medios de transporte terrestres son esenciales en nuestro desempeño cotidiano, la presente tesis, surgió como una interrogante ante el desconocimiento existente en nuestro medio, de la situación que prevalece en el mundo de los trabajadores del volante, mediante el mismo, pretendemos avocarnos al estudio de éste trabajo tan singular, que es el prestado por los trabajadores de autotransportes.

Dado que éste trabajo por su naturaleza reviste formalidades y características especiales, en el presente estudio conoceremos las condiciones de trabajo que viven día con día éstos trabajadores, ya que en nuestra humilde opinión la prestación de sus servicios cobra en la actualidad una gran importancia, asimismo, analizaremos la capacitación que se le debe brindar al trabajador, así como la remuneración que se le dá a éste tipo de trabajadores.

Por otra parte, toda vez que el Derecho del Trabajo, surge como una legislación tendiente a pugnar por la defensa de los derechos de los trabajadores, otorgándoles la protección necesaria, consideramos que en la medida en que se cumplan éstos lineamientos, y los

objetivos del Estado al brindar o en su caso controlar el servicio de autotransporte, repercutirá indubitavelmente a contribuir a elevar la calidad de vida del trabajador, de su familiar y de la sociedad.

Por lo cuál en nuestro trabajo daremos a conocer conceptos afines y aptos a nuestro tema, para precisar el carácter de las diversas personas que son consideradas por el ordenamiento laboral trabajadores de autotransporte, sabremos como se llegó a la atinada determinación de crear un capítulo especial para la regulación del trabajo en comento, y las vicisitudes que se tuvieron para lograr ese propósito.

También veremos cómo se dá la relación de trabajo entre los patronos y los trabajadores del volante y las obligaciones y prohibiciones a las que deben sujetarse.

Comentaremos en un apartado sobre el salario y las modalidades que revisten para su pago a los trabajadores del volante. Señalaremos porque consideramos que se les debe retribuir a éstos trabajadores con un salario digno y justo, para que un trabajador y su familia tengan lo suficiente para vivir con decoro.

Veremos cuáles son las causas por las que se dá la rescisión de la relación laboral, analizando la situación actual en que el trabajador del volante se ve envuelto en ésta gran orbe, enfrentando múltiples dificultades que van desde conducir un vehiculo de autotransporte en medio de una gran Ciudad como la nuestra, cumpliendo con cada una de las obligaciones que han sido impuestas.

Adeás de sobrellevar extenuantes jornadas inhumanas, contemplando los lineamientos que se les exigen estipulados ya sea por el propietario o peraisionario, o la empresa o línea a la cuál prestan sus servicios, obedeciendo cabalmente con las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, así como en el Reglamento de Tránsito.

Se debe de impulsar urgentemente la creación de programas útiles que permitan la capacitación y adiestramiento de los autotransportistas y se les brinden mejores condiciones para prestar su trabajo dignamente, reivindicando de ésta forma su trabajo, inserto en la esperanza de que no solo se les den a conocer los derechos que les corresponden, sino que las normas que la Ley Federal del Trabajo establece, se apliquen en su exacta

medida en todos los casos que establece nuestro
ordenamiento legal laboral vigente.

C A P I T U L O I

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

El presente estudio está dedicado a los trabajadores de autotransporte, mismos que la Ley Federal del Trabajo del Distrito Federal, encuadra debido a sus características y muy particulares condiciones de trabajo, dentro del Capítulo Sexto denominado Trabajos Especiales; cuestiones que analizaremos con más profundidad posteriormente.

Antes de adentrarnos a nuestro interesante tema, consideramos pertinente citar algunos conceptos aplicables a nuestro trabajo a fin de facilitar la comprensión del mismo.

1. TRABAJO

En atención a la determinación del origen etimológico de la palabra "trabajo", existen diversidad de opiniones, las cuales mencionaremos a continuación:

Por una parte, algunos autores convienen en señalar que proviene del latín "trabs" ó "trabis", que significa traba, ésto es porque el trabajo se traduce en

una traba para los individuos, al llevar implícito siempre el despliegue de algún esfuerzo.

Asimismo, otros autores consideran que deviene su raíz en "laborare" ó "labrere" que quiere decir laborar y es relativo a la labranza de las tierras.

Algunos más señalan que su raíz deriva del griego "thilibo" cuyo vocablo denota oprimir o afligir¹.

Encontramos asimismo, que el Diccionario de la Real Academia Española define al trabajo, como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza"², y nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo octavo lo consagra como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Nosotros consideramos por nuestra parte, que trabajo es la energía humana, intelectual o material, empleada para la obtención de satisfactores .

¹CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, t. VIII, vigésima primera edición, Meliastra, Argentina, 1989, p. 302.
²DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, octava edición, Porrúa, México, 1991, p. 15.

El legislador al introducir en su artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo actual, al hacer alusión del grado de preparación de cada persona, incurrió en nuestra opinión en un gran acierto, toda vez que ampara a toda persona que presta a otro sus servicios en forma subordinada, sea cuál fuere la actividad que desempeñe, puesto que siempre será considerada como "trabajo".

Siguiendo el mismo orden de ideas, en nuestro concepto contemplamos la idea que toda persona que emplea energía ya sea intelectual o material lo hace debido a que es una condición fundamental de subsistencia, a tal grado que las personas deben trabajar para que de ésta forma generen satisfactores, pues únicamente obteniéndolos podrán sufragar sus necesidades y las de sus familias.

2. TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo tercero contemplaba al trabajador como "toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

Fué entonces cuando los legisladores al meditar en él, descubrieron que dicho precepto atentaba contra la

dignidad del trabajador, toda vez que ningún trabajo puede ser totalmente material, ni plenamente intelectual, debido a que ambos se compaginan en diferente medida, ya que si se sostuviera lo contrario, sería comparar al trabajador como una "máquina".

A la vez que también era falso el considerar a "toda persona", ya que el trabajador, solo puede ser persona física y no se pueden contemplar las personas morales.

Para nosotros, nuevamente la nueva Ley, exitosamente concentra la igualdad al no hacer distinción alguna respecto al sexo de la persona y denotando que la prestación del servicio debe ser personal y subordinado, como lo podemos apreciar en su artículo octavo que a la letra manifiesta "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal y subordinado".³

El autor Roberto Ramón Muñoz con una definición muy parecida a la de la Ley, señala que "trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado."⁴

³MUNOZ RAMON, Roberto. Dascho del Trabajo, t. II, Porrúa, México, 1983, p. 14.

También el distinguido Armando Porrás y López, cita en su obra que "trabajador es todo aquél que presta un servicio personal a otro y ante una remuneración."⁵

Consideramos en nuestro humilde concepto que trabajador es la persona física que realiza una tarea o actividad a beneficio de otra física o moral, en forma personal y subordinada, obteniendo como resultado una retribución .

3.PATRON

Así como el trabajador, el patrón es parte fundamental para que exista una relación de trabajo, expondremos a continuación algunos conceptos del mismo:

Mario De la Cueva suscribe en la definición legal de la que es por lo menos coautor en su artículo décimo de la Ley Federal del Trabajo, que patrón es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

⁵PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrás. México. 1978.p.62.

Por su parte Sánchez Alvarado, designa como patrón a "la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales ó de ambos géneros, de forma subordinada".⁶

Manuel Alonso García considera que patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".⁷

Así como también Madrid lo conceptúa como "la persona natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas".⁸

Para Juan D. Pozzo menciona que "el empleador o patrón o empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia, en su beneficio mediante retribución".⁹

En nuestra opinión patrón en cualquiera de sus acepciones llámesele empleador ó empresario es la persona

⁶DR. BUEN. Néstor. Deracha del Trabajo, octava edición. Porrúa, México, 1991. p. 480.

⁷IDEM.

⁸IDEM.

⁹IDEM.

física o moral que recibe los servicios de una persona física que actúa bajo su dependencia a cambio de una retribución.

Consideramos necesario resaltar que el elemento "subordinación", juega un papel importante en toda relación de trabajo, puesto que el trabajador siempre actuará de forma subordinada hacia el patrón, teniendo obligaciones respecto con él, y la retribución, "será obligación del patrón con sus trabajadores", debiendo ser justo como lo reglamenta la Ley Federal del Trabajo, y acorde al tipo de actividad que realice el trabajador, porque de ese trabajo que ejecuten sus trabajadores, el patrón recibirá el beneficio de los frutos en forma directa.

4. TRABAJADOR DE AUTOTRANSPORTE

Debido a la singularidad que representa nuestro tópico, los criterios de diversos autores para definir a ésta clase de trabajadores, quedan unificados en nuestra Ley Laboral en su artículo 256, al establecer con suma claridad y precisión que trabajadores de autotransporte son "los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás personas que prestan servicio a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos

o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles."

La Ley en vigor brinda la protección del estatuto laboral para los trabajadores de autotransportes, sin hacer distinción alguno, toda vez que "protege a los trabajadores del volante en general, desde el transporte federal de pasajeros, hasta el transporte de carga, es decir, abarcando en gran medida el que se realiza en las carreteras, así como al transporte urbano, de pasajeros y de carga, así como a los llamados taxistas, el transporte en automóvil."¹⁰

En nuestro concepto, los trabajadores de autotransporte son aquellas personas físicas que prestan un servicio a bordo de cualquier autotransporte público, independientemente del cargo que desempeñen, recibiendo por ello una retribución.

Por otra parte, consideramos que el trabajador de autotransporte goza de todos los derechos y obligaciones de un trabajador normal, puesto que la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono no se ve afectada, sino que

¹⁰NAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa, México, 1992. p. 116.

es idéntica a la de la relación de trabajo tipo, como lo estipula nuestra ley en cita en su artículo 20.

Pero en este tipo de relación, el trabajador labora a bordo de un vehículo autotransportista, y por lo tanto concurren ciertas modalidades especiales que se derivan de las condiciones de trabajo que privan en su medio.

5. CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO

Como afirma Guillermo Cabanellas, los contratos especiales de trabajo contemplan una situación jurídica que emana de la necesidad de reglamentar de distinta manera situaciones jurídicas diversificadas por la actividad de quienes participan en ellas.¹¹

Asimismo, Guillermo Cabanellas señala en su obra a los contratos especiales de trabajo como "aquellos que por sus particularidades se regulan en la totalidad de su contenido o en parte de sus instituciones, en forma distinta del contrato tipo, regulación que no obedece a acuerdos de los interesados en la actividad profesional.

¹¹CANTON MOLLER, Miguel. Los trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editor y Distribuidor. México. 1977. p. 12.

sino a necesidades específicas de esa actividad tenidas en cuenta por el legislador".¹²

Mientras para el autor De la Villa, con la denominación de contratos especiales de trabajo se designa a "aquellas actividades que presentan características específicas que las distinguen de los demás contratos generales".¹³

En tanto que Balzarini define al contrato especial de trabajo como "aquél que comprende las relaciones laborales que no coinciden exactamente con el esquema mismo del contrato típico".¹⁴

Otra definición semejante la realiza el autor De Ditala, denotando que "el contrato especial de trabajo es aquél que presenta una peculiaridad en lo relativo a la disciplina jurídica, más que una especialidad en la naturaleza de la prestación del trabajador".

Manifestando que de otro modo, el tratamiento acabaría por comprender tantas relaciones cuantas son las

¹²CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. t. II. v. IV. tercera edición. Argentina. 1988. p.4.

¹³IDEM.

¹⁴IDEM.

disciplinas de los innumerables convenios colectivos de trabajo, y no se haría sino repetir fragmentariamente cuanto se hubiera dicho sobre el contrato normal de trabajo.¹⁵

En nuestra apreciación, en nuestra legislación, solamente existen algunos contratos que precisamente se destinan a aquellos grupos de trabajadores y a los cuáles la Ley Federal del Trabajo denomina "trabajos especiales", debido a que por su naturaleza, requieren de protecciones específicas o especiales, como es el caso que hoy nos ocupa, ya que ante tal diversidad de actividades humanas, sería imposible que un contrato general abarcara a todas.

El nacimiento de un contrato especial de trabajo, para los transportistas, indudablemente les beneficia, brindándoles protección jurídica, pues se conservan intocados los principios generales del derecho del trabajo, y su reglamentación se adapta perfectamente a las realidades de los trabajadores del volante.

Por lo antes expuesto concebimos como concepto de contrato especial de trabajo al conjunto de disposiciones, principios e instituciones que regulan todas

¹⁵IDEM.

aquellas tareas o actividades que debido a sus características específicas son diferentes a las que prevalecen en los contratos generales.

6. CHOFER, CONDUCTOR, OPERADOR y COBRADOR

En nuestra Ley Federal del Trabajo la cuestión del nombre con que debe conocerse a quien trabaja a bordo de un autotransporte ha sido resuelta de muy diversas maneras, pues para nuestra disciplina, los términos de "chofer, conductor, operador y cobrador" son sinónimos de "trabajador de autotransporte" y no lo sujeta a limitación alguna al mencionar en su artículo 256 de dicho ordenamiento "... y demás personas que prestan servicio a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos...".

La Real Academia de la Lengua Española, menciona que el término "chofer" proviene del francés chauffeur, del verbo chauffer y del latín calefacere, que significa calentar, se le define al chofer como "toda aquella persona que conduce un carruaje o automóvil"¹⁶.

¹⁶DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. vigésima edición. Espasa-Calpe. España. 1984. p. 434.

Para nosotros chofer es en efecto la persona encargada de conducir un vehículo a través de las vías terrestres con la finalidad de transportar tanto a personas como objetos.

Por otra parte la denominación "conductor" era utilizada en el Derecho Romano para identificar a la persona que era el arrendador, puesto que era quien llevaba o conducía la explotación o el uso.

El autor Eugene Petite recuerda que el conductor era llamado también "colonus", cuando era granjero rural, "inquilinus" cuando alquilaba una casa en la que habitaba y "redemptor vectigalius" cuando era arrendador de impuestos. El vocablo jurídico de esta institución era el de "locator".¹⁷

En el diccionario jurídico el autor Gonzalo Fernández de León cita que el derecho romano conceptuaba al conductor como "arrendatario"; si lo era del agri vectigalis a perpetuidad o por largo tiempo, mediante el pago de un canon, se llamaba conductor agri vectigalis; y si adquiría el goce temporal de una casa a cambio del pago

¹⁷CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de Derecho Usual. Vigésimo primera edición. t. II. Heliasta. Argentina. p. 275.

de un alquiler "conductor rei"; y si por contrato se encargaba de realizar un trabajo determinado a cambio de una cantidad cierta se le denominaba "conductor operaris".¹⁸

También Guillermo Cabanellas establece en su tratado que conductor "es quien conduce, en sus diversas acepciones, en especial porteador, transportador, quien guía un vehículo con las consiguientes obligaciones y responsabilidades en el intenso y peligroso tránsito moderno".¹⁹

Por cuanto hace a nuestro concepto conductor es toda persona física que conduce un vehículo para transportar ya sea personas o cosas normando su conducta a los lineamientos de tránsito y de derecho, recibiendo por ello un pago .

Consideramos que debido a la costumbre, tanto chofer o conductor son palabras que se utilizan indistintamente para designar a personas que desempeñan igual cargo, esto es conducir, transportar, guiar, o llevar

¹⁸FERNANDEZ DE LEON, Gonzalo. Diccionario Jurídico, t. II, tercera edición. Ediciones Contabilidad Moderna, Argentina, 1972, p. 79.

¹⁹IBIDEM, p. 275.

personas u objetos a un destino determinado utilizando para ello un vehiculo automotor.

El Diccionario de la Real Academia Española hace constar que el término "operador" deriva del latín "operator, óris" y se le conoce como el que opera, maniobra, ó lleva a cabo alguna acción con auxilio de aparatos, conociéndosele también como "trabajador manual".

Otros autores por su parte manifiestan que "el operador" es un obrero, un trabajador manual, que actúa por cuenta y a beneficio de otro. Es utilizada ésta palabra como oposición a empleado".

Otros más designan al operador con el término tecnicista "operario" que es la persona encargada de llevar a cabo una actividad manual, maniobra o una acción con auxilio de aparatos.

En nuestro término consideramos que operador es la persona que realiza actividades manuales, ya sea maniobrando el vehiculo ó desempeñando funciones de organización en el vehiculo.

Así también nos encontramos que nuestra Ley Laboral regula el término de "cobrador" y Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico establece que cobrador, es "el encargado por oficio y ocasionalmente de efectuar cobros periódicos ó eventuales por cuenta de un tercero, generalmente la Hacienda Pública ó una empresa privada".²⁰

La Real Academia de la Lengua Española designa como cobrador a "la persona que tiene por oficio cobrar o percibir una cantidad adecuada".

Asimismo, en nuestra concepción el cobrador es toda persona que tiene como ocupación percibir la cantidad que otro le debe.

En el caso que nos ocupe éste cobro lo debería efectuar con mayor frecuencia, una persona que exclusivamente tuviera como única obligación el cobro de pasaje a bordo de autotransportes de servicio público, sean camiones, camionetas, automóviles ó autobuses.

²⁰CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de Derecho Usual, vigésimo primera edición, t. II. Heliasta. Argentina. p.178.

Esto no siempre sucede en la práctica y es una pena, porque el cobrador juega un papel muy importante debido a que puede ser de gran ayuda para el conductor, desahogarse de la tarea de cobro, prestando así mejor atención y todo el debido cuidado que debe tener frente al volante, pues de él depende su vida, las vidas que transporta, y el buen viaje de los productos que lleve a un destino determinado.

Consideramos que el cobrador es una parte importante para el mejor desempeño del servicio de transporte, sobre todo en el caso de camiones, peccatas, etc.

7. PERMISIONARIO

Por su parte el autor Rafael de Pina, considera al permisionario como "a toda persona a favor de la cual se extiende un permiso o autorización, generalmente en México, para la prestación del servicio de autotransporte".²¹

También encontramos en el Diccionario de la Real Academia Española que permisionario denota a "toda persona

²¹DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. décimo primera edición. Porrúa. México. 1983. p. 386.

a favor de la cuál se extienda un permiso o autorización, generalmente en México, para la prestación del servicio de autotransporte".

En relación a nuestro tema de estudio para nosotros permisionario es toda persona que goza del consentimiento ó licencia de una autoridad o persona, que lo faculta para desempeñar servicios de interés colectivo o para el uso especial de bienes públicos o privados .

En el caso que nos ocupa, el autotransportista debe de obtener para la práctica de su desempeño "un permiso para conducir y otros equivalentes, ante la autorización administrativa correspondiente, luego de un exámen principalmente práctico para poder manejar automotores en la vía pública, salvo exponerse a sanciones incluso penales por carecer de tal justificante.

En cuanto a éste permiso, de acuerdo con el Convenio Internacional de Ginebra de 1949, el permiso de conducir, en la circulación internacional, tendrá cubierta gris y páginas blancas, idiomas nacionales, y la última página en francés. "En páginas adicionales se reproducirán las menciones de ésta última página en los idiomas

oficiales de las Naciones Unidas, y hasta en otros seis idiomas más, a elección del Estado que expida el permiso.

El documento contendrá fotografía y demás datos identificadores del conductor y los de lugar, fecha y autoridad de expedición.²²

En el mismo orden de ideas, entre los actos administrativos, el permiso es el reconocimiento a cargo de la autoridad competente, de un derecho particular, que allana la vía para el ejercicio de una actividad especial reglamentada por el Estado, o la realización de actos que ensanchan la esfera jurídica de la circunstancia.

Este permiso administrativo en las tesis jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otros que con ellas se relacionan, se vincula a las libertades económicas de los particulares y a las facultades otorgadas por la Ley, al poder público para reglamentar o restringir sus actividades, ya sean éstas de carácter público por los bienes que explotan ó utilizan.

Encontramos como una de las tesis más relevante sobre el tema, la de "transporte de pasajeros en

²²CABANELLAS, Guillermo. op.cit. p.215.

automóviles de alquiler sin itinerario fijo en el Distrito Federal", la cuál establece que la resolución que pronuncie el Departamento del Distrito Federal sobre la autorización de permisos de autotransporte de pasajeros en automóviles de alquiler, debe entenderse como uno de los supuestos en que puede restringirse la libertad de trabajo, comercio e industria, ya que se ofenderían los derechos de la sociedad si el transporte pudiera prestarse sin ningún control por parte del Estado.

Y el ánimo del legislador es evitar la anarquía si se otorgaran permisos, sin tomar en consideración las necesidades de la sociedad.

Tampoco puede estimarse, que el decreto citado infrinja el artículo 28 constitucional en perjuicio de la población o de una clase social, y en ventaja exclusiva de una ó de varias personas, puesto que las organizaciones de permisionarios o de trabajadores que intervengan en el procedimiento respectivo, son exclusivamente oídas para determinar las necesidades del servicio público, sin que exista obligación de otorgarles permiso, ya que las

personas que satisfagan los requisitos que la Ley señala, tendrán derecho a obtenerlos ".²³

Coincidimos con el autor Emilio Fernández Vázquez al señalar en su obra que "el permiso es un acto administrativo unilateral, pues la voluntad del particular no integra el acto, es otorgado in tuiti personae, no puede en principio ser cedido o transferido y únicamente cabe hacerlo cuando es dado en forma objetiva, sin consideración a la persona de aquél a quien se otorga el permiso, mismo que puede ser revocado por la autoridad en cualquier momento en que así se acaete. "²⁴

8. PROPIETARIO

El término propietario proviene del latín jurídico proprietarius y del latín propietas que significa el derecho de usar, gozar y disponer de una cosa en forma exclusiva y absoluta, con las restricciones establecidas en la Ley.²⁵

²³DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, t. P-Z, segunda edición. Porrúa-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1987, p. 2388.

²⁴FERNÁNDEZ, VAZQUEZ, Emilio, Diccionario de Derecho Público, Astrea, Argentina, 1981, p. 562.

²⁵CAPITANT, Henri, Vocabulario Jurídico, tr. Aquiles Horacio Guglione, Depalma, Argentina, 1986, p. 449.

Para Gonzalo Fernández de León el propietario es "el que tiene propiedad en alguna cosa, es decir, el derecho de gozar y hacer de ella lo mejor que le parezca, en cuanto no se lo impida la ley o alguna convención". asimismo, también es propietario "el que no tiene más que la nuda propiedad, o la propiedad desnuda del usufructo por oposición al usufructuario, que es el que tiene derecho a percibir los frutos".²⁶

Cabanelas lo define como "el titular del derecho de propiedad".²⁷ asimismo, en este mismo orden de ideas el autor Ribó Durán señala que "el propietario es la persona facultada para aprovechar la relación económica que tiene con sus bienes, en la medida que le permite la ley, pues se trata de una relación jurídica entre una persona y una cosa".²⁸

En nuestra definición el propietario es la persona que cuenta con la facultad de aprovechar una cosa ó bien para su propio beneficio, en la medida que la ley se lo permite.

²⁶FERNANDEZ DE LEON, Gonzalo, op. cit., p. 199.

²⁷CABANELLAS, Guillermo, op. cit., p. 477.

²⁸RIBO, DURÁN, Luis, Diccionario de Derecho, Casa Editorial Bosch, España, 1987, p. 497.

En el caso de los autotransportistas, generalmente el derecho de propiedad sobre los medios de transporte lo tiene el Estado, pues el se encarga de la compra de combustibles, repuestos, materiales y mantenimiento de los autotransportes, como es el caso de camiones que transportan personas o cosas, tanto foráneos como urbanos.

Salvo en el caso que los propietarios sean los dueños del vehículo automotor, como es el caso de microbuses y taxis, donde los propietarios de dichos bienes deben sufragar sus propios gastos y cumplir con las disposiciones administrativas y legales que la ley reafirma a fin de poder prestar el servicio de autotransporte.

9. CONCESIONARIO

Para Rafael de Pina y en el diccionario de la Real Academia Española, encontramos que el concesionario "es la persona a quien se otorga una concesión o se le transfiere legalmente".²⁹

Emilio Fernández Vázquez lo anota como "la persona de derecho privado, física o jurídica que recibe

²⁹DE PINA. Rafael.op. cit. p.170.

del estado una autorización especial para el desempeño de un servicio público o de uso privado de un bien público, mediante un contrato de derecho público, sometido a un régimen jurídico especial, exorbitante y derogatorio de derecho común. ³⁰

En nuestra apreciación el concepto de concesionario es referido a la persona individual o jurídica a la cuál la autoridad concede por tiempo determinado el derecho de explotar un bien propiedad del estado o para explotar un servicio público.

Consideramos que el concesionario es una persona física o moral que celebra un contrato administrativo con el Estado en virtud del cuál el concesionario explota el bien propiedad del Estado o bien un servicio público como es el autotransporte.

En éstas condiciones el concesionario no posee la calidad de agente, de funcionario público, puesto que es un empresario que actúa bajo su propio riesgo y costa, recibiendo un beneficio económico, que puede consistir en el precio pagado por los usuarios por el servicio o en

³⁰FERNANDEZ, VAZQUEZ, Emilio, op. cit. p. 126.

subvenciones y garantías otorgadas por el estado, ó ambas cosas a la vez.

Cabe mencionar que aún cuando la autoridad concedente ejerce cierto control sobre el funcionamiento del servicio, este control no alcanza al concesionario desde el punto de vista jerárquico, pues es evidente, que entre ambos, no media relación alguna de esa índole.

"Tampoco el personal del concesionario tiene vínculo alguno con el concedente, sino directa y exclusivamente, por medio de un contrato de derecho privado, con el concesionario" ³¹

³¹FERNANDEZ, VAZQUEZ, Emilio. op. cit. p. 126.

CAPITULO II

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1. AMBITO DE APLICACION

La importancia del transporte urbano de pasajeros, es mayor en ciudades como la nuestra que debido a su extensión, obligan al uso de los medios de traslado.

Es aquí donde aparecen los autotransportistas, los cuáles cobran gran importancia en nuestro desempeño cotidiano tanto en el trabajo como esparcimiento, puesto que trasladan a personas de todas edades, y a todas horas y días, sufriendo jornadas extenuantes, expuestos a los peligros ciudadanos y a la explotación de las autoridades y personas.

Su ámbito de aplicación lo delimita la Ley Federal del Trabajo actual en su artículo 256, que establece :

"las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que presten servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales

como autobuses, camiones, camionetas ó automóviles, y los propietarios o parasionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de éste capítulo".

Es aquí donde se tutelan las relaciones laborales de éste grupo de trabajadores, que por sus peculiares condiciones y debido a la naturaleza de su trabajo encuentran en dicho ordenamiento las modalidades esenciales para el eficaz desempeño de la prestación de sus servicios.

La especialidad de éstos trabajos, cabe mencionar, no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrón, pues, es idéntica a la de la relación trabajo tipo, o sea, corresponde íntegramente a la relación de trabajo que contempla nuestra ley laboral en su artículo 20, sino su naturaleza jurídica se refiere a ciertas modalidades que requiere su desempeño, vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones especiales que tienen tanto los trabajadores como los patrones.

2. FORMULACION DE UNA NUEVA LEY

En un principio, las primeras leyes laborales, reputaban a los autotransportistas "como servidores domésticos"³², sustentados en la concepción de que como los choferes particulares ejecutan tareas relacionadas con la satisfacción de necesidades personales de un empleador o de una comunidad familiar que no persiguen fines lucrativos, cuyas peculiares modalidades crean un estrecho contacto entre todos y requieren de una acentuada dosis de confianza.³³

De ésta forma se les privaba del amparo jurídico de las leyes laborales.

Posteriormente surgieron otras consideraciones, se pensó que debía considerarse como principio "el derecho de propiedad absoluta sobre los elementos del capital, siendo rector de la empresa liberal y el poder de mando del empresario caracterizó el contrato de trabajo en función de la dirección material y la dependencia económica a que el

³² DEVEALI, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. t. IV. segunda edición. La Ley, Argentina, 1972. p. 89.

³³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. décimo primera edición. Porrúa, México, 1992. p. 455.

trabajador quedaba sujeto, en virtud de un supuesto arrendamiento de sus servicios.

Se le consideraba al patrón como único responsable del funcionamiento de la empresa, y podía disponer a su libre alvedrio de los trabajadores, a su entera conveniencia, decidiendo así la contratación, la promoción, suspensión y aún la terminación de las labores, así como la administración y técnicas de trabajo de su empresa.³⁴

Esto desde luego quedaba fuera de todo equilibrio jurídico, siendo inminente la necesidad de sujetar al derecho el poder de mando en la empresa, se debía ceñir para proteger al trabajador legalmente.

Consideramos al igual que otros autores que el trabajo que presta el autotransportista es una relación de trabajo, pues reúne todas las condiciones del mismo, y jamás podrá ser evaluado como un arrendamiento debido a que el trabajador del volante realiza un trabajo personal y

³⁴ALVAREZ DEL CASTILLO, L. Enrique López Apericio, et al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. UNAM. México. 1974. pp. 48 y 49.

subordinado, contando con las obligaciones y derechos que la Ley le exige.

El autotransportista es un trabajador en toda la extensión de la palabra, pero incluso la propia Suprema Corte de Justicia concebía tesis que le quitaban ese carácter como la número 45 que emitía del apéndice 1917-1965, misma que establecía "que si el chofer pagaba una renta por el carro que usaba, no se trataba de un trabajador."³⁵

Otra de ellas como lo cita en su obra el brillante autor Mario De la Cueva, fué la pronunciada con fecha 9 de mayo de 1957, ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia R. Hernández Luna que sirvió de base para apoyar éste criterio (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, México, 1965, quinta parte, página 60), que indicaba :

"Si el chofer de un automóvil de alquiler usa el vehículo libremente durante cierto número de horas cada día en el servicio público de transporte de pasajeros, a cambio de una renta convenida con el dueño, quedando a favor de

³⁵CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las técnicas de administración científica y los trabajos atípicos. Trillas, México, 1986.p.119.

aquél las utilidades obtenidas al prestar el servicio, las relaciones existentes entre las partes con tal motivo no pueden considerarse de trabajo sino de arrendamiento, toda vez que para que existiera contrato de trabajo sería preciso que el chofer prestara sus servicios al dueño bajo la dirección y dependencia de éste, ya que, por lo contrario, es el chofer quien paga por el uso del vehículo".

También con frecuencia se daba el caso en que los propietarios de los vehículos los vendían a los choferes que los conducen con una "cláusula de reserva de dominio" y en tal caso, ya no se les consideraba trabajadores.

Asimismo, se empezaron a dar las opiniones de otros autores que afirmaban que el trabajo de autotransporte era solamente un alquiler.

Esto es en nuestra opinión completamente falso, ya que coincidiendo con el brillante autor Jesús Castorena, "el autotransportista presta un servicio en forma personal y no puede ser sustituido su trabajo por el de otra persona o por algún procedimiento técnico, pues si pudiera sustituir su trabajo por medio de un útil o de una máquina

de su invención, cambiaría la naturaleza del acto jurídico, tratándose de un alquiler y no de un contrato de trabajo.

De la misma forma las empresas de servicio celebran un contrato mercantil con los usuarios a pesar de que el objeto del contrato sea el trabajo ".³⁶

Los legisladores al analizar la situación reinante en el país donde privaba la injusticia para éste tipo de trabajadores sobre todo para "los choferes de ruleteo", que eran los que prestaban sus servicios en situación de inferioridad, pues los de camiones y los materialistas habían conseguido desde hacia varios años, se les reconociera la calidad de trabajadores, pero en su contra estaba el Derecho Civil, el principio de la autonomía de la voluntad, la idea de la libertad de contratación y la incomprensión de la Suprema Corte de Justicia. "³⁷

A principios de 1935 los choferes de ruleteo declararon una huelga y plantearon la conveniencia de socializar el servicio. Y fué en ese mismo año que Cárdenas dictó una resolución en su beneficio al establecer en ella

³⁶CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, Fuentes Impresores, México, 1984, p.67.

³⁷DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p.493.

"que los propietarios de los vehículos debían celebrar un contrato de trabajo con los choferes que utilizaran".

Asimismo, también se realizaron las modificaciones pertinentes en el Reglamento de Tránsito para imponer a los propietarios la obligación de exhibir el contrato de trabajo que debían celebrar con los choferes.

La situación de los autotransportistas mejoraba lentamente, pues el presidente López Mateos había nombrado una comisión en el año de 1960 encargada de preparar el proyecto para la nueva ley del trabajo, ésta, estaba integrada por el Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, Salcázar González Blanco, hombre de excelentes conocimientos sobre la materia, el brillante profesor Mario de la Cueva y con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal Cristina Salazarán Tamayo y Raimiro Lozano.

Fue así como se llevó a cabo la elaboración de un anteproyecto que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

Para el año de 1967 el presidente Díaz Ordaz formó una segunda comisión para la elaboración de otro

nuevo proyecto para la nueva ley, citando a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista y los discutieran, y así cuando estuvo formulado éste proyecto con las observaciones de los sectores, se llevó a las Cámaras.³⁰

Afirma De la Cueva que en la elaboración de la nueva ley se configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

En la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del trabajo de fecha 9 de diciembre de 1968, el presidente Gustavo Díaz Ordaz, al referirse al trabajo de autotransportes afirmó :

"El servicio de autotransportes se presta de dos formas principales: en ocasiones, los propietarios de los vehículos son, al mismo tiempo quienes prestan el servicio en calidad de choferes, conductores y demás trabajadores, en otras ocasiones, los propietarios o peracionarios

³⁰DE BUEN, Néstor. Delecho del Trabajo, octava edición. Porrúa, México, 1991. p. 379.

utilizan el trabajo de diferentes personas para la prestación del servicio.

El capítulo del proyecto se interesaba más en la existencia de las relaciones de trabajo que fueron celebradas y ocultadas por el fantasma del contrato de arrendamiento, en virtud de los cuáles una persona arrendador, da un arrendamiento a otra, que es el chofer, el vehículo mediante el pago que hace éste de una cantidad diaria, semanal o quincenal".³⁹

Al formular éste proyecto de ley tomó en consideración que debería de regularse debidamente a los trabajos que como éste, son especiales. Ante la insistente lucha de las sesiones de la Comisión, y posteriormente del poder legislativo y los representantes empresariales, se consideró en sus memorandos el servicio que prestaban los trabajadores de autotransporte.

Anteriormente dicha prestación de servicios tenía una naturaleza civil debido a que se consideraba la doctrina de la autonomía de la voluntad y la consecuente tesis de la libre determinación de la naturaleza de las relaciones jurídicas, facultan al propietario del vehículo

³⁹CAVAZOS FLORES, Baltasar, op.cit.p.119.

y al chofer a celebrar contratos de arrendamiento en un acto libre de sus voluntades, plenamente lícitos y regidos por el Derecho Civil.

Asimismo, afirmaban que no podía noraarse esta relación con un contrato de trabajo, ya que se pensaba que no existía ni podía existir el vínculo de subordinación en éste tipo de relación, ya que el chofer podía hacer uso del automóvil para prestar el servicio de transportación de personas o para sus fines personales, y ésta libertad explicaba que el chofer no recibía ningún género de instrucciones para el uso del vehículo.

Esta cuestión no interesaba al propietario, y señalaban que el chofer no tenía horario de trabajo, sino que el usaba el automóvil discrecionalmente durante el número de horas que se haya estipulado en el contrato de arrendamiento.⁴⁰

Pero fué entonces cuando la Comisión respondió con los nuevos principios de Derecho que debe prevalecer el Derecho del Trabajo al Derecho Civil porque sus noraas fundamentales son parte esencial de la Suprema Ley de la Nación. Y en atención al supuesto arrendamiento que se le

⁴⁰DE LA CUEVA, Mario, op.cit. p.495.

atribuía a la relación de trabajo de los autotransportistas, que consistía en que era arrendamiento debido a que el chofer ocupaba el automóvil indistintamente para satisfacción de sus necesidades, se replicó que era falso debido a que con el Reglamento de Tránsito, el permisionario estaba obligado a prestar el servicio, por lo que si no lo prestaba provocaba la cancelación del permiso.

En consecuencia no podía darlo en arrendamiento para una finalidad cualquiera.

También se desvirtuó la idea de que el chofer no tenía un horario fijo, porque el horario era precisamente el número de horas convenidas con el permisionario para la prestación del servicio.

Además se aclaró que el chofer no tenía más patrimonio que su energía de trabajo, como lo explicó el presidente Lázaro Cárdenas para hacer producir el capital de otro, por lo tanto, la usa en beneficio de otro y obtiene un ingreso por el trabajo que desarrolla, ingreso que constituye su patrimonio económico.

Con las nuevas adiciones de la nueva Ley se protege de manera íntegra al trabajador autotransportista.

ya que desvirtúan las supuestas relaciones de arrendamiento y le brindan todo el marco jurídico de derechos.⁴¹

3.LEY DE 1970

Debido a la expansión del Derecho del Trabajo a que hemos hecho referencia y en base a la exposición de motivos que fué lo que originó esta Ley, como ya vimos debido a la explotación indiscriminada de los autotransportistas y otros trabajadores ocasionó que el legislador incluyera un capítulo especial relativo a éste trabajo como lo es el Capítulo Sexto, en su artículo 256 el cuál dispone con claridad y precisión que:

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

⁴¹IBIDEM. p. 494.

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

Podemos apreciar claramente que el legislador al crear ésta disposición, pensó concretamente en la adecuación requerida por éste contrato de trabajo, otorgándole al hombre que desempeña ésta actividad el carácter de trabajador, dignificándolo y brindándole los medios para disfrutar condiciones de trabajo siempre justas y adecuadas.

Pero para cumplir éste propósito, también adiciona la segunda parte del artículo en comento, logrando así que se despeje cualquier duda, para evitar abusos de cualquier tipo.

Asimismo, el "régimen particular de los trabajos especiales por ningún motivo puede interpretarse en el sentido de que implique modificación a los principios sociales que previene nuestra Carta Magna, así como de los principios de justicia social que de la misma emanan en función de proteger, tutelar y reivindicar a todos los

trabajadores, por sí y como integrantes de la clase obrera."⁴²

La Ley de 1970 hace énfasis en éstos principios fundamentales y entiende que el trabajo "exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia como lo conceptúa el artículo tercero de la ley laboral."⁴³

La regulación de ésta nueva Ley para regular a los contratos especiales se basó principalmente en la ampliación de algunos beneficios, la aplicación restrictiva de determinadas normas, y la fijación de normas distintas de las disposiciones generales; tomando en consideración la necesidad de que prevalecieran las condiciones óptimas para el buen desempeño del trabajo de los autotransportistas, lo que se traduce en un acierto por parte del legislador el fortalecer de ésta forma las relaciones de trabajo de ésta clase social tan injustamente tratada.

⁴²TRUERA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición. Porrúa, México, 1981. p. 320.

⁴³ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. *op.cit.* p.35.

C A P I T U L O I I I

CAPITULO III

1. RELACION LABORAL

Al surgir las relaciones humanas o sociales aparece la forma por la que un hombre se compromete a prestar servicios a otro, o a una entidad económica a cambio de la percepción de un salario; es entonces cuando surge el llamado "contrato de trabajo" que fué considerado por muchos autores como elemento esencial del Derecho del Trabajo, definiendolo en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo como "aquél por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario."

Más la teoría moderna concluyó que la relación de trabajo es una figura distinta a la del contrato, y en nuestra Ley actual, sustituye la mención de contrato por la de relación de trabajo, considerando al contrato como el documento en donde se consignan las condiciones de la prestación de servicio.

El contrato laboral abarca a todos los contratos, incluyendo al celebrado por los trabajadores de

autotransporte, pese a que éste tipo de prestación de servicios se realiza en condiciones específicas.

En nuestra legislación existen algunos contratos que previamente se destinan a grupos de trabajadores con características particulares a los que la Ley designa con el nombre de "trabajos especiales". Asimismo, el citado artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo se entiende "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

Tenemos pues que en la realidad, los autotransportistas, pueden celebrar un contrato de trabajo que consigna la Ley, con los mínimos de protección, pero éste contrato requerirá de protecciones o condiciones distintas en razón a las características de la prestación de servicio en forma especial.

Pero el contrato, no es un elemento determinante para que exista la relación laboral, pues basta con el hecho de que el autotransportista preste sus servicios a otro, para que se genere la relación laboral. En el mismo orden de ideas la relación de trabajo refiere al hecho material de la prestación de servicios ; y el contrato de

trabajo es referente a la obligación del trabajador a prestar sus servicios.

"La diferencia es muy sutil, debido a que en el contrato se requiere el consentimiento, la voluntad que tiende a crear la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar el salario.

Pero cuando no existe esta concurrencia de voluntades, debe atenderse a la condición fáctica de prestación de un servicio personal y subordinado, para que surja de inmediato la relación de trabajo y los ordenamientos de la Ley tengan imperatividad".⁴

Al presentarse la relación de trabajo, se aplica directamente en beneficio del trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo como hemos mencionado, con independencia de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Coincidimos con Mario de la Cueva al señalar que "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrono por la

⁴BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985. p.114.

prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen, en virtud del cuál se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales de la Ley Federal del Trabajo en los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos, contratos ley, y de sus ramas supletorias".⁴⁵

Apoyamos el criterio del autor Demófilo De Buen, al indicar en su obra que la relación jurídica es "el elemento básico de todos los contenidos jurídicos, haciendo notar que es en ella donde se advierte el dinamismo del derecho.

Asimismo, coincidimos como él mismo autor al señalar que "Toda vez que el mundo de las normas es abstracto y el mundo de las relaciones representa a lo concreto, y si el derecho existe en la medida en que debe hacer posible la vida social, es dinamismo puro, y cobra la mayor importancia de la relación sobre la norma y aún más allá de la norma, si ésta es injusta, será evidente".⁴⁶

⁴⁵IBIDEM, p. 110.

⁴⁶DE BUEN, Néstor, op. cit. p. 537.

Retomaremos algunos puntos que consideramos importantes, a que hace alusión el autor Alberto Briceño Ruiz, encuadrándolos dentro de nuestro tema y en relación a la relación laboral que se suscita bajo las siguientes circunstancias:

a). Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios. Toda vez que el perasionario o el propietario reciben directamente el beneficio del servicio de transporte que les brinda el trabajador.

b). La relación tiene como principal objetivo, como lo señala George Scelle, proporcionar al autotransportista, seguridad en los aspectos económicos, sociales y culturales, debido a que los fines del Derecho del Trabajo son garantizar al trabajador salud, y asegurarle un nivel de vida decoroso, siendo suficiente para su aplicación que exista la prestación de un trabajo personal y subordinado.

c). La relación de trabajo es singular. Implicando que se dá entre un trabajador, que es la persona física que ofrece el servicio de autotransporte y un patrón que bien puede ser persona física, corporación o empresa, que recibe los beneficios de ese trabajo personal.

d). El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación laboral. No

pueden quedar al acuerdo de voluntades las condiciones que regulan la relación patrón-trabajador, sino a la aplicación de la Ley. La manifestación de la voluntad resulta secundaria frente al hecho real de desempeño de una tarea personal y subordinada, cuando el concepto de relación se refiere a "cualquiera que sea el acto que le dé origen, amplía el ámbito de protección, sin limitarlo a la voluntad de las partes". Así como tampoco los caracteres fundamentales de la relación laboral, tales como el salario, jornada y vacaciones no quedan sujetas al libre acuerdo de partes, consideramos al igual que el autor Alberto Briceño Ruiz "que el consentimiento ha perdido su carácter primario de creador del contrato, y en consecuencia, condicionante de la existencia de los derechos y obligaciones".⁴⁷ Las partes solo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión y no obstante después de hacerlo la voluntad es intrascendente y los efectos de la relación se producen automáticamente.

e). "La relación de trabajo tiene un carácter institucional, los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos, toda vez que se aplican forzosamente al iniciar la relación laboral, surgen simultáneamente y la rigen".⁴⁸

⁴⁷BRICEÑO RUIZ, Alberto. op.cit.p.107.

⁴⁸IBIDEM.p.116.

Anteriormente, encontrábamos con frecuencia que al ser otorgadas las concesiones o permisos para la prestación del servicio público de autotransporte, a una persona física o moral, ya sea concesionaria o permisionaria y otra diferente la propietaria del vehículo, el trabajador se enfrentaba con la dificultad al no poder determinar quien era exactamente su patrón.

Consideramos que el legislador con acierto desapareció el problema al señalar en el artículo 260 de la legislación laboral actual, que tanto permisionario, concesionario o incluso el propietario del vehículo, comparten una responsabilidad solidaria derivada de la relación laboral.

También la Ley Federal del Trabajo finca la responsabilidad para el patrón, en el caso de que falten los documentos donde consten las condiciones de servicio. Como lo señala en su artículo 26.

Así como también, la carga de la prueba radica en el patrón, beneficiando de esta forma al trabajador pues siempre gozará del derecho que se tomen en consideración las finalidades que establecen los artículos segundo y tercero de la Ley Federal del Trabajo; y en caso de duda,

prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador como lo dispone el artículo 18 de la multicitada ley.

Así como también en la relación laboral, consideramos que no existirá duda del carácter que ostenta la persona que presta el servicio, debido a que la sola prestación del servicio personal a bordo de un vehículo de servicio público, de pasajeros, de carga o mixto, crea la figura jurídica del trabajador.

Esto se ve precisado con claridad en el artículo 256 del multicitado ordenamiento, al indicar que las relaciones entre éstas personas y los permisionarios, propietarios del vehículo o concesionarios del servicio son de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a éste reconocimiento de la calidad de los trabajadores autotransportistas, la Suprema Corte de Justicia, emitió diversas resoluciones en las cuáles no les confiere la calidad de trabajadores, ni la existencia de una relación laboral, dentro de las cuáles mencionaremos las más relevantes:

**"CHOFERES DE ALQUILER. NATURALEZA JURIDICA DE LAS
RELACIONES ENTRE LOS PROPIETARIOS Y LOS.**

Si el chofer de un automóvil de alquiler usa el vehículo libremente durante un cierto número de horas al día en el servicio público en el transporte de pasajeros, a cambio de una renta convenida con el dueño del mismo. Y quedan en su favor las utilidades existentes, entre ellos con tal motivo no puede haber vínculo de trabajo, sino de arrendamiento, toda vez que para que exista contrato de trabajo, sería preciso que el chofer prestara sus servicios al dueño bajo su dirección y dependencia a cambio de un salario, cosa que no sucede en el caso, sino que, por el contrario, es el chofer quien paga por el uso del vehículo.

Amparo Directo 6121/59

28/II/1963 Unanimidad de Votos *19

Consideramos importante citar la siguiente jurisprudencia que emitió la Suprema Corte de Justicia de la Nación que sigue con el mismo criterio que la anterior jurisprudencia.

¹⁹CANTON MOLLER, Miguel. op.cit.p.87.

*CHOFERES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN SITIOS DE ALQUILER, CUANDO EXISTE RELACION LABORAL CON EL PROPIETARIO DEL VEHICULO.

Se acreditan los elementos de dirección y dependencia señalados en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si se comprueba que el actor trabaja para el demandado como chofer de sitio, ó sea que tenía a su disposición al trabajador para tripular el vehículo de su propiedad, de acuerdo con la forma en que se desarrollan las actividades de un sitio de automóviles de alquiler, que consiste en que los choferes esperan que se les ordene ir a determinado lugar y trasladar pasajeros, sin que estén en libertad de ejecutar o no tales órdenes, ni dedicar el vehículo que manejan a otra actividad diversa de la anterior, labor por la que perciben determinado porcentaje de lo que produce el automóvil.

Amparo Directo 2693/1967

2/IX/1968 Unanimidad de Votos *50

En éstos criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia, consideramos que no se aprecia la suficiente fuerza de protección al autotransportista, pero

⁵⁰IBIDEM. p. 88.

varios años después la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ostensiblemente modificó sus criterios, como lo podemos apreciar en la jurisprudencia que citaremos a continuación, en la cuál observamos que se extingue toda posibilidad de que la relación laboral con los supuestos contratos de arrendamiento o de comisión mercantil se desvirtúe, como sucedía anteriormente como ya hemos señalado en el presente estudio, antes de la formulación de la ley laboral de 1970. Esta tesis es la siguiente:

*RELACION DE TRABAJO. CHOFERES DE AUTOTRANSPORTE (TAXISTAS).

Conforme a las hipótesis contempladas en el artículo 256 de la ley laboral, las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o autocarros y los propietarios o permisionarios de los vehículos, constituyen vínculos de trabajo; de donde cualquiera estipulación en contrario que tienda a desvirtuar la naturaleza de tal vínculo, no produce efecto alguno, ni impide el ejercicio de los derechos derivados de los servicios prestados, por lo que

si el patrón se excepciona alegando la inexistencia de relación laboral, y afirma que el actor le entregaba una cuota diaria por concepto de arrendamiento del carro; no lesiona la categoría de trabajador del chofer y debe conceptuarse el vínculo como de naturaleza laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO. AMPARO DIRECTO 2781/92
Jesús Gutiérrez Gaona. 2 de abril de 1992.
Unanidad de votos. Ponente: Roberto Gómez
Araciello. Secretario: Gilberto León Hernández

Esta jurisprudencia contiene los preceptos creados en favor del trabajador de la nueva Ley Laboral.

2. SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Los sujetos de la relación laboral están determinados en el mismo artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo, siendo considerados trabajadores, todos aquellos que presten sus servicios a bordo de autotransportes de servicio público, urbanos o foráneos, de pasajeros, de carga o mixtos, y como patronos, los peracionarios o los propietarios de los vehículos, a quienes se impone, a efecto de evitar fraudes a los derechos de los

autotransportistas, una responsabilidad solidaria, respecto de las obligaciones derivadas de la relación laboral, conforme lo establece el artículo 260 del mismo ordenamiento.

En sí, son sujetos de la relación laboral, quienes reciben el beneficio de la prestación del servicio, como quienes lo efectúan materialmente, llámensele operadores, choferes, conductores, cobradores, transportistas, etc.

En cuanto a los trabajadores, tomando en consideración que la ley tiene como preocupación fundamental al trabajador, a fin de que se obtenga el logro del equilibrio y la realización de la justicia social, siempre considerará a éste tipo de "trabajadores manuales".

En el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, consigna todas las prerrogativas del trabajador, otorgandoles en todo acento su dignidad como lo consigna el artículo 3º de la misma Ley, que implica proporcionarle todo lo necesario para el mejoramiento del trabajador moral, social y económico, así como el de su familia.

Así también los trabajadores del volante, gozan de los beneficios consagrados por la Carta Magna en su artículo 123 que los contempla en su apartado "A", de lo cual nos enorgullecamos, debido a que "las bases que éste precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable.

Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada, son imperativos pues se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual, y son irrenunciables porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación."⁵¹

A. DE LOS PERMISOS

Los prestadores de este servicio de transporte, requieren un permiso como lo indica la nueva Ley de transporte en el Distrito Federal en su artículo 55, en los siguientes casos:

- a). Cuando se trate de transporte escolar.

⁵¹DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición. Porrúa, México, 1991, p. 61.

b). Cuando el transporte sea persona.

c). Si el transporte de carga de bienes, propiedad de los particulares.

d). Si es transporte de emergencia, paquetería, valores; y

e). En general a los servicios auxiliares del servicio público de transporte.

Este permiso, lo pueden obtener las personas físicas o morales interesadas, si se encuentran en los supuestos de los incisos a, b, y d, que señalamos anteriormente, cumpliendo con los requisitos que fija la Nueva Ley de Transporte del Distrito Federal en su artículo 56, que consisten en:

a). Presentar solicitud por escrito a la Secretaría.

b). Acreditar su personalidad y, en el caso de las personas morales, su existencia legal de conformidad con las leyes aplicables.

c). Indicar en su solicitud el número de vehículos, clase y tipo que se utilizarán para la prestación del servicio.

d).Acreditar que han pasado revista a sus unidades en los términos de los ordenamientos legales aplicables.

e).Indicar el lugar de encierro de las unidades, así como el taller o talleres, sean propiedad o no del solicitante, en donde se harán las reparaciones de los vehículos.

f).Presentar el horario y recorrido de cada una de las unidades.

g).Pagar los derechos correspondientes.

h).Los demás que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, así como en el título del permiso correspondiente.

En el caso de que el transporte de carga, sea ocasional de los particulares, sólo deberá cubrir el requisito señalado en el inciso a.

B.DE LAS CONCESIONES

Con el fin de satisfacer la necesidad colectiva de transporte, la Administración Pública del Distrito Federal prestará el Servicio Público de Transporte por sí, o a través de organismos descentralizados, empresas de participación estatal o mediante una concesión a

particulares, de conformidad con el artículo décimo de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

La Secretaría de Transporte, tendrá la facultad de efectuar estudios técnicos a fin de determinar cuando procederá el otorgamiento de concesiones para la prestación del Servicio Público de Transporte.

Los particulares carecen de algún derecho preexistente para exigir a la autoridad el otorgamiento de las concesiones para tales fines.

Estas concesiones podrán otorgarse de dos formas, mediante solicitud o a través de concurso público, acorde con los procedimientos que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

La Secretaría otorgará concesiones previa declaratoria de necesidad, la cuál contendrá los siguientes elementos:

1. Los resultados de los estudios técnicos que justifiquen su otorgamiento.

2.La modalidad y el número de concesiones a expedir.

3.El tipo de vehículos que se requieran.

4.Las condiciones generales de operación de servicio; y

5.Las demás que señalen otras disposiciones aplicables.

a).REQUISITOS PARA OBTENER LA CONCESION PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO PUBLICO DE TRANSPORTE EN EL DISTRITO FEDERAL

Además de cumplir con los requisitos de la convocatoria correspondiente y formular la solicitud ante la Secretaría, la persona interesada deberá cumplir con los requisitos que señala el artículo 37 de la nueva Ley de Autotransporte en el Distrito Federal, que textualmente señala:

1.Ser de nacionalidad mexicana.

2.Tratándose de personas morales, acreditar su existencia legal de conformidad con las leyes aplicables.

3.Presentar, en caso de las personas morales, sus estatutos, los cuales deberán contener cláusula de exclusión de extranjeros en los términos de la Ley de Inversión Extranjera.

4. Indicar en forma general, los elementos financieros, económicos y técnicos de que se dispone para prestar el servicio.

5. Declaración, apoyada en documentos que así lo acrediten fehacientemente, que está en condiciones técnicas, económicas y financieras para cumplir con las obligaciones provenientes de la concesión que solicita.

6. Memoria que ponga en manifiesto la forma en que el interesado proyecta llevar a cabo la prestación del servicio público con motivo de la concesión solicitada, acompañando en los casos de establecimiento de nuevos sistemas o de rutas, los planos detallando especificaciones relativas al sistema a utilizarse, itinerarios a seguir y equipo que pretenda utilizar ; y

7. Presentar en su caso el Contrato Colectivo de Trabajo.

La concesión otorgada a personas morales será única y podrá asparar los vehículos que se necesiten para la eficiente explotación del servicio de transporte, siempre y cuando se sujete a la declaratoria de necesidad que expida la Secretaría de acuerdo con la naturaleza del servicio.

En cambio las personas físicas no podrán obtener ninguna concesión que apeare a más de cinco unidades, tratándose de transporte público de pasajeros individual y de carga.

C. EDAD MINIMA

a). TRABAJADORES

En torno a la edad mínima, para poder desempeñar el trabajo autotransportista, deberá estimarse que surgirá de las disposiciones nacionales y locales que regulan la expedición de licencia para la conducción de automóviles, consideración prudente, ya que la existencia de dichas licencias es indispensable para el buen desempeño de la labor de los conductores.

Tomando en consideración que la población mexicana está básicamente integrada por jóvenes, cobra especial importancia el hecho de que desde los 16 años, las personas físicas puedan obtener las licencias y la documentación que se requiera para conducir vehículos de transporte público y particular en cualquiera de sus modalidades, ésto es de pasajeros o de carga.

Observamos que pese a que la Ley les otorga la capacidad de ejercicio en su sentido amplio a los individuos mayores de dieciséis años, una persona tan joven y sin la debida preparación ni adiestramiento que debieran tener, no puede brindar un óptimo desempeño de su labor.

b). PATRONES

En cuanto al patrón, cuando sea persona física, deberá ser mayor de dieciocho años así como estar en pleno uso y goce de sus facultades y derecho. Cuando sea menor ó incapaz, podrá actuar como lo estipula la ley mediante representación legal, respondiendo de las obligaciones consignadas en la misma, pudiendo ser acreedor a sanciones, en caso de que no satisfaga éste requisito.

3. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

El autor José Dávalos, establece que "las obligaciones de los trabajadores son de manera general, aquellas tendientes a lograr la seguridad de las transportaciones, evitar fraudes a la empresa y la obligación de cortesía hacia el usuario".⁵²

⁵²DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, México, 1990, p.345

Consideramos que para lograr una óptima prestación del servicio de autotransporte, es necesario que el trabajador cumpla con las obligaciones consignadas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, deberán adicionarse las señaladas en el artículo 263 que tienen carácter especial, las cuáles determinaremos a continuación:

1. Tratar al pasaje con cortesía y esmero; en su caso la carga con precaución.

2. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen los autotransportistas.

3. Someterse a exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y las normas de trabajo.

4. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan, si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y

5. Observar los reglamentos de Tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

Es frecuente que el trabajador realice jornadas de trabajo de emergencia, conduciéndolo así a una prolongación de la jornada ordinaria laboral y bien podría ser producida, en caso de algún siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa. Esta prolongación será por tiempo necesario para evitar tales males.

Es indudable que este tipo de obligación que se impone al trabajador es necesaria, pues aunque el trabajador cambie su actividad habitual por otra, será para salvar su vida, la de sus compañeros, del patrón e incluso de su fuente de trabajo que es la existencia de la empresa misma.

Coincidimos con José Dávalos cuando señala que "se trata de una obligación moral convertida en obligación jurídica"⁵³; puesto que el trabajador está obligado a prestar éste tipo de trabajo, sin percibir salario doble, de tal forma que la negación a efectuarla produce la rescisión de la relación laboral por causa imputable al trabajador, como lo dispone el artículo 47 fracción IV de la Ley Laboral.

⁵³IBIDEM. p. 189.

La diferencia de los trabajos de emergencia, con los trabajos extraordinarios creemos que es obvia, puesto que en los primeros la jornada laboral se prolonga por acontecimientos externos a la empresa, y en los segundos se supone que surgen por un suceso ajeno a los objetivos propios de la empresa.

A. OBLIGACIONES DE LOS CONCESIONARIOS

Encontramos que en la nueva Ley de Transporte vigente en el Distrito Federal, se señalan como obligaciones de los concesionarios en su artículo 45, las siguientes:

1. Prestar el servicio público, en los términos de la concesión otorgada de manera continua, regular, uniforme, obligatoria y permanente.
2. No interrumpir la prestación del servicio, salvo por las causas establecidas en la sección cuarta del capítulo cuarto del mismo ordenamiento.
3. Cumplir con todas las disposiciones de los ordenamientos legales aplicables a la prestación del servicio público de transporte.
4. Construir, ampliar o adecuar, con sus propios recursos, instalaciones tales como terminales, talleres,

almacenes, oficinas, bodegas, y en general cualquier servicio conexo que fuera necesario para la debida prestación del servicio público, previo cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

5. Proporcionar a la autoridad, cuando así lo exija, todos los informes, datos y documentos que se requieran para conocer y evaluar la forma de prestación de dichos servicios. Para tal efecto, están obligados a proporcionar a los inspectores de la Secretaría debidamente acreditados, todos los informes y datos que sean necesarios para el cumplimiento de su cometido, así como darles acceso a sus oficinas, almacenes, bodegas, talleres y demás instalaciones propiedad o en posesión del concesionario.

6. Prestar el servicio público de transporte de manera gratuita, cuando por causa de fuerza mayor, de desastre o de seguridad pública, cuando así lo requiera, previo acuerdo de la Secretaría con el Jefe del Distrito Federal, siempre y cuando tenga el carácter de temporal y se aplique a las zonas que así lo necesiten.

7. Proporcionar capacitación continua a sus trabajadores con el fin de garantizar la calidad en el servicio, en los términos de la ley de la materia; y

8. En general cumplir con las disposiciones de ésta ley, su reglamento, el título de concesión y demás ordenamientos aplicables.

El artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el propietario del vehículo automotor y el concesionario o peracionario, son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, lo cual tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de las prestaciones que se otorguen al trabajador; teniendo derecho a dirigir sus acciones en contra del peracionario, propietario, concesionario o de todos ellos.

Consideramos que el buen seguimiento al cumplimiento de las obligaciones que la Ley consigna, en conjunción con los principios que la misma Ley pronuncia, son normas de seguridad, tendientes a lograr el bienestar del trabajador y la productividad y buen desempeño de la empresa.

Además de que el trabajador deberá cumplir con otras obligaciones accesorias como son las de cobranza a los usuarios por el servicio prestado, la de responsabilidad que tiene el autotransportista del buen cuidado para evitar el robo o pérdida de la mercancía a su custodia, la de seguir con la ruta que le ha determinado previamente el patrón, el colocar visiblemente un letrero

que indique la ruta que recorrerá, como ocurre en el caso de los microbuses, canchones, etc, entre otras más.

4.OBLIGACIONES DEL PATRON

El artículo 263 de la Ley Federal del Trabajo, señala como tales:

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

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

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

4.Observar las disposiciones de los reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Los patrones además de cumplir con las obligaciones especiales por el carácter de la prestación de

autotransporte, deberán seguir con las fijadas en los artículos 132 y 133 del ordenamiento en comento.

En cuanto a las obligaciones especiales, las que les impone el artículo 263 en cita, son de dos especies: unas como en la mercada con el número uno, la carga de la prueba es para el trabajador, quien deberá demostrar que el viaje no pudo ser efectuado o se retardó debido a causas no imputables a él, como pudiera ser un derrumbe de una montaña o determinado hecho que obstruyera la vía, así como accidentes, ó alguna causa de fuerza mayor, justificando así la obligación de la empresa al cubrir los gastos de hospedaje y alimentación del autotransportista.

Otras obligaciones contienen disposiciones que protegen la seguridad de los usuarios, autotransportistas y el buen funcionamiento de los vehículos, así como dotarlos de herramienta necesaria, brindándoles así una protección más a los trabajadores, al poder negarse a realizar un viaje, en caso de que el vehículo no se encuentre en las condiciones idóneas, funcionando adecuadamente, y poder exigir el salario que le corresponda.

En la medida que las empresas observen éstas reglas contribuirá a su mejor desempeño, evitando deoras

innecesarias y molestas para el pasaje, logrando favorecer la imagen de la empresa y no poniendo en riesgo la vida del trabajador y los usuarios.

El patrón también está facultado para imponer las sanciones disciplinarias que juzgue pertinentes en forma prudente, siempre y cuando no se contradigan con las disposiciones jurídicas, ni los intereses de los trabajadores; como lo es el ejercicio de la supervisión, en el cual los concesionarios, permisionarios responsables, encargados u ocupantes de establecimientos objeto de la inspección, estarán obligados a permitir el acceso y dar facilidades e informes a los inspectores que designe la Secretaría de Transporte.

Esta Secretaría vigilará el buen funcionamiento del transporte público y del transporte particular, verificando también los aspectos de seguridad en materia de tránsito.

5. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

El artículo 261 del ordenamiento laboral multicitado, textualmente previene como prohibiciones

especiales a los autotransportistas, las que a continuación citamos:

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

2.Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner en conocimiento del patrón dicha situación y presentarle la prescripción suscrita por su médico.

3.Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para tales fines.

Consideramos que dichas prohibiciones complementan las medidas de seguridad vigentes dentro de la empresa, como la indicación de no recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa expresamente.

Así como también contienen preceptos de seguridad tendientes a proteger el estado del vehículo automotor, en su caso de la carga que transporta, pero sobre todo el bienestar del pasaje y del trabajador autotransportista.

6. PROHIBICIONES A LOS PATRONES

Los patrones de los autotransportistas deberán sujetarse a las prohibiciones que fija la Ley Federal del Trabajo en su artículo 133, que son:

1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo.

2. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

3. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

4. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

5. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

6. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

7. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

8. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

9. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

10. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.

11. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Ha merecido una especial atención en la Ley, la estipulación de éste precepto, dando un trato igual a los trabajadores sin discriminación de la persona por su sexo, y no lo desvirtúa el hecho de que la edad para manipular un vehículo de transporte en México puede ser desde los 16 años, debido al carácter de ésta especial actividad.

En forma general todas éstas obligaciones contienen principios tendientes a la protección del trabajador y a que la relación laboral exista dentro de un medio libre de credos religiosos ni dogmas políticos, así como principios que protejan la integridad y la vida del trabajador para el limpio desempeño de su actividad, sin acosamientos de cualquier tipo por parte del patrón.

7. TIEMPO DE LA JORNADA LABORAL

Dada la naturaleza especial de la actividad de los autotransportistas, la Ley permite que se negocie la duración del tiempo de trabajo, siempre y cuando no se atente contra la salud de los trabajadores, ni se reduzcan los máximos en función de la justicia social, la dignidad del trabajador, ni la satisfacción de sus intereses vitales, como se puede apreciar en el caso que el viaje se fije por distancia o bien por ida y vuelta a determinado lugar, el trabajador podrá distribuir sus horas como mejor le convenga.

A. TIEMPO EXTRAORDINARIO

En cuanto a las labores extraordinarias, que el trabajador efectúe para los casos de emergencia que se susciten durante la jornada cotidiana, solo implicará que al trabajador se le retribuya con un salario igual al que percibe en su jornada ordinaria, según lo dispone el artículo 67 de la Ley y no con un 100% más del salario que le corresponda a las horas de la jornada ordinaria, aplicable al trabajo extraordinario.

Por lo que respecta a las horas extras, debido a lo especial que es éste tipo de prestación de servicio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que "no existe una determinación legal del tiempo extra, toda vez que la Ley fija el salario de los trabajadores en caso de retardo del viaje no imputable a ellos, como lo menciona en la siguiente jurisprudencia:

"HORAS EXTRAS IMPROCEDENCIA DE LA RECLAMACION DE TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE "

Dada la naturaleza especial de la actividad en el trabajo de autotransporte, no hay una determinación legal de tiempo extra, pues lo que se prevé cuando el salario se fija por viaje, de conformidad con el artículo 257, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, es que los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable a los propios trabajadores. Por lo que si en la demanda laboral se reclama el pago de tiempo extra sin aludir a la hipótesis citada, es evidente que la reclamación de tiempo resulta improcedente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Apareo directo 522/91. Enrique Martínez Cervantes.
22 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente:
Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto
González Álvarez. véase: Séptima época, sexta parte
volúmenes 187-192, pág. 175.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la
Nación, también defiende el mismo criterio con la siguiente
tesis jurisprudencial:

***TIEMPO EXTRAORDINARIO TRABAJADORES DE
AUTOTRANSPORTE.**

Para que proceda el pago de tiempo extra de los
trabajadores de autotransporte, el actor debe acreditar que
en la duración de los viajes que realizó al desempeñar sus
labores, sufrió retraso por causas no imputables a él, y en
caso de no hacerlo, no procede el pago de tiempo
extraordinario, pues el artículo 257 de la Ley Federal del
Trabajo, en su segundo párrafo dispone que los trabajadores
de autotransporte tienen derecho a un ausente proporcional
en sus salarios, en caso de prolongación o retardo, siempre
y cuando el salario se fije por viaje, de donde resulta
obvio que semejante hipótesis no cobra aplicación lo
dispuesto por el artículo 784, fracción VIII, del mismo

ordenamiento, según el cual corresponde al patrón acreditar la duración de la jornada de trabajo, sino que como se trata de un caso de excepción, incumbe al trabajador la demostración en juicio de que la prolongación o retardo en su viaje, obedeció a causas que no le fueron imputables, lo cual viene a ser un hecho accidental y no cotidiano o permanente."

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8684/88. Lorenzo López Calva. 23 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 9/89. María de Jesús Lecona Acuara. 3 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 472/89. Transportes costeros del Golfo y del Caribe, S. de R.L. de C.V. y otros. 6 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: José Francisco Albarrán Mendoza.

Aparece directo 314/91. Casimiro Tovar Vega. 30 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Aparece directo 888/91. Francisco Salas Palma. 6 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Aparece publicada en la Gaceta Número 51. página 45.

B.SUSPENSION DE LA PRESTACION DEL SERVICIO

El artículo 47 de la Ley de Transporte del Distrito Federal previene que los concesionarios sólo podrán suspender la prestación del servicio público por causas de fuerza mayor o caso fortuito, en cuyo caso la suspensión durará todo el tiempo en que subsistan tales causas.

Y una vez que desaparezcan las mismas, reanudará el concesionario la prestación del servicio y si no lo hiciere dentro del término que al efecto señale la Secretaría de Transporte, será por causa de caducidad de la concesión.

El mismo ordenamiento indica que los concesionarios no podrán suspender el servicio, sea por actos de la propia autoridad concedente relacionados directamente con la concesión, por medidas legislativas, reglamentarias, por acontecimientos externos o anormales ajenos a la propia autoridad y a los concesionarios, que no sean causas de fuerza mayor o caso fortuito.

C. DURACION DE LAS CONCESIONES

La nueva Ley de Transporte del Distrito Federal previene que la Secretaría tendrá la facultad de señalar con precisión el tiempo de vigencia de la concesión, el cual será bastante para amortizar el importe de la inversión, no pudiendo exceder de veinte años, siendo prorrogable, salvo en el caso en que el monto de su inversión en infraestructura y equipo, este plazo sea insuficiente para garantizar su amortización.

a). CASOS DE PRORROGA PARA LA CONCESION

Para que la Secretaría de Transporte pueda emitir su prórroga a los concesionarios es necesario que reúnan los siguientes requisitos:

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA 79

1. Demostrar que aún no se ha amortizado el importe de la inversión o inversiones subsiguientes a la original que se hubieren efectuado por el concesionario para la adquisición de nuevo equipo, construcción, adaptación o ampliación de las instalaciones.

2. Solicitar la prórroga con seis meses de anticipación a la fecha de expiración del plazo de duración de la concesión.

3. Demostrar a su entera satisfacción de la Secretaría que se encuentra cumpliendo con todas las condiciones y requisitos establecidos en su título de concesión y, en su caso, con las modificaciones introducidas al mismo unilateralmente por la Secretaría; y

4. Que de acuerdo con los estudios técnicos que al efecto tenga realizados la Secretaría, fuera necesario continuar con la concesión de la prestación del servicio público específico que a esa fecha presta el concesionario.

8. EL SALARIO

Toda vez que el salario es "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir a una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia

decorosa⁵⁴, parece inoficioso recalcar al exponer en nuestro tema, la importancia excepcional que cobra el salario en nuestra disciplina, pero procederemos a encuadrar el salario dentro del trabajo de los autotransportistas en forma especial.

A. MODALIDADES DE LAS FORMAS DE SALARIO DE LOS AUTOTRANSPORTISTAS

Nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, señala en el primer párrafo del artículo 257, como modalidades para la fijación de los salarios, las siguientes:

a). Por día. Esto es "el salario por unidad de tiempo", pues esta retribución se mide en función del número de horas que el trabajador está a disposición del patrono prestando su trabajo, y se toma de acuerdo a la definición de jornada que consigna el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

b). Por viaje. En éste caso, si el viaje se prolonga del término normal, por causa que no sea imputable al trabajador, se ocasionará un aumento proporcional del salario; pero en caso contrario si se abrevia el viaje por cualquiera que sea el motivo, el salario del trabajador no

⁵⁴DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 297

será reducido. "La anterior flexibilidad para el pago de salarios facilita la contratación colectiva, de acuerdo a la prestación del salario".⁵⁵

c). Por número de boletos vendidos. Especialmente se suscita éste supuesto en los viajes foráneos, cuando en los lugares intermedarios o poblados los autotransportistas toman pasaje. Nosotros consideramos que aquí se estaría señalando implícitamente un salario a comisión, puesto que éste tipo de retribución se está midiendo en función de los servicios colocados por el trabajador, y dicho pago consistirá en una prima sobre el valor del boleto vendido.

d). Por circuito ó por kilómetros recorridos. Comúnmente se aprecia en los camiones de la Ciudad de México, lo cuál ocasiona que el salario varíe en función del número de veces que se recorra diariamente el circuito.

En el caso de los kilómetros recorridos, se prefiere cuando se dá el caso en que los autotransportistas deban cambiarse durante el trayecto del viaje, debido a que es posible que los cambios operen en distancias distintas.

⁵⁵BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978. p. 309.

Es así que cuando el salario sea fijado por día, viaje, por boletos vendidos o por circuito ó kilómetros recorridos, podrá consistir en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de éstas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo, como lo prevé la Ley Federal del Trabajo en su artículo 257 primer párrafo, a fin de que constituya una verdadera defensa para el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su mismo artículo, también señala que en caso de interrumpirse el servicio en los transportes urbanos o de circuito, el patrón estará obligado a pagar a los trabajadores el salario correspondiente a la interrupción, siempre que no se deba dicha interrupción a una causa imputable a los trabajadores.

Tomando en consideración que cuando los trabajadores de autotransporte aleguen la prolongación o retardo de la jornada, les corresponde desde luego la carga de la prueba. Y en el caso que nos ocupa, cuando el salario sea estipulado por viaje, puede incluirse el que corresponda por tiempo extraordinario, manifestándose que previamente se hizo el cálculo respectivo.

B. DIAS DE DESCANSO

El legislador por el carácter especial que ostenta éste tipo de prestación, establece que "para determinar el salario de los días de descanso, se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento (16.66%), como lo previene el artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo.

Este incremento se efectuará a no ser que los autotransportistas perciban salarios superiores al mínimo legal, en cuyo caso "...es válido que se prevenga que la cuota diaria implica el pago del séptimo día".

En el caso de que el trabajador presta un trabajo los seis días de la semana y percibe un salario por unidad de tiempo, como es cuando se estipula por viaje, el salario de los días de descanso, queda determinado automáticamente.

Pero cuando sea variable, como en el caso de que el salario se fije por número de boletos vendidos, el salario de los días de descanso, tiene que buscar un promedio, el cuál detraeraron los matemáticos, como el equivalente al 16.66 % de lo que se perciba en una semana, dicha fórmula ha sido aceptada por las Juntas de

Conciliación y Arbitraje en el artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al descanso semanal, se puede apreciar el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador, por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro.

Acertadamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió una tesis jurisprudencial para evitar la mala fé en el ofrecimiento del trabajo que se haga a algún autotransportistas, evitando que le sea disminuido su salario, como lo podemos apreciar en la siguiente tesis:

*AUTOTRANSPORTES, TRABAJADORES DE. OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE.

Debe estimarse de mala fé el ofrecimiento del trabajo, que se haga a un trabajador de autotransporte, con el salario que se le fijó por kilómetro recorrido, si se afirma que en el mismo se encuentra incluido el salario de los días de descanso a que se refiere el artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo y no se acredita en autos tal aseveración, toda vez que dicho ofrecimiento se hace con un

salario inferior al legal por no haberse demostrado que en el salario por kilómetro recorrido, con el que se hizo la oferta de trabajo, se encuentra incluido el 16.66% por concepto de salario de los días de descanso, y en consecuencia, tal ofrecimiento se hace con un salario inferior al legal.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.

Apartado Directo 4923/90. Martín Rebollo Parral.

11 de julio de 1990. Unanimidad de votos.

Ponente: F. Javier Mijangos Navarro

Secretario: Luis Enrique Pérez González

C. VACACIONES E INDEMNIZACIONES

Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, el artículo 259 nos remite a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo; esto es, debido a que en este tipo de prestación laboral, el salario puede ser variable, por lo que se deberá tomar en este caso como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos 30 días efectivamente trabajados anteriores al nacimiento del trabajo.

En caso de que en dicho período se produzca algún incremento, el promedio de ingresos se calculará a partir de la fecha de aumento; situación que pudiera propiciar que tantos patronos como trabajadores, se aprovechen de los bajos o de los altos salarios percibidos en el último mes para rescindir el contrato respectivo.

Nos parece más favorable para el trabajador que en éste rubro se tomara en consideración la proporción del último año de servicios .

Y en cuanto a la regla para su computo deberá normar lo establecido por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que estipula por el tiempo de prestación de servicios el derecho al disfrute de vacaciones que tiene el trabajador.

El autotransportista al verse sometido a las diarias jornadas intensas de trabajo, consideramos necesario que goce de vacaciones, a fin de reponer sus fuerzas para el trabajo o simplemente conservarlas en la medida que le sea posible, es una medida de protección que beneficia a él y a su familia, pero debido a que la percepción de las vacaciones que recibe el trabajador es baja, las finalidades de éstas se ven minimizadas pues en

la actualidad el trabajador carece de suficientes posibilidades con que disfrutar de un descanso decoroso, lo cual trae aparejado una frustración, endeudamiento y cansancio cuando reanuda nuevamente su actividad.

D. LOS DIAS Y LAS HORAS EN QUE DEBEN EFECTUARSE LOS PAGOS DE LOS SALARIOS

Pese a los esfuerzos de la Ley Laboral por defender al trabajador, estableciendo principios sobre la jornada de tiempo durante el cual el trabajador debe efectuar su trabajo, evitando que se prolongue innecesariamente o varias horas después de que finalice para el cobro de su salario, como lo indica el artículo 109 del ordenamiento laboral al indicar "que el pago deberá efectuarse en días laborables, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación".

Y siguiendo el mismo orden de ideas el artículo 108 que establece que "el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

El pago del salario y el lugar para los mismos efectos deberán estar estipulados en el convenio celebrado

entre el patrón y el trabajador, pero en la realidad lamentablemente en la mayoría de los casos, la prestación del servicio de autotransporte, pese a que se efectúa siguiendo las modalidades estipuladas, los patrones no cumplen del todo dichos convenios, al retener al trabajador un tiempo mayor del de su jornada ordinaria para pagarle el salario correspondiente, ó incluso haciéndolo esperar hasta un día más.

Consideramos en nuestra humilde opinión que al autotransportista se le retribuye con un salario nominal, el cual no le permite subvenir a sus necesidades personales como las de su familia, pues este salario no toma en consideración el poder adquisitivo del mismo.

Siendo que lo correcto sería que se le retribuyera con un salario real, que es el que depende del poder adquisitivo del dinero recibido, y como mencionan los economistas "viene a equivaler a la llamada capacidad de compra del trabajador, que está subordinada al costo de la vida".⁵⁰ Los artículos de primera necesidad suben constantemente y el salario que percibe un chofer que realiza jornadas extenuantes de un poblado a otro.

⁵⁰CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Rescate del Trabajo I
"Teoría general y relaciones individuales". Temis, Colombia,
1961. p. 415.

exponiéndose a los riesgos que conlleva la carretera, es inminentemente bajo, comparado con el desgaste físico que ostenta diariamente, tomando en consideración que su buena salud y vida dependen de que pueda ejercer su trabajo eficientemente.

9. PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SALARIO

En éste aspecto, el artículo tercero en su párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, lo consagra al señalar que "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Asimismo, y refiriéndose al principio de igualdad en las condiciones de trabajo, el artículo 56 del mismo ordenamiento, establece al respecto que "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales".

La fundamentación jurídica del principio está en el artículo 123 fracción VII que expresa "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Tenemos también que el artículo 86

estipula "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

En éstos preceptos se establecen principios de igualdad, los cuáles tienen por objeto lograr la acción de igualdad en las relaciones de trabajo, pero éste principio tiene sus excepciones como es el caso de los trabajos especiales, las cuáles revisten gran importancia por los aspectos que las caracterizan, y nuestro tema de estudio no es la excepción, para los trabajadores de autotransporte.

Se parte de la idea de que no es violatoria al principio de igualdad en el salario, la estipulación de salarios distintos para trabajos iguales, si se presta en líneas de servicios de distinta categoría, como lo hace notar el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación emite éste criterio en una tesis, estableciendo también que el artículo en comento no contraviene lo establecido en la fracción XI, apartado A, del artículo 123 constitucional, puesto que no lesiona en forma alguna los derechos de los trabajadores.

A continuación citamos dicha tesis:

"AUTOTRANSPORTE, TRABAJADORES DEL. EL ARTICULO 257 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO CONTRARIA EL MARCO CONSTITUCIONAL CONSAGRADO EN LA FRACCION XI, APARTADO A, DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA.

El artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. Cuando se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable. Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa. En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se

presta en líneas o servicios de diversa categoría . Dicho artículo no contraviene lo establecido en la fracción XI, apartado A, del artículo 123 constitucional, en virtud de que este precepto cuando se refiere al pago de horas extras, lo hace únicamente en relación con el trabajo que se desempeña por jornada, no así a los casos en que el salario se fije por viaje, por boletos vendidos, por circuito o por kilómetros recorridos. Consecuentemente, el supuesto jurídico contenido en el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, no lesiona en forma alguna los derechos consagrados en el precepto constitucional ya referido.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 402/94. Raymundo Mendoza Patiño.
27 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente:
Arturo Iturbe Rivas. Secretario: Gilberto León
Hernández."

Consideramos que no es violatoria esta estipulación al principio de igualdad, toda vez que se puede encontrar con frecuencia que sobre una misma ruta funcionen dos servicios similares, pondremos por ejemplo: el transporte de pasajeros, cuando en una de las líneas sea

de primera categoría y la otra de segunda; observamos que es indudable que pese a que el trabajo que realizan los autotransportistas es el mismo al conducir el vehículo automotor por la misma ruta y en igual tiempo, los ingresos del patrón son diferentes debido a que en uno, el de primera categoría el precio del pasaje será mayor que en uno de menor categoría, incluso aún cuando se trate de la misma empresa.

De ésta forma consideramos que se consagran intocados los principios sociales del derecho del trabajo, al no entrafñar ningún derecho en favor de los patrones, ya que por encima de éstos principios no puede alegarse ninguno que tienda a desvirtuarlos o a nulificarlos, por supuestas diferenciaciones de categoría o de importancia de los servicios para establecer salarios desiguales en trabajos iguales.

10. EL SALARIO MINIMO COMO GARANTIA DEL TRABAJADOR DE AUTOTRANSPORTE.

En el Derecho Laboral se establecen varios principios, con los cuales se busca a la vez asegurar a los trabajadores, la percepción de un salario mínimo y

garantizar la productividad del capital representado en el vehículo ".57

El salario mínimo como lo establece el artículo 123 en su fracción VI es el que debe disfrutar el trabajador, y en nuestro caso podrá ser profesional, el cuál será aplicado en ramas determinadas de la actividad económica o en trabajos especiales.

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes 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.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando las condiciones de las distintas actividades económicas."58 Asimismo, serán fijados por una comisión nacional la cuál se integra por representantes de los trabajadores, de patrones y del gobierno, misa que en su caso, podrá ser auxiliada por comisiones especiales de carácter consultivo que se consideren indispensables para el desempeño óptimo de sus funciones.

57 TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 120.
58 DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 313.

En cuanto a la garantía del salario mínimo, si el salario se fija por día, no puede eludirse al pago del salario mínimo, pero anteriormente en las otras formas de pago no se hacía referencia a él.

En el caso de los choferes de ruleteo cuyo salario consiste en la "cantidad que exceda a un ingreso determinado", como lo indica el multicitado artículo 257 en su primer párrafo, se garantiza al trabajador, que en caso de que se compruebe que dicha cantidad excedente a un ingreso determinado no alcanza el monto del salario mínimo, el patrón debe de dar al trabajador un salario que no sea menor del mínimo, realizando los ajustes pertinentes para dicho fin.

Respetando de ésta forma, los principios que consagra nuestra Carta Magna y la legislación laboral.

11. EL AUMENTO DEL SALARIO Y LA NO REDUCCION DEL MISMO

La función tutelar del legislador, la podemos apreciar claramente en el artículo 257 de la Ley Laboral en su segundo párrafo al señalar que "cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del

término normal del viaje, por causa que no les sea imputable". Y en el tercer párrafo del mismo artículo que establece "los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

Así tenemos, que puede darse el caso de un viaje, contratado el salario sobre esa base, se alargue, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, teniendo éste derecho a que se le de un aumento proporcional a los días de retraso. Igual sucede si se trata de un trabajo contratado por circuito en caso de que sea interrumpido, por alguna causa ajena al trabajador que no pueda ser imputable a éste.

Más sin embargo, en el servicio de pasajeros que conforme al reglamento se llama en el Distrito Federal "sin ruta fija", ésto es, el de los taxis, lo común es que el trabajador liquide al propietario una cuota fija diaria que fluctúa entre los \$130 y \$140 diarios, y que el remanente que es lo cobrado al público usuario, es lo que constituye su salario, más los gastos de operación, generalmente, salvo que hayan convenido el propietario con el trabajador, lo contrario, corren por cuenta del trabajador, ésto es combustibles, lubricantes, lavado del automóvil, afinación por lo regular mensual, balatas

aproximadamente las compran cada mes o dos meses, cambio de aceite, más diversas refacciones etcétera.

De ésta forma el propietario se auto-garantiza un ingreso fijo, corriendo los riesgos el trabajador, consideramos que se debería seguir el principio de proporcionar al autotransportista un salario que no sea inferior al salario mínimo legal profesional, y que ambos cubrieran los gastos de mantenimiento del automóvil.

Para el caso de contrato por viaje, si el plazo normal de viaje comprendiera algún domingo, el salario de ese viaje deberá comprender el salario dominical y la en dicho pago estipulado.

En cuanto a la participación de utilidades de las empresas, es aplicable en su totalidad, la disposición relativa de la Ley, así como el contenido de la resolución de la Comisión respectiva que se encuentre en vigor.

12. INDEMNIZACIONES DE LOS TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTE

Como ya hemos mencionado con antelación, en el caso de los autotransportistas, para determinar el monto el salario de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en

el párrafo segundo del artículo 89 del estatuto laboral, como denota el artículo 259 del capítulo en comento; éste es el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

En caso que se determine que existe un vínculo laboral, el patrono es responsable directo ante su trabajador, como la Ley Social lo señala, y en caso de no existir la figura del patrono, el régimen de las indemnizaciones deberá ser el previsto en los Códigos Civiles respectivos "con las tablas de vida probable y de mortalidad, que utilizan las compañías de seguros o las de actuarios."

"Estas indemnizaciones serán cubiertas por el usufructuario o arrendatario del automotor y en algunos sistemas legales, por el propietario de la máquina." ⁵⁹

13. OTRAS PRESTACIONES

Como el capítulo especial designado por la Ley Federal del Trabajo para los autotransportistas no

⁵⁹CAVAZOS FLORES, Beltesar. op.cit.p.126.

establece condiciones diferentes, estimamos que les son aplicables las disposiciones de carácter general, ya hemos mencionado dentro de éstas, el derecho de disfrutar vacaciones, así como el de descansar semanalmente el domingo y percibir la prima adicional en caso de laborar ese día, independientemente de gozar del día de descanso durante la siguiente semana.

Así también tenemos como derecho para los autotransportistas la participación de las utilidades de las empresas conforme lo estipulan los artículos 683 y 684 de la Ley Federal del Trabajo, así como el contenido de la resolución de la Comisión respectiva que se encuentre en vigor. Así como el derecho a ejercitar libremente el derecho de Sindicalización .

C A P I T U L O I V

CAPITULO IV

1. CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL

En el caso de los trabajadores, podrán rescindir la relación laboral en caso de que la conducta de su patrón se adecue a una de las causales que consigna el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y se le concede un término de 30 días a partir del día siguiente a aquél en que se dá la causa para rescindir la relación laboral.

En ningún caso la Ley faculta al patrón para que a su libre arbitrio rescinda la relación de trabajo sin alguna causa justificada, entendiéndose como rescisión la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos de la relación en el caso de que el otro, incumpla gravemente con sus obligaciones, tales causas de rescisión la Ley Laboral las encuadra en su artículo 47, y para nuestro tema en estudio designa dos más, las cuáles encontramos en el artículo 264 del mismo ordenamiento, que son:

1. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso justificada, la circunstancia de que el vehículo

no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general.

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

3.- La negativa a recibir carga o pasaje en los lugares señalados por la empresa para esos fines. Misma que se deduce en dicho artículo.

Estas causales tendrán como consecuencia la posibilidad de la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón.

La primera de ellas la podríamos encuadrar dentro de las causales genéricas de desobediencia al patrón, así como una norma de seguridad en éste tipo de viajes.

Nos parece razonable y justa dicha causal, porque pese a que el trabajador se niegue a realizar un viaje, cayendo en desobediencia grave del contrato laboral e inclusive de incumplimiento en algunos casos de las condiciones de concesión o permiso, será justificable si ésta negación es por el mal funcionamiento del vehículo automotor, asegurando la vida del conductor y los usuarios.

evitando problemas futuros e incluso sin estropear la imagen de la empresa misma ante sus clientes.

En relación a la segunda causal, ocurre frecuentemente en el caso de los microbuses y autobuses, que los ingresos que entregue un chofer disminuyan en forma reiterada por causas ajenas a él, y consideramos injusto que si el patrón determina que en virtud de que en unos vehículos se obtengan ingresos normales y en otros mayores, la ley le autoriza que pueda rescindir la relación laboral, sin más elementos que su propio juicio, simplemente por entender como culpa del trabajador tal circunstancia.

Pues si bien el patrón podría utilizar en forma justa ésta causal, como en el caso de fraude al no dar boletos a los usuarios de autotransporte, también podría incurrir en un error, y despedir a un trabajador que sea recto, probo y que encuadre dentro de la palabra "probidad", entendida como lo señala el Diccionario de la Academia como acopio de "bondad, rectitud de ánimo, hoabria de bien, integridad y honradez de obrar".

También dicha causal señala una disminución de ingresos, la cuál consideramos es muy difícil de determinar por parte del patrón si no existen lineamientos para ello.

consideramos propio que la Ley especificara o abundara sobre cuál sería el parámetro a seguir en éstos casos ó si se requeriría algún peritaje para tales efectos, ya que la Ley tampoco hace alusión al porcentaje de tal disminución ó el término del cuál ha de computarse tal disminución, ó incluso, si debe ser en forma reiterada ó pueda ocurrir en forma inminente.

Concordamos con la opinión del autor Miguel Canton Moller, al indicar en su obra que en virtud de que el término "reiterar" quiere decir "repetir, insistir, renovar, volver a decir ó hacer" como estia el Diccionario de Derecho usual de Guillermo Cabanellas, si lo aplicamos a la fracción del artículo en comento, se entenderá que "si un trabajador en varias ocasiones sufre un deterioro en los ingresos que normalmente produce aún cuando no sea en forma continua" ⁶⁰, se encontrará en el caso previsto por este artículo, dejándolo sin empleo injustamente, sin la posibilidad de defensa alguna.

La Suprema Corte de Justicia ha emitido algunos criterios jurisprudenciales referentes a nuestro tema de estudio que consideramos de interés citar, en la primera de ellas, podemos observar que el autotransportista además de

⁶⁰CANTON MOLLER, Miguel. op.cit.p.95.

cumplir con sus obligaciones normales y especiales, debe respetar las reglas de tránsito y tener todos los documentos necesarios en orden para su buen desempeño.

***CHOFERES. INEXISTENCIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO DE LOS CUANDO LAS AUTORIDADES DE TRANSITO LES IMPIDEN MANEJAR VEHICULOS A SU CARGO.**

Si a un chofer le es recogida la licencia para manejar, por haber cometido diversas infracciones y las autoridades de tránsito dan órdenes a la Empresa en que presta sus servicios para que impida a dicho trabajador el manejo de vehículos a su cargo mientras no regulariza su situación ante las autoridades en cuestión, el acatamiento de tal orden por parte del patrón no puede configurar de ninguna manera un despido injustificado del trabajador.

Aspaso Directo 4273/62. 3/II/1994. Unanimidad
5 votos. *61

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia reafirma la prohibición de evitar la ingesta de bebidas alcohólicas, en su siguiente tesis:

⁶¹IBIDEM. p. 96.

"CHOFERES. DESPIDO DEL TRABAJADOR POR ALIENTO ALCOHOLICO.

Es prohibición para los trabajadores, precisada en la fracción I del artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad o de terceras personas y la frac.IV del mismo precepto reproduce la fracción XIII del artículo 121. De allí que ésta última causal de rescisión debe interpretarse tomando en consideración la fracción I del artículo 114. Por estas razones debe estimarse que es obligación imprescindible de los choferes que manejen autobuses de pasajeros la de no ingerir alcohol en ninguna cantidad o proporción cuando han de desempeñar sus labores y encontrarse suficientemente aptos para evitar todo peligro, imputable a sus condiciones físicas, para el pasaje. En consecuencia, debe interpretarse la Frac.XIII del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo respecto de cierta clase de labores en forma tal, que aunque la embriaguez no se manifieste de manera evidente, hasta el aliento alcohólico que presente el trabajador para que se estime que el precepto es aplicable, concordándolo con el artículo 114 Frac.I del mismo ordenamiento.

Amparo Directo 3809/57 10/IV/1959. Unanimidad de
4 votos.⁶²

2. ENFERMEDADES

Dentro de las enfermedades, más frecuentes entre los autotransportistas, se encuentran las siguientes:

I. "DEL APARATO CARDIOVASCULAR:

1. Síndrome de insuficiencia cardiaca.
2. Transtornos del ritmo.
3. Transtornos de conducción.
4. Cardiopatías adquiridas.
5. Cardiopatías esquemáticas.
6. Cardiopatías congénitas.
7. VASC

ULAR PERIFERICO.

- a). Insuficiencia arterial de miembros inferiores por fenómenos oclusivos o degenerativos.
- b). Miembros superiores: espasmos y síndrome de compresión.

8. ALTERACIONES VENOSAS

- a). Fístula arteriovenosa.
- b). Toda secuela post-flebitica.

⁶²IDEM.

c).Ulceras varicosas.

d).Lifédema.

9. HIPERTENSION ARTERIAL.

1. Para calificar este concepto se harán un mínimo de tres tomas y exámen de fondo de ojo.

2. Se calificará hipertensión arterial cuando la cifra diastólica rebasa los 90 mm de Hg.

3. Será incapacitante la cifra diastólica de 110 mm en adelante.

4. Se considerará definitivamente incapacitado el que presente lesiones grado III y IV de la escala Keith Wagenet en el exámen de fondo de ojo.

II. RENAL

Cualquier alteración anatómica degenerativa o proceso inflamatorio agudo o crónico que modifique la fisiología del aparato genético urinario.

III. ENDOCRINO

1. Toda alteración anatómica o fisiológica detectable que comprometa la integridad física o conducta del individuo en su trabajo.

2. Diabetes con tratamiento insulínico.

3. Diabetes mal compensada con glicemia superior a 250 mg Folinwo.

IV. RESPIRATORIO

1. Toda afección pulmonar aguda o crónica de pulmones, pleura o mediastino.
2. TB. pulmonar con baciloscopia positiva.

V. NERVIOSO

1. Epilepsia.
2. Secuela de accidentes vasculares cerebrales.
3. Secuela de enfermedades infecciosas y degenerativas.
4. Miopatías.
5. Secuelas de traumatismos craneoencefálicos, raquímedulares o de nervios periféricos que produzcan alteraciones actores significativas para el trabajo.
6. Enfermedades degenerativas del sistema nervioso central.
7. Cualquier alteración electroencefalográfica que se parte del patrón normal.

VI. ESTADOS MENTALES PSICOLÓGICOS

1. Trastornos patológicos de la personalidad.
2. Cualquier trastorno recurrente de conducta.
3. Toxicomanías.

VII. MUSCULO-ESQUELETICO

1. Todos aquellos padecimientos osteoarticulares y musculares que impidan la correcta función de las extremidades.

2. Todas aquellas mutilaciones en que se pierda destreza y originen minusvalía de los movimientos.

3. Lesiones de columna vertebral que por su naturaleza perturben la función.

4. Las prótesis ortopédicas serán motivo de valoración funcional.

5. Disminución de la potencia muscular.

VIII. ABDOMEN

Cualquier afección aguda o crónica del aparato digestivo a sus anexos que comprometan el seguro desempeño de las actividades del conductor.

IX. ORGANOS DE LOS SENTIDOS

1. Ojos

2. Oídos

X. NEOPLASIAS *63

*63CAVAZOS FLORES. Baltasar. op. cit. p. 129.

En nuestra opinión consideramos importante que el legislador considerará y calificará a éstas enfermedades como "profesionales", a fin de que si el trabajador sufra alguna de ellas, pueda incapacitarse para conducir vehículos automotores y recibir la indemnización correspondiente, poniendo a salvo su vida y la de los usuarios, y evitando riesgos para la empresa en su caso.

Otro aspecto importante de considerar es el problema de la contaminación a la cuál se encuentran expuestos los autotransportistas, pues en el caso del Distrito Federal, debido a la altitud de la Ciudad que es de 2240 metros sobre el nivel del mar, sus habitantes respiran más del 65% de gases tóxicos y partículas contaminantes, a diferencia de otras ciudades que se encuentran a nivel del mar.

Estos tóxicos son generados en su mayoría por vehículos automotores, produciendo graves consecuencias sobre la salud de los trabajadores, dependiendo de la exposición con los contaminantes que encontramos sobre todo de los vehículos con motores de gasolina, como es el monóxido de carbono, el cuál tiene efectos sobre la función psicoactiva y sobre el sistema cardiovascular.

"Se ha comprobado que una saturación de carboxihemoglobina del 20% en el ser humano puede provocar síntomas y alterar la aptitud funcional, cansancio y dolor de cabeza. Y con saturaciones del 15% al 20% han aparecido cefaleas y alteraciones de la coordinación manual."⁶⁴

Otro problema es el plomo que inhala el trabajador autotransportista, "el envenenamiento por plomo que le puede ocasionar daños en el cerebro, graves trastornos de conducta e incluso deficiencia mental"⁶⁵ en peor de los casos.

Solo se sabe que los síntomas de envenenamiento aparecen al acumularse el metal en los tejidos, pero la ciencia no ha podido determinar que cantidad de plomo es suficiente para provocar los síntomas de enfermedad, ya que su diagnóstico es difícil.

También otro problema a que se enfrentan los autotransportistas es el ruido, se considera como un nivel aceptable para el oído humano el de 98 decibeles, pero existen en la actualidad algunos motores que producen desde

⁶⁴CARDOZO BRUM, Myriam. El problema de la zona metropolitana de la Ciudad de México del transporte. CIDE-Departamento de Administración Pública, México, 1982, p. 68.

⁶⁵IDEM.

95 a 108 decibeles, como los camiones que tienen motores cummings 210, los cuáles fueron desechados por su alta peligrosidad para la salud en países como Inglaterra y otros países, capaces de aturdir instantaneamente a la persona y en sus casos más severos romperle los tímpanos.

Estos ruidos si consideramos que son soportados durante largas jornadas, pueden provocar al trabajador daños fisiológicos, alteraciones circulatorias, nerviosas o neurosis más o menos graves, ocasionando con la exposición prolongada del ruido efectos como la fatiga auditiva, sordera y traumatismos acústicos o sea lesiones del sistema auditivo provocado por otro ruido distinto que se interpone al primero, los cuáles son de carácter irreversible.

Y que decir de los efectos del óxido de azufre y partículas en suspensión que generan éstos los vehículos automotores, como taxis, camiones, microbuses, producto de la quema de combustibles fósiles, que van desde una bronquitis simple, bronquitis crónica y el desarrollo de enfermedades respiratorias que dependen de la exposición episódica a elevadas concentraciones por dicho contaminante.

Sin dejar de mencionar el stress que tantos estragos causan a éstos trabajadores en su jornada diaria, y en caso de sufrir algunas de éstas enfermedades puedan quedar impedidos para realizar su labor y dejar de ser el frente de su familia e incluso llegar hasta la muerte.

En la actualidad los Centros de Medición y Diagnóstico, se encargan de sacar de circulación una vez cada seis meses a los autobuses para que por una módica cantidad se les haga un servicio y mantenimiento completo, de tal forma que el desgaste de éstos vehículos es mayor por la falta de cuidado, produciendo efectos terribles sobre la salud del conductor.

Consideraaos que sería conveniente efectuar regularmente éste tipo de servicio por lo menos un día a la semana, ya que de ésta forma se reducirían notablemente los índices de contaminación y por ende mejorarían las condiciones en que trabajan los autotransportistas y se evitarían muchas de éstas enfermedades a los ciudadanos en general.

Consideraaos oportuno implementar en la Ley, medidas tendientes a preservar la salud de los

autotransportistas y de la población en general, como son las siguientes:

1.El equipamiento de los vehículos automotores con un sistema de catalizador que requiera para su funcionamiento gasolina libre de plomo.

2.La revisión periódica y conciente de los vehículos automotores en relación a la defina emisión de gases tóxicos.

3.Que se realice en forma urgente un cambio de combustible en el servicio de transporte público de las unidades circulantes.

4.Que se tomen las medidas pertinentes para determinar el número de los llamados "microbuses" necesarios para brindar un servicio eficiente y evitar el exceso de unidades que circulan en una misma ruta, que ocasionan obstrucción de la misma y un continuo desfilar de transportes inecesario, pues aveces solo llevan algunos 5 pasajeros.

5.Limitar la potencia de los motores de los vehículos automotores, en el caso de los transportes ciudadanos, ya que en la Ciudad no es necesario que circulen a grandes velocidades.

Y en nuestro criterio en cuanto a la protección que se les debe de brindar a los autotransportistas, el patrón deberá de observar todas aquellas medidas preventivas, tendientes a la protección y seguridad de los trabajadores, conforme a las disposiciones de seguridad e higiene en la forma prevista por las leyes y reglamentos respectivos, para que de ésta forma se eviten enfermedades y accidentes.

Sobre todo en el caso de éste trabajo atípico, donde no se cuenta en sí con un centro de trabajo, donde en caso de que algún problema se suscitara se tendría el equipo necesario para atender la emergencia, pues el lugar de trabajo se presta en las vías terrestres, y en caso de alguna eventualidad, sería más difícil la atención inmediata del percance.

El patrón debe proteger la vida y la integridad física de los trabajadores en la mayor medida que le sea posible, dotándolos de equipo necesario en los vehículos, como pudiera ser extinguidores, botiquines médicos, etc.

También debe procurar el buen descanso del conductor, no someténdolo como ocurre hoy día a prolongados viajes en forma continua sin ningún tiempo de

descanso, por lo que el conductor fatigado y a merced de los peligros que puede presentar una carretera se enfrenta ante la posibilidad de tener un accidente, debido a la negligencia del patrón.

Igualmente ocurre cuando el chofer se encarga de transportar materiales, sustancias, residuos tóxicos o peligrosos, sin mantener en óptimas condiciones el vehículo para que la labor del autotransportista no represente un riesgo latente de perder la vida.

Consideramos que si se adoptan las medidas necesarias, el trabajador tendrá menor posibilidad de contraer alguna enfermedad de las anteriormente mencionadas y su calidad de vida será acrecentado, dotándolo de una mejor condición física para que pueda rendir al máximo en su trabajo y su vida personal.

3. SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTE

Debido al alto costo de la vida, las líneas autotransportistas enfrentan graves problemas, toda vez que existe un constante incremento en el mantenimiento de las unidades, al tener que dotarlas de llantas de alta durabilidad, pese a que en algunos casos no es mayor de 30

días, la compra constante de combustible, tomando en consideración que el litro de gasolina asciende en promedio a \$3.20 y si pensamos que un autobús recorre 2.2 kilómetros por litro, el precio del litro será de \$1.10 aproximadamente, necesitando diariamente recorrer enormes distancias, más la compra de aditamentos necesarios para su buen funcionamiento y el pago de revisiones periódicas de los vehículos.

El costo de las inversiones en el caso de los autobuses, es elevado debido a que en la mayoría de las empresas, por falta de una infraestructura interna, tienen que comprar los autobuses más caros por no realizar una compra común.

Así también tenemos que debido al auge de la capacitación y avances modernos, para estar a la vanguardia, los empresarios han tenido que realizar una gran inversión para implementar nuevos controles administrativos, sistemas computarizados, con los que en efecto se han tenido mejores resultados, y la creación de instalaciones con mayor capacidad y más costosas.

Otros de los problemas a los que aquejan a los patrones y que ocasiona como consecuencia una baja en sus

percepciones, es el abuso de confianza en que muchas veces incurren algunos trabajadores, como es en el caso de los choferes de los camiones, que realizan grandes viajes, y el conductor al verse sin vigilancia alguna, quebrantando las normas de la empresa con el peligro de que le sea rescindido el contrato laboral, recibe pasajeros a medio camino o en terminales, sin proporcionarles el boleto respectivo para quedarse con el pago del pasaje, y dejando al usuario sin la seguridad que implica el boleto de viaje.

Pensamos que es necesario que se efectúe una correcta supervisión e inspección en el camino de viaje, pero las autoridades parecen no tomar cartas en el asunto, y en la legislación se señala que para que se diera éste abuso de confianza, se requiere que que el conductor reconociera y ratificara su falta, lo cuál es practicamente imposible, y se logra en muy pocos casos, y no consideramos prudente iniciar un proceso penal, toda vez que dañaría las relaciones laborales.

Por lo que hace al salario, al conductor jamás se le ha dado un salario justo, el ejemplo más claro lo tenemos en los choferes que recorren carreteras del país, tomando en consideración que nuestro territorio se encuentra lleno de mesetas, llanuras y sierras, el viaje de

transporte de personas y de carga, se torna más pesado y difícil, implicando un mayor esfuerzo para el conductor, pues debe realizar verdaderas travesías en terrenos sin pavimentación o empedrados, adquiriendo una responsabilidad mayor, lo cuál no concuerda con el salario que se le paga.

En el caso de los taxistas, ocurre lo mismo, pues el chofer debe cubrir los gastos que surjan durante el recorrido cotidiano, como son gasolina, gasto de refacciones, infracciones entre otros, y lo que le quede restante, consistirá en su remuneración que en algunos casos es inferior al salario mínimo vigente, lo cuál es contrario a la Ley, pues en la misma se estipula en su artículo 257 del ordenamiento laboral que "... el salario jamás podrá ser inferior al mínimo..." y en la realidad el trabajador muchas veces percibe mucho menos que el mínimo.

De ésta forma el trabajador autotransportista no pudiendo solventar sus propios gastos, mucho menos solventará los de una familia que mantener.

También tenemos el caso de los supuestos contratos de arrendamiento, en los que el trabajador, se dirige a lugares donde funcionan taxis o peceros, buscando trabajo como chofer, sin previo exámen, lo admiten y lo

hacen firmar un documento que le obliga a responsabilizarse de cualquier deterioro o daño que sufra el vehículo.

En el supuesto contrato también se establece una cantidad determinada que deberá cubrir al propietario o permisionario como fianza, obligándose también a cumplir con el horario que le impongan y a entregar diariamente una cantidad, cubriendo en su caso gastos de mantenimiento del vehículo y si comete alguna infracción al reglamento de tránsito deberá ser pagado por el trabajador, observando todas las normas de tránsito correspondientes para el buen desempeño de su labor.

Este supuesto contrato, ostenta a veces el nombre de "contrato de arrendamiento, o civil o de sociedad", mencionando también dentro de sus cláusulas que en caso de suscitarse algún conflicto deberá ser resuelto ante los tribunales civiles y no como debe ser ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; pero esto como ya hemos visto anteriormente, no demerita en nada la naturaleza de la relación laboral y no puede producir ningún efecto negativo en contra de los derechos del taxista, toda vez que éstos se consideran intocables y protegidos por leyes, códigos laborales y jurisprudencia reiterada.

Pero a pesar de los grandes avances en materia laboral, es sorprendente que la mayoría de taxistas, conductores de autobuses y de camiones, prefieran seguir un régimen arcaico, el arrendamiento o participación de utilidades, que el de un salario garantizado. Y muchos otros ven a ésta actividad como comercial y no meramente laboral, para explotarla invirtiendo sus ahorros para adquirir unidades automotoras, siguiendo un proceso inicial de ser patronos de sí mismos y al mismo tiempo tener trabajadores a su servicio.

Para la defensa de los derechos de los trabajadores, debe concedérseles, los beneficios de la estabilidad en el empleo como lo estipula la Ley Laboral, acreditando una antigüedad mínima de 60 días en el empleo, toda vez que como reiteramos, son trabajadores en toda la extensión de la palabra presentando una relación de subordinación a un patrón, que es al que de alguna forma le retribuyen los servicios de transporte que el trabajador presta.

En éste medio se cometen grandes abusos de toda clase, en el caso de las mercancías se tratan sin el debido cuidado y en caso de transporte de personas los usuarios

son objeto de múltiples desatenciones, agresiones, maltratos.

Así como también, los conductores con frecuencia exponen su vida y la de sus pasajeros por infringir los límites de velocidad, quebrantando innumerables veces las reglas de tránsito poniendo en riesgo su vida y la de terceras personas.

Por otra parte las empresas no brindan la capacitación necesaria para que un trabajador sea buen conductor, ya que imparten pocos cursos y éstos resultan poco motivantes e interesantes para los autotransportistas, además de que los mismos deben pagarlos, en algunos casos el precio es de \$130 y deben cubrir cien horas.

Además para su admisión, no se les somete a ningún tipo de exámen, ni exámenes subsecuentes, siendo su forma de conducir en la mayoría de los casos empírica, ni que decir de la falta de cortesía con el pasaje, pues tampoco se les brinda algún curso de apoyo, ni superación personal, ni motivacional para lograr una mejor calidad en el servicio.

Las empresas no buscan en su mayoría el estado conveniente que debe guardar un vehículo, para que pueda cumplir con su finalidad de transportar carga o personas en óptimas condiciones.

Y el descuido de los vehículos ocasionan que los índices de contaminación sean cada vez más elevados, ocasionando en muchos casos, graves enfermedades a los trabajadores, que son un foco de contaminación, y de infección por sus malas condiciones higiénicas.

A. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Desde 1970 la Ley Federal del Trabajo estableció como obligación del patrón capacitar a sus trabajadores, y en forma acertada nuestra Carta Magna en el año de 1977, consideró la necesidad de elevar "la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento a rango constitucional."

Esta necesidad surgió del constante crecimiento del país para fortalecer la calidad de vida de los mexicanos, tratando de lograr que también los grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar, en éste caso los autotransportistas no son la excepción, toda vez que el servicio de autotransporte, por modesto que parezca

requiere un mínimo de conocimientos y la capacitación al ser presupuesto del trabajo, nace del trabajo y en la medida en que el trabajo adquiere nuevos caracteres y variantes, se debe progresar y seguir el cambio.

El actual artículo 153-A de la Ley de la materia estima que el trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione la capacitación y adiestramiento que requiera en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados en común.

Dicha capacitación y adiestramiento al trabajador, es sin duda alguna, uno de los problemas más graves que enfrentan los grandes orbes, como la nuestra, pero es la única forma en que a nuestro parecer se podrán obtener una mejor calidad en el servicio y lo que es más importante, una mejor calidad de vida para el trabajador.

En nuestra opinión consideramos que es buen tiempo de que se tomen cartas en el asunto, pues se podrían programar soluciones a corto, mediano y largo plazo, siendo factible alcanzarlos con un verdadero empeño para lograr sus objetivos.

En nuestra humilde opinión estamos seguros que un trabajador capacitado jamás podrá ser un trabajador desocupado, pues siempre habrá un lugar para él.

El trabajador autotransportista necesita que se le capacite para que pueda desempeñar un puesto de mayor jerarquía o mejorar la calidad del servicio que presta; así como también se le adiestre para perfeccionar en la mayor medida la labor del servicio que realiza.

a). CAPACITACION Y TIEMPO DE LA MISMA

El artículo 132 en su fracción IV del ordenamiento laboral, designa como obligación del patrón el de capacitar a sus trabajadores. Esta capacitación podrá hacerse a través de organismos intermedios como son "los centros patronales", Cámaras de Industria o de Comercio.

Consideramos que para los autotransportistas, conforme a la Ley, se debe de llevar a cabo en horas de trabajo o bien fuera de las horas de trabajo, pagando dichas horas, o si se considera en horas mixtas.

Dada la relevancia y responsabilidad en el transporte de vidas o carga peligrosa que conlleva éste

trabajo atípico, debiera darse ésta capacitación desde el primer día de labores y su duración debiera ser permanente, siguiendo una serie de programas específicos designados para la superación del trabajador, determinadas horas durante la semana, que según aconsejan debería de ser de media hora diaria a la semana, tiempo que consideramos insuficiente por la importancia del servicio que se está prestando, toda vez que por falta de la capacitación necesaria, las consecuencias pueden ser fatales por un error cometido por el chofer.

A nuestro parecer debiera impartirse de una a dos horas diarias consecutivas durante un día a la semana, realizando exámenes periódicos y proporcionando un incentivo económico a los conductores que sean puntuales, ofrezcan un trato digno a los pasajeros, y obtengan una buena puntuación en sus exámenes, para incrementar su interés y fomentar su superación.

La situación actual debe cambiar y ésto solo creemos será posible quitando la apatía de algunos empleadores, convenciéndolos de que no se puede continuar con operadores prácticos, por no existir ningún centro escolar a nivel profesional o técnico que pudiera ser una

luz de conocimientos para los conductores y salvar muchas vidas.

Las empresas deben proporcionar instalaciones convenientes para su capacitación y dar a los conductores cursos motivantes, interesantes e importantes que hagan su labor gratificante, pues ya es tiempo que se reconozca su labor, pero desgraciadamente todavía falta mucho por hacer a éste respecto.

4. REIVINDICACION DE LOS TRABAJADORES DEL VOLANTE

El empleador asume ciertos deberes de protección contractuales, gracias a la naturaleza de la relación jurídica laboral que ostenta el trabajador, el hecho de que el trabajador se subordine a la dirección de un patrón o que se haga parte importante de una empresa, lo hace acreedor a un trato digno y a un salario justo, exista o no contrato.

Pensemos en manifiesto que la persona que trabaja en un vehículo de autotransporte, aún cuando lo haga en virtud de un supuesto contrato llámesele "civil, de arrendamiento ó cualquier otra denominación", debe ser considerado trabajador y tiene todo el derecho de reclamar

al propietario o permisionario del vehiculo automotor o en su caso a los dos, respondiendo solidariamente como patrones, de todas y cada una de las prestaciones que por Ley le corresponden, como son el derecho de sindicalización, contratación colectiva, huelga, derechos procesales, y los beneficios que la seguridad social les otorgue entre muchos otros.

El Estado ha tomado intervención y dictado algunas normas y reglamentos de trabajo, con el fin de asegurar y ampliar ésta protección, pero para que realmente exista una reivindicación del trabajador de autotransporte, consideramos que falta mucho, pero que no es imposible lograrlo.

En nuestro criterio se debe comenzar porque el contrato que se realice, constituya el fundamento de las medidas de protección que el trabajador autotransportista necesita en forma especial por la labor que desempeña, y que la Ley establezca normas mínimas de seguridad para éste tipo de trabajo, que sean realmente cumplidas, como por ejemplo, en el caso de los choferes de camiones foráneos, los largos viajes que efectúan son de más de 10 horas contraponiendo lo que establece la Constitución al señalar al respecto la limitación de la jornada de trabajo de ocho

horas, aunque consideramos que es difícil establecer un descanso de por lo menos de media hora que establece la Ley Laboral en su artículo 63.

Es a todas luces necesario en beneficio del trabajador y de la propia empresa; pues resulta excesivo e inhumano que un conductor labore ininterrumpidamente una larga jornada, contando que está expuesto a los peligros de la carretera, sufriendo ruinosos caminos, sin las condiciones necesarias, que con un mínimo descuido los podrían llevar a la muerte, ya que además de ser continua, a veces es nocturna o mixta.

Este descanso de media hora, se le debe proporcionar al trabajador, además del tiempo de reposo o de comidas que también la Ley precisa en su artículo 64, pues de no ser así, la jornada laboral disminuirá la capacidad del trabajador, le producirá un cansancio excesivo que pueden repercutir en un accidente o aceraando su salud, contrayendo algún tipo de enfermedad o causándole disturbios emocionales a que anteriormente hemos hecho alusión, incluso trayendo como consecuencia una falta de producción para la empresa.

Si se redujera el tiempo de la jornada de autotransportista, respetando estos lineamientos y en el caso de viajes largos fueran realizados por dos o más conductores, turnándose por horas, se mejorarían notablemente las condiciones de salud y psicológicas del autotransportista, pues al ampliar el tiempo de recuperación del trabajador, respetando su tiempo de descanso y mejorarían sus relaciones sociales y familiares.

De lo contrario, el desgaste acelerado del metabolismo del conductor hace deficiente su funcionamiento en el transporte urbano, foráneo, de pasajeros o de carga, y es en gran medida la causa de ausentismo y los retardos de las empresas.

Consideramos que si se atiende este importante aspecto se empleará mejor la energía física diaria del trabajador, creando un aumento en la productividad de las empresas y no agotando al trabajador para buscar equivocadamente una mayor producción proporcionando al trabajador por su trabajo una mínima remuneración.

Tenemos plena confianza en que se van a dar cambios favorables para la situación de los trabajadores del volante, debido a que las empresas transportistas al

ser concesionadas de los gobiernos federales o locales, de acuerdo con las rutas que deben cubrir, se han convertido en una de las organizaciones más importantes y poderosas del país y cuentan con los recursos suficientes para mejorar la calidad de su servicio.

Así como proporcionar salarios dignos y decorosos a los autotransportistas, brindándoles capacitación y adiestramiento, convirtiendo al trabajo del conductor al mismo tiempo en estímulo y obligación.

5. ESTADÍSTICAS

El crecimiento de los microbuses en los últimos años, se ha dado de una manera desordenada y poco planificada, se amplió la oferta de transporte sin realizar grandes inversiones, ocasionando un congestionamiento de rutas, mayor contaminación, riesgo para los transportistas, ruido, tráfico, etcétera.

En virtud de lo anterior se creó un programa de sustitución de unidades, lo cual nos parece del todo acertado, pues existirá una mayor oferta de transporte con un nivel mayor de calidad, y se logrará un menor índice de contaminación al cambiar la gasolina por diesel.

Este programa pretendió la incorporación de 1.500 autobuses para el año de 1996 y 3000 más en 1997 para totalizar 8.000 para el año 2000. Hasta el momento se han introducido más de 100 autobuses en cinco rutas y se esperan mayores avances.

Para lograr tales propósitos, se cuenta con una línea de crédito del Banco Mundial, con lo cual se advierte que permitiría la sustitución en su primera etapa, de 3.200 microbuses por 1.600 autobuses.

En cuanto a las llamadas "combis" y microbuses, no desaparecerán, pero serán utilizados para llegar a ciertos barrios y colonias que por sus condiciones geográficas impiden la circulación de grandes vehículos o porque carecen de demanda suficiente de autobuses.

Nos resulta del todo atinada la creación de dicho programa, pues es un logro que esperamos se encuentre aunado a otros planes que beneficien la situación actual de los trabajadores de autotransporte, debido a que en el mismo orden de ideas, el programa también contempla mejorar la capacitación de los choferes, así como una transformación del sistema de control de los vehículos del transporte concesionario.

Cuenta también con la creación de un programa de reemplazamiento que practicamente ha concluido y significará el nacimiento de los comités de vigilancia y revista en los que cada ruta se haga responsable del buen servicio que preste el autotransportista.

Por otro lado, paralelo a éste programa se ha proyectado una ampliación de los transportes eléctricos, incorporando nuevas unidades, ofreciendo una alternativa menos contaminante y rápida a los usuarios, reduciendo de ésta forma la saturación de transporte de combustión interna y reduciendo los elevados índices de contaminación, mejorando la calidad de vida de los choferes y proporcionando a los usuarios un mejor servicio de transporte.

Consideramos que para alcanzar los objetivos que se han fijado en materia de autotransporte, los avances forman parte de una especie de revolución silenciosa, pero que poco a poco empezarán cosechar frutos, los pasos fundamentales se están dando. Si las autoridades toman conciencia del valor que para nosotros representa un buen servicio de autotransporte y por ende la protección de los derechos del autotransportista, esfuerzos aislados como éste no se verán truncados.

PROGRAMA PARA LA SUSTITUCION DE MICROBUSES POR AUTOBUSES
HACIA EL AÑO 2005⁶⁶

Año	Cantidad programada de autobuses urbanos de pasajeros que se introducirán	Microbuses que serán sustituidos
1996	1,500	3,000
1997	3,000	6,000
2000	3,500	7,000
2005	4,000	8,000
TOTAL	12,000	24,000

SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS PROGRAMA OPERATIVO
1995-1997 (TROLEBUSES)⁶⁷

No.	Origen-destino	Corredor Principal	Línea	Operando Long. Km.	Proyecto Long. km.	Ámpl. Long. km.	Total	IR
1	LaVilla Garibal di	Reforma Misterios Guadalupe	nueva	11.6			11.6	95

⁶⁶RAMIREZ DE AGUILAR, José Fernando. "El transporte que deseamos para la Ciudad que queremos una nueva ley en el Distrito Federal." QUORUM, segunda época, año V, núm. 46 septiembre 1996. México.
⁶⁷ IBIDEM p. 42

2	Escua- dron201 Villa Coapa	Eje 3 OTE Cafetales	Reha- bili- tar	15.3		15.3	95
3	Indios Verdes- LaVilla	Ticomán	Pro- lon- gar		3.64	3.64	96
4	Eje 1 Norte	Eje 1 norte	Reha- bili- tar		28.20	28.20	96
5	Tlahuac Panteón San Lorenzo Tezonco	Avenida Tláhuc	reha- bili- tar		18.30	18.30	96
6	Aero- puerto- La Raza	Circuito Interior	Nueva		35.46	35.46	97
7	Calz. Ignacio Zarago- za Villa Coapa	Feriféri- co	Nueva		34.00	34.00	97

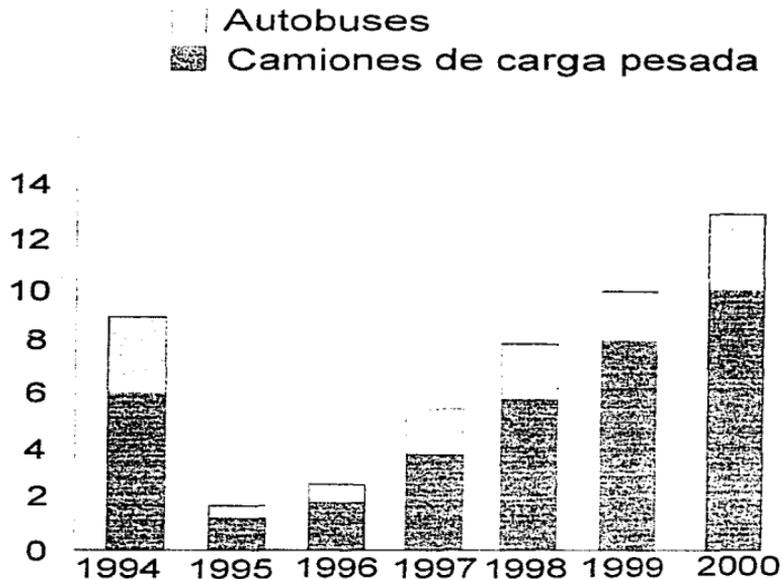
8	Martin Carrera Refineria Azcapotzalco	FFCC Hidalgo-Eje NTe.	Nueva		20.50		20.50	97
			Totales	26.90	140.10	0.00	167.0	

BASE DE DATOS DEL PARQUE VEHICULAR EN MEXICO 1996

MEXICO	11 MILLONES AFROX
VEHICULOS PARTICULARES	7.45 MILLONES
CAMIONES	3.42 MILLONES
AUTOBUSES	1 MILLON

AUTOBUSES Y CAMIONES DE CARGA PESADA 1994-2000

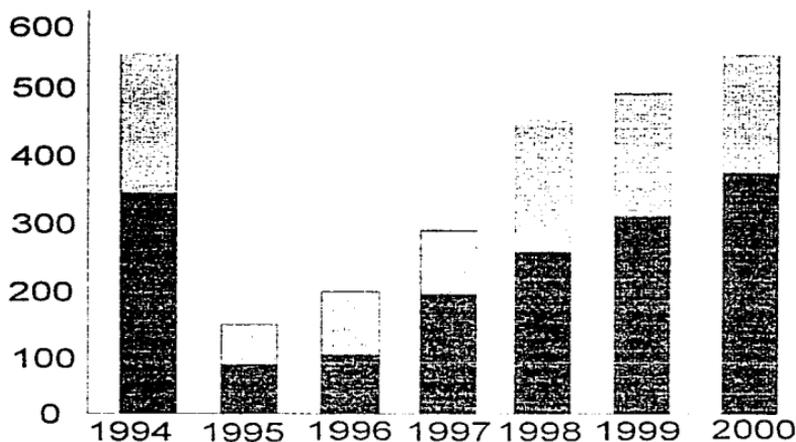
137



AUTOMOVILES Y CAMIONES NACIONALES 1994-2000

138

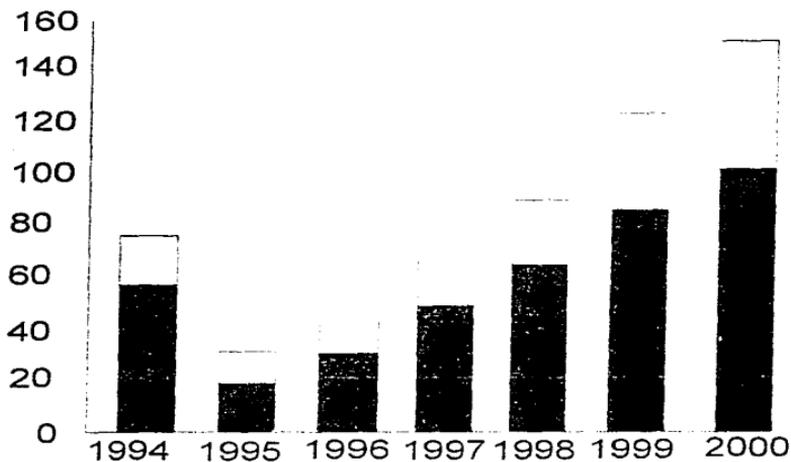
■ Camiones Nacionales.
■ Vehículos Nacionales.



AUTOMOVILES Y CAMIONES IMPORTADOS 1994-2000

139

■ Camiones Importados
■ Vehículos Importados



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

CONCLUSIONES

PRIMERA. Por las características especiales que ostenta el trabajo de autotransporte, es inminente la necesidad de implementar los mecanismos suficientes, a fin de que se capacite y adiestre a los autotransportistas, en forma permanente, siguiendo una serie de programas específicos designados para la superación del mismo, para mejorar la calidad de la prestación del servicio e incrementar la superación del trabajador.

SEGUNDA. El salario que debe percibir el conductor, debe ser un " salario justo ", determinando como principio el valor del trabajo producido y el tiempo empleado. Este salario debe ser suficiente para la satisfacción de sus intereses vitales y los de su familia, así como garantizar una existencia digna y decorosa al trabajador.

TERCERA. Se debe reivindicar al trabajador autotransportista, toda vez que el trabajo que ejecuta, no es algo que se pueda vender, ya que constituye la esencia de la vida del hombre, debido a que encierra todas sus esperanzas, sentimientos, miserias y alegrías por lo que no puede ser comprado.

CUARTA. El patrón para fomentar el incremento de productividad en el trabajo, debe ofrecer incentivos económicos a sus trabajadores, que cumplan con la puntualidad, responsabilidad, conducta íntegra, etcétera.

QUINTA. En nuestro criterio, nos parece que actualmente en el servicio de autotransporte foráneo, no se sigue con los parámetros necesarios que la Ley Federal del Trabajo regula en relación al descanso que debe brindarse a un conductor, toda vez que al mismo se le obliga que efectúe largos trayectos por más de ocho horas, sin guardar reposo, lo que ocasiona un detrimento en la salud del chofer y un riesgo latente para él y para los usuarios, así como para la empresa. Por lo que debe pugnarse por proporcionar conforme a la ley y a lo humanamente posible un descanso real al trabajador, cuando la jornada sea prolongada.

SEXTA. Consideramos oportuno que se ejecute una adecuada interpretación, aplicación y valorización de las leyes, reglamentos y decretos en relación a las enfermedades que por el tipo de trabajo que realizan los autotransportistas, pueden contraer sin un cuidado adecuado, por la exposición de los múltiples factores a que hemos hecho alusión en nuestro estudio a que se

enfrentan los autotransportistas en la diaria y ardua jornada de trabajo.

SEPTIMA. Las organizaciones sindicales, deben luchar para que se realicen revisiones contractuales de los contratos colectivos de trabajo, a fin de que se realice una exacta aplicación de las leyes respectivas, teniendo como principal objetivo el resguardo de los derechos de los trabajadores del volante.

OCTAVA. Al establecerse en la nueva Ley de Transporte del Distrito Federal claramente las causas de revocación de las concesiones, se tiende a contar con mejores elementos para obligar a los concesionarios a prestar un servicio de calidad, lo cual proporcionará beneficios para los concesionarios, al hacer más atractivo su servicio, en especial cuando son viajes de largas distancias.

BIBLIOTHECA

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. cuarta edición. Revista de Derecho Privado. España. 1981.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, I. Enrique. et.al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. t.II. UNAM. Facultad de Derecho. México. 1974.
- BARAJAS, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano. UNAM. México. 1981.
- BAYON CHACON, Gaspar. 14 Lecciones sobre contratos especiales de trabajo. Semanario de Derecho de Trabajo. Universidad de Madrid. España. 1965.
- BERMUEDES CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978.
- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano. Sista. México. 1981.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Trabajos especiales". tercera edición. t.II v.IV. Heliastra. Argentina. 1968.
- CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo I. "Teoría general y relaciones individuales". Tesis. Colombia. 1961.

CANTON MOLLER, Miguel. Los trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1977.

CARDOZO BRUM, Myriam. El problema de transporte en la zona metropolitana de la Ciudad de México. Cide. Serie Administración Pública. México. 1982.

CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. sexta edición. Fuentes impresores. México. 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. quinta edición. Trillas. México. 1986.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. octava edición. Trillas. México. 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. tercera edición. Trillas. México. 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las técnicas de administración científica y los trabajos atípicos. Trillas. México. 1986.

DANTY-LA FRANCE, Louis y Jean. Práctica de la reanexación del trabajo. Rialp. España. 1960.

DAVALOS, José. Constitución y nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1991.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. tercera edición. Porrúa. México. 1990.

- DAVALOS, José. Tópicos laborales. Porrúa. México. 1992.
- DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. octava edición. t. I. Porrúa. México. 1991.
- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. décimo primera edición. Porrúa. México. 1988.
- DE PINA VARA, Rafaél. Elementos de Derecho Civil mexicano. v. IV. Porrúa. México. 1961.
- DEVEALI L., Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. segunda edición. t.IV. La Ley. Argentina. 1972.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décimo sexta edición. Porrúa. México. 1989.
- HERNAIZ MARQUEZ, Miguel. Tratado elemental de Derecho del Trabajo. España. 1977.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Depalaa. Argentina. 1981.
- LAURELL ASA, Cristina. et.al. Condiciones de trabajo. segunda edición. Siglo Veintiuno. México. 1986.
- PIA RODRIGUEZ, Américo. Curso de Derecho Laboral. segunda edición. t.I. v. II. Acali. Uruguay. 1980.
- PORRAS Y LOPEZ, Araando. Derecho mexicano del Trabajo "Individual y colectivo". Manuel Porrúa. México. 1978.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1972.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

centésima décima novena edición. Porrúa. México. 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. septuagésima octava edición. Porrúa. México. 1997.

LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION. vigésima séptima edición. Porrúa. México. 1997.

REGLAMENTO SOBRE POLICIA Y TRANSITO. trigésima primera edición. Porrúa. México. 1997.

DICCIONARIOS CONSULTADOS

CABANELLAS, Guillerao. Diccionario enciclopédico de Derecho usual. vigésimo primera edición. t.II. Heliastra. Argentina.1989.

CAPITANT, Henri. Vocabulario jurídico. tr. Aquiles Horacio Guaglione. octava edición. Depalma. Argentina. 1986.

DE PINA, Rafaél. Diccionario de Derecho. décimo primera edición. Porrúa. México. 1983.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. vigésima edición. t.I. Espasa-Calpe. España. 1984.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. segunda edición. t.p-2. Porrúa. México. 1987.

- FERNANDEZ DE LEON, Gonzalo. Diccionario jurídico. tercera edición. t.IV. Ediciones Contabilidad Moderna. Argentina. 1972.
- FERNANDEZ VAZQUEZ, Emilio. Diccionario de Derecho Público. Astrea. Argentina. 1981.
- GARRONE, José Alberto. Diccionario manual jurídico. Abeledo-Perrot. Argentina. 1987.
- MAZAF Y M. IGLESIAS. Diccionario Laboral. Dux. España. 1979.
- RAMIREZ GRONDA, Juan. Diccionario jurídico. décima edición. Claridad. Argentina. 1988.
- RIBO DURAN, Luis. Diccionario de Derecho. Casa Editorial Bosch. España. 1957.

HEMEROGRAFIA

RAMIREZ DE AGUILAR, José Fernando. "El transporte que deseamos para la Ciudad que queremos. una nueva ley en el Distrito Federal. QUÓRUM. Segunda Epoca. Año V. Núm. 46. septiembre 1996. México.

OTRAS FUENTES

Documento preparado por la Asociación de Partes Automotrices y Accesorios denominado Una visión de la