



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA PROBLEMÁTICA LABORAL DE  
LAS SOBRECARGOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A:  
LÓPEZ PÉREZ, MARTÍN GIOVANNI

ASESORA: LIC. LILIA GARCÍA MORALES



MÉXICO, D.F. 2004



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **MARTÍN GIOVANNI LOPEZ PEREZ**, con número de cuenta 96246999, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "LA PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS SOBRECARGOS", bajo la dirección de la LIC. LILIA GARCÍA MORALES, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 13 de agosto de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, México, 26 de agosto 2004.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
LIC. GUILLERMO HERRERA  
Director Seminario  
Seguridad Social

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.-Alumno (a).

*A DIOS, el creador de todas las cosas,  
por permitirme la vida y todo lo que poseo en ella.*

*A MI PADRE: BENJAMÍN LÓPEZ VÁZQUEZ  
Y MI MADRE: ANGÉLICA MARÍA PÉREZ MARTÍNEZ,  
por su cariño, amor, consejos y apoyo en cada momento de mi vida,  
y darme en todo momento lo necesario para seguir adelante; a  
mi hermano: BENJAMÍN LÓPEZ PÉREZ, que ha sido un gran amigo.*

*A MI ASESORA: la LIC. LILIA GARCÍA  
MORALES, por su gran apoyo, comprensión y consejos,  
en el desarrollo de este trabajo de investigación.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México,  
y a la Facultad de Derecho, por dejarme pertenecer a ella,  
y formarme como profesionalista y con mucho orgullo  
pertenecer a la comunidad universitaria de nuestra  
gran Universidad.*

*A los profesores de la Facultad de Derecho  
de la Universidad Nacional Autónoma de México,  
que contribuyeron con cada cátedra a mi formación como  
profesionista.*

*A mis abuelitos: Florentino Pedro Pablo y  
Agripina Martínez Márquez, por  
su cariño y cuidados para su nieto.*

*A mis amigos: J. Alberto D., Pablo F.,  
Daniel M., Jonathan M., L. David G.,  
Claudia O. y Moisés M. que me han mostrado  
su apoyo y amistad en los momentos  
más difíciles de mi vida.*

*A mis amigos de la Facultad de Derecho, que me  
acompañaron durante toda mi vida como estudiante  
en las aulas universitarias, compartiendo parte de su  
vida conmigo.*

# LA PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS SOBRECARGOS

## I N D I C E

PÁGS.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

### CAPÍTULO PRIMERO

#### LINEAMIENTOS GENERALES EN MATERIA LABORAL

1.1. Derecho del trabajo.....	1
1. 2. Relación de trabajo.....	5
1. 3. Condiciones generales de trabajo.....	8
1. 4. Contrato de trabajo.....	11
1. 4.1. Contrato individual de trabajo.....	13
1. 4.2. Contrato colectivo de trabajo.....	15
1.4.3. Contrato Ley.....	18
1.5. Sindicato.....	21
1.5.1. Clasificación de los sindicatos.....	26
1.6. Trabajos especiales.....	29
1.6.1. Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.....	31
1.6.1.1. Quiénes son los miembros de una tripulación aeronáutica.....	32

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS TRABAJOS

#### ESPECIALES EN MÉXICO

2.1. Surgimiento de los trabajos especiales en México.....	34
--	----

2.1.1. Origen de la regulación del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.....	42
---	----

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 apartado A.....	55
3.2. De los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, la parte del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.....	57
3.3. Ley General de Vías de Comunicación.....	80
3.4. Ley de Aviación Civil.....	83

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS SOBRECARGOS**

4.1. La problemática en torno al trabajo que llevan a cabo las sobrecargos.....	95
4.2. Problemas físicos.....	96
4.3. Problemas psicológicos.....	100
4.4. Análisis de la problemática laboral que viven las sobrecargos.....	101

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>122</b>
--------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>127</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCIÓN

La problemática laboral de las sobrecargos es un tema del que poco se ha hablado y que resulta apasionante con tan sólo adentrarse por un momento en su ámbito laboral.

Para la gran mayoría de las personas, la idea de sobrecargo los transporta a una vida placentera de “glamour”, de viajar todo el tiempo, conocer diversos lugares y gente, y además de recibir la remuneración por realizar dicho trabajo.

Sin embargo, la realidad es otra, con tan sólo entrar a ese supuesto mundo de “glamour”, y conocer a la gente que desempeña el trabajo de sobrecargo, resulta que la realidad es que están rodeados de problemas de salud física, psicológicos y desde luego desventajas laborales.

Los conflictos laborales que tienen las sobrecargos son el pan de cada día, por lo que podemos percatarnos que son muy frecuentes los emplazamientos a huelga, las huelgas mismas, y los conflictos entre las sobrecargos y las empresas que prestan el servicio aéreo.

Por ello, el tema de la presente tesis versa sobre la realidad de las sobrecargos, de sus problemas tanto físicos, psicológicos y sobre todo los de carácter laboral.

En el **capítulo primero**, encontraremos los lineamientos generales, que tratan sobre los conceptos y temas que son necesarios conocer para entender la problemática laboral de estos trabajadores, pues nos

permitirá comprender por medio de ellos los puntos controvertidos de carácter laboral de las sobrecarga con las aerolíneas.

En el **capítulo segundo**, hacemos historia de los orígenes de la aviación en México y el trabajo de sobrecarga, así como la creación de su sindicato y sus grandes luchas por obtener conquistas en materia de sus derechos laborales y toda su transición hasta nuestros días.

Por lo que hace al **capítulo tercero**, trataremos sobre el marco jurídico, en el que se hace una revisión a toda la reglamentación inherente a la aviación y se especifica la que es aplicable al trabajo de sobrecarga.

Finalmente, en el **capítulo cuarto** abordamos las problemáticas de carácter físico, psicológico y laboral de estos trabajadores, problemas que se relacionan a su vez, porque derivado de la problemática laboral de las sobrecarga, encontramos reflejados los problemas de salud física y psicológica de las mismas, por lo que es en este capítulo que hacemos nuestras propuestas para darle solución a la grave problemática laboral de las sobrecarga.

En la elaboración de nuestra investigación nos hemos auxiliado de los métodos: deductivo, histórico, jurídico, y analítico.

## CAPÍTULO PRIMERO

### LINEAMIENTOS GENERALES EN MATERIA LABORAL

En este primer capítulo analizaremos el marco conceptual que utilizaremos en el tema de investigación, toda vez que es necesario partir de los conceptos que se abordarán en el contenido del trabajo de investigación para poder expresarnos propiamente. Por tal motivo, este primer capítulo se ha destinado especialmente para toda la parte conceptual, partiremos por analizar y entrar al panorama del derecho del trabajo y sus conceptos básicos que servirán de apoyo para todo el desarrollo del tema.

#### 1.1. Derecho del trabajo

Antes de analizar cualquier otro concepto en materia de trabajo, es necesario empezar por definir que es el derecho del trabajo, y para ello vamos a partir de su definición etimológica, para hacer breves referencias de su sentido gramatical, para poder llegar a un concepto de carácter jurídico, que podemos encontrar en diversos diccionarios de la materia y en los tratados de la materia laboral.

Primero analizaremos el sentido de la palabra derecho y así tenemos que Derecho proviene del latín *directus* que quiere decir recto, directo, participio de *dirigere*, que quiere decir dirigir, derivado de *regere*, que es conducir, guiar, regir, gobernar.

En un sentido gramatical, se puede entender al derecho como lo recto, lo que es seguido, no se tuerce ni a un lado ni a otro, que cae o mira hacia la mano derecha o se encuentra a lado de ella, la facultad natural del ser humano para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida; otro concepto gramatical, que es más claro para lo que tratamos de explicar, es el que señala al derecho como la facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permite de ella.<sup>1</sup>

Es sabido por los juristas que el tratar de conceptualizar el derecho es muy difícil, porque tratar de uniformar un concepto de derecho depende del sentido o el criterio que se le quiera dar, ya que podemos hablar del derecho en un sentido de orden jurídico, otros enfocan al derecho como un sistema normativo, también se habla del derecho con carácter institucional, entre otros; por lo que es muy difícil establecer un concepto ante todo punto de vista, lo que si es evidente, es que ya se ha superado en gran manera el concepto del derecho como un simple conjunto de normas jurídicas, toda vez que en la actualidad, entendemos que el derecho no sólo está constituido por un conjunto de normas jurídicas, sino que también está conformado por jurisprudencia, tratados, principios generales de derecho, costumbres, usos, y principios que se han formado a partir de las relaciones entre las Naciones. Por ello, para no entrar en discusión del concepto de derecho, solo nos sujetaremos a señalar un concepto genérico, sin entrar al tema filosófico de cómo se debe conceptualizar el derecho, pues no es el tema de la presente investigación.

---

<sup>1</sup> Cfr. MARTÍNEZ MARÍN, J. et al. Diccionario de Términos Jurídicos. Editorial Comares. España. 1994. p.138.

Ya hecho el comentario de la dificultad que puede tenerse al tratar de establecer un concepto de derecho, solo señalaremos lo siguiente, en su sentido jurídico la palabra **derecho** la podemos definir como el "conjunto de normas, y principios tendientes en forma especial a regular las relaciones jurídicas, poniendo en ejercicio la actividad judicial del Estado y que comprende las leyes orgánicas del poder judicial, los códigos de procedimientos y las leyes de enjuiciamiento".<sup>2</sup>

Siguiendo con el punto en desarrollo, pasaremos ahora a definir qué es trabajo y tenemos que la palabra trabajo proviene del latín vulgar **tripaliere**, torturar, derivado de **tripalium**, ceпо o instrumento de tortura: **tres** y **palium**, tres palos o maderos. Se connota en su sentido etimológico dolor y sufrimiento.

Gramaticalmente, podemos entender al trabajo "como acción y efecto de trabajar, ocupación retribuida, obra, cosa producida, esfuerzo humano para realizar una cosa, cosa producida por el entendimiento, operación de la máquina, herramienta, utensilio, o empleado para algún fin, esfuerzo humano que se aplica a la producción de riqueza".<sup>3</sup>

Ya dados los conceptos de lo que se entiende por derecho y por trabajo, entraremos a establecer una definición jurídica de lo que entendemos por derecho del trabajo.

Se debe tener presente que dentro de la estructura didáctica del derecho encontramos tres grandes ramas, la primera es la que

---

<sup>2</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. T. I. A-I. Editorial Porrúa. México, 2000. p.p. 463-464.

<sup>3</sup> *Ibidem*. T. II. J-Z. p.1553.

corresponde al derecho público, otra es la que corresponde al derecho privado, y finalmente como una rama que a través del tiempo ha adquirido mucha importancia tenemos el derecho social, en el cual encontramos al derecho del trabajo.

Una vez que hemos ubicado al derecho del trabajo, en seguida haremos una mención de algunas definiciones de lo que podemos entender por derecho del trabajo, y tenemos que puede definirse como “el conjunto de principios y normas, científicamente ordenado, que regula las relaciones entre trabajadores y empresarios o empleadores, y de ambos con el Estado, para conseguir un régimen estable de convivencia social capaz de permitir el desarrollo de la producción económica y la digna existencia del asalariado que en ella colabora”.<sup>4</sup>

Haciendo referencia a los sujetos que forman parte de la relación de trabajo, tenemos que se utilizan varios sinónimos para identificar a los sujetos de la relación laboral, como es el caso del trabajador, asalariado, jornalero, obrero, o por otra parte, patrón, empresario, empleador, entre otros, cabe señalar, que el mismo derecho del trabajo, se le conoce también como derecho social, derecho obrero, derecho industrial, derecho laboral, entre los más significativos.

Siguiendo con el análisis de la definición de derecho del trabajo, señalaremos a continuación otra definición que encontramos en los diccionarios de la materia, y connotando cómo es considerado por distintos autores, tenemos la definición que nos señala que el **derecho del trabajo** “es un sector del ordenamiento jurídico formado por un

---

<sup>4</sup> BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Editorial Reus. México. 1969. p.197.

conjunto de principios y normas que emanan del Estado y de autonomía colectiva para regular las relaciones jurídicas derivadas del trabajo libre, productivo y por cuenta ajena".<sup>5</sup>

Otra definición es la que encontramos en el diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social que nos señala que el derecho del trabajo "es el ordenamiento jurídico especial que regula las relaciones de los trabajadores con los empleadores, tanto en el plano individual como colectivo, mediante instituciones que le son propias y con las características de la subordinación y el régimen salarial".<sup>6</sup>

Así pues, podemos encontrar muchas definiciones de lo que entendemos por derecho del trabajo, pero hemos considerado las que nos parecieron las más completas y son las que hemos mencionado en este punto.

## **1. 2. Relación de trabajo**

Para entrar al análisis de lo que entendemos por relación de trabajo o relación laboral, solamente haremos mención a la palabra relación, toda vez que lo que respecta a la palabra trabajo ya la hemos señalado en el tema anterior, por ello en este punto solo abordaremos el sentido etimológico y gramatical de la palabra relación, para entrar de lleno al sentido jurídico en materia laboral de lo que es la relación de trabajo.

<sup>5</sup> BLANCO GARCÍA, Ana Isabel, et al. Diccionario de sociología de la empresa y de las relaciones laborales. Editorial Lex Nova. España. 2000. p.152.

<sup>6</sup> RUBINSTEIN J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Depalma. Argentina. 1983. p. 72.

La palabra relación proviene del latín *relatio, onis, relatio*, que significa relación. Pero la podemos entender como concesión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra.

En un sentido gramatical se entiende como la conexión que existe entre dos o más cosas o personas, referencia que se hace de un hecho, finalidad de una cosa, correspondencia de una cosa con otra.

Una vez que hemos entendido el sentido de lo que es relación, como ya expresamos en el párrafo anterior, se entiende como la conexión que existe entre dos o más cosas o personas, entenderemos a la **relación de trabajo** en un sentido jurídico como "la que existe por el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, independientemente de que exista o no un contrato de trabajo".<sup>7</sup>

Otro de los diccionarios de la materia nos señala que relación de trabajo "es la vinculación fáctica entre la parte patronal y la obrera, con prestación de trabajo y que tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea, el pago independiente de la existencia o inexistencia del contrato de trabajo".<sup>8</sup>

Hasta aquí podemos notar que las definiciones tienen elementos en común, como es el caso de un vínculo entre trabajador y patrón, y como es el desarrollo de un trabajo, que le corresponde una contraprestación a cambio de dicho trabajo.

---

<sup>7</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. T. II. J-Z. ob. cit. p.1350.

<sup>8</sup> RUBINSTEIN J., Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. ob. cit. p.171.

El Diccionario de sociología de la empresa y de las relaciones laborales, muy concretamente se refiere a las relaciones laborales como "el conjunto de vínculos que se establecen entre los agentes que intervienen en la producción."<sup>9</sup>

Para el insigne tratadista Mario de la Cueva "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos-ley, y de sus normas supletorias."<sup>10</sup>

Sin duda que la definición que consideramos más completa y adecuada, porque engloba todo lo que implica la relación de trabajo, es la del profesor Mario de la Cueva, pues en su definición no solo señala la relación trabajador y patrón, sino que también señala la normatividad reguladora de la relación de trabajo, y un punto muy importante es el hecho de que basta dar un trabajo personal subordinado para considerarse una relación de trabajo, sea cual fuere el acto que le de origen, es decir, podemos interpretarlo como aquellos casos donde si hay un contrato escrito, y aquellos en los que no hay de por medio un contrato pero existe la relación.

---

<sup>9</sup> BLANCO GARCÍA, Ana Isabel, et. al. Diccionario de sociología de la empresa y de las relaciones laborales, ob. cit. p. 240.

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. I. Decimasexta edición. Editorial Porrúa, México, 1999, p.187.

Una vez hecho el análisis doctrinal de lo que entendemos por relación de trabajo, es menester que se mencione como se reglamenta la relación de trabajo de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

Tenemos que la Ley Federal del Trabajo también nos va a definir la relación de trabajo, en su artículo 20 señala que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Y complementando la idea anterior, la misma ley en su artículo 21 señala que "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Así pues, tenemos que comparando lo que la doctrina ha estudiado con lo que la propia ley establece, hay muchos puntos que convergen, y que podemos decir que se complementan, con el fin de dar un sentido uniforme a los conceptos y sobre todo para un mayor apoyo de interpretación de la ley con la ayuda de la doctrina, que en numerosas veces va más allá de lo que la ley establece en sus preceptos.

### **1. 3. Condiciones Generales de Trabajo**

Al igual que como se hizo con el tema de relación de trabajo, en el caso de las condiciones generales de trabajo, analizaremos la palabra condición brevemente, para recaer a lo que nos interesa, que son las condiciones generales de trabajo tratando su concepción jurídica y su contenido.

La palabra condición proviene del latín *conditio, onis*, que significa estipulación o circunstancia esencial para que algo suceda, calidad, manera.

Podemos entenderla gramaticalmente como la naturaleza, índole o propiedad de las cosas, natural, genio o carácter de las personas, un estado o situación especial en que se encuentra una persona o cosa, calidad o circunstancia de una persona, de un pueblo o de una cosa.

Si tomamos la palabra aisladamente nos va a dar un sentido distinto, esencialmente en materia del derecho civil, tenemos que la condición en un sentido general puede ser un "acontecimiento incierto o ignorado que influye en la perfección o resolución de ciertos actos jurídicos o de sus consecuencias".<sup>11</sup>

Sin embargo, ya ubicándonos en lo que nos emplea, que es lo referente a las condiciones generales de trabajo, se pueden entender en dos formas, por un lado se puede entender como el cúmulo de elementos de tipo físico, tales, como la limpieza, el orden, los aspectos cromáticos, la ventilación-aireación de locales, la luz, la temperatura, la distribución del equipamiento productivo, las diferentes formas de posición del hombre en el puesto de trabajo, los ruidos, los ritmos de trabajo, y herramientas de trabajo.

La segunda forma de entenderlas van enfocadas al sentido subjetivo, esto es en cuanto al número de horas de trabajo, el salario que va a percibir el trabajador, los periodos vacacionales, herramientas de

---

<sup>11</sup> MARTINEZ MARIN, J. et al. *Diccionario de términos jurídicos*. ob. cit. p. 100.

trabajo, participaciones con la empresa, defensoría de sus derechos laborales, posibilidad de ascensos, protección en el trabajo, indemnizaciones, y retiro, entre las más significativas, entendiendo pues, que las condiciones abarcan ambos conjuntos de los elementos ya mencionados.<sup>12</sup>

**Condiciones Generales de Trabajo**, de acuerdo al doctor en derecho Mario de la Cueva, las podemos entender en su sentido jurídico como "las normas que fijan los requisitos para la defensa de salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".<sup>13</sup>

Podemos decir que las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral, esto es: jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y apoyando el comentario que hace el tratadista Néstor de Buen, consideramos que también forman parte de estas condiciones los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las disposiciones relativas a las habitaciones para los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento, los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso y los derechos derivados de las invenciones de los trabajadores.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Cfr. BLANCO GARCÍA, Ana Isabel, et al. Diccionario de sociología de la empresa y de las relaciones laborales, ob. cit. p. 97.

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, T. I, ob. cit. p.266.

<sup>14</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo Segundo. Decimotercera edición. Editorial Porrúa, México, 1999, p.153.

La Ley Federal del Trabajo no contiene ninguna disposición que defina las condiciones generales de trabajo, pero señala cuáles son, algunas de ellas se encuentran en el capítulo correspondiente, y otras más, las encontramos dispersas en diferentes títulos y capítulos de la propia Ley Federal del Trabajo.

Así es como nuestra Ley Federal del Trabajo establece cuales son las condiciones generales de trabajo mínimas, sin restringir la posibilidad de que se puedan pactar otras entre el patrón y el trabajador, siempre y cuando no sean violatorias de la ley o de los mínimos que establece, así como no ser contrarias al orden público y la moral.

#### 1. 4. Contrato de trabajo

Para poder entender que es contrato de trabajo vamos a comenzar por definir que es contrato, y tenemos que proviene del latín *contractus* que significa pacto o convenio, participio pasivo del verbo *contrhere*, de *cum* que significa con, y *trahere* de traer, contraer.

De acuerdo al diccionario de la real academia de la lengua española, *contrato* es el pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

Así pues, entrando ya al estudio del contrato de trabajo como tal, podemos dar distintas definiciones, del diccionario de términos jurídicos tenemos la siguiente: "es un negocio jurídico bilateral en que una persona llamada obrero o empleado se obliga temporalmente a ejecutar

determinadas obras, o prestar ciertos servicios por cuenta de otra ya sea patrono o empresario, que a su vez se obliga a satisfacer por unidades de tiempo, un sueldo o salario convenido o fijado por la ley, por la costumbre o por acuerdos superiores".<sup>15</sup>

Podemos encontrar varias definiciones de lo que se entiende por contrato de trabajo, como es el caso del diccionario de derecho obrero, cuyo autor laboralista de renombre Alberto Trueba Urbina<sup>16</sup>, cita a distintos autores, que han aportado diversidad de definiciones de lo que es contrato de trabajo que a continuación se transcriben:

Según Guitierrez Gomero es el convenio celebrado entre obrero y patrono, en el que deben establecerse los derechos y obligaciones de ambos, marcando la línea de conducta que cada cual ha de seguir y condicionado, sobre todo, los trascendentales extremos de cuantía de salario, clase de trabajo, duración de la jornada, y demás detalles cuya determinación les interese.

En palabras de Colin y Capitant es un contrato por el cual una persona, empleado, obrero doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante un tiempo determinado, o más frecuentemente, sin fijación de plazo, mediante una remuneración de dinero que se fija por día, semana o mes, o bien, según el trabajo realizado.

---

<sup>15</sup> VILLA-REAL MOLINA, Ricardo. Y Miguel Ángel del Arco Torres. Diccionario de terminos jurídicos. Editorial Comares. España. 1999. p.109.

<sup>16</sup> Cfr. Cit. por. TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de derecho obrero. Tercera edición. Editorial Botas. México. 1957. p. 95.

Así podríamos seguir mencionando distintas definiciones de lo que es el contrato de trabajo, pero resultaría de más seguir transcribiendo definiciones, por lo que basta con mencionar que en el contrato de trabajo vamos a encontrar las condiciones generales de trabajo, esto vinculado con el tema anterior que ya se analizó, en donde el contrato de trabajo va a ser la forma escrita de dichas condiciones de trabajo pactadas por el patrón y trabajador.

Ahora vamos a estudiar los distintos tipos de contrato de trabajo que hay en nuestro país y que están previstos en nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que podemos hacer la distinción que cuando hablamos de contrato de trabajo estamos haciendo referencia al género y cuando hablamos específicamente de contrato individual o contrato colectivo de trabajo o bien, contrato ley, estamos hablando de especies del género que sería contrato de trabajo, así podemos decir, que contrato individual, contrato colectivo y contrato ley son contratos de trabajo, pues se trata del género.

#### **1. 4.1. Contrato individual de trabajo**

El signo distintivo de este tipo de contrato es que se celebra por un solo trabajador y el patrón, pues como veremos más adelante el contrato colectivo del trabajo y el contrato ley tienen naturalezas muy distintas a éste.

Lo podemos definir como "el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del

servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas".<sup>17</sup>

En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias para determinar su naturaleza jurídica, pues hay quienes sostienen la teoría contractualista que se originó en la materia civil, porque los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en donde imperaban los principios de igualdad entre las partes y el de autonomía de la voluntad.

A partir de la Constitución de 1917 dejó de ser un contrato en el que imperaban los principios del derecho civil, pues su naturaleza pasó a ser de carácter social, por lo que ahora las normas de trabajo favorecen al trabajador y se encuentran por encima de los principios civilistas que regían al contrato de trabajo, pues ahora la ley es la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello, el contrato individual del trabajo es considerado ahora como un contrato regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil.

Los diversos tratadistas toman como referencia la definición que encontramos en la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 20 segundo párrafo lo define como "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una

---

<sup>17</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. A-CH. Séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1994, p. 713.

persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Tenemos en base a la definición que se ha puesto en la ley, que si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a una persona y a su vez ésta le debe pagar un salario por dicho trabajo, no importando qué denominación se le de a ésta relación, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo, radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito. Podemos señalar que el contrato surtirá todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.<sup>18</sup>

Finalmente, podemos señalar que en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo se describen los requisitos mínimos que debe reunir el contrato individual del trabajo en su contenido.

#### **1. 4.2. Contrato colectivo de trabajo**

Como ya lo hemos señalado en el tema anterior, el contrato colectivo de trabajo tiene una naturaleza y signos muy distintivos, que lo distinguen del contrato individual de trabajo, puesto que en este tipo de

---

<sup>18</sup> Cfr. DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. Novena edición. Editorial Porrúa. México. 1999, p. 108

contrato ya va intervenir y aparecer la figura del sindicato, el cual también abordaremos para su estudio más adelante.

Podemos empezar por definir qué entendemos por contrato colectivo de trabajo, y tenemos para ello la siguiente definición: “Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores”.<sup>19</sup>

La definición transcrita engloba todos los elementos que intervienen en el contrato colectivo de trabajo, señalando la existencia de un sindicato representante de los trabajadores, frente a un patrón o grupo de patronos con quienes se va a celebrar dicho contrato colectivo de trabajo, y que dicho contrato se celebra con una empresa o industria, esto, con un fin de establecer las condiciones de trabajo que se aplicarán a todos los trabajadores de dicha empresa o industria sin excepción y por supuesto, las obligaciones que tendrá el patrón frente a ellos y que se establecen con la celebración de dicho contrato colectivo de trabajo.

La doctrina ha definido al *contrato colectivo de trabajo*, como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría

---

<sup>19</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, ob. cit., p. 695

profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se la considera pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero, y buscando una justa parte de distribución relativa a las condiciones de trabajo, pues tiene como ventaja que el patrón no puede imponer condiciones particulares que muchas veces son favorables a sus intereses.<sup>20</sup>

Así pues, podemos encontrar una gran diferencia en que un contrato individual de trabajo siempre se encuentra favoreciendo al patrón, porque puede establecer sus condiciones particulares para contratar con alguna persona, caso que no pasa con un contrato colectivo del trabajo, donde los trabajadores mediante su representación, que es el sindicato, buscan alcanzar las mejores condiciones de trabajo porque el patrón no puede imponer sus condiciones particulares, pues el sindicato es el que vela por los intereses de los trabajadores y busca la mejoría de condiciones de trabajo y de vida, con la negociación del contrato colectivo de trabajo frente al patrón.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera: "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

---

<sup>20</sup> Cfr. Idem.

Sobre lo que consagra nuestra legislación laboral en cuanto al contrato colectivo de trabajo, el tratadista de la materia Mario de la Cueva, nos señala que estas relaciones se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas y que consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrá de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros. Como sabemos en nuestro derecho laboral, la colectividad obrera está representada por el sindicato, lo que da como resultado que sean los titulares primarios del contrato colectivo de trabajo y que son necesarios para las relaciones colectivas.

Del lado de los patronos, el sujeto primario es el empresario, la persona física o jurídica, siendo cierto que puede intervenir en la relación un sindicato de patronos, pero la realidad es que obra como simple representante, pues cada patrono puede separarse libremente del sindicato, en cualquier tiempo y convertirse en el sujeto de la relación.<sup>21</sup>

Ya dado este panorama general del contrato colectivo de trabajo, pasaremos al análisis del contrato ley que también tiene sus propios matices que estudiaremos enseguida.

### **1.4.3. Contrato Ley**

Con ciertas semejanzas al contrato colectivo de trabajo, el contrato ley va más lejos que el contrato colectivo de trabajo, pues se puede decir que es en parte un contrato colectivo de trabajo, pero que su distinción con este, se da en que se aplicará el contrato ley a todo un ramo industrial o de producción. Para tener una idea más clara sobre el

---

<sup>21</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. I. ob. cit. p.161.

contrato ley y su distinción con el contrato colectivo de trabajo, definiremos al contrato ley.

El **contrato ley** "es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración".<sup>22</sup>

Este tipo de contrato se ha denominado como convención colectiva obligatoria o contrato colectivo obligatorio y se puede decir que, teóricamente, es la figura en el derecho laboral que consagra los fines más importantes, porque a través de ésta se otorgan los mayores beneficios, las mejores condiciones de trabajo y que además un signo que la distingue es que tiene el carácter de norma, y por medio de este tipo de contrato se puede establecer el mayor trato de igualdad que entre los trabajadores puede darse, por estas causas este tipo de contrato va más allá que el mismo contrato colectivo del trabajo.

Para que sea más evidente y clara la diferencia que existe entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley, podemos hacer una referencia a una serie de distinciones o diferencias que hay entre ambos contratos que hace el doctrinario Baltasar Cavazos.

Las diferencias que nos señala Baltasar Cavazos son las siguientes:

---

<sup>22</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. ob. cit. p. 720

“1. El contrato ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa. 2. El contrato ley se solicita ante la Secretaría de Trabajo. El contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 3. El contrato ley debe otorgarse por varios patrones. El colectivo puede ser firmado por uno solo. 4. El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El colectivo 60 días antes de su vencimiento. 5. El contrato ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido”.<sup>23</sup>

El contrato ley se encuentra definido en nuestra legislación laboral en su artículo 404 el cual a la letra indica: “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

Como podemos observar las definiciones que nos da la ley de contrato colectivo de trabajo y del contrato ley, son muy semejantes, donde la única variante es el alcance de aplicación de uno y de otro, pues como ya hemos reiterado, el contrato ley se aplicara de manera general a un ramo industrial o de producción.

---

<sup>23</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Octava edición. Editorial Trillas. México. 1996. p. 261

Con esto se concluye el tema de los contratos de trabajo, para entrar al estudio del sindicato, pues es fundamental conocer esta figura jurídica del derecho del trabajo por su gran trascendencia.

## 1.5. Sindicato

Los sindicatos, en su nacimiento, fueron organizaciones defensivas que proporcionaban los medios con los que los trabajadores podían enfrentarse al abrumador poder sobre sus vidas de que disfrutaban los empresarios. En este sentido, los sindicatos nacieron como un instrumento para equilibrar el poder entre los trabajadores y los empresarios, ya que el poder individual del trabajador es mínimo y un empresario puede arreglárselas sin el trabajador en particular, pero no puede prescindir de la mayoría de los trabajadores de una fábrica; por esta razón, los trabajadores mediante la negociación colectiva incrementaron considerablemente su equilibrio en las fuerzas de producción.<sup>24</sup>

Para hablar del sindicato, es necesario hacer algunos comentarios sobre la coalición, y también las diferencias que hay entre ambas figuras, toda vez que tienen una naturaleza muy semejante, pero que finalmente hay distinciones marcadas entre ambas, a pesar de que se podría decir que están ligadas, hay diferencias sustanciales que nos permitiremos explicar en este tema, con el fin de que no se confunda al sindicato con la coalición.

---

<sup>24</sup> BLANCO GARCÍA, Ana Isabel. et al. Diccionario de sociología de la empresa y de las relaciones laborales, ob. cit. p. 143.

Tenemos que la coalición es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual, pues una vez satisfecho este interés o cuando se revela imposible su realización, cesa la coalición, por el contrario, la asociación sindical es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros. Pero también la asociación sindical esta precedida por la coalición, más aun los sindicatos están declarados como coaliciones permanentes.<sup>25</sup>

Señalamos que no sólo puede existir una coalición de trabajadores, sino que la propia Ley permite que pueda haber coalición de patronos para la defensa de sus intereses.

Para que sea más clara la distinción entre coaliciones y sindicatos, vamos a tomar las ideas que aporta el autor Baltasar Cavazos Flores que nos da una relación de diferencias entre estas figuras, señalando lo siguiente:

“La coalición es transitoria, no requiere de registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patronos.

El sindicato es permanente, requiere de registro ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría de Trabajo; se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para

---

<sup>25</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Decimosegunda edición. Editorial Porrúa. México. 2002. p.p. 239-240.

formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos.

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

Es titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos".<sup>26</sup>

Con las ideas anteriores podemos darnos cuenta que es claro que hay diferencias sustanciales entre la coalición y el sindicato, pero esto no quiere decir que no tengan algún vínculo, ya que para la formación de un sindicato se parte de una coalición y que como ya lo hemos señalado pasa a ser una coalición permanente.

Pocas instituciones guardan tanta importancia en la vida económico-social de un país como los sindicatos, que a través de su historia y creación han proliferado en nuestro país, y tenemos que en diversas actividades, sucede el actual fenómeno de la integración sindical.<sup>27</sup>

La ley y la doctrina nos señalan la posibilidad de formar sindicatos de patronos o de trabajadores, sin embargo, la realidad en nuestro país es que en su gran mayoría sólo hablamos de sindicatos de trabajadores,

---

<sup>26</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. ob cit. p.p. 228-229.

<sup>27</sup> Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Editorial Cárdenas, México, 1977, p. 189.

ya que la organización patronal se ha canalizado por otros medios, como es el caso de las cámaras que se agrupan en confederaciones, que son reconocidas por la ley, bien por medio de centros patronales o de asociaciones civiles.<sup>28</sup>

Para ir puntualizando la idea del sindicato, vamos a señalar como lo definen los tratadistas de la materia, para posteriormente caer en la legislación y la definición que la ley da al sindicato y dar unas ideas breves de su reglamentación.

Una definición doctrinal de lo que es el sindicato, es la que nos da Mario de la Cueva, que a la letra define: "el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una ampliación de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".<sup>29</sup>

La definición anterior tiene características muy humanitarias y filosóficas, en la cual podemos encontrar ese sentido del derecho social en sus más puros fines, como es el caso de la justicia social y de una sociedad en la que se le dé al trabajo un valor preponderante y base de todo el sistema político-jurídico. De una forma semejante Alberto Trueba Urbina, en su diccionario de derecho obrero, nos define al sindicato de la forma siguiente:

---

<sup>28</sup> Cfr. GUERRERO. Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1973. p. 279.

<sup>29</sup> DE LA CUEVA. Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. ob. cit. p. 283.

“Sindicato obrero. Constituye una imperiosa necesidad en las modernas luchas económicas y sociales; es el poderoso medio a que acude la clase trabajadora para hacer valer sus derechos y lanzarse a la conquista de sus reivindicaciones”.<sup>30</sup>

Independientemente de las definiciones con matices filosóficos que ya hemos señalado, existen definiciones que nos dan ideas más prácticas de lo que es el sindicato, enseguida señalaremos dos de ellas.

Para el diccionario de sociología de la empresa y de las relaciones laborales, el sindicato es la “organización de trabajadores de carácter estable que tiene como finalidad la defensa y promoción de los intereses de estos, especialmente los derivados de las condiciones de vida y trabajo”.<sup>31</sup>

La definición que aporta el tratadista Néstor de Buen señala que el “sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase”.<sup>32</sup>

Ya dadas éstas definiciones doctrinales, podemos entrar a lo que la propia Ley de trabajo señala como sindicato, y tenemos que en su artículo 356 encontramos la siguiente definición: “sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

---

<sup>30</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de derecho obrero, ob. cit. p.p. 444- 445.

<sup>31</sup> BLANCO GARCÍA, Ana Isabel, et. al. Diccionario de sociología de la empresa y de las relaciones laborales, ob. cit. p. 445.

<sup>32</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo Segundo, ob. cit. p. 691.

En la definición que la Ley Federal del Trabajo da del sindicato, es evidente que éste debe tener un motivo o fin que perseguir y que muchas veces la realidad no coincide con ello, el sindicato se debe crear para el estudio, mejora y defensa de los intereses de los trabajadores o en su caso de los patrones y es lo que debe tratar de alcanzar, por ello su vital importancia como instrumento de defensa a favor de la clase obrera y su gran peso en la realidad social que nos rodea.

### **1.5.1. Clasificación de los sindicatos**

Aunque podemos encontrar clasificaciones de los sindicatos por colores, hablándose de sindicatos rojos, amarillos o blancos, consideramos que la clasificación más propia, y que es la que estudiaremos en éste tema, es la que tanto la doctrina como la ley consideran en clasificar a los sindicatos en cinco grupos, que son los que se enuncian enseguida:

- Gremiales.
- De empresa.
- Industriales.
- Nacionales de Industria.
- De oficios Varios.

Los gremiales son aquellos que se forman por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Los de empresa son los que se forman por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. Es decir, que para formar parte de éste se requiere trabajar en la misma empresa de que se trate.

Los industriales son los que se forman por los trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. El factor que aglutina es la misma actividad empresarial.

Los nacionales de industria son los que se forman por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma industria, instaladas en dos o más entidades federativas. Semejantes a los de industria, pero los nacionales de industria tienen mayor jerarquía.

Los de oficios varios se integran por trabajadores de diversas profesiones, esto con el parámetro de que si en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. Estos sindicatos nacen ante la necesidad de que en poblaciones pequeñas no se podía cumplir con el requisito de veinte trabajadores de la misma especialidad, para poder formar un sindicato.

En cuanto a los sindicatos de patronos, comentaremos brevemente que se pueden clasificar en dos tipos:

- Locales.
- Nacionales

Los locales, que se forman por patrones de una o varias ramas de actividades y deben ser tres o más. Aquí se pueden incluir los Centros Patronales.

Los nacionales, que se forman por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas. Aquí podemos incluir a las Confederaciones patronales, es el caso de la Confederación Patronal de la República Mexicana.

La realidad es que en el sector patronal no se dan muchos casos de sindicatos, porque también están otros organismos de defensa que son más populares en este sector, como es el caso de las cámaras de comercio e industria.

Finalmente, es de señalarse que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 360 y 361, contiene las clasificaciones ya mencionadas, correspondiéndole en su orden, primero a la clasificación de los sindicatos de los trabajadores y después a la clasificación de los sindicatos patronales.

Así pues, hemos dado un panorama general del sindicato para comprender cual es su finalidad y como debemos entenderlo, así como saber diferenciarlo de lo que es una coalición de trabajadores. Una vez concluido este tema, pasaremos a explicar algo sobre los trabajos especiales, de los cuales únicamente nos centraremos en uno de ellos, porque es el que nos interesa para efectos del presente trabajo de investigación.

## 1.6. Trabajos especiales

Los trabajos especiales que conforman el título sexto de la Ley Federal del Trabajo, surgen como una extensión más del propio derecho del trabajo, y así es como en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se incluyen nuevos trabajos en un solo título que corresponde al sexto de nuestra actual ley laboral y que le corresponde a los trabajos especiales.

Podemos considerar la mención que hace Mario de la Cueva, a manera de definición de los trabajos especiales, que nos señala que “con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento”<sup>33</sup>.

Es muy acertado Mario de la Cueva en la definición de los trabajos especiales, toda vez, que a estos trabajos se les va a dar una distinción de trabajos especiales por su naturaleza especial y que por lo tanto, necesitan una regulación más específica, por ello, nuestra Ley Federal del Trabajo introdujo en su título sexto una reglamentación especial para estos trabajos.

Tenemos que la ley laboral nos indica como trabajos especiales los siguientes:

- Trabajadores de Confianza.

---

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. ob. cit. p. 455.

- Trabajadores de los buques.
- Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.
- Trabajo ferrocarrilero.
- Trabajo de autotransportes.
- Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- Trabajadores del campo.
- Agentes de comercio y otros semejantes.
- Deportistas profesionales.
- Trabajadores actores y músicos.
- Trabajo a domicilio.
- Trabajadores domésticos.
- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
- Industria familiar.
- Trabajos de Médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- Trabajo en las Universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Estos son los dieciséis trabajos considerados en el rubro de especiales, que la ley de trabajo nos señala y que se encuentran contenidos en el título sexto de la misma ley.

Para efectos del presente trabajo de investigación no entraremos al análisis de todos los trabajos especiales, sólo del que nos ocupa, que es el trabajo especial de tripulaciones aeronáuticas, en el cual precisaremos el tema de nuestra investigación más adelante.

### 1.6.1. Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas

En este apartado solo daremos algunas ideas muy generales sobre el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, pues éste, es el tema que analizaremos ampliamente y que es la base para el desarrollo del tema de la presente investigación.

En este punto no hablaremos de antecedentes, porque le corresponderá al capítulo siguiente dar la idea de éstos, y por lo que hace a los aspectos reglamentarios, tenemos que serán analizados en el capítulo Tercero que hará referencia al marco jurídico del trabajo especial de tripulaciones aeronáuticas.

El trabajo especial de tripulaciones aeronáuticas, como señala Mario de la Cueva además de proponerse el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patronos, tienen como misión garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, por lo que serán irrenunciables en la medida en que correspondieron a ese propósito, se busca una armonía de fines, pues si el derecho del trabajo persigue como finalidad suprema la justicia social, la reglamentación especial se dirige a la seguridad de las operaciones aeronáuticas, una armonía que integra una síntesis, porque si faltara la justicia social, la seguridad para los viajeros sería precaria, esto, porque no se puede esperar un máximo de aquel que es tratado con injusticia, pero si no se considera la seguridad de los demás no puede brillar la justicia social, porque su función es dar un tratamiento decoroso a seres humanos, a cuya esencia pertenece la responsabilidad en el trabajo, en bien de la comunidad y de ellos mismos.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. ob. cit. p. 478.

Con esta idea del fin que persigue el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, pasaremos ahora, a la mención de quienes conforman y son los encargados de brindar al público un trato decoroso, así como la seguridad de las operaciones aeronáuticas.

#### **1.6.1.1. Quiénes son los miembros de una tripulación aeronáutica**

Aunque los doctrinarios no están completamente de acuerdo con las categorías muy limitativas que el legislador estableció en la ley de trabajo, con relación a los miembros que conforman las tripulaciones aeronáuticas, nosotros al igual que ellos, para efectos de este punto, acogeremos la misma clasificación de los miembros que conforman una tripulación aeronáutica que la ley nos señala, aunque en el capítulo correspondiente haremos una crítica sobre ello.

Para los efectos de este capítulo, señalaremos lo que la Ley Federal del Trabajo consagra en su artículo 218, que a la letra establece: "Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

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

Lo que nos interesa señalar en este punto, y que queremos sobresaltar, es que estos trabajadores en horas de vuelo son

responsables de garantizar la seguridad de las operaciones de vuelo y el trato al público usuario.

Empezando a delimitar ya nuestro tema, concretamente nos detendremos en este punto para definir sobrecargo, pues en torno a este trabajo va a girar nuestra presente investigación.

Tenemos que para el Diccionario de la Lengua Española, sobrecargo tiene dos sentidos: por un lado sobrecargo es el que en los buques mercantes lleva a su cuidado y bajo su responsabilidad el cargamento, y por otro lado, y que es el que nos interesa, sobrecargo es el tripulante de avión que tiene a su cargo supervisar diversas funciones auxiliares.

Para el diccionario Larousse, sobrecargo también tiene dos connotaciones, sobrecargo en los buques mercantes, es el oficial que cuida del cargamento y sobrecargo en aviación, es la persona responsable de la atención al pasajero<sup>35</sup>.

Con lo anterior, podemos decir a manera de conclusión, que el sobrecargo tiene funciones auxiliares dentro de la aeronave y que estas funciones están encaminadas a la atención y comodidad del pasajero.

---

<sup>35</sup> GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Decimosexta edición. Editorial Larousse. México, 1992, p. 950.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS TRABAJOS ESPECIALES EN MÉXICO

Para poder entrar al estudio de nuestro tema central, en este capítulo realizaremos una breve síntesis histórica, comenzando por los trabajos especiales y su surgimiento, para poder recaer en el tema de las tripulaciones aeronáuticas, y en especial poder abordar el tema de los conflictos de trabajo que se han suscitado entre las aerolíneas y las sobrecarga, tema que nos va a permitir abordar más tarde la parte medular de nuestro trabajo de investigación.

#### **2.1. Surgimiento de los trabajos especiales en México**

En este punto haremos una breve reseña histórica de cómo se han ido regulando los trabajos especiales y que ha motivando el aumento de los trabajos especiales que contempla nuestra ley de trabajo.

Históricamente hablando, hallamos el surgimiento de la materia laboral en nuestro país, a partir de la Asamblea Constituyente de Querétaro. Los diputados de la Revolución tomaron los elementos básicos del nuevo derecho constitucional y los nuevos derechos de la persona humana, paralelos a los derechos del hombre y del ciudadano de las declaraciones de los siglos XVIII y XIX.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. I. Decimasexta edición. Editorial Porrúa, México, 1999, p. 90.

No fue tarea fácil fijar el pensamiento de los asambleístas respecto de las personas que habrían de quedar protegidas por el nuevo derecho, en uno de los pasajes menos afortunado de su discurso, Macías se refirió insistentemente a los obreros, pero nunca precisó el concepto; y en el Proyecto del Artículo 123 Pastor Rouaix, se habló del trabajo de carácter económico. Fue la Comisión que presidía Francisco J. Múgica la que, después de rechazar las limitaciones, extendió la protección laboral a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo.<sup>37</sup>

Así pues, el artículo 123 de la Constitución de 1917 fué y sigue siendo el actual sustento de nuestro derecho laboral, dio como origen a las dos leyes de trabajo que nos han regido, la de 18 de agosto de 1931 y la de 30 de abril de 1970, que abrogó la de 1931.

Partiendo de esta base, tenemos que los autores tienen dos posturas para explicar el surgimiento de los trabajos especiales, tenemos por un lado un gran número de tratadistas apoyando la misma tesis, que llaman la naturaleza expansiva del derecho del trabajo, que se refieren a la lucha social que ha tenido el trabajador por el respeto de sus derechos y que a través del tiempo ha tomado fuerza, avanzando a distintas materias que de una u otra forma han tenido una relación de carácter laboral y que se ha pugnado por ello y se ha obtenido su integración a la protección del derecho del trabajo.

Por otra parte, tenemos quienes señalan que no es la naturaleza expansiva del derecho del trabajo el origen de estos trabajos especiales.

---

<sup>37</sup> Idem.

sino que su nacimiento lo encontramos en las diversas disposiciones del propio artículo 123 constitucional, que deben aplicarse, por su naturaleza social, a todos los que prestan servicios o trabajo personal en beneficio de otra persona.

También se ha discutido si los trabajos especiales son contradictorios hasta cierto punto al propio derecho común del trabajo, pero los autores señalan que en este punto, lo que ha sucedido es que hay ciertos trabajos que no es posible, por su naturaleza, que se les aplique el derecho común del trabajo, pues tienen ciertos rasgos especiales que no lo permiten.

Sin embargo, consideramos que eso no quiere decir que se cometan excesos en los trabajos especiales, con respecto a los derechos generales de trabajo, buscando el pretexto de que al tratarse de trabajos especiales sean menores o se disminuyan sus derechos generales.

También hay que señalar, que no podemos confundir lo que nuestra carta magna consagra en relación a que nadie puede ser juzgado por leyes especiales, porque este caso es diferente, pues se trata de una especialidad en la actividad que desempeña el trabajador en un trabajo, y que por dicho motivo, se le considera un trabajo especial.

El surgimiento de actividades y trabajos que por su naturaleza especial comenzaron a superar los principios generales en materia laboral, trajo como consecuencia la necesidad de reglamentarlas de una manera distinta.

Por ello, el origen de la reglamentación de distintas actividades que no podían encontrarse dentro de la generalidad, obligó a que fueran consignadas, en la Ley laboral de 1931, disposiciones que regularon la prestación de servicios que, debido a su naturaleza, requerían de condiciones diversas de la generalidad de los trabajadores. Partiendo de la condición de no lesionar las disposiciones generales y sólo tratar de reglamentar aquellos supuestos que no podían ser aplicados como tales, a ciertos trabajos o servicios que prestaban los trabajadores, con un grado de especialidad técnica en determinadas actividades.<sup>38</sup>

A manera de ejemplo algunas actividades que no se encontraban reglamentadas, pero que además de la especialización técnica requerían de certificados de capacitación y permanentes entrenamientos, fue el caso de trabajadores de tripulaciones aéreas, buques, y autotransportes, los cuales tenían que tener una regulación especial.

Los civilistas y mercantilistas trataban de sostener que el trabajo contemplado por los constituyentes era el trabajo material, es decir, el de los obreros y jornalero de la industria, el de los empleados y el de los domésticos, pero que el derecho privado debía continuar rigiendo las actividades en las que concurrieran en forma preponderante la iniciativa personal y la inteligencia. Sin embargo, el argumento contrario tomó como base el párrafo introductorio de la declaración de derechos en su artículo 123, que no sólo señala a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, sino que también señala que de una manera general a todo contrato de trabajo, y que esto era la prueba irrefutable de que el trabajo,

---

<sup>38</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1987, p. 440.

ya sea material o intelectual, debe estar regido por el estatuto laboral cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo.<sup>39</sup>

Con el surgimiento de la ley de 1931 se rompió con esta lucha y se arrancó al derecho civil, mercantil, y administrativo, relaciones de prestación de trabajo que retenían. El legislador en la ley de 1931, en su artículo 18, acuñó lo que hemos denominado como la presunción laboral, es decir, se presume la existencia de un contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Con la figura de la presunción laboral, se logró arrinconar al derecho civil y mercantil, los cuales sólo podrían intervenir cuando demostraran que en algún caso concreto la prestación de servicios no satisfacía los caracteres del contrato de trabajo. Con la presunción legal también se invirtió la carga de la prueba, determinó que el único deber procesal del trabajador fuera la comprobación de la realidad de la prestación del trabajo, en tanto que el empresario tendría que demostrar que no coincidía con los caracteres del contrato de trabajo.<sup>40</sup>

Con los elementos que hemos explicado, se trató, con la ley de 1931, integrar todos los trabajos al régimen laboral que retenía otras materias como la civil, mercantil y administrativo, para proteger de igual manera a los trabajadores que desempeñaran trabajos con características de especialidad técnica. Sin embargo, la concepción contractualista impidió la victoria total y la expansión del derecho del trabajo a muchas actividades que le pertenecían.

---

<sup>39</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 90

<sup>40</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 91

Los trabajos que comprendió esta ley de 1931 fueron: los domésticos, trabajadores en el mar y vías navegables, trabajadores en pequeñas industrias, industria familiar y a domicilio, trabajadores del campo, trabajadores de aeronaves civiles, ferrocarrileros, trabajadores de confianza, que estaban precariamente regulados.<sup>41</sup>

A pesar de los logros alcanzados por la ley de 1931, era notorio que sus disposiciones se encontraban dispersas, no tenía un orden, por lo que la iniciativa presentada en 1968 propuso su reglamentación en forma ordenada, atendiendo a la naturaleza de los servicios que en cada caso se presentan.

"La exposición de motivos de la iniciativa de 1968, señalaba al respecto: Al redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias especiales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se considera la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirse en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos".<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo Primero, Decimotercera edición, Editorial Porrúa, México, 1999, p. 384.

<sup>42</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 441.

La comisión analizó ante todo la postura que debía adoptar, pues pudo dejar a la doctrina y a la jurisprudencia la determinación de las actividades que forman parte del estatuto laboral, pero esto presentaba algunos inconvenientes, en primer término solo resultaba un aplazamiento innecesario del problema; y en segundo lugar, la lucha de la ley de 1931, nunca tuvo el éxito deseado, al querer extender su manto protector a los trabajadores que estaban bajo el yugo civilista y mercantilista, por lo que era indispensable que el legislador se pronunciara para hacer cesar la incertidumbre y poner punto final a esa lucha.<sup>43</sup>

Durante la etapa comprendida entre la ley de 1931 y la de 1970, trabajadores como los agentes de comercio y de seguros, estaban regidos supuestamente por la legislación mercantil; los artistas y deportistas profesionales, eran contemplados como sujetos del contrato civil de prestación de servicios.

El punto de apoyo para argumentar la exclusión de los preceptos laborales a este tipo de relaciones la determinaba un concepto estrecho de la subordinación o bien, particularmente respecto de los agentes de comercio, la vieja tesis de que cuando una persona prestaba servicios a dos o más patrones, automáticamente desaparecía la relación de trabajo, esto, con apoyo a una interpretación gramatical y rigorista del artículo 17 de la ley de 1931.

---

<sup>43</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I, ob. cit. p. 456.

Sin duda alguna, el legislador de la ley de 1970 actuó con decisión al incorporar toda una gama de relaciones especiales al campo laboral. En realidad, pudo apoyarse razonablemente en la jurisprudencia pero sobre todo su decisión fue el resultado de la expansión del derecho laboral que ha buscado una plena reglamentación de todo tipo de prestación de servicio, ya sea que se produzca o no en forma subordinada.<sup>44</sup>

Con la creación del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, el legislador de 1970 da un paso agigantado para integrar y proteger una gran gama de trabajadores que aún estaban sujetos a las materias civil y mercantil, pues en este título, que fue destinado precisamente para los trabajos especiales, permite la incorporación de otros trabajadores, con modalidades o características distintivas, no ajenas a la ley, y que sigan la misma técnica de respetar las condiciones o prestaciones mínimas que se establecen para los demás trabajadores, pero donde se requiere, por la naturaleza de sus servicios, regular ciertas modalidades en las relaciones de trabajo, como es el caso de los trabajadores en las instituciones de crédito y organismos auxiliares, desplazados de la Ley del Trabajo.

Así pues, el título sexto termina integrado por los capítulos del trabajo de los domésticos, el del mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo, trabajadores en pequeñas industria, industria familiar, el trabajo a domicilio, y trabajadores de confianza, los cuales vienen desde la ley de 1931, y desde 1959, el de las tripulaciones aeronáuticas, los capítulos novedosos en la ley de 1970 son los de trabajo de

---

<sup>44</sup> Cfr. DE BUEN L., Nestor. Derecho del trabajo. Tomo Primero. Ob. Cit. p. 384.

autotransportes, de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, los agentes de comercio, deportistas profesionales, de actores y músicos, y los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Posteriormente se incorporan a este título, los médicos residentes en periodo de adiestramiento, en 1977, y por último, a los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, en 1980.

### **2.1.1. Origen de la regulación del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas**

Para poder hablar de la regulación del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, tenemos que remontarnos en la historia aeronáutica en nuestro país; por ello, en este tema vamos a explicar la historia del trabajo de tripulaciones aeronáuticas, y su surgimiento, donde se podrá entrever que se mezclan y distinguen dos historias de su origen, por una parte el enfoque de los pilotos y por otro lado comentaremos cómo han vivido este proceso los sobrecargos.

El avión inició la etapa de transporte llevando únicamente el correo, pero la gran utilidad habría de ser cuando los aviones comenzaron a ser más confiables, más eficientes y más amplios y pudieron transportar pasajeros. Se había iniciado una revolución que habría de cambiar al mundo. Llegó el tiempo en que la aventura se transformó en profesión. Cada rama de la aviación tendría que ser atendida por especialistas. Las aerolíneas fueron adquiriendo organización y planearon su evolución a sabiendas del negocio en que estaban involucradas.

La historia de este trabajo se vincula con la historia misma de la aviación en México. Fue a través de los pilotos que crearon la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores en sus siglas A.S.P.A. que pese a los infinitos obstáculos que pusieron en el camino funcionarios del gobierno y las propias empresas, se logró la promulgación del capítulo especial que versa sobre este trabajo en la ley de 1931, no sólo por lograr el reconocimiento de su personalidad sindical, sino el establecimiento de un régimen legal apropiado a las condiciones particulares del trabajo.

El capitán Francisco Tarazona, fue uno de los protagonistas de la lucha sindical que dio nacimiento a la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (A.S.P.A).

La aviación comercial mexicana nace en el año 1942. Fueron los estadounidenses George L. Rhil y William L. Mallory quienes, con gran visión y capital suficiente, fundaron la Compañía Nacional de Aviación, cuya flota inicial la formaron cuatro aviones Lincoln Standard, adquiridos de un circo aéreo que efectuaba exhibiciones en Tampico. Poco después cambiaban el nombre por el de Compañía Mexicana de Aviación.

Los primeros pilotos fueron extranjeros. En realidad los pilotos mexicanos desempeñaban funciones militares en aquellos años posteriores de la Revolución y sólo hasta el año de 1929 se incorporaron a la Compañía Mexicana de Aviación Rodolfo Torres Rico, Antonio Cárdenas Rodríguez y Arturo Jiménez Nieto.

El problema inicial derivó de la preferencia evidente de las Compañías de aviación a favor del personal extranjero que gozaba con

respecto de los empleados nacionales, teniendo mejores salarios y condiciones de trabajo. Ello dió motivo para la creación de una Liga de Pilotos de Transporte de Líneas Aéreas Nacionales, constituida el 18 de febrero de 1936, a la que el Departamento del Trabajo otorgó registro como sindicato gremial el día 15 de mayo de 1936. Sin embargo, esta liga nació mediatizada, pues, cuenta Tarazona que la Compañía Mexiacana de Aviación la utilizó como instrumento para enfrentarse al Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación (S.N.T.A.S.), que había declarado una huelga a la empresa a finales del año de 1936, o principios de 1937, y que después de doce o catorce días de duración se resolvió favorablemente para el sindicato.

Las cosas, sin embargo, cambiaron y en 1944 la liga planteó un primer conflicto a la Compañía Mexicana de Aviación, exigiendo, entre otras cosas, la firma de un contrato colectivo de trabajo. Se llegó entonces a un convenio en el que del contrato colectivo la liga sólo obtuvo una promesa y a principios de 1944, una rotunda negativa para firmarlo. Ello condujo a que el 5 de marzo de 1945 estallara una huelga en la Compañía Mexicana de Aviación, cuya conclusión fue la firma del contrato colectivo, sin embargo, la compañía se reservó el derecho de impugnar el registro del sindicato por medios legales en una de sus cláusulas, lo cual hizo con resultados positivos, ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje, invocando un convenio Internacional celebrado en la Habana en 1928, que equiparaba a los pilotos de avión con los capitanes de barcos, consideró a los pilotos como personal de confianza, y por lo mismo, no sindicalizable.

La corte confirmó en agosto de 1946 la resolución de la Junta, y por lo tanto se desintegró la liga y sus principales dirigentes fueron objeto de represalias. El capitán Baldomero H. Astudillo, Secretario de Trabajo y Conflicto de la liga fue despedido de la empresa.<sup>45</sup>

Por ello, la aparición de la regulación de este trabajo de tripulaciones aeronáuticas en la Ley de 1931, fue porque durante muchos años, las empresas de aviación consideraron a la tripulación de las aeronaves como personal de confianza, por lo que desconocieron a las asociaciones de pilotos y les negaron el derecho a la contratación colectiva. En el año de 1959 se produjo un conflicto entre los pilotos aviadores y las empresas, que provocó la paralización de las líneas aéreas nacionales.

Ante este problema fueron inútiles los esfuerzos para encontrar personal que substituyera a los pilotos, porque quienes tenían certificados de capacidad se negaron a prestar su trabajo. Bajo estas condiciones tuvo que aceptarse el derecho a la sindicación y a la negociación y contratación colectivas.

Por todo esto, la Secretaria de Trabajo entendió la trascendencia del problema y preparó una iniciativa de adición a la ley, la que fue aprobada por el Congreso de la Unión y promulgada, como capítulo quince-bis, artículos del 132-bis a 159-bis, en el mes de diciembre de 1959, anexando así esta parte a la ley de 1931, en la cual todavía no se encontraba un capítulo dedicado para los trabajos especiales y se

---

<sup>45</sup> Cfr. *Ibidem.* p.p. 411-413.

encontraban algunos de ellos regulados, de una manera disgregada en la propia ley.

Este fue un primer intento, sin duda valioso, que dio entrada en la ley de un trabajo altamente técnico, una gran conquista de la fuerza expansiva del derecho del trabajo.<sup>46</sup>

Haciendo historia de este conflicto, tenemos que en el año de 1958, fue constituida la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, siendo secretario General el capitán Andrés Fabre Tirán, el cual solicitó el registro, que le fue negado por la Secretaría del Trabajo. A partir de entonces se desarrolló una lucha sindical intensa, en todos los órdenes. El capitán Fabre fue despedido de la Compañía Mexicana de Aviación, lo cual provocó un movimiento de huelga que estalló el día 23 de enero de 1959.

La Asociación Sindical de Pilotos Aviadores promovió amparo en contra de la negativa para otorgarles el registro y es cuando el entonces presidente López Mateos envía al Congreso un proyecto de adiciones a la Ley Federal del Trabajo para que se incluyera un capítulo especial relativo a las tripulaciones aeronáuticas.

Así es como algunas empresas pequeñas, aceptaron firmar contratos colectivos de trabajo con la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, y en noviembre de 1959 se firma un contrato colectivo entre Aeronaves de México, que había sido adquirida por el Estado.

---

<sup>46</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. ob. cit. p. 477.

El peso de la organización sindical, viva aunque legalmente desconocida, se hizo sentir sobre las empresas opuestas al reconocimiento del la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores. Así es como a finales de 1959, se celebra un convenio entre la Compañía Mexicana de Aviación, Guest Aerovías México, Trans- Mar de Cortés, Líneas aéreas Unidas, Aerolíneas Mexicanas, y Transportes Aéreos Mexicanos, al que se adhiere Aeronaves de México y la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, que reconoció al Sindicato como representante del mayor interés profesional de los pilotos a su servicio aceptándolos como empleados de base y comprometiéndose a firmar contratos colectivos de trabajo.

El Congreso de la Unión a través de sus cámaras, aprobaron en la misma época el proyecto de adiciones a la ley que entró en vigor el 1° de enero de 1960. Ante estos hechos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dictó un nuevo acuerdo de fecha 13 de enero de 1960 otorgando el registro de número 2991.<sup>47</sup>

Con esto, hemos dado un panorama general del enfoque de los pilotos, en cuanto a la historia del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, sin embargo, nos hace falta hacer referencia a la otra vertiente de la historia de los antecedentes, desde el punto de vista de las sobrecarga y los conflictos que se han dado en relación a su trabajo, desde sus orígenes hasta sus conquistas de derechos y reconocimiento de su propio sindicato, y este es el caso de la Asociación Sindical de

---

<sup>47</sup> Cfr. DE BUEN L., Nestor. Derecho del trabajo. Tomo Primero. Ob. Cit. p. 411-414.

Sobrecargos de Aviación de México, que nace el 13 de mayo de 1960, gracias a la organización de un reducido grupo de sobrecargos que decidió organizarse para constituir una representación sindical exclusiva para sobrecargos.

El 13 de mayo de 1960, el gobierno del Lic. Adolfo López Mateos, otorgó, a través del Secretario de Trabajo en esa época Lic. Salomón González Blanco, el Registro número 3013 a la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México, con sus siglas A.S.S.A de México.

El origen del trabajo de sobrecargo se da desde los primeros aviones, pues la presencia del sobrecargo tenía más bien un efecto psicológico que práctico, porque las cabinas de los primeros aviones eran pequeñas y las rutas breves por el corto radio de acción de los aviones, sin embargo, todo el mundo siguió el ejemplo y todas las aerolíneas rivalizaban por tener más y mejores sobrecargos, dando paso a que el servicio abordo se convirtiera en una necesidad.

Con la evolución de la industria aeronáutica, la función del sobrecargo fue progresando y transformándose, hasta llegar a lo que es hoy en día, en que el sobrecargo es el representante de la empresa que está más tiempo en contacto con todos los pasajeros.

La compañía Mexicana de Aviación, cuyo antecedente se remonta a 1921 con la Compañía de Transportación Aérea, consolidó su posición de transportista de pasajeros, al incorporar los trimotores Ford en sus rutas desde la Ciudad de México hacia Matamoros y Mérida, ambas con numerosas escalas. Su amplia cabina recibía a 12 pasajeros, además de

numeroso correo y express, por tal motivo, Mexicana contrató y formó el primer cuerpo de sobrecargos de aviación en México, siendo el primero de ellos el joven Salvador Hernández, apodado "Farina". Le siguieron luego Enrique R. González, Rodolfo Mariño y otros. En 1936 ingresó a Mexicana Alejandro Betancourt Castelazo quien con el tiempo llegaría a ser el sobrecargo más antiguo del mundo en activo pues se jubiló en 1977.

La misión de estos sobrecargos a bordo de los aviones era muy distinta a la de ahora, el entrenamiento que se recibía en aquella época era sumamente rudimentario, pues después de algunas clases de teoría y de reconocimiento del avión, los subían a bordo para hacer tres vuelos acompañados de un sobrecargo experimentado. La práctica era la única escuela.

La primer mujer sobrecargo de México fue Emilia Cacho, contratada por Mexicana de Aviación entre 1940 y 1941, cuando ya estaban en servicio los DC-3. Le siguió Rosario Zenteno, quien por mucho tiempo trabajó en Mexicana en la preparación de sobrecargos.

Lo que es hoy Aeroméxico, se inició como Aeronaves de México en 1934 con aviones monomotores Stinson. Los primeros bimotores fueron Boeing 247. Los sobrecargos no se incorporaron hasta que en 1945 opera el primer DC-3.

La profesión de sobrecargo era algo técnica y prácticamente definida en la vida cotidiana de las aerolíneas de México. Sin embargo, la actividad que desempeñaban, no estaba aclarada en forma alguna en la

legislación, lo que producía dos situaciones que afectaban seriamente a quienes la realizaban. Por un lado formaba parte de los tres sindicatos de trabajadores de las aerolíneas, entre mecánicos, oficinistas, empleadores de servicios generales, entre otros, también tenían jornadas agotadoras que en ocasiones rebasaban las 160 horas mensuales y no había seguridad de estabilidad en el empleo.

Los sobrecargos de Mexicana formaban parte del Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares (SNTAS), los de Aeroméxico, del Sindicato Nacional de Trabajadores y Técnicos de Aeronaves de México y los sobrecargos de Guest, del Sindicato de Trabajadores de Aerovías Guest.

En todas las organizaciones sindicales a las que pertenecían los sobrecargos de Aviación de México, eran una minoría con problemas y necesidades muy distintos a los demás trabajadores de las aerolíneas y que éstos sindicatos no respondían de manera alguna a los problemas de los sobrecargos, y sus necesidades, por lo que se llegó a la conclusión de que la única forma de dignificar y definir la profesión del sobrecargo, lograr jornadas de trabajo y prestaciones justas, era formando un sindicato exclusivo de sobrecargos.

Con esto, los sobrecargos de Mexicana, que eran los más antiguos y más numerosos en el medio, iniciaron un movimiento gremial tendiente a conseguir mejor calidad de trato en el trabajo por parte de los patrones y las autoridades, para crear a La Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México.

Un gran logro se obtuvo al reconocerse la profesión en la Ley Federal del Trabajo, establecida en el capítulo IV en donde habla del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas. A partir de aquí se tenía que resolver el grave problema de las jornadas de trabajo que no tenían prácticamente limitación alguna. Por supuesto que hubo represalias e intimidaciones, tanto de empresas como de los sindicatos, pero aún así, con una firme convicción y conscientes de que solamente mediante la unión de los profesionales se obtuvieron resultados positivos.

Así entonces, el día 8 de abril de 1960, se firmó el Acta Constitutiva de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México, y para el 13 de mayo del mismo año, se les otorgó el registro por la Secretaría del Trabajo.

Una vez lograda la personalidad jurídica de la Asociación, se iniciaba una nueva etapa en la vida del sobrecargo, pues comenzó la conquista de los derechos y así el primer Contrato Colectivo de Trabajo se firmó con las Líneas Aéreas Unidas (LAUSA).

En 1960, Aeronaves pasó a ser propietaria de Aerolíneas Mexicanas. Aeronaves se negó a aceptar a los sobrecargos de Aerolíneas, pero gracias a la intervención del Sindicato, los sobrecargos lograron recuperar su trabajo.

El día 1o de noviembre de 1960, se emplazó a la Compañía Mexicana de Aviación por la firma del primer Contrato Colectivo de Trabajo, en donde Jorge Díaz Mercado, en su calidad de Secretario General, colocó la bandera de huelga en el avión DC-6 XA-GIK.

El día 3 de noviembre se llegó a un acuerdo y se firmó el contrato en el que se obtenían, entre otras cosas, una jornada máxima de 150 horas mensuales, con 75 horas de vuelo irrebasables de las 90 y aumento general de sueldos.

Una vez logrados los primeros objetivos de los sobrecargos, la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México, comenzó paulatinamente a solidificarse en organización, administración y estructura jurídica, y cumpliendo con los compromisos adquiridos con el gremio.

La Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación pasó a formar parte del Congreso del Trabajo como sindicato independiente y se establecieron estrechos lazos de colaboración con el movimiento obrero organizado del país.

Se iniciaron, en conjunto con las empresas, los programas de capacitación tanto para la preparación del personal de nuevo ingreso como para los cursos periódicos con el objeto de que cada día el sobrecargo estuviera mejor preparado para cumplir con más eficiencia sus funciones en la industria del aerotransporte. Se ingresó a la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF).

A lo largo de la historia de la Asociación también se obtuvieron contratos colectivos con las empresas Aeromaya, SAESA y el sistema de Aeronaves Alimentadoras.

De acuerdo a lo previsto en los contratos, se van produciendo las primeras jubilaciones. Carlos Pérez Saldaña es el primer varón jubilado en Mexicana y Roberto Marquez Molina en Aeroméxico. Elba Pérez es la primer mujer jubilada en Mexicana y Laura Martín de Jorge en Aeroméxico.<sup>48</sup>

Muchas han sido las situaciones que han vivido los Sobrecargos de Aviación de México, una de las más importantes vividas a lo interno fue la desafortunada toma de decisión en torno a la quiebra de Aeronaves de México, en 1988, en donde cientos de sobrecargos fueron separados de sus fuentes de trabajo y sólo algunos tuvieron la oportunidad de ser colocados mucho tiempo después con la Sindicatura de Aeroméxico para después echar andar la nueva empresa Aeroméxico, con su denominación oficial Aerovías de México.

Para 1989, los sobrecargos de Mexicana de Aviación también se encontraban viviendo una amarga experiencia, en donde después de una reestructuración de la Empresa, los sobrecargos vieron perderse muchas de sus conquistas sindicales.

Las huelgas que esta Asociación ha enfrentado son en Mexicana de aviación tres que han sucedido en 1960, 1964 y 1983; y por la empresa Aerovías de México (Aeromexico) en 1967 , 1998 y 2000.

Los secretarios generales, que han representado a todo el gremio desde mayo de 1960 a la fecha, han sido diecisiete.

---

<sup>48</sup> <http://www.assa.org.mx/quienes/quienes1.htm> 14-03-2003 1:16 p.m.

Así pues, con lo que ya hemos expuesto, terminamos este capítulo, en el que se hizo mención a la base constitucional del derecho del trabajo en nuestro país, que es el caso del artículo 123 constitucional, para después retomar el surgimiento de los trabajos especiales en nuestro país, para recaer en el tema del trabajo especial de tripulaciones aeronáuticas y en forma particular el trabajo de sobrecargos, el origen de su sindicato y sus conquistas que han logrado a través de la vida del sindicato de sobrecargos. De esta manera, ya analizados estos puntos, entraremos en el siguiente capítulo al estudio del marco jurídico aplicable a nuestro tema de tesis.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS**

En este capítulo, vamos a explicar la reglamentación del trabajo especial de las tripulaciones aeronáuticas, y principalmente las normas aplicables al trabajo de sobrecargo, toda vez, que es nuestro tema central de investigación, con la finalidad de poder dejar en concreto la manera en que se reglamenta este trabajo, así como las normas que les son aplicables y el alcance de ellas.

Para este capítulo consideramos que hay que hacer una referencia a cada ley que se relaciona y aplica directamente al trabajo de tripulaciones aeronáuticas, pues dentro de la misma normatividad vamos a encontrar su aplicación al trabajo de sobrecargo.

Considerando el orden jerárquico de las leyes, y tomando como base la pirámide de Kelsen, es decir, atender a un orden de importancia e interposición entre las leyes relacionadas jerárquicamente, por lo que comenzaremos por analizar nuestra norma fundamental, es decir, nuestra Constitución política.

#### **3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 apartado A**

El artículo 123 de nuestra Carta Magna, es la base y el fundamento de nuestro derecho del trabajo, y es en este artículo que

encontramos muchos de los derechos de los trabajadores que son fundamentales, irrenunciables e inviolables.

Esté artículo 123 está dividido en dos apartados el A y el B, siendo de esta forma el apartado A el que se aplica a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

El apartado B se aplica entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

De esta forma, el apartado que nos interesa por el tema que estamos tratando, es el apartado A; podemos decir que por eliminación si el apartado B corresponde a los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, el apartado A le es aplicado a todo trabajador que no presta su servicio al Estado, y por lo tanto, dentro de tal género encontramos el trabajo de sobrecargo que se encuentra en los trabajos especiales que señala la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del apartado A, del artículo que se comenta, encontramos principios de vital importancia, como duración de las jornadas de trabajo, días de descanso, salarios mínimos, capacitación y adiestramiento, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, indemnizaciones, derecho a la formación de sindicatos, la huelga, los paros, despido injustificado, las condiciones generales de trabajo, seguridad social, y competencia de las autoridades.

Podemos decir que todos estos derechos que prevé nuestra constitución son los mínimos que tiene un trabajador, teniendo de este modo la protección de la Norma Suprema, y si alguna es contraria a lo que establece la propia Constitución, será nula y sin obligación de cumplir con ella por sé violatoria de la Norma Suprema.

Se dice que son los derechos mínimos, es porque en la Ley Federal del Trabajo se reglamenta y amplía cada uno de los derechos que ya hemos mencionado en el párrafo anterior, logrando de este modo una reglamentación de carácter general y que establece la normatividad de cada punto mencionado, cumpliendo con el precepto constitucional, sin contravenirlo en ningún momento.

Por ello entraremos al análisis de la propia Ley Federal del Trabajo, con la salvedad, de que únicamente se dará un enfoque dedicado al trabajo especial de las tripulaciones aeronáuticas y dentro de éste, el trabajo de sobrecargo.

### **3.2. De los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, la parte del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas**

El trabajo de las tripulaciones aeronáuticas lo encontramos regulado en el Título Sexto que corresponde a todos los trabajos especiales, siendo el capítulo IV el que le corresponde al trabajo especial de tripulaciones aeronáuticas, que comprende del artículo 215 al 245, siendo de esta manera, treinta los artículos que regulan este trabajo especial.

En cuanto al ámbito de aplicación de estas normas, tenemos que tienen un ámbito extraterritorial de aplicación, esto, porque las aeronaves cruzan diariamente las fronteras de México, y a consecuencia de ello tenemos que tienen una aplicación extraterritorial las normas que referimos, pues la Ley Federal del Trabajo en el artículo 217 señala: “ las relaciones de trabajo a que se refiere este capítulo se regirán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios”.

Con base en el artículo anterior, tenemos que al tratarse de este trabajo aeronáutico, se presta el trabajo en aeropuertos nacionales y extranjeros, por ello, aclara el artículo citado que independientemente del lugar donde estén, van a regir las relaciones de trabajo por las leyes mexicanas, gozando de esta forma de extraterritorialidad estas normas jurídicas.

Por ello, la autoridad competente ante cualquier conflicto de trabajo será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, atendiendo al enlistado que hace el artículo 123 constitucional fracción XXXI, b), 2, que señala a las empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y que por consecuencia es la autoridad federal la que conocerá de los conflictos de trabajo que se presenten en dichas empresas, esto con fundamento en los artículos 1° y 3° de la Ley de Aviación Civil, que a la letra señalan:

Artículo 1°. “La presente ley es de orden público y tiene por objeto regular la explotación, el uso o aprovechamiento del espacio aéreo

situado sobre el territorio nacional, respecto de la prestación y desarrollo de los servicios de transporte aéreo civil y de Estado.

El espacio aéreo situado sobre el territorio nacional es una vía general de comunicación sujeta al dominio de la Nación”.

Artículo 3°. “La explotación, uso o aprovechamiento del espacio aéreo situado sobre el territorio nacional, es de jurisdicción federal.

Corresponderá a los tribunales federales conocer de las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de esta ley, sin perjuicio de que las controversias que surjan entre particulares se sometan a arbitraje, de conformidad con las disposiciones aplicables.

Los hechos ocurridos y los actos realizados a bordo de una aeronave civil con matrícula mexicana, se sujetarán a las leyes y autoridades mexicanas; y los que ocurran o se realicen a bordo de una aeronave civil extranjera durante el vuelo de la misma sobre territorio nacional, se regirán por las leyes y autoridades del estado de matrícula de la aeronave, sin perjuicio de lo establecido en los tratados. En el caso de comisión de delitos en aeronaves, se estará a lo dispuesto por el código penal para el distrito federal en materia de fuero común y para toda la republica en materia de fuero federal.

Son aplicables a la navegación aérea civil las disposiciones que, sobre nacimientos y defunciones a bordo de un buque, con bandera mexicana, establece el código civil para el distrito federal en materia común y para toda la republica en materia federal”.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 215 señala que: "Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana". En esta primera parte nos establece el ámbito de aplicación de las normas contenidas en el capítulo IV correspondiente a las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con los comentarios que ya hemos hecho sobre el artículo 217, debemos entender en éste, que estas normas se deberán observar haciendo abstracción del lugar en que se encuentre, esto es, tendrá vigencia aun extraterritorial, y además está atendiendo a la regla internacional, de que todo tipo de aeronave o embarcación deberá ostentar matrícula del país al que pertenece. Cabe señalar al respecto, que encontramos la extraterritorial que nos señala nuestra carta magna en su artículo 30 A), f. IV, que serán mexicanos por nacimiento "los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes", esto hace ver a la aeronave o embarcación como una extensión del territorio mexicano.

La finalidad que tiene este capítulo IV del Título sexto de nuestra Ley Federal del Trabajo la encontramos en la segunda parte del artículo 215, que señala que estas disposiciones: "tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2°, garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito". Considerando que el artículo 2° se refiere a que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones", además se debe garantizar la seguridad de las operaciones que desempeñan los especialistas en la materia aeronáutica y si este propósito es el que se tiene son irrenunciables las normas de las que estamos hablando.

Ahora bien, el mismo artículo 215 hace referencia a un concepto que debemos tener bien claro, que es el de la tripulación, y aunque la propia ley no la define, a manera de acotación, nos da una lista de los integrantes de una tripulación, y de este modo tenemos que dicho enlistado lo encontramos en el artículo 218 que señala: “Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

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

Esto nos hace inferir que no todo el grupo de trabajadores que presta su trabajo a una empresa de aviación forma parte de la tripulación, sino que es sólo el grupo que enumera la ley y que es el personal que presta su trabajo en la aeronave durante el vuelo de la aeronave, ya sea dirigiéndola, cooperando en las maniobras que se efectúan durante el vuelo, o bien, prestando servicios a los pasajeros.

Con relación al comentario anterior, debemos señalar que los sujetos que conforman la relación de trabajo no los define la ley, pero podemos señalar que el patrón es la persona física o moral que utilice en aeronaves los servicios de uno o varios tripulantes, entendiendo por tripulantes los que ya hemos señalado anteriormente.

Cabe señalar, que se pone un requisito especial para poder trabajar en una empresa de aviación y que encontramos en el artículo 216, que señala que “los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos”. Por lo que por parte del sujeto de la relación laboral, trabajador, encontraremos que siempre se tratará de un mexicano por nacimiento, y de acuerdo a nuestra Constitución Política según su artículo 30 A):

“A).- Son mexicanos por nacimiento:

I. Los que nazcan en territorio de la república, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres.

II. Los que nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos nacidos en territorio nacional, de padre mexicano nacido en territorio nacional, o de madre mexicana nacida en territorio nacional;

III. Los que nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos por naturalización, de padre mexicano por naturalización, o de madre mexicana por naturalización, y

IV. Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes”.

De esta manera, podemos terminar esta parte diciendo que se trata de un principio de exclusividad de trabajadores mexicanos por nacimiento.

En cuanto a la representación del patrón, tenemos que la ley es clara, al establecer en su artículo 219 quienes tendrán esa

representación, por lo que "serán considerados representantes del patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualesquiera otros funcionarios que aun cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores".

Estos son los que serán representantes del patrón, y tenemos que esto se complementa con el segundo párrafo del mismo artículo en el cual se establece que el patrón designa esas categorías, y por consiguiente a su representante. El segundo párrafo del propio artículo 219 indica:

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

Como comentario final de esta parte, el artículo 220 nos señala las responsabilidades que tiene el piloto al mando de la aeronave y tenemos que la ley se refiere a esto, de la siguiente forma: "el piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquella transporte. Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los comandantes la Ley de Vías generales de Comunicación y sus reglamentos, no podrán ser

reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo”.

Teniendo, de esta manera, la máxima responsabilidad y autoridad en vuelo dentro de la aeronave.

Entrando al tema de condiciones generales de trabajo reguladas por este título sexto capítulo IV de la Ley Federal de Trabajo, comenzaremos por explicar la jornada de trabajo, la cual encontramos en el artículo 221 que establece que “para la determinación de las jornadas de trabajo, se consideraran las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo”.

Un acierto completo de los legisladores y comisión, pues dados los cambios horarios, resultaba imposible determinar cierto número de horas, conforme al lugar de residencia de la base aérea, sino que se atenderá a la salida y puesta del sol del lugar más cercano en que se encuentre la aeronave en vuelo, siendo tomada esta regla del derecho internacional que emplea este sistema en todos los vuelos.

Considerando lo anterior, la ley establece en su artículo 225, la jornada diurna, la nocturna y la mixta, de la siguiente manera: “el tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un periodo de descanso horizontal, antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente al señalado será extraordinario”.

Cabe mencionar en esta parte, que las jornadas de trabajo de la tripulación siempre se adecuarán a las necesidades del servicio, conforme a lo que establece el artículo 226, que indica: "Las jornadas de los tripulantes se ajustaran a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquiera hora del día o de la noche".

Otro concepto que es necesario comentar para comprender las jornadas de trabajo es el llamado tiempo efectivo de vuelo, y este concepto lo establece la propia ley en el artículo 222, que nos señala: "por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo".

Con relación a este concepto, encontramos en el artículo 224, señala que: "el tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas".

Esta disposición permite que se proteja a la tripulación, toda vez que permite la negociación de horas efectivas de vuelo mensuales, y los protege estableciendo un límite máximo de horas de vuelo a noventa, por lo que en caso de que excedan estas horas o se pretenda establecer en su contrato de trabajo este límite, podrá el trabajador nulificar dicha cláusula contractual por ir contraria a lo que expresa el precepto laboral.

Ligado a lo que estamos comentando, encontramos que el artículo 223, nos da un concepto más, que es el tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, estableciendo lo siguiente: “El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerado el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales”.

Debemos entender que además de considerar las horas efectivas de vuelo, el tiempo total de servicios se compone de dos conceptos más, como el caso del tiempo de ruta y servicio de reserva.

El tiempo de ruta es el que transcurre cuando el tripulante se encuentra abordo sin prestar servicios efectivos; a él hace mención el artículo 228 en su última parte, cuando señala la necesidad de introducir las llamadas tripulaciones reforzadas en los vuelos cuyos horarios e itinerarios, aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, impliquen más de diez horas de tiempo de vuelo.

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

Servicio de Reserva es el que presentan los tripulantes cuando sean convocados en los casos en que deje de presentarse algún trabajador propuesto para un vuelo determinado.

Sólo hay un caso en el que se puede reducir necesariamente el tiempo total de servicios, que es cuando se usa equipo de reacción, en razón de que ese trabajo exige una mayor capacidad técnica y desgaste de energía. Este caso lo encontramos en el artículo 229, que a la letra nos indica que: "Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalado en este capítulo".

También encontramos la reglamentación de las jornadas extraordinarias, conforme al artículo 230, que indica que "cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente. El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago".

Cuando se trata de prolongar una jornada por las causas que señala el artículo 231, los tripulantes van a recibir una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Artículo 231. "Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 67".

Haciendo la observación de que el tiempo que se emplee para estos casos no se computa con tiempo total de vuelo, por lo que si éste no llega al máximo legal o al convenido, aquella retribución debe pagarse por corresponder a un trabajo independiente y de naturaleza distinta.

Los días de descanso y vacaciones se encuentran regulados en los artículos 232 y 233 de la Ley Federal del Trabajo.

El servicio público de aviación es de carácter continuo, por lo que muchas ocasiones se debe trabajar en los días de descanso obligatorio, el artículo 232 nos indica lo siguiente:

Artículo 232. "Los tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

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

De esta manera y conforme al artículo 75, tenemos que a quienes trabajen en días de descanso obligatorio se les pagará, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

En el caso de las vacaciones, tienen el derecho de treinta días de calendario, que no pueden ser acumulables y un día más por cada año

de servicio, sin que rebase los sesenta días de calendario. Con base en el artículo 233, que a la letra explica:

“Artículo 233. Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario”.

Las disposiciones sobre salarios se encuentran reunidas en los artículos 234 y 235.

El primero reproduce la regla que encontramos para los trabajadores de los buques, en el sentido de que pueden establecerse salarios distintos no obstante que los trabajos sean iguales, si se presenta en aeronaves de distinta categoría, pero se añade el caso de rutas diferente, lo que se explica en razón a la variabilidad de los ingresos por concepto de pasajes y carga.

Así pues, tenemos que el principio general de a trabajo igual salario igual en nuestro caso no aplica, es un excepción a ese principio, por la naturaleza del trabajo.

De esta manera, tenemos que el artículo 234 a la letra señala que: “no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si este se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad”.

Conforme al artículo 235, tenemos que el pago de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario le corresponde llevarse a cabo en la primera quincena del mes siguiente al en que se hayan realizado.

El pago de días de descanso obligatorio se cubrirá el salario correspondiente en la quincena inmediata a aquella en que se hayan trabajado.

El pago normal se hará, incluyendo las asignaciones adicionales correspondientes, los días quince y último de cada mes.

Dada la explicación anterior, tenemos a la letra el artículo 235:

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

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

Por lo que hace a las obligaciones de los patrones y trabajadores, tenemos primeramente lo que corresponde a las obligaciones del patrón, que a través de ellas se busca se otorgue a la tripulación seguridad y

confort durante el vuelo, proporcionándosele alimentación, alojamiento y transportación adecuada durante todo el tiempo que permanezca fuera de su base por razones del servicio; pagarles los gastos de traslado, incluyendo los de su cónyuge y familiares dentro del primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de la casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia; costearles su regreso al lugar de contratación y pagarles los salarios en caso de percance sufrido por la aeronave, y conceder permisos para el ejercicio del voto, de esta manera tenemos que la ley laboral consagra estas obligaciones patronales en su artículo 236, que nos señala:

Artículo 236. "Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

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

B) cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de

pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo;

II. Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo;

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

IV. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 132 fracciones IX y X, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas".

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores, vamos a encontrar que se trata de una serie de obligaciones especiales que reflejan claramente la finalidad que señala el artículo 215, acerca de garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas. Por ello, adquieren un especial relieve las obligaciones de preservar la salud; cumplir estrictamente con las disposiciones dictadas por las autoridades y por el patrón, como es el caso de mantener vigentes sus documentos, como pasaporte y visas, acudir a los exámenes médicos y a los cursos de adiestramiento; deben cerciorarse de que los equipos estén en adecuadas condiciones de vuelo; anotar en la bitácora con exactitud los

datos exigidos por las autoridades y otras conducentes a la prestación de un servicio seguro y eficiente. En forma especial, se prohíbe a los tripulantes ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de vuelos y usar narcóticos o drogas enervantes, salvo que deban hacerlo por prescripción médica.

Estas obligaciones de los tripulantes, las encontramos en el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 237. "Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dentro de este mismo tema, cabe mencionar que los tripulantes tienen prohibiciones establecidas por la propia ley, y que se encuentran consagradas en el artículo 242 de la propia ley que nos señala:

Artículo 242. “Queda prohibido a los tripulantes:

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

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

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

Al hablar del tema de adiestramiento que en este tipo de trabajo es fundamental, al tratarse de una profesión altamente especializada, que exige un control riguroso de las condiciones físicas y técnicas de quienes la ejercen, han obligado al legislador a establecer medidas enérgicas, desusadas en otras actividades, que tienden a asegurar un servicio adecuado. Por tal motivo, en el artículo 238 se establece que en el caso de que hayan suspendido su actividad, se les exige a los tripulantes que se sometan al adiestramiento correspondiente a la categoría que tenían

antes de la suspensión y a comprobar que poseen la capacidad técnica y práctica requerida para el desempeño y reanudación de su trabajo.

De esta manera, transcribimos en seguida el artículo 238, para dejar la idea más clara:

Artículo 238. "Cuando por cualquier causa un miembro de la tripulación técnica hubiese dejado de volar durante 21 días o mas, el tripulante deberá someterse al adiestramiento correspondiente a la categoría que tenía en el momento de la suspensión y comprobar que posee la capacidad técnica y práctica requerida para el desempeño y reanudación de su trabajo, en los términos que establezca la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos".

Otra parte que es regulada por nuestra Ley Federal del Trabajo es la que tiene que ver con el escalafón y ascensos, donde nuevamente encontramos el principio del artículo 215 de garantizar la seguridad en las operaciones aeronáuticas, anteponiendo los intereses del usuario por el de los trabajadores, y del convencimiento de preservar la vida de los pasajeros, por razones mismas de este servicio, como excepción son inaplicables las reglas generales que rigen a los demás trabajos con respecto de este tema, pues en este caso no se obliga a preferir a los trabajadores de mayor antigüedad dentro de la empresa, sino que en primer término a aquellos que posean la mejor capacidad técnica, física y mental respecto del equipo que corresponda al puesto de ascenso; en segundo término, la mayor experiencia, que se determinará por la horas de vuelo realizadas, según sea la especialidad, o de no tenerse, el deber

de registrar tales horas, por las instrucciones o prácticas efectuadas y en último término, por la antigüedad.

De esta manera, encontramos regulado el escalafón en el artículo 239, que a la letra indica:

Artículo 239. "El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en consideración:

I. La capacidad técnica, física y mental del interesado, referida al equipo que corresponda al puesto de ascenso;

II. La experiencia previa, determinada, según la especialidad, por las horas de vuelo registradas ante la autoridad competente o por las instrucciones y práctica en el caso de los tripulantes que no tengan obligación de registrar dichas horas de vuelo; y

III. La antigüedad, en igualdad de condiciones".

El artículo 240, que se relaciona al tema, es el que establece la necesidad de sustentar y aprobar el programa de adiestramiento, para cuando se traté de una promoción de su especialidad.

Artículo 240. "El tripulante interesado en una promoción de su especialidad, deberá sustentar y aprobar el programa de adiestramiento respectivo, y obtener la licencia requerida, para cada especialidad por la secretaría de comunicaciones y transportes".

La única mención que la ley hace sobre modificación de las condiciones de trabajo es el caso que señala el artículo 241, que es

cuando se opera con un equipo de distintas características del que se venía utilizando.

Artículo 241. "En el caso de operación de equipo con características técnicas distintas del que se venía utilizando, el tripulante y el patrón fijarán las condiciones de trabajo".

Por lo que hace al tema de Suspensión, terminación y rescisión de las relaciones de trabajo, tenemos que sólo hay una causa de suspensión de la cual no es imputable al patrón, y es el caso de la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras, por descuido del trabajador de no tenerlos vigentes. Este caso de suspensión la encontramos en el artículo 243 que a la letra señala:

Artículo 243. "Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante".

Por lo que hace a la terminación y rescisión de la relación de trabajo, encontramos un error de técnica legislativa, pues encontramos enlistadas las causas dentro de un mismo artículo, y es precisamente en la fracción primera del artículo 244, que encontramos la única causa de terminación de la relación y es por la cancelación o revocación definitiva de los documentos que señala el artículo 243, que son las licencias,

## ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes tanto nacionales como extranjeras.

Las demás fracciones del artículo 244 son las causales de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador. De esta manera dada la observación anterior tenemos que el artículo 244 señala:

Artículo 244. "Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

VIII. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, fracción III.

Finalmente, para cerrar este análisis de la regulación del trabajo de tripulaciones aeronáuticas en la Ley Federal del Trabajo las autoridades que intervienen en el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas son: las autoridades del trabajo, y las de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

### **3.3. Ley de Vías Generales de Comunicación**

Originalmente, antes de mil novecientos noventa y cinco, la Ley de Vías Generales de Comunicación se encargaba de regular todas las vías de comunicación, en las cuales encontrábamos las comunicaciones aeronáuticas, en el libro cuarto de la misma ley. En este libro encontrábamos lo referente al régimen de las aeronaves, marcas de nacionalidad y matrícula, aeronavegabilidad, personal técnico aeronáutico, lo referente al comandante de la aeronave, las operaciones aeronáuticas, tránsito aéreo, aeródromos civiles, transporte aéreo nacional e internacional, servicios aéreos privados, daños a pasajeros, carga, equipaje facturado y a terceros, de los accidentes, búsqueda y

salvamento, los gravámenes, industrias, escuelas aeronáuticas y clubes aéreos, y finalmente del registro aeronáutico mexicano.

De todos los temas mencionados, tenemos que el único que aún tiene vigente algunas disposiciones es el referente al registro aeronáutico mexicano, el cual nos establece como estará conformado dicho registro y cual es la autoridad que lo lleva, y es como tenemos que en el libro cuarto, capítulo XVII de la Ley de Vías Generales de Comunicación, nos señala:

Artículo 371. "La Secretaría de Comunicaciones llevará un registro que se denominará registro aeronáutico mexicano en el cual se inscribieran:

I. Los títulos por los cuales se adquiriera, transmita, modifique, grave o extinga el dominio, los demás derechos reales o la posesión, así como los arrendamientos o alquileres sobre:

A).- (se deroga).

B).- (se deroga)

C).- (se deroga)

D).- (se deroga).

II. (se deroga).

III. (se deroga).

Al margen de la inscripción que corresponda se anotarán:

A) Las marcas de nacionalidad y matrícula de las aeronaves, sus modificaciones y cancelaciones.

B) Los certificados de aeronavegabilidad, sus renovaciones y cancelaciones.

C) Las pólizas de seguro”.

Así pues, tenemos que el registro se conformará por titularidad de dominio, gravámenes, marcas de nacionalidad y matrícula, certificados de aeronavegabilidad y las pólizas de seguro.

También dentro de la vigencia de disposiciones de esta ley de vías de comunicación, y que les son aplicables a las operaciones relacionadas con la aeronáutica, tenemos en la parte de sanciones algunos artículos vigentes aplicables a quienes obstruyan u obstaculicen las pistas, andenes y lugares de tránsito de los aeródromos, el que inunde o por su negligencia se inunde un aeródromo, al que interfiera la radiocomunicación aeronáutica, al piloto o comandante, que realice vuelos después de que la aeronave haya sufrido reparaciones o modificaciones sin haber obtenido la aprobación de la secretaría de comunicaciones.

Estos supuestos los encontramos en los artículos 559-561, 565 y 566, pero podemos percatarnos que por lo que hace al artículo 565, no es aplicable, aunque esté vigente, porque remite a las conductas de algunas fracciones del artículo 556 y 563, que ya están derogadas, y por lo tanto no es aplicable, dándonos cuenta de que existe un error por parte del legislador en dejar con vigencia este artículo 565, pues es inaplicable.

Dada la extensión de las comunicaciones aeronáuticas, fue que se dedicó el legislador a crear una ley especializada para el caso concreto y

es como nace la Ley de Aviación Civil el doce de mayo de mil novecientos noventa y cinco, que entró en vigor al día siguiente, derogando así de la Ley de Vías Generales de Comunicación, los artículos 1, fracción VIII; 9, fracciones II y VI; 306 al 326; 329 al 370; 371, fracción I, incisos a) y d), fracciones II y III y el penúltimo y último párrafo; 372 y 373; 542; 546; 555 al 558; 562 al 564, y 568 al 570.

La Ley de Aviación Civil fue creada con mejoras a lo que estaba reglamentado por la Ley de Vías Generales de Comunicación en la materia aeronáutica, pues resulta más clara, más técnica y con disposiciones que tienen la finalidad de no dejar lagunas legislativas, lo cual era más dable en lo que respecta a la Ley de Vías Generales de Comunicación, ante una falta de mayor técnica tanto jurídica como de las operaciones aeronáuticas, pues es evidente el mayor manejo de términos técnicos de la aviación en la Ley de Aviación Civil, que en las disposiciones que le correspondían a este trabajo en la Ley de Vías Generales de Comunicación.

Por ello, centraremos más nuestra atención al siguiente tema, que es el análisis a la Ley de Aviación Civil.

### **3.4. Ley de Aviación Civil**

En cuanto a esta ley de reciente creación, vamos a explicar su estructura general y sólo nos centraremos en la parte que se refiera a la tripulación en sí, y algunas disposiciones que les son aplicables directamente a los tripulantes, que finalmente los entendemos como

trabajadores y que dentro de la tripulación vamos a localizar el trabajo de sobrecargo, que es lo que nos ocupa en esta investigación.

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día doce de mayo de mil novecientos noventa y cinco, y entró en vigor al día siguiente.

Su estructura esta conformada de la siguiente manera:

Capítulo I disposiciones generales.

Capítulo II de la autoridad aeronáutica.

Capítulo III de las concesiones y de los permisos.

Sección primera de las concesiones.

Sección segunda de los permisos.

Sección tercera disposiciones comunes.

Capítulo IV del servicio de transporte aéreo.

Sección primera generalidades.

Sección segunda del servicio al público de transporte aéreo.

Sección tercera del servicio de transporte aéreo privado comercial.

Sección cuarta del transporte aéreo privado no comercial.

Sección quinta de las aeronaves de estado.

Capítulo V de las operaciones.

Capítulo VI del tránsito aéreo.

Capítulo VII del personal técnico aeronáutico.

Sección primera disposiciones comunes.

Sección segunda del comandante de la aeronave.

Capítulo VIII de las tarifas.

Capítulo IX de la matrícula de las aeronaves.

Capítulo X del registro aeronáutico mexicano.  
Capítulo XI de los contratos.  
Sección primera de los contratos de transporte aéreo.  
Sección segunda del contrato de fletamento de aeronaves.  
Capítulo XII de la responsabilidad por daños.  
Sección primera de los daños a pasajeros, equipaje y carga.  
Sección segunda de los daños a terceros.  
Capítulo XIII de los seguros aéreos.  
Capítulo XIV de la protección del ambiente.  
Capítulo XV del abandono de aeronaves.  
Capítulo XVI de los accidentes y de la búsqueda y salvamento.  
Capítulo XVII de la requisa.  
Capítulo XVIII de la verificación.  
Capítulo XIX de las sanciones.

A nivel general, esta Ley de Aviación Civil reglamenta en la mayor parte de su contenido todo lo referente a algunos conceptos técnicos, registro, clasificación de las aeronaves, concesiones para la prestación del servicio, matrícula, nacionalidad, la navegación en el espacio aéreo, rutas aéreas, tarifas, contratos, daños y sanciones, cuestiones técnicas principalmente que son inherentes a la propia aeronave.

Sin embargo, encontramos en la ley citada que cuatro de sus capítulos son referentes directamente a la tripulación aeronáutica y que es menester que analicemos a detalle, pues forma parte de nuestro tema de análisis.

Primeramente hablaremos sobre el capítulo VII, referente al personal técnico aeronáutico, en el cual tenemos que en su artículo 38 se establece quiénes conforman el personal técnico aeronáutico, en el que vamos a localizar a la tripulación, además del personal de tierra, que apoya las operaciones aeronáuticas, y se establecen los requisitos básicos para poder desempeñar este trabajo, de esta manera tenemos que deben ser mexicanos por nacimiento, contar con las licencias respectivas, tener la capacidad, aptitud física, exámenes, experiencia y pericia, dicho artículo señala a la letra:

Artículo 38. "El personal técnico aeronáutico está constituido por el personal de vuelo que interviene directamente en la operación de la aeronave y por el personal de tierra, cuyas funciones se especifiquen en el reglamento correspondiente. Dicho personal deberá, además de ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, contar con las licencias respectivas, previa comprobación de los requisitos de capacidad, aptitud física, exámenes, experiencia y pericia, entre otros".

En el artículo 39 que conforma la misma sección de disposiciones generales del capítulo VII de la Ley de Aviación Civil, es necesario resaltar que los concesionarios o permisionarios tienen la obligación de capacitación y adiestramiento al personal; también señala que todo instructor de dicha capacitación y adiestramiento debe contar con su registro ante la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, y finalmente en este artículo encontramos que acorde al artículo 215 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a los fines de las disposiciones aplicables a las operaciones aeronáuticas, del cual uno de estos fines muy importante, es el de garantizar la seguridad de dichas operaciones,

tenemos que el artículo 39 de la Ley de Aviación Civil establece de igual manera dentro del párrafo último que conforma dicho artículo, la garantía de seguridad en la prestación de los servicios aeronáuticos.

La sección segunda del capítulo que estamos comentando se refiere al comandante de la aeronave, y tenemos que el comandante o piloto al mando es la máxima autoridad a bordo de la aeronave y es el responsable de la operación, dirección, orden, seguridad de pasajeros, tripulantes, equipaje, carga y correos. Será designado por el concesionario o permisionario, y estará obligado también a registrar en una bitácora los hechos que puedan tener consecuencias legales.

El artículo 40 nos señala:

“Toda aeronave deberá contar con un comandante o piloto al mando, quien será la máxima autoridad a bordo y el responsable de su operación y dirección y de mantener el orden y la seguridad de la aeronave, de los tripulantes, pasajeros, equipaje, carga y correo. El comandante de las aeronaves de servicio al público deberá ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

El comandante de la aeronave será designado por el concesionario o permisionario y, en el caso del servicio de transporte aéreo privado no comercial, por el propietario o poseedor de la aeronave; para suplir la ausencia o incapacidad del comandante de la aeronave durante el vuelo, se seguirá el orden jerárquico de designación de la tripulación hecha por aquéllos.

En casos de emergencia o por razones de seguridad, el comandante o el piloto que lo sustituya, actuará en nombre de quien lo designó y tomara las decisiones pertinentes.

Toda persona a bordo está obligada a acatar las instrucciones del comandante para la seguridad y operación de la aeronave.

El comandante registrará en el libro de bitácora los hechos que puedan tener consecuencias legales, ocurridos durante el vuelo, y los pondrá en conocimiento de las autoridades competentes del primer lugar de aterrizaje en el territorio nacional, o de las autoridades competentes y del cónsul mexicano, si el aterrizaje se realiza en el extranjero”.

Esté artículo es acorde con la propia Ley Federal del Trabajo en sus artículos 219 y 220, pues encontramos que el primer párrafo del artículo citado se relaciona directamente con el texto del artículo 220 de la ley laboral, en cuanto a la responsabilidad del piloto al mando, y por lo que se refiere a la designación de éste, tenemos el segundo párrafo del artículo mencionado con el artículo 219 de la ley de trabajo.

Cabe señalar que la responsabilidad del comandante o piloto al mando es a partir de que se hace cargo de la aeronave para iniciar el vuelo hasta la entrega a la autoridad competente o al representante del concesionario o permisionario, esto conforme al artículo 41 de la Ley de Aviación Civil.

Otro capítulo que nos interesa comentar brevemente es el XVI que versa sobre los accidentes y de la búsqueda y salvamento, pues nuevamente encontramos a la Ley de Aviación Civil en armonía con la Ley Federal del Trabajo, porque de acuerdo al artículo 80 de la Ley de Aviación Civil, entendemos que la búsqueda y salvamento en accidentes de aeronaves civiles son de interés público y que por lo tanto los miembros de la tripulación de vuelo estarán obligados a participar en las acciones que se lleven a cabo, y además los gastos que se originen por la investigación y el rescate de las víctimas o de sus bienes serán por cuenta del concesionario o permisionario. De esta manera tenemos que el propio artículo nos señala:

Artículo 80. "La búsqueda y salvamento en accidentes de aeronaves civiles es de interés público y las autoridades, propietarios, poseedores, concesionarios, permisionarios y miembros de la tripulación de vuelo estarán obligados a participar en las acciones que se lleven a cabo.

Las operaciones de búsqueda y salvamento estarán bajo la dirección y control de la secretaría, y los gastos que se originen por la investigación y el rescate de las víctimas o de sus bienes serán por cuenta del concesionario o permisionario y, en el caso del servicio de transporte aéreo privado no comercial, del propietario o poseedor de la aeronave accidentada".

Esto relacionado con la Ley Federal del Trabajo, lo vamos a localizar en el artículo 231, el cual señala:

Artículo 231. "Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 67".

De esta manera se establece la obligatoriedad de colaborar en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, y también la forma en que son consideradas las horas que se empleen para realizar dicha labor.

Siguiendo con el análisis de la Ley de Aviación Civil, tenemos que en el capítulo XVII se trata el controvertido tema de la requisa, y que consta de un solo artículo, que le corresponde el numeral 83 y que sin duda es de mencionar, pues esta figura del derecho administrativo, es utilizada para sustituir el trabajo que desempeña la tripulación en los casos de huelga, y que haremos un análisis completo y a fondo de este artículo en el siguiente capítulo. Sólo para puntualizar más sobre esto, tenemos que el artículo 83 de la ley de estudio indica:

Artículo 83. "En caso de desastre natural, de guerra, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, el gobierno federal podrá hacer la requisa de las aeronaves y demás equipo de los servicios públicos de transporte aéreo, de los bienes muebles e inmuebles necesarios y disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El gobierno federal podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la sociedad sujeta a la requisa cuando lo considere necesario. La requisa se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la motivaron.

El gobierno federal, salvo en el caso de guerra internacional, indemnizará a los interesados, pagando los daños y perjuicios a su valor real. Si no hubiere acuerdo sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y en el caso de los perjuicios, se tomara como base el promedio del ingreso neto en el año anterior a la requisa. Cada una de las partes cubrirá la mitad de los gastos que se originen por el peritaje”.

Como señala el artículo, sólo podrá hacerse la requisa en el caso de desastre natural, de guerra, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, y estas son las únicas causas en que se autoriza la requisa.

Por último, haremos algunos comentarios al capítulo XIX, cuyo contenido es el de las sanciones, y solo nos dedicaremos a señalar aquellas que versan sobre sanciones que se relacionan con los tripulantes de las aeronaves.

El artículo 86 D), nos señala que será sancionado el concesionario o permisionario en el caso de que permita que una aeronave sea tripulada por personas que carezcan de la licencia correspondiente.

En la fracción VII del mismo precepto, se señala que se multará a quien se niegue a participar en las operaciones de búsqueda y salvamento, salvo causa de fuerza mayor.

El artículo 88 señala las causas por las que se sancionará al comandante o piloto de aeronave civil, y son XVII fracciones que engloban estos supuestos, que a la letra señalan:

Artículo 88. "Se impondrá sanción al comandante o piloto de cualquier aeronave civil por:

I. Permitir a cualquier persona que no sea miembro de la tripulación de vuelo tomar parte en las operaciones de los mandos de la aeronave, salvo causa de fuerza mayor, multa de dos mil a cinco mil salarios mínimos;

II. Transportar armas, artículos peligrosos, inflamables, explosivos y otros semejantes, sin la debida autorización, multa de un mil a cinco mil salarios mínimos;

III. No aterrizar en los aeropuertos internacionales autorizados en casos de vuelos de internación al territorio nacional, salvo causa de fuerza mayor, multa de un mil a cinco mil salarios mínimos;

IV. Transportar cadáveres o personas que por la naturaleza de su enfermedad presenten riesgo para los demás pasajeros, sin la autorización correspondiente, multa de un mil a cinco mil salarios mínimos;

V. Abandonar la aeronave, la tripulación, los pasajeros, la carga y demás efectos, en lugar que no sea la terminal del vuelo y sin causa justificada, multa de quinientos a cinco mil salarios mínimos;

VI. Realizar vuelos acrobáticos, rasantes o de exhibición en lugares prohibidos, multa de quinientos a cinco mil salarios mínimos;

VII. Tripular la aeronave sin licencia, multa de quinientos a cinco mil salarios mínimos.

VIII. Desobedecer las órdenes o instrucciones que reciba con respecto al tránsito aéreo, salvo causa de fuerza mayor, multa de quinientos a cinco mil salarios mínimos;

IX. Iniciar el vuelo sin cerciorarse de la vigencia del certificado de aeronavegabilidad, de las licencias de la tripulación de vuelo y de que la aeronave ostente las marcas de nacionalidad y matrícula, multa de trescientos a tres mil salarios mínimos;

X. Operar la aeronave de manera negligente o fuera de los límites y parámetros establecidos por el fabricante de la misma, sin que medie causa justificada, multa de trescientos a tres mil salarios mínimos;

XI. No informar a la secretaría o al comandante del aeropuerto más cercano, en el caso de incidentes o accidentes aéreos, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que tengan conocimiento de ellos, multa de trescientos a tres mil salarios mínimos;

XII. No utilizar durante la operación de la aeronave los servicios e instalaciones de ayudas a la navegación aérea y demás servicios auxiliares, multa de trescientos a tres mil salarios mínimos;

XIII. Realizar vuelos de demostración, pruebas técnicas o de instrucción, sin la autorización respectiva, multa de trescientos a tres mil salarios mínimos;

XIV. Volar sobre zonas prohibidas, restringidas o peligrosas, sin autorización de la secretaría, multa de doscientos a dos mil salarios mínimos;

XV. Arrojar o tolerar que innecesariamente se arrojen desde la aeronave en vuelo, objetos o lastre, multa de doscientos a dos mil salarios mínimos;

XVI. Negarse a participar en las operaciones de búsqueda o salvamento, salvo causa de fuerza mayor, multa de doscientos a dos mil salarios mínimos, y

XVII. Realizar o permitir que se realicen a bordo de la aeronave en vuelo, planificaciones aerofotográficas o aerotopográficas sin el permiso correspondiente, en el caso de tripular una aeronave civil extranjera, multa de doscientos a dos mil salarios mínimos”.

Así pues, con este artículo de sanciones y conductas que se consideran infracciones, que pueden ser cometidas por los comandantes o pilotos al mando, terminamos con el análisis de la Ley de Aviación Civil, y a su vez con el presente capítulo acerca del marco jurídico que le es aplicable a nuestro tema de investigación.

## CAPÍTULO CUARTO

### LA PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS SOBRECARGO

En este capítulo vamos a introducirnos en la problemática laboral de las sobrecargo, donde no sólo podremos entrever su situación laboral, sino que derivado de su propio trabajo, surgen distintas dificultades para quien se desempeña como sobrecargo, como es el caso de las múltiples enfermedades de tipo físicas o psicológicas que son causadas por el trabajo de sobrecargo.

Ante esto, el derecho, al ser dinámico, se debería ajustar a esta realidad para mejorar la vida del trabajador, y sin embargo, nos daremos cuenta que esto no está sucediendo y que no se ha logrado avance alguno para cumplir con este fin del derecho del trabajo, proteger y mejorar la vida del trabajador.

#### **4.1. La problemática en torno al trabajo que llevan a cabo las sobrecargos**

El trabajo de sobrecargo, acarrea una serie de problemas para quien lo desempeña. Para efectos de nuestro análisis, dividiremos dichos problemas en tres grandes grupos: los problemas de carácter físico, los problemas psicológicos y los de carácter laboral, todos ellos relacionados entre sí.

Estudiaremos cada grupo por separado, con la finalidad de localizar la problemática que cada uno encierra, para finalmente unificarlos en lo que consideramos propio para el mejoramiento y bienestar del trabajador.

#### **4.1.2. Problemas físicos**

Esté es el primer gran grupo que analizaremos y podremos ver que el aspecto fisiológico es uno de los mayores problemas que ataca a quien desempeña el trabajo de sobrecargo, así pues, haremos mención a los problemas de salud que sufren con mayor frecuencia y la gran mayoría de sobrecargos.

El hecho de subir y descender de una aeronave produce problemas cardiacos, esto a consecuencia de las altas y bajas en la presión de la aeronave, además de la presurización del avión que es la compresión del aire en el interior de un avión cuando va a volar, así como la descompresión del mismo al aterrizar y el descenso de los pasajeros, son el motivo para que la presión arterial se altere al despegar y aterrizar, habiendo una inestabilidad en la presión arterial, que después de algunos años de servicio empiezan a mermar la salud del sobrecargo.

Los daños en la columna vertebral, es otro de los graves problemas de salud por los que todas las personas que desempeñan éste trabajo tienen que sufrir, pues el llamado golpeteo en columna que se tiene al ir de pie en una aeronave en vuelo, les provoca serios problemas de columna, como la desviación de ésta, y que en el peor de los casos se puede volver hernia discal, por la constante fricción de las vértebras con los discos de las misma por periodos prolongados de tiempo, estos

problemas son muy frecuentes porque cuando el avión va en el aire lleva una inclinación permanente de cinco grados, lo cual provoca una resistencia permanente en el cuerpo, y esto, más los carritos de comida y bebidas que hay que llevar y traer, las bolsas que hay que ayudar a subir y andar de un lado a otro es lo que provoca severos daños a la columna.

Existe la dificultad para la adaptación a distintos climas, pues cuando se vuela y se va de un sitio a otro, los cambios climáticos de temperatura son muy bruscos para el organismo, pues se puede ir de un lugar extremadamente caluroso a uno que es totalmente frío, lo cual provoca enfermedades respiratorias, digestivas, y dolores de cabeza entre los más comunes.

Sobre el mismo problema de adaptación a horarios diversos, y el no poder dormir bien y a las horas que el cuerpo requiere, produce una grave alteración en lo que conocemos comúnmente como el reloj biológico, que es alterado a causa de las jornadas de trabajo.

Otra consecuencia que trae consigo la diversidad de las jornadas de trabajo que recaen en los horarios además del no dormir bien, es el de no comer cuando el organismo lo requiere, pues como lo sabemos no les es permitido tomar del suministro de alimentos que están a bordo de la aeronave a las sobrecargo, por lo que sólo pueden ingerir alimentos cuando ha terminado el vuelo y descienden de la aeronave, y en numerosas ocasiones sucede que en el lugar al que llegan ya están cerrados los establecimientos, o no hay un lugar cercano donde comer y al no conocer bien la ciudad donde han aterrizado y tras el cansancio del

vuelo prefieren irse a descansar, en algunos casos hay lugares donde no hay ni médicos en los aeropuertos, mucho menos donde comer. Esto trae como consecuencia padecimientos de gastritis, colitis, y estreñimiento, enfermedades que la gran mayoría de sobrecargos padece.

Las pesadas jornadas de trabajo, a lado del poco descanso que tienen las sobrecargo, provoca el síndrome de fatiga crónica por el desgaste físico que acumulan, el no dormir bien, no comer bien, los cambios climáticos, cambios de presión, y sumando a esto, el trabajo que deben desempeñar cortésmente y en todo momento por la duración del vuelo que estén realizando, son los factores que conllevan a una fatiga crónica de la cual difícilmente se recuperara el trabajador. La fatiga crónica y la naturaleza del trabajo, que como ya hemos explicado en párrafos más arriba, la presurización y las variaciones de presión al subir y descender de las aeronaves provoca la contracción muscular en el sobrecargo.

Otro grave problema que viven las sobrecargo, es el alto estrés al que están sometidas, desde que inician su traslado al aeropuerto que como es sabido para nosotros, la ciudad de México es una ciudad estresante, donde hay una sobresaturación del tránsito vehicular, el transporte público es insuficiente en las horas llamadas pico, es decir, las horas en que hay más afluencia de transeúntes, y lo que sucede es que si llegan cinco minutos tarde, significa perder el vuelo, por consiguiente se toma como falta y pérdida de las prestaciones correspondientes por ese vuelo y su plan de vuelo se modifica. También se encuentran bajo estrés al atender a los pasajeros constantemente sumando que hay casos en que algunos pasajeros no tienen un comportamiento adecuado,

o se comportan de una manera exigente, imperativa, o prepotente , que llegan a causar problemas con el usuario y sobrecargos, pues conviven aproximadamente con quinientas o seiscientas personas en un vuelo nacional, y por tanto en muchas ocasiones se encuentran con pasajeros que piden cosas exageradas o exigencias, que no son posibles de ofrecer en el servicio de la aeronave. Otro caso de alto estrés, es cuando las condiciones del clima provocan que se mueva el avión, más de lo normal, y bajo tales condiciones las sobrecargo deben de seguir trabajando.

Desde luego, no podemos hacer a un lado los problemas que enfrentan las sobrecargo como los tumores en la matriz, abortos, y las vérices, que son provocados por el constante subir y bajar del espacio aéreo, pues en éste trabajo la mayor parte de tiempo se esta de pie y por la resistencia que está haciendo el cuerpo al estar de pie en una aeronave en vuelo.

Finalmente, hay dos padecimientos más, el caso de la sordera, que es causada por estar constantemente experimentando desciveles altos de audición cuando están en vuelo las aeronaves, el ruido que producen las plataformas y motores, y la constante comprensión del aire en los vuelos. El otro padecimiento es la hemiplejía que es la parálisis de la mitad del cuerpo, causada por la ya citada resistencia que hace el cuerpo al estar en vuelo la aeronave.

#### 4.1.3. Problemas psicológicos

Este segundo grupo es el referente a los problemas psicológicos que enfrentan las sobrecargos, que son muy comunes en muchas de ellas, pues todas pasan por las mismas circunstancias que las originan.

Una de las enfermedades más frecuentes es la neurosis, enfermedad caracterizada por trastornos nerviosos sin lesiones orgánicas y por trastornos psíquicos, de los cuales el enfermo es consciente, que finalmente se convierten en un conjunto de enfermedades cuyos síntomas indican un trastorno en el sistema nervioso sin que se descubra lesiones en él, y que va mermando el carácter, el estado de salud física y psicológica que provocan un estado de emociones conjugadas como agresividad, malhumor, melancolía, y una serie de desordenes psicológicos.

Esta enfermedad ligada a la falta de descanso y sobre todo a la inestabilidad psicológica emocional que sufren por las largas jornadas de trabajo que se programan a cualquier hora y que el plan de vuelo provoca el dejar a la familia, a los hijos, al cónyuge, por largos periodos de tiempo, y no verlos ni estar presente en fechas importantes: como cumpleaños, aniversarios, navidad, año nuevo, o cualquier otra fecha memorable, provoca que carezcan de una vida privada, lo cual les lleva a tener inestabilidad emocional y que muchas veces afecta la salud de quien desempeña este trabajo de sobrecargo.

Otra enfermedad de carácter psicológico que se presenta con frecuencia, es la depresión, que también puede ser provocada por los

factores que ya hemos mencionado en el párrafo anterior y además, porque en algunos casos la soledad, que rodea el trabajo contrario a lo que se cree que es una vida glamorosa, de conocer mucha gente en el extranjero y lograr amistades, es todo lo contrario, es llegar a un lugar con mucho cansancio, que no hay tiempo más que para descansar y volver a volar, y sentir la soledad, o de llevar una vida con el constante ritmo provoca el sentirse solo, más aun, si se trata de un trabajador soltero, y que no encuentra su estabilidad emocional, por lo que padecen con mucha frecuencia depresión.

Una vez explicados los dos grandes grupos de enfermedades físicas y psicológicas, pasaremos al tercer grande grupo y de vital importancia para nuestro análisis, que es el referente a los problemas laborales que enfrentan las sobrecargos.

#### **4.1.4. Análisis de la problemática laboral que viven las sobrecargos**

Este último grupo de problemática, es el que encierra los factores que consideramos deben ser modificados con la finalidad de mejorar la calidad de vida del trabajador.

Lo que enseguida analizaremos, es consecuencia de lo que ya hemos hecho mención en los dos grupos anteriores, los problemas de salud, tanto física como psicológica, se materializan a través de las condiciones generales de trabajo, en donde encontramos las causas de estas problemáticas.

Los principales problemas que encontramos en la realidad del trabajo del sobrecargo, se encuentran en las condiciones generales de trabajo, que para efecto de que sean más comprensibles hemos desglosado cuatro problemáticas, causantes de muchos conflictos de trabajo.

El primer problema que trataremos es el relacionado a las jornadas de trabajo, que va ligado con los planes de vuelo que se les asigna a cada sobrecargo.

Tenemos, que las jornadas de trabajo son muy variables, en su horario pueden ser de día o vuelo matutino o de noche o vuelo nocturno, en su duración pueden ser de dos días de trabajo con descansos de ocho horas, o de una semana con descanso de un día, que a su vez puede ser en su lugar de base o en el extranjero, es decir, en el lugar donde se quede estacionada la aeronave hasta nueva salida de vuelo con destino a su lugar de base.

Decimos que las jornadas de trabajo están ligadas a los planes de vuelo, porque finalmente en el plan de vuelo se reflejan las jornadas de trabajo, en base a lo señalado en el párrafo anterior.

En gran número de los casos, los planes de vuelos que la empresa programa al sobrecargo, abarcan tres semanas seguidas de trabajo, pagando los días de descanso que es uno por semana, logrando así que se cumplan los planes de vuelo que establece. Lo que trae como consecuencia, la falta de descanso para el trabajador, y los pocos días de descanso que tienen no son disfrutados, la fatiga del trabajador en este

trabajo es factor determinante para la prestación del servicio, el cual exige al trabajador estar con todos sus sentidos atentos y no disminuidos, porque tenemos que recordar que la tripulación es la responsable directa de la prestación del servicio una vez que están a bordo de la aeronave y en vuelo. Por ello, aunque se supone que los días de descanso son intocables, la empresa no los considera de la misma forma, toda vez que la empresa muchas veces prefiere pagarlos y dejar sin descanso a los sobrecargos, que tener que programar planes de vuelo menos prolongados y consecutivos.

Ésta situación merma la salud física y psicológica del sobrecargo y genera una amplia gama de enfermedades que constituyen lo que ya hemos agrupado en los dos puntos anteriores.

Una de las enfermedades más renombradas es la fatiga crónica, y además el período de soledad para el trabajador, que cuando regresan a su base y descansan un día, resulta insuficiente porque al día siguiente ya tienen que volver a volar.

Éste tipo de planes de vuelo, que son por largos periodos fuera de su lugar de base, conlleva a estar fuera del hogar, alejado de la familia, de hijos y cónyuge, por periodos prolongados de tiempo y que es consecuencia de una serie de inestabilidad emocional en el trabajador.

Consideramos que la falta de descanso para el trabajador, y las consecuencias que conlleva, son protegidos por la Ley Federal del Trabajo, y que el patrón al no darle la importancia que amerita, está violando la propia ley, pues la ley protege al trabajador, y lo resguarda de

estas jornadas que se tornan inhumanas, y es por ello que en base a los artículos 69, 70, 71, 73, 223,224, 225, de la propia legislación laboral, proponemos que para solucionar éste problema, sea el trabajador el que decida si toma un plan de vuelo con pago de su día de descanso o no, esto, mediante el control de una base de datos en la cual cada vez que se le entregue su plan de vuelo, también señale su disponibilidad para realizar un siguiente plan de vuelo con días de descanso para disfrutar o bien, que le sean pagados, esto, permitirá que el mismo trabajador según su condición decida si se encuentra en capacidad de realizar un plan de vuelo sin días de descanso, o por el contrario, si necesita descansar, se le dará un plan de vuelo con días de descanso por disfrutar. De esta forma queda bajo la responsabilidad del trabajador si decide no descansar y no por una imposición del patrón.

De la misma manera, cada trabajador según sea su situación personal, podrá decidir previamente si le programan un plan de vuelo largo, o con viaje al extranjero por varios días, o vuelos nacionales sin tener que salir de su base por varios días.

Para hacer efectivo lo que proponemos, y tenga carácter obligatorio y general para todas las aerolíneas, optamos por una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto Capítulo IV, correspondiente al trabajo especial de las tripulaciones aeronáuticas, en la parte que se relaciona a las jornadas de trabajo, en los numerales doscientos veintiuno al doscientos veintiocho, aumentar el numeral doscientos veintiocho bis y subsecuentes, que versen sobre la creación de un mecanismo que permita la recepción y entrega de los planes de vuelo mediante formato por escrito, y que a través de una base de datos

que comprenda a los trabajadores que conforman las tripulaciones, y que por ello, encontramos a la sobrecargos, en el mismo momento de entrega y recepción, se registre si el trabajador cubrirá un plan de vuelo sin día de descanso o con día de descanso, esto se debe realizar con anticipación de cuando menos dos programaciones de planes de vuelo con fechas exactas, para que no haya problemas de coordinación.

Además, la reforma debe señalar que será inmovible dicho plan de vuelo registrado en la base mencionada, lo que dará seguridad al trabajador de que no le será movido dicho plan de vuelo. Por otro lado, si el trabajador, por alguna circunstancia, no puede con posterioridad a lo que ya registro, cumplir con dicho plan de vuelo, tendrá que perderlo, siendo responsable por no cubrir su plan de vuelo íntegro y perdiendo las prestaciones que por dicho vuelo recibiría de haberlo realizado.

Con la implementación de este mecanismo, que puede ser aplicado con algunas variantes según sea el caso, como lo es el del comandante o capitán, y que debe ser precisado en su respectivo contrato colectivo del trabajo, se puede erradicar el problema con las sobrecargos de las jornadas de trabajo tan desgastantes y que les producen problemas de salud física.

No debemos olvidar que en el respectivo artículo transitorio, se tendrá que señalar el plazo en el que las aerolíneas tendrán que adaptarse a las nuevas disposiciones.

Con lo que hemos propuesto, no sólo se soluciona el problema de la explotación excesiva con jornadas de trabajo extenuantes, además se solucionarían otros dos problemas que se les presenta a las sobrecargo, pues no se da un cabal cumplimiento al contrato colectivo de trabajo, que como ya hemos comentado son violadas las condiciones generales de trabajo, por los llamados compadrazgos, los cuales se manifiestan perjudicando a las sobrecargo, principalmente en sus días de descanso, jornadas de trabajo y plan de vuelo, esto se da con el fin de beneficiar a las minorías, que son los conocidos, familiares o que hay alguna otra relación amistosa, que lleva a que se le muevan días de descanso por trabajo a otras sobrecargo, o que si su plan de vuelo era nocturno lo cambien por el matutino, o que trabajen más horas de las que estaban programadas, esto es lo que hacen para colocar un horario, jornada y plan de vuelo más cómodos, para las personas que ya hemos referido.

Con lo que hemos mencionado en el párrafo anterior, se causa el malestar de las sobrecargos, a quienes se perjudican sus condiciones de prestación de trabajo, porque sufren diversas modificaciones en su itinerario, además de que esta situación no ha sido corregida, pasa inadvertida para el sindicato y las autoridades superiores de la empresa.

Ligado a el problema en comento, tenemos otro problema análogo, que es el denominado *chicharismo*, nombre que ha recibido por las sobrecargo el supuesto de que uno de los ejecutivos, o directivos de la empresa, ejerza contra alguna sobrecargo mucha presión, con el fin de fastidiar a dicha persona para que decida renunciar al trabajo, o solicite una licencia o simplemente pida cambiar su plan de vuelo.

Ambos problemas que se enfocan en cuestiones de planes de vuelo, jornadas de trabajo y días de descanso, pueden ser eliminadas con la propuesta que hemos explicado, porque al ser inamovibles los planes de vuelo, no se podrán dar cambios por compadrazgos o por el llamado chicharismo, con el fin de perjudicar a otros trabajadores, pues una vez hecho el registro y dar constancia de ello por escrito, no les será posible a los directivos hacer cambios en la programación de vuelo, por lo que consideramos que es beneficioso al trabajador la propuesta señalada.

Otro de los problemas que hemos mencionado en los otros dos grandes grupos de problemáticas y que convergen en este tema, es el relacionado con la alimentación, pues de acuerdo al artículo 236 b) de la Ley Federal del Trabajo, que señala: "cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulante percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje y en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo".

En base al precepto señalado, planteamos la posibilidad de que pueda existir un abastecimiento especial para las sobrecargo, e incluso de ser posible para la tripulación completa, abastecimiento que será independiente del que corresponde a los usuarios, y que puede ser pagado por el patrón mismo, o bien, por una cuota prefijada de común acuerdo entre el trabajador y patrón, por concepto de alimentos, sin que por ello, el patrón pretenda quitar al trabajador su asignación en dinero que señala el propio artículo de la legislación laboral.

Para que esta propuesta funcione, apoyándonos en el mismo artículo 236 b) de la Ley Federal del trabajo, consideramos que los trabajadores pueden exigir del patrón esté cambio que puede establecerse en su contrato colectivo del trabajo, que permitirá un mejoramiento en las condiciones generales de trabajo que presta la sobrecargo y que incluso puede ser aplicada a toda la tripulación y que ofrece que tengan una mejor salud los trabajadores, sin que afecte al patrón y a sus intereses, pues finalmente de común acuerdo pueden cobrar la comida al trabajador por una cuota por plan de vuelo, sin afectar los viáticos que recibe la sobrecargo por concepto de alimentos, pues cabe puntualizar, que le es necesario porque el abastecimiento de comida que proponemos para las sobrecargo, sólo podría ser utilizado durante la jornada de trabajo, pero una vez terminada o que ya no se encuentren en la aeronave, no puede hacer uso de dicho suministro, por lo que consideramos que dicha asignación no puede dejar de ser otorgada por el patrón.

De esta manera, consideramos que puede solucionarse el problema que se presenta de la alimentación, y que ha mermado en gran manera la salud física de las sobrecargo hasta el día de hoy en nuestro país, por no existir una solución concreta, pues cabe hacer hincapié en que no se les permite alimentarse del suministro que lleva a bordo la aeronave, pues es exclusiva para los pasajeros.

Otro de los conflictos que viven las sobrecargo, y que se relaciona con los dos siguientes problemas que abordaremos, es el relacionado con el salario, las categorías que provocan una diversidad de salarios y la antigüedad.

Resulta para las sobrecargo insuficiente el salario que reciben, pues siendo equitativos, es mucho el desgaste y duración de jornadas de trabajo para lo que ganan realmente, y lo que investigamos con relación a esto, es que lo que les ayuda económicamente es lo que ahorran de los viáticos que la aerolínea les da por vuelo, y que muchas veces no usan o utilizan sólo una parte, por causa de lo que ya hemos venido comentando, que no pueden comer, porque ya están cerrados los restaurantes o porque no hay un lugar en el que puedan comer, y es mínimo el gasto que hacen, por tal motivo es que se han compensado económicamente.

Por está causa, es que en nuestro comentario anterior señalamos que aunque se implemente el suministro de alimentos especialmente para las sobrecargo, no por ello se les quite la asignación económica que de acuerdo a nuestra investigación, es lo que les permite una estabilidad económica, pues dada la situación económica en nuestro país y la crisis aeronáutica, resulta imposible otorgar salarios por arriba de la inflación que permita que se tenga un margen por encima de la crisis económica que se vive. Sin embargo, consideramos que en medida de que se recupera la aviación, deberá otorgarse mejores sueldos a las sobrecargo, pues una cosa es que en estos momentos se viva una crisis y otra que con ese pretexto no se den mejores salarios a las sobrecargo durante un tiempo muy prolongado.

Al lado de esté problema, encontramos otro, que es el de las categorías, por las cuales hay inconformidad porque realmente provoca una variedad de salarios, que no se adecuan a las distintas categorías que existen, dado que realmente las categorías no dan un valor

apropiado al salario de las sobrecargos, pues la realidad es que depende más bien de las horas de vuelo y si se trata de un vuelo nacional o internacional, donde no importa si se tiene un cargo de supervisora en vuelo, porque se dan casos en que una persona que tiene categoría de sobrecargo o auxiliar de sobrecargo, pero tiene un vuelo al extranjero, a consecuencia tiene un mejor salario que el de quienes tienen una mayor jerarquía en un vuelo nacional, como es el caso de supervisora de sobrecargos.

Aunando en el tema de los salarios variables, y que no se reflejan las categorías en el salario que perciben, tenemos el caso de la antigüedad, a la cual las aerolíneas no han cumplido con el deber de dar un estímulo justo a las sobrecargos, toda vez que durante la investigación nos encontramos con sobrecargos con veinte años o más de servicio y desde luego que nos explicaron el problema en torno a la antigüedad, que no se ve reflejado en el sueldo, entre quienes llevan trabajando más de veinte años con respecto de los que llevan trabajando un par de años, situación que provoca conflictos con los trabajadores que han dado su vida al servicio y que no les es gratificado con un salario mejor.

Para esta problemática y en base a los artículos 181, 158, y 234 de la propia Ley Federal de Trabajo, consideramos, que atendiendo al principio de que en caso de duda en cuanto a la contradicción de disposiciones en materia laboral, debe prevalecer la favorable al trabajador, tratándose de trabajo igual en la misma clase o categoría de vuelos, debe existir un estímulo claro por antigüedad, pues aunque pareciera ser una excepción el artículo 234 que señala: "No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios

distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad”.

Nos parece que es clara la idea de que sean salarios distintos los que se ofrecen en un vuelo ejecutivo a un comercial, pero no consideramos que exista una gran desigualdad dentro de una misma clase de vuelo, en una aerolínea, que es lo que ha sucedido, utilizando como base jurídica el artículo en mención.

Por ello proponemos que se ajusten los sueldos por categorías y antigüedad con claros estímulos a los trabajadores, por medio de la comisión sindical de las sobrecargo, y el patrón, para que en base a lo que explicamos, se de una más justa valoración a la antigüedad de quienes fungen como sobrecargo y se de mayor importancia a la escala de jerarquía que también con gran esfuerzo se han ganado algunos trabajadores, que por su capacidad han sobresalido, a través de un acuerdo sindical patronal para establecer un ajuste al cuadro general de las antigüedades y escalafonario en su Contrato Colectivo del Trabajo.

La siguiente problemática versa sobre el problema eventual de los cierres de aeropuertos por situaciones climatológicas y actualmente por seguridad, y que afecta a las sobrecargo en sus jornadas de trabajo.

No se encuentran contemplados en el contrato colectivo del trabajo, lo que sucede en caso de que se cierre un aeropuerto por cuestiones climatológicas o por seguridad, causas que no son imputables a las sobrecargo y que se ven afectadas porque se prolonga la jornada de

trabajo hasta que se vuelven a abrir los aeropuertos o bien, que el clima sea favorable para volar, sin embargo, muchas veces éste tipo de acontecimientos duran algunas horas, lo que trae como consecuencia el alargamiento de las jornadas de trabajo que traen consigo una mayor fatiga a las sobrecarga.

La autoridad aeronáutica en los aeropuertos es el Comandante de aeropuerto, que dentro de sus atribuciones está la de poder disponer del cierre parcial o total del aeropuerto a su cargo, el sustento jurídico se encuentra en el artículo 7 fracción V de la Ley de Aviación Civil que señala:

Artículo 7. "La Secretaría ejercerá la autoridad aeronáutica en los aeropuertos, helipuertos y aeródromos en general, a través del comandante de aeropuerto quien deberá ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad.

El comandante de aeropuerto tendrá las atribuciones que a continuación se mencionan, las cuales ejercerá en las demarcaciones geográficas que expresamente le sean determinadas por la propia Secretaría:

V. Disponer el cierre parcial o total de aeropuertos, helipuertos o aeródromos en general, cuando no reúnan las condiciones de seguridad para las operaciones aéreas;"

Aunque se ha tocado éste problema parcialmente, no se ha resuelto por completo, por lo que proponemos una solución al problema

con una modificación al Contrato Colectivo de Trabajo, en el sentido de que en los casos de cierre de los aeropuertos por causas climatológicas o de seguridad, se tomará el tiempo que permanezca cerrado el aeropuerto como parte de la jornada de trabajo hasta que se cumpla su jornada de trabajo y el excedente de tiempo, se considere tiempo extraordinario, pues cada vez se dan más los casos de retrasar los vuelos con revisiones a las aeronaves y las nuevas políticas de seguridad aeroportuarias.

Por tal motivo y debido a la frecuencia con la que están ocurriendo rezagos en los vuelos, consideramos que es momento de actualizar el propio Contrato Colectivo de Trabajo, toda vez que debido a los acontecimientos mundiales que se han suscitado, existen mayor seguridad en los aeropuertos.

En este sentido, hemos considerado que también es necesario unificar criterios de prestación del servicio aéreo, toda vez que la Ley de Aviación Civil prevé cuestiones administrativa y técnicas de la aviación, más no reglamenta los aspectos de prestación del servicio de transporte aéreo, lo cual resulta un problema actualmente, porque como ya lo hemos comentado, debido a la situación actual que vive todo el mundo, desde los ataques terroristas al World Trade Center de los Estados Unidos de Norteamérica, del 11 de septiembre de 2001, la prestación del Servicio Aéreo ha cambiado, pues ahora existe una diversidad de criterios de prestación de este servicio, pues encontramos por un lado una gran rigidez en materia de seguridad aeroportuaria, en lugares como los Estados Unidos de Norteamérica y en otros casos como en la unión europea, existe menos rigidez y seguridad en la prestación de este servicio.

De esta manera, es que en la actualidad a nivel internacional existen diversos criterios de prestación del servicio de transporte aéreo.

En el caso de nuestro país, existe el problema de la falta de un criterio unificado, más aún, ante una realidad internacional que ya ha cambiado, lo que ha perjudicado a nuestro país, que como ya se ha presentado, ha motivado la intervención visible del país vecino, es decir, los Estados Unidos de Norteamérica, pues la influencia que ejerce sobre nuestro país es evidente, toda vez que la actuación de agentes de la Federal Bureau of Investigation o FBI en sus siglas en inglés (Oficina Federal de Investigaciones) de dicho país, han intervenido en los aeropuertos mexicanos, lo que ha causado una molestia a quienes hacen uso de este servicio, porque han realizado actos en nombre de la seguridad que han caído en un exceso, como hacer regresar un avión que ya ha despegado, y revisiones a los equipajes que también caen en el exceso y rezago de las salidas de vuelo y afecta a la tripulación, comprendida dentro de esta a la sobrecarga, que ve afectado su jornada de trabajo, que como ya lo hemos señalado es necesaria la adecuación de su Contrato Colectivo de Trabajo a la nueva realidad mundial.

En virtud de esto, proponemos la creación de una Norma Oficial Mexicana que permita la unificación de criterios en la prestación del servicio de transporte aéreo, en la cuál, se señale en forma descriptiva la prestación del servicio de transporte aéreo, la deberá emitir la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, con fundamento en el artículo 6 fracción III que señala :

Artículo 6. "La Secretaría tendrá las siguientes atribuciones en materia de aviación civil, sin perjuicio de las otorgadas a otras dependencias de la Administración Pública Federal.

III. Expedir la Normas Oficiales Mexicanas y demás disposiciones administrativas".

Para solucionar la falta de unificación de criterios sobre la prestación del servicio aéreo, señalamos que la aplicación de una Norma Oficial Mexicana, puede ser la más apropiada, pues permite a las aerolíneas hacer los cambios estructurales y de infraestructura, con un cierto margen de tiempo, y poder certificar la calidad del servicio, en un mismo sentido todas y cada una de las aerolíneas y lograr de una manera accesible y gradual la unificación de criterios.

En este orden de ideas, la pretensión es que la Norma Oficial Mexicana, permita la uniformidad en los aspectos de seguridad de las instalaciones aeroportuarias, y la prestación del servicio al usuario, logrando que las aerolíneas vayan unificando la manera de prestar el servicio, y la seguridad. Por ello, dicha Norma deberá contener aspectos de prestación del servicio, tanto en materia de instalaciones adecuadas, hasta el trato directo con el usuario, lo cual desde luego, requiere de la intervención de las sobrecargos.

El siguiente punto que analizaremos, es el referente al tema tan controvertido de la figura de la requisa, pues quizás no constituya una problemática constante para las sobrecargo, pero es necesario hacer el comentario de que la requisa siempre se ha considerado una violación al

derecho de huelga, pues el gobierno federal, al aplicar la figura de la requisita contrarresta el movimiento de huelga, toda vez que los trabajadores desean mantener clausuradas sus instalaciones para presionar al patrón a escuchar sus exigencias laborales, y al aplicárseles la requisición, contrarrestan el movimiento de huelga y esto es lo que han padecido los sobrecargo en los movimientos de huelga que han realizado a lo largo de su historia.

Jurídicamente hablando, la requisición es la expropiación de bienes o el uso forzoso de muebles o inmuebles, e incluso la incorporación transitoria de personas en determinados servicios, con el objeto de satisfacer o realizar algo que exige de inmediato la Tranquilidad o el orden público.

En el derecho del trabajo, la requisición ha tenido en México aplicación en algunos casos de huelga, el control de las instalaciones y actividades de aquellas empresas públicas o privadas que atienden determinados servicios públicos, en particular los correspondientes a todo tipo de comunicaciones: transportes aéreos o terrestres, teléfonos, telégrafos, correos, radiocomunicaciones, servicios eléctricos o prestados en centros hospitalarios del Estado, tomando por su cuenta la administración de las mismas, reabriendo instalaciones y procediendo a operarlas, invitando a los trabajadores huelguistas a regresar a sus labores en las mismas condiciones establecidas en sus contratos colectivos de trabajo.

El apoyo jurídico en que el Estado basa su acción interventora en el caso que nos ocupa, lo encontramos en el artículo 83 de la Ley de

Aviación Civil que señala las causales que deben presentarse para poder hacer uso de la requisa, el artículo 83 señala:

Artículo 83. "En caso de desastre natural, de guerra, de grave afectación del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, el gobierno federal podrá hacer la requisa de aeronaves y demás equipo de los servicios públicos de transporte aéreo, de los bienes muebles e inmuebles necesarios y disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El gobierno Federal podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la sociedad sujeta a la requisa cuando lo considere necesario. La requisa se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la motivaron".

De acuerdo con el artículo mencionado, podemos entender que las causales para aplicar la requisa son muy claras, pues éstas son:

- Desastre natural,
- Guerra,
- Grave afectación del orden público,
- Peligro inminente para la seguridad nacional,
- Inminente peligro para la paz interior del país,
- Inminente peligro para la economía nacional.

Tenemos que la requisa se presenta de manera ilegal, pues resulta difícil entender por qué en los casos de huelga se puede aplicar la requisa, toda vez que el caso de una huelga en materia aeronáutica no puede cuadrar en alguna de las causas que señala el artículo en

comento, consideramos que el problema de la requisa es como se encuentra reglamentada y que carece de sustento jurídico para ser legal y además para que no violente los derechos de los trabajadores.

Para evitar este problema, se tendría que reformar el mismo artículo 83 de la Ley de Aviación Civil, en el sentido de que prevea expresamente como causal a la huelga, y especificar en que tiempo puede proceder la requisa, hablemos de un término para que el gobierno disponga de la requisa, teniendo una flexibilidad en su aplicación de acuerdo al avance de las negociaciones entre el sindicato y las propias empresas aeronáuticas, con esta medida, se pretende reglamentar de una manera correcta a la requisa y darle legalidad en el caso de la huelga y evitar las controversias que se suscitan en torno a ella.

Además hay que hacer hincapié, en que si no se reglamenta de una manera más profunda la figura de la requisa, siempre se utilizará de forma ilegal, toda vez que la propia constitución, en su artículo 129, establece la requisición militar, pero se encuentra condicionada, conforme lo expresa el texto relativo, a que solamente puede realizarse en tiempo de guerra, según el cual señala:

Artículo 129. "En tiempo de paz, ninguna autoridad militar puede ejercer mas funciones que las que tengan exacta conexión con la disciplina militar. Solamente habrá comandancias militares fijas y permanentes en los castillos, fortalezas y almacenes que dependan inmediatamente del Gobierno de la Unión; o en los campamentos, cuarteles o depósitos que, fuera de las poblaciones, estableciere para la estación de las tropas".

Con fundamento en lo ya expuesto, consideramos que además de la reforma al artículo 83 de la citada Ley de Aviación Civil, para darle legalidad a la requisa en caso de huelga por los trabajadores de las aerolíneas, debe de hacerse un estudio más profundo y hacer las reformas necesarias, para darle total legalidad a la requisa en materia de servicios públicos, sin que se perjudiquen los derechos de los trabajadores que se desempeñen en las empresas, públicas o privadas de servicios públicos, según sea el caso, para dar una solución completa a éste polémico tema de la requisa.

Para finalizar este capítulo, sólo nos falta hablar acerca de los integrantes de la tripulación aeronáutica, que más que una problemática laboral, la enfocaremos hacia una mejora en su conceptualización dentro de las propias normas que la establecen.

Debemos entender que la tripulación no es todo el personal que presta su trabajo a las empresas de aviación, sino un grupo especial, que es precisamente la tripulación, que se traduce en los trabajadores que van en la aeronave durante el vuelo, ya sea dirigiéndolas, prestando sus servicios a los pasajeros, o cooperando en la maniobras que se efectúan en el vuelo mismo.

Por ello, el concepto de tripulación no es abierto, sino que sólo la pueden conformar los trabajadores enlistados en la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 218, y que se le han ido haciendo ajustes al enlistado, como el de comandante o capitán que es la terminología más reciente y adecuada que sólo denominar piloto al mando, o como sucede

con los navegantes que ya no se requieren para los equipos modernos de aviación.

Ante los constantes avances tecnológicos que se han logrado en este campo, y debido al sistema rígido del enlistado de la tripulación, llega el momento en que resulta obsoleto el sistema de sólo mencionar quienes conforman la tripulación.

Por ello, resulta más razonable sustituirlo por una fórmula descriptiva de actividades de lo que realiza la tripulación, para lo cual proponemos que se realice en la ley especializada de la materia de aviación, es decir, la Ley de Aviación Civil, en la cual encontramos un capítulo que trata sobre el personal técnico aeronáutico, en ese capítulo VII de la ley citada, en la sección segunda se hace lo propio con el comandante de la aeronave, y pareciera ser que al legislador se le olvidó terminar de poner al demás personal técnico, pues sólo menciona al comandante de la aeronave.

Proponemos que en el capítulo VII del personal técnico aeronáutico, se haga una adición en la cual se utilice la fórmula descriptiva de lo que le corresponde a cada uno de los tripulantes y las funciones básicas de cada uno de ellos, pues encontramos más adecuada está reforma en la ley especializada que en la propia Ley Federal del Trabajo, pues ésta señala en el proemio del artículo 218 que deberán considerarse miembros de la tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes los que menciona a manera de lista dicho artículo, por lo que la Ley de Aviación Civil la consideramos de carácter técnico y por lo tanto,

adecuada la reforma a dicha ley, para entender y mejorar la normatividad por lo que hace a la conformación de la tripulación aeronáutica.

Con esto, damos por terminado el análisis de la problemática laboral de las sobrecarga, aportando algunas posibles soluciones a ellas, además de tomar en consideración los temas polémicos de la requisa y de la integración de la tripulación aeronáutica, para los cuales hemos hecho algunas propuestas para mejorar su reglamentación y exista una mayor claridad en las normas que los regulan.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El trabajo de sobrecargo es un trabajo especial que forma parte del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas que se encuentra en el Título Sexto Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo.

**SEGUNDA.** La problemática laboral de las sobrecargos no sólo afecta sus relaciones laborales, también les causan severas enfermedades físicas y psicológicas que son consecuencia de su realidad laboral.

**TERCERA.** La problemática laboral de estas trabajadoras (excepcionalmente algunos hombres prestan este servicio) radica en sus condiciones generales de trabajo.

**CUARTA.** Uno de los problemas más graves que tienen las sobrecargos son las jornadas de trabajo que se relacionan directamente con los planes de vuelo que deben de cubrir, los cuales son muy prolongados, inestables y variables, que en la mayoría de los casos se cubre tiempo extraordinario, y el pago de su día de descanso semanal, impuesto por la aerolínea que es la que los asigna; esto provoca una serie de enfermedades que merman tanto la salud física y psicológica del trabajador, por lo que proponemos que para darle solución a dicho problema se realice una reforma en la Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto Capítulo IV, correspondiente al trabajo especial de las tripulaciones aeronáuticas, en la parte relacionada con las jornadas de trabajo en los numerales 221 al 228, agregando en este último, los artículos 228 bis y subsecuentes que sean necesarios, en los que se

implemente un sistema de control de base de datos, por medio del cual se le entregue a la sobrecarga su respectivo plan de vuelo y al mismo tiempo se registre la disponibilidad del trabajador de realizar un plan de vuelo, nacional o internacional, y según sea el caso con día o días de descanso pagados o disfrutados, tanto el plan de vuelo entregado como el registro de su disponibilidad deberán entregarse por escrito a los trabajadores porque tendrán carácter de inmuebles.

**QUINTA.** Otros de los problemas que enfrentan las sobrecargas son los llamados “compadrazgos” y “chicharismo”, dadas las relaciones que existen entre un grupo de trabajadores con los jefes y ejecutivos de la empresa, y que con un fin de beneficiar a dicho grupo, perjudican a la mayoría afectando sus relaciones laborales, principalmente en sus días de descanso, horario de jornada de trabajo, y planes de vuelo, proponemos ante este problema, una reforma en la parte respectiva de la Ley Federal del Trabajo de la que hemos hecho mención en la conclusión anterior, y erradicar estos problemas mediante un principio de inamovilidad de los planes de vuelo y por consiguiente en las jornadas de trabajo, horarios y días de descanso, con una constancia por escrito como prueba, lo cual evitará afectar a las sobrecargas por los llamados “compadrazgos” y “chicharismo”.

**SEXTA.** La alimentación como otro de los problemas que deriva de la prestación del servicio y que trae como consecuencias enfermedades físicas que se vuelven a través del tiempo crónicas, es un problema que enfrentan las sobrecargas que debido a los horarios y lugares de trabajo, en gran número de ocasiones no les es posible comer, y ante la prohibición de no poder tomar del suministro de la aeronave, pues es

exclusiva para los usuarios, proponemos que exista un abastecimiento especial e independiente para los trabajadores, esto mediante una negociación en su Contrato Colectivo del Trabajo, en el sentido de que sea pagado por el patrón o por el mismo trabajador, a través de una cuota prefijada de común acuerdo por el concepto de alimentos, sin que por ello el patrón pretenda quitar al trabajador su asignación en dinero que señala el artículo 236 inciso b de la Ley Federal del Trabajo.

**SÉPTIMA.** Otro de los problemas que enfrentan los sobrecargos son los bajos salarios que perciben, dado que es un trabajo con mucha entrega y esfuerzo, es considerado no remunerado, pues ante la realidad de la aviación, y las crisis financiera que empieza a superar, se ha justificado tal situación, sin embargo, no es pretexto para que se pretenda mantener estancados sus salarios por un tiempo prolongado, toda vez que consideramos que en la medida que se han ido recuperando las empresas de aviación, de igual forma deben otorgarse mejores sueldos a quienes se entregan su vida por prestar un servicio en el que se exige toda su capacidad física y técnica.

**OCTAVA.** Otro de los problemas es la inexistencia de una clara precisión entre las categorías y la antigüedad, que ha sido un constante motivo de malestar entre los sobrecargos, porque no se refleja en su salario la diferencia entre una supervisora en vuelo a una sobrecargo o auxiliar, ni entre quien tiene veinte años laborando y quien lleva dos, tratándose de una misma empresa, por lo que proponemos una más justa valoración a la antigüedad y se dé mayor importancia a la escala jerárquica(categorías) que se han ganado algunas sobrecargos por su esfuerzo y capacidad con claros estímulos, por medio de la comisión

sindical y el patrón, para establecer un ajuste al cuadro general de las antigüedades y el escalafonario en su Contrato Colectivo del Trabajo.

**NOVENA.** El cierre de aeropuertos por cuestiones climatológicas y actualmente con más incidencia por materia de seguridad, dada nuestra realidad actual, es un problema que afecta a las sobrecargos directamente en las jornadas de trabajo, pues prolongan su jornada de trabajo por todo el tiempo que permanezca cerrado un aeropuerto o bien, por materia de seguridad se retrasen los vuelos, consideramos que al no estar concretamente contempladas en su Contrato Colectivo del Trabajo dichas situaciones, es necesaria una modificación a éste, en el sentido que debe adaptarse a nuestra realidad actual, pues dado que se han exagerado las medidas de seguridad en los aeropuertos, se ha vuelto común que se cierren aeropuertos o se retrasen demasiado los vuelos, por lo que es necesario que se contemple en concreto que en estos casos de cierres o retrasos de vuelo, se computará dicho tiempo a la jornada de trabajo y el excedente será considerado como tiempo extraordinario toda vez que son por causas ajenas al trabajador y que dicho tiempo extraordinario se remunere como tal.

**DÉCIMA.** Actualmente se ha convertido en un problema serio la falta de unificación de un criterio para la prestación del servicio de transporte aéreo, por lo que proponemos la creación de una Norma Oficial Mexicana que permita la unificación de criterios gradualmente en uno solo, dicha norma, versará sobre la prestación del servicio aéreo al usuario y la seguridad de las instalaciones aeroportuarias, y la emitirá la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

**DÉCIMA PRIMERA.** La controvertida figura de la requisa en materia aérea, es otro problema que ha afectado a los sobrecargos en los casos de huelga, por coartar su derecho de huelga y además por aplicarse de una manera ilegal, ante este problema proponemos que para que sea legal la aplicación de la requisa, es necesaria una reforma al artículo 83 de la Ley de Aviación Civil, en el cual se agregue como causal el caso de la huelga, además de señalar un término para aplicar la requisa, de tal forma que permita la negociación obrero patronal en un caso de huelga antes de que proceda la requisa, para que de éste modo se respete el derecho de huelga que tienen los trabajadores.

**DÉCIMA SEGUNDA.** La forma limitativa que la normatividad señala sobre los integrantes de la tripulación aérea, la consideramos poco ortodoxa, por lo que proponemos que para efectos de que sea más precisa la legislación al respecto, se realice una adición que a través de una fórmula descriptiva de funciones y atribuciones de los tripulantes, permita que sea más clara la normatividad, dicha adición se haría en el Capítulo VII de la Ley de Aviación Civil que trata sobre el personal técnico aeronáutico, en el cual encontraremos que se hace lo propio con el comandante de la aeronave, en ese sentido, se debe continuar con los demás integrantes de la tripulación, que forman el personal técnico aeronáutico.

## BIBLIOGRAFÍA

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Editorial Cárdenas. México. 1977.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México. 1987.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Octava edición. Editorial Trillas. México. 1996.

DÁVALOS, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1991.

DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. Novena edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. "Derecho individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos. Seguridad Social. Perspectivas". Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1998.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo Primero. Decimotercera edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo Segundo. Decimotercera edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Decimasexta edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Decimosegunda edición. Editorial Porrúa. México. 2002.

GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1973.

MOLERO MANGLANO, Carlos. Derecho laboral. "Introducción, fuentes, contrato de trabajo". Editorial Reus. España. 1980.

PINO MUÑOZ, Jacinto Héctor. La legislación aérea de México y Centroamérica. Primera edición. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México. 1978.

VILLASMIL PRIETO, Humberto. Apuntamientos de derecho colectivo del trabajo: de las negociaciones y conflictos. Editorial Paredes. Venezuela. 1995.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Complementada. Editorial Sista. México. 2004.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Editorial Miguel Ángel Porrúa. México. 1997.

Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Edición octogésima quinta. Editorial Porrúa. México. 2004.

Ley General de Vías de Comunicación anotada por Manuel Andrade. Octava edición. Editorial Andrade. México. 1981.

Ley General de Vías de Comunicación. Editorial Porrúa. México 2004.

Ley de Aviación Civil publicada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2004.

## HEMEROGRAFÍA

MARTÍNEZ GONZÁLEZ, María de Lourdes. "La increíble y triste vida de las aeromozas". Bucareli. Núm. 213. México. 2001.

Base de datos Infolatina de la Hemeroteca Nacional.

## DICCIONARIOS

BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Editorial Reus. México. 1969.

BLANCO GARCÍA, Ana Isabel. et al. Diccionario de sociología de la empresa y de las relaciones laborales. Editorial Lex Nova. España. 2000.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Vigésima primera edición, Editorial Madrid, España. 1992.

GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Decimosexta edición. Editorial Larousse. México. 1992.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. A-CH. Séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1994.

MARTÍNEZ MARÍN, J. et al. Diccionario de Términos Jurídicos. Editorial Comares. España. 1994.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. T. I. A-I. Editorial Porrúa, México. 2000.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. T. II. J-Z. Editorial Porrúa, México. 2000.

RUBINSTEIN J., Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Depalma. Argentina. 1983.

TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de derecho obrero. Tercera edición. Editorial Botas. México. 1957.

VILLA-REAL MOLINA, Ricardo. Y Miguel Ángel del Arco Torres.  
Diccionario de términos jurídicos. Editorial Comares. España. 1999.

## INTERNET

<http://www.assa.org.mx/quienes/quienes1.htm>

<http://www.aeromexico.com>

[http://www.el-universal.com.mx/pls/impreso/web\\_anteriores](http://www.el-universal.com.mx/pls/impreso/web_anteriores)

<http://www.excelsior.com.mx/>

<http://www.jornada.unam.mx/indexfla.php>

<http://www.reforma.com/>

<http://www.economista.com.mx/>

<http://www.el-nacional.com.mx/>

<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/tcfed/24.htm?s=>

