



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO**

Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México.



CLAVE: 879309

**NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONCESIONARIOS O
PERMISIONARIOS Y LOS CHOFERES DEL SERVICIO
PUBLICO DE ALQUILER SIN RUTA FIJA.**

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:
OSCAR ARMANDO GÓMEZ MARIÑELARENA

Asesor: Lic. Raúl Rodríguez García.

Celaya, Gto.

Mayo 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Doy un profundo agradecimiento a todas y cada una de las personas que en el transcurso de mi vida me han alentado a alcanzar las metas que me he propuesto; el día de hoy cumpla una de las tantas que me ayudara a formarme como persona y sobre todo como profesionalista.

A DIOS por haberme permitido existir y darme la mejor familia que pude haber tenido, darme la firmeza para llegar a concluir mis estudios, la fortaleza necesaria para la toma de decisiones importantes en mi vida y por todas las bendiciones que día con día me regala.

A MI PADRE, por haberme apoyado y permitido cumplir con mi sueño e inculcado que nos debemos de esforzar en todo para ser mejor profesionalista y sobre todo mejor persona; Gracias PAPA TE QUIERO MUCHO. “ERES MI EJEMPLO”

A MI MADRE, por todos los sacrificios que realizo para verme culminar mis estudios, por sus consejos, por su gran ejemplo de lucha y su espíritu invencible ante cualquier problema, por su cariño y por el gran apoyo incondicional a lo largo de mi vida, Gracias MAMA TE QUIERO MUCHO. “ERES LA MEJOR MAMA DEL MUNDO”

A MIS HERMANAS, le agradezco todo su apoyo y cariño que me han brindado a lo largo de mi vida, por todos los momentos que hemos pasado juntos, de verdad Gracias GRISEL Y DIANA LAS QUIERO MUCHO.

A DELIA, por todo su cariño incondicional y su comprensión, gracias por haberme apoyado siempre e impulsarme día a día para ser una mejor persona, TE QUIERO MUCHO.

A MI FUTURO BEBE, le quiero dedicar este trabajo y agradecer porque en los próximos meses me va a dar la dicha y felicidad de ser padre TE QUIERO MUCHO HIJO.

A MI MAESTRO LIC. Trinidad García Venegas, gracias por haberme dedicado su tiempo, por sus consejos y por toda su enseñanza que me ha brindado.

INDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO I; DERECHO DEL TRABAJO, GENERALIDADES.

| | |
|---|----|
| 1.1 Antecedentes | 1 |
| 1.2 Concepto de trabajo y Concepto de trabajo en la ley laboral | 6 |
| 1.3 Concepto de trabajador | 9 |
| 1.3.1 Trabajador de planta | 10 |
| 1.3.2 Trabajador eventual | 10 |
| 1.3.3 Trabajador de confianza | 11 |
| 1.3.4 Trabajador de transporte | 14 |
| 1.4 Concepto de patrón | 14 |

CAPITULO II. RELACIÓN DE TRABAJO

| | |
|---|----|
| 2.1 Definición de relación de trabajo | 16 |
| 2.2 Duración de la relación de trabajo | 20 |
| 2.3 Suspensión de los efectos de la relación de trabajo | 22 |
| 2.4 Rescisión de las relaciones de trabajo | 24 |
| 2.5 Terminación de las relaciones de trabajo | 31 |

CAPITULO III.DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES

| | |
|---|----|
| 3.1 Obligaciones de los patrones | 36 |
| 3.2 Obligaciones de los trabajadores | 42 |
| 3.3 Capacitación y adiestramiento de los trabajadores | 44 |
| 3.4 Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso | 47 |

CAPITULO IV.- CONCESIÓN.

| | |
|---|----|
| 4.1 Concepto de concesión administrativa | 50 |
| 4.2 Naturaleza jurídica de la concesión | 51 |
| 4.3 Los elementos subjetivos de la concesión | 53 |
| 4.4 La Concesión del Servicio Público | 55 |
| 4.5 Concesiones de las entidades federativas a los Municipios | 60 |
| 4.6 Licencia, Permiso y Autorización | 61 |

CAPITULO V.- SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE.

| | |
|--|-----|
| 5.1 Disposiciones Generales | 65 |
| 5.2 Las concesiones | 73 |
| 5.3 Obligaciones y prohibiciones de los concesionarios, Permisionarios y de los conductores | 85 |
| 5.4 De los permisos eventuales | 88 |
| 5.5 Las Tarifas | 90 |
| 5.6 Las sanciones de tránsito y transporte | 94 |
| 5.7 Servicio Público de Alquiler sin Ruta Fija | 103 |

CAPITULO VI: TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE

| | |
|---|-----|
| 6.1 Los sujetos | 105 |
| 6.2 El salario | 107 |
| 6.3 Obligaciones especiales de los trabajadores | 110 |
| 6.4 Obligaciones especiales de los patrones | 111 |
| 6.5 Causas especiales de rescisión | 111 |

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION:

Entre las novedades importantes dentro de la legislación laboral, sin duda alguna las constituyen las reformas de que ha sido objeto la actual ley federal del trabajo, que representa al cabo un paso importante en el desarrollo de la clase trabajadora en su relación obrero-patronal con los titulares o propietarios de los medios de producción, convirtiendo en ley de inmediato aquellas modificaciones necesarias para un mejor ajuste de la norma laboral, a las condiciones políticas, económicas y sociales que influyen en el desarrollo y crecimiento de un país.

No debemos soslayar la tarea de traducir ese conjunto de normas reguladoras de toda relación laboral, en un sistema que sea razonable y real. Lo que indiscutiblemente queda a cargo de las diferentes autoridades laborales en su función de impartir justicia, y en última instancia a la suprema corte de justicia de la nación.

A la vista de un solo problema en cierta forma desconcertante en cuanto a la condición jurídica que guarda la relación laboral, entre los llamados chóferes de taxi y aquellos titulares de los permisos o concesiones para la explotación del servicio público de transporte. Por eso decidí sin ajuste exigente pero si con un plan previo, elaborar el presente trabajo, que no obstante de ir dirigido al interés público y de un sector particular. También observare por fuerza algunas exigencias jurídicas establecidas en la actual legislación laboral en cuanto a la figura reconocida como elemento fundamental denominada "subordinación jurídica".

Que conlleva a realizar un estudio y análisis profundo conforme a su propia reglamentación actual, y que no esta sujeta a cambios, modificaciones o alteraciones substanciales por parte de los particulares. Si no que simple y sencillamente estos deberán sujetarse a las exigencias y disposiciones previamente establecidas en el dispositivo legal de referencia, conforme a la propia relación contractual de trabajo en la que se encuentran inmersos en forma real.

Si bien por la naturaleza que la practica a originado a este tipo de relaciones, no pueden agotarse las múltiples interpretaciones y estudio sobre este particular, por lo menos me permito a plantear algunas de ellas en cierta forma habrán de ayudar a desentrañar la verdadera esencia contractual, materia del presente trabajo de tesis para obtener el título de licenciado en derecho.

Los trabajadores del transporte automotriz no merecieron una referencia especial en la ley de 1931. Inclusive los taxistas y ruleteros fueron excluidos de los beneficios de la ley laboral porque se consideraba que la relación que establecían con el dueño del vehículo era de naturaleza civil, esto es, de simple arrendamiento.

La corte, a este propósito, llego a establecer jurisprudencia cuyos términos, resultado de la interpretación formal de la relación, eran los siguientes:

“si el chofer de un automóvil de alquiler usa libremente durante cierto número de horas cada día en el servicio público de transporte de pasajeros, a cambio de una renta convenida con el dueño, quedando a favor de aquel las utilidades obtenidas al prestar el servicio, las relaciones existentes entre las partes con tal motivo no pueden considerarse de trabajo si no de arrendamiento, toda vez que para que existiera contrato de trabajo sería

preciso que el chofer prestara sus servicios al dueño bajo la dirección y dependencia de este a cambio de un salario, cosa que no sucede en este caso, ya que, por lo contrario, es el chofer quien paga por el uso del vehículo(apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965, p.60)

En el caso de los taxistas la corte se fundaba en el hecho de que los propietarios de los vehículos se limitaban a percibir lo que suele denominarse “la cuenta”, esto es, una cantidad fija por tiempo de trabajo. El chofer asumía el riesgo de la actividad y respondía tanto del pago de la cuenta como de los daños al vehículo. Al cambio de turno el vehículo debía entregarse en condiciones de trabajo, siempre por cuenta del manejador.

Detrás de este problema había un fenómeno social inquietante, salvo escasas excepciones los propietarios de los vehículos gozaban de privilegios que lindaban con lo ilícito y les permitían la adquisición masiva de placas de circulación, de mucho mayor costo en el mercado negro que los propios vehículos, sin que los auténticos trabajadores contaran con los medios para conseguir esas placas. Por eso se producía un fenómeno de monopolio que obligaba a los choferes a aceptar condiciones que los excluían de los beneficios de la relación laboral. En realidad el importe de la “cuenta” diaria sobraba para pagar los abonos derivados de la compra de los automóviles, pero la imposibilidad de obtener la placa de circulación hacía inútil pensar en ese procedimiento.

Así las cosas se producían el fenómeno inquietante de que, en apariencia, el trabajador pagaba al patrón una renta en vez de recibir de este un salario. Es claro que esa situación la facilitaba el hecho de que difícilmente se podía establecer un sistema adecuado de control de los ingresos que permitiera conocer exactamente la percepción diaria para determinar, con base en

aquella, el rendimiento del vehículo y la posible participación del trabajador. Era frecuente, por otra parte, que algunos dueños de vehículos tuvieran también problemas con los chóferes a quienes acusaban de procedimientos deshonestos.

El legislador de 1970 hizo frente al problema con audacia. Pese a las protestas patronales estableció la reglamentación especial pensando, fundamentalmente, en los taxistas y curándose en salud, declaró radicalmente que las relaciones entre los chóferes de vehículos de servicio público y los propietarios o permisionarios de los vehículos son de trabajo. Por otra parte, consciente de la posibilidad de maniobras fraudulentas, sancionó con nulidad absoluta las estipulaciones que en cualquier forma vinieran a desvirtuar aquella afirmación (Art. 256 L.F.T. De hecho estableció una presunción iuris et de iure, esto es, que no admite prueba en contrario, a favor de la naturaleza laboral de estos servicios.

La fórmula legal no ha estado exenta, sin embargo, de problemas. Subsisten las dificultades para la determinación del salario y ello ha producido que se celebren convenios que los fijan en una cantidad determinada en base a la cual se pagan las prestaciones periódicas: Séptimos días, vacaciones, primas, aguinaldo, etc.....

En realidad hay una cuestión incontrovertible: el hecho de que es difícil, por no decir imposible, que el patrón pueda llevar un control adecuado de los ingresos. De ahí derivan múltiples consecuencias que hacen complicada la reglamentación de los servicios de chóferes de auto transportes. Parece que podría pensarse que la solución de la ley sería injusta en algunas situaciones y susceptible de provocar a quienes son dueños solo de un vehículo, graves conflictos. Ciertamente el impacto de las prestaciones

complementarias ha hecho incosteable, en términos económicos, la explotación de algunos auto transportes. Sin embargo, puesto a considerar la injusticia en las dos vertientes resulta indiscutible que, en todo caso, habrá de prevalecer la situación que mas favorezca a los trabajadores. Y quizá la solución quede en manos de las autoridades las que deberían – y esto es, lamentablemente, un deber excesivamente hipotético – poner en manos solo de auténticos trabajadores las placas de circulación. Claro está que aun así podría darse el caso de transformación social que convierte al propietario en un solo patrón. Cuando así ocurre, esto es, cuando el trabajador se transforma en patrón suelen producirse, lamentablemente, las más graves expresiones de la explotación humana.

CAPITULO I: DERECHO DEL TRABAJO, GENERALIDADES.

INTRODUCCION.

1.1 Antecedentes

1.2 Concepto de trabajo y Concepto de trabajo en la ley laboral

1.3 Concepto de trabajador

1.3.1 Trabajador de planta

1.3.2 Trabajador eventual

1.3.3 Trabajador de confianza

1.3.4 Trabajador de transporte

1.4 Concepto de patrón

1.1 ANTECEDENTES:

El origen del trabajo humano corresponde a la prehistoria, primer hombre, primer trabajo, así como el homofaber, pudo haber sido el homoprometehus, incontables años han transcurrido desde el inicio del trabajo humano y la evolución del mismo, no solo ha sido conmovedora sino lacerante.

Desde el trabajo de los artesanos, de los mineros y otros, hasta la explotación que tiene como punto de partida la esclavitud y la servidumbre.

En la antigüedad se propicio el régimen de explotación del por el hombre, base de la sociedad esclavista que aun subsiste en capitalismo moderno. Por ello en opinión de algunos tratadistas consideran que la historia del trabajo es la historia de la esclavitud. Y de la recolección de frutos se pasa a la agricultura incipiente, conservándose los mismos principios y teorías, así como las ideas fundamentales de la producción económica, y por ultimo contra las injustas legislaciones civiles, se inicia la lucha por independizar las relaciones de trabajo de los códigos comunes. Especialmente del régimen de contratación del derecho privado, así mismo las revoluciones en el campo de la producción económica y en la vida misma originan el derecho de las relaciones de trabajo.

De ahí parten las normas consuetudinarias en lo que respecta al trabajo, relaciones que se desenvuelven en el decurso del tiempo en avances progresivos y en las más remotas leyes y estatutos. En el código de hamurabi de Babilonia se escriben las primeras normas sobre el trabajo de los hombres, porqué desde entonces ya se considera que el trabajo era actividad de esclavos.

A tal grado que el genio polígrafo de macedonia llego a justificar el régimen de esclavitud. También en roma y Grecia se sintió profundo desprecio por el trabajo, aunque después se reglamento en la legislación romana a través de la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis.

La influencia del cristianismo fue decisiva en función de amar al prójimo como a uno mismo, pero de la esclavitud superada se paso a la servidumbre, cuyo malestar origino inconformismo y movimientos revolucionarios para mitigar el estado económico que aun se conservaba en los países occidentales. Pese a las leyes tutelares que se han dictado para

La dignificación del trabajo humano porque solo por medio del trabajo los pueblos crecen, se superan y llegan a alcanzar los más altos niveles de cultura y progreso.

Derrocado el régimen medieval y en los albores del industrialismo, se expidieron las primeras normas de trabajo para proteger a la industria, fábricas y empresas se preocuparon también por tutelar a los obreros que habían sustituido a los explotados en aquel régimen, hasta la reglamentación de trabajo en los códigos civiles a partir del código de Napoleón. Bajo la fórmula jurídica de “arrendamiento de servicios” en el que se consignaban las disposiciones que hacían del patrono, empresario o explotador, un monarca de la industria, amo y señor de hombres y bienes.

Los principios de este código fueron recogidos por casi todas las legislaciones de la tierra, a excepción de nuestro código civil de 1870. Que desechó la idea del arrendamiento de servicios porque atenta contra la dignidad humana, pero el código francés influyó en todo el mundo jurídico y en las relaciones de trabajo humano. La palabra del patrono era la verdad sagrada.

La lucha de clase obrera, la asociación internacional de los trabajadores, los movimientos revolucionarios que combatieron el régimen de explotación del hombre por el hombre, el manifiesto comunista de 1848, el capital y difusión de Carlos Marx. Propiciaron la expedición de leyes del trabajo que suavizaron la lucha, regulando las relaciones de los obreros con los

patronos y reconociéndoles aquellos nuevos derechos: la limitación de la jornada de trabajo, la asociación profesional y la huelga.¹

Pero tanto la regulación de las relaciones de los trabajadores y patronos contenidas en los códigos civiles del siglo XIX, como algunas leyes de trabajo de principios de siglos que vivimos, constituyeron reglas de derecho privado que tanto han llegado a influir en el porvenir.

Porque de las relaciones laborales se han extraído derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos en función de conservar un equilibrio entre los mismos.

No hay que confundir el derecho que nace de aquellas relaciones con el nuevo derecho del trabajo, producto de la primera revolución de América en este siglo, la mexicana de 1910. La cual hablo socialmente en el congreso constituyente de Querétaro, al formular la celebre declaración de los derechos sociales en los artículos 27, y 123 de la constitución de 1917. Creando nuevos derechos agrarios y del trabajo, como expresión de la violencia armada, porque en el ambiente de la asamblea legislativa de la revolución se respiraba el olor a pólvora y se oía el rugir de la fusilería y derechos obreros y agrarios se escribieron con sangre. Consiguientemente de las relaciones privadas laborales se pasan a las relaciones sociales de trabajo, surgiendo la norma exclusiva del proletariado para su protección y reivindicación.

¹ TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO TOMO I. 5°.ed.Ed Porrúa. Mexico 1989. P.5.

Ahora bien dentro del desarrollo histórico, largas épocas de inquietud social traducidas en huelgas revueltas, mas o menos importantes, van perfilando la necesidad de un ordenamiento legal que contemple la situación de los trabajadores en cuanto elemento humano, es decir en cuanto a sus apremiantes necesidades de pan, techo, atención medica y estabilidad. El derecho laboral, va así imponiéndose lenta y penosamente llevando desde su origen, como, elemento calificador el carácter protectorio de sus normas llamadas de la “nueva clase”.²

La relación de trabajo, reconoce venerablemente la tradición. En efecto, sus antecedentes se rastrean en las más antiguas comunidades humanas, medidas claro esta con el patrón de cada época, y de hecho, poca o ninguna diferencia había en las primitivas civilizaciones entre el esclavo y el trabajador libre, y una serie de compensaciones económicas, llevaba al primero a la hipotética posibilidad de ser en oportunidades trabajador libre o liberto, y a los segundos en determinadas condiciones, a perder su condición social y convertirse en trabajador esclavo.

La influencia del mundo del medio económico sobre la relación laboral se mantiene durante siglos, haciéndose, particularmente pesada, no solo para los siervos de la gleba, atadas al destino de la tierra que cultivaban. Si no también para aprendices artesanos y finalmente para la enorme población fabril que el maquinismo crea a finales del siglo XVIII.

La ley francesa de 1884 legaliza en el terreno sindical situaciones de hecho existentes y pese a la relación o reacción que provoca en distintos sectores, significa el comienzo de un movimiento legislativo que, en forma muy lenta,

² ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. 10ªed. Ed. Porrúa. Mexico 1997. P.552.

con altibajos y aun retrocesos en determinados momentos, concluye en la magnífica construcción jurídica que culmina con el sentido de protección hacia la más débil clase social, la trabajadora. En esta nota se percibe primeramente en Inglaterra y luego en Francia una reacción hacia las condiciones extremas de las relaciones de trabajo que atenúan las agobiantes jornadas de 15 y 16 horas, llevándolas a 13,12 y aun a 10 horas diarias. Tratando de asegurar una continuidad de trabajo y un mayor salario, para finalizar en las actuales instituciones laborales y de seguro social.

Esto quiere decir que apartándonos del concepto de trabajo mercancía, del liberalismo y del concepto de locación de servicios del derecho romano, se llega luego de crisis sociales y prolongadas luchas en busca de un nivel de vida digno, a establecerse una relación de carácter jurídica personal, entre el obrero y su empleador. Nos apartamos así en forma radical, del concepto liberal “trabajo-mercancía”, en el cual el esfuerzo del hombre era tomado simplemente como elemento de producción dejándose de lado el elemento humano que el mismo significaba y con ello sus diarios problemas.

1.2 CONCEPTO DE TRABAJO Y CONCEPTO DE TRABAJO EN LA LEY LAABORAL

El diccionario de la real academia española (edición 1970), lo define como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.

CONCEPTO DE TRABAJO EN LA LEY LABORAL:

Es toda actividad humana, intelectual material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

El contrato de trabajo y de relación de trabajo son dos conceptos que van íntimamente vinculados pero en tratándose del contrato de trabajo es en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero en la relación y obligación de trabajar y para el segundo, en obligación de pagar la merced.³

La infinita variedad de formas que puede prestar o presentar el contrato de trabajo y los distintos aspectos que puede contener el mismo, obligan a ser sumamente cautos en cuanto a las denominaciones dadas, no usando las mismas como elementos definitorios del contenido del contrato, sino que por el contrario débase valorar la relación de trabajo existente para la exacta ubicación de los derechos y obligaciones surgidas de dicho contrato.

En ese aspecto es necesario tener presente, tomándolos en consideración, todos los elementos concurrentes principales o secundarios, contemplando forma de pago, condiciones de trabajo, seguros sociales, comportamientos de las partes, etc. En definitiva, que el análisis de la situación del contrato, debe basarse primordialmente en la relación existente entre una y otra parte.

Los autores en general, exigen que la relación de trabajo sea sustituida por un trabajo mediante contrato insistiendo en la necesidad de la presencia, pero sin sujetar el mismo al formalismo o condición alguna, e infiriendo muchas veces su existencia de la propia conducta de las partes.

³Op. Cit. Supra (2). P. 556.

Carbalho: el contrato de trabajo representa la relación jurídica establecida entre la persona que, con fin determinado presta su propio servicio material o intelectual, y la otra es que lo aprovecha o saca ventaja o utilidad.

Cardoso Oliveira: Es el acuerdo entre el empleador y el empleado, para la realización por parte de este, de determinado servicio, teniendo el empleador la obligación de pagarle un determinado salario.

Cavanellas: Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicio privados y con carácter económico, y por el cual una de las personas o partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutarlo o servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad de otra. El esfuerzo productivo debe en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene beneficios.

Amiaud: Es el contrato por el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, mediante una remuneración estando subordinada en la ejecución del trabajo que debe cumplir, a aquella por cuya cuenta debe trabajar.

Scelle: Es un acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a ejecutar temporalmente los trabajos correspondientes a su profesión, por cuenta y bajo la dirección de otra persona que se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo un salario convenido.

- El contrato de trabajo **verbal**, se entiende básicamente por la manifestación del acuerdo de voluntades, tanto por parte del empleador como del empleado. En situaciones de hecho sin que necesariamente exista plasmado en un documento los derechos y obligaciones inherentes para ambas partes.
- El contrato de trabajo **escrito**; implica necesariamente como una de las partes formales del contrato mismo, los conceptos de relación y contrato individual del trabajo, en los términos en los cuales se incluye la subordinación, y que viene a ser el elemento distintivo de las relaciones que se rigen por el derecho del trabajo. De las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos, y es aquí donde no solamente basta la manifestación de la voluntad para que se dé la relación contractual, si no que además se requiere que se atienda a los elementos formales del contrato de trabajo apegado a estrictas normas de derecho laboral.

(Ley laboral del trabajo. exposición de motivos)

1.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR:

Art. 8 es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

La ley de 1931 en su Art. 3 dice: trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

1.3.1 TRABAJADOR DE PLANTA:

Son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año.

Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte las actividades normales constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, si no de que dicho servicio se preste de manera uniforme en periodos de tiempos fijos.

1.3.2 TRABAJADOR EVENTUAL:

- A) Según, de la cueva: es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta pero con la intención de expresarlo de manera positiva, agrega que son los eventuales los que cumplen actividades ocasionales.
- B) Según, cabanellas: Es aquel que realiza un trabajo cuya duración esta sujeta a cualquier suceso imprevisto o contingencia; esto es, aquel trabajo que se presta sin fijeza, excepcionalmente.
- C) Según, Néstor de buen L: son los que realizan temporalmente una labor continua. Con ello se destaca lo circunstancial de su

permanencia en el trabajo y al mismo tiempo se pone de relieve que la tarea que realizan es habitual en la empresa.

1.3.3 TRABAJADOR DE CONFIANZA:

Son trabajadores de confianza los que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, con carácter general dentro de la empresa o el establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

- A) Para **Guillermo Cabanellas**: son trabajadores de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa.
- B) Para **Mario de la cueva**: son las personas que tienen en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada, directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia. Además un grupo de empleados en trabajos personales del patrono, determinado por las necesidades múltiples de una empresa que, en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones.
- C) Para **la comisión en la exposición de motivos**: Son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.

Art. 9 L.F.T La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Art. 182 L.F.T las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza será proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

D) Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera. Si bien es cierto que los trabajadores de confianza no pueden recontar en los movimientos de huelga de los demás trabajadores ni ser representantes de estos en los organismos laborales, ni formar parte de los sindicatos de aquellos.⁴

Debe de hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

Limitaciones de los trabajadores de confianza.

- No tienen derecho a la estabilidad en el empleo.
- Cuando son, además, representantes del patrón (directores, administradores y gerentes generales de las empresas), no participan en las utilidades.

⁴ TRUEBA URBINA ALBRTO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.10°.ed.Ed. Porrúa. Mexico.1987. p.36.

- Si se trata de empleados de confianza que no representen al patrón, participaran limitadamente en las utilidades, ya que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador que no sea de confianza de más alto salario dentro de la empresa, se considerara este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.
- No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley.
- Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o en el establecimiento.
- El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de perdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión.
- Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos, salvo que estos le sean otorgados graciosamente por el patrón, o que sea a cargo de este la responsabilidad del conflicto.

1.3.4 TRABAJADOR DE TRANSPORTE:

Según Art.256 de la L.F.T. Son aquellos choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de auto transportes de servicio publico, de pasajeros, de carga, o mixtos, foráneos y urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles.

“El servicio publico de transportes constituye el haz de canales que conduce a los niños, a los jóvenes y a los hombres, a la escuela, a la universidad y a la fabrica. De esta manera, el chofer es nuestro primer auxiliar en la vida diaria y el que frecuentemente nos devuelve a nuestra casa”.

Del lado patronal la ley incluye tanto a los propietarios como a los permisionarios de los vehículos.

En el servicio de auto transporte se produce, además, un fenómeno curioso. Los propietarios se agrupan en sindicatos patronales o forman cooperativas que se transforman en permisionarios, alterando la verdadera esencia de las estructuras formales en que se apoyan

En realidad tanto los propietarios o permisionario como los chóferes son de una misma extracción social y de niveles culturales paralelos derivados de la circunstancia de que los propietarios o permisionarios son, en realidad, antiguos chóferes convertidos en patrones.

1.4 CONCEPTO DE PATRON:

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

- A) **De acuerdo con la doctrina**, se entiende por patrón o empresario a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo.
- B) **Juan D. pozzo**: dice que el empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada.
- C) Sánchez Alvarado: patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.

Manuel alonso garcía: es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

CAPITULO II. RELACIÓN DE TRABAJO

2.1 Definición de relación de trabajo

2.2 Duración de la relación de trabajo

2.3 Suspensión de los efectos de la relación de trabajo

2.4 Rescisión de las relaciones de trabajo

2.5 Terminación de las relaciones de trabajo

2.1 DEFINICION DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

Es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, así como la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo y el segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en su Art. 20 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, de acuerdo a esta definición se desprenden dos elementos que son:

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

B) PRESTACION DE SERVICIOS: La prestación de un trabajo a que se refiere la relación de trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.⁵

La relación es un término que no se opone al contrato, si no que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios.

ELEMENTOS SUBJETIVOS;

1. - Trabajador y patrón.

El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

TRABAJADOR; Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

PATRON; Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

ELEMENTOS OBJETIVOS:

1. - prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

SALARIO; Es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

⁵ Ibidem. p 10.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles, el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo, para fijar el importe del salario se tomara en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

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

A) **según DE LA CUEVA**: La relación de trabajo es la situación jurídica objetiva que sea 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 del cual se 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 y contratos ley y de sus normas supletorias.

La relación de trabajo responde a las siguientes circunstancias:

1. - Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios. El patrón recibe los servicios o los beneficios que se deriven de ellos.
2. - La relación tiene por objeto, la seguridad se debe al trabajador. Esta seguridad no solo atiende al aspecto interno de la relación, sino a los aspectos económicos, sociales y culturales del trabajador y de su familia.
3. - La relación de trabajo es singular, lo que implica que sé de entre un patrón y un trabajador, sujetos individualmente determinados.
4. - El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo. Podría configurar, en algunos supuestos, un elemento de validez.
5. - La relación de trabajo tiene un carácter institucional; los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos, son de aplicación forzosa. En el momento en que se establece la relación, las normas de trabajo surgen simultáneamente y rigen la relación.

Relación de trabajo:

El principal aspecto fundamental en el derecho laboral es, la relación de trabajo:

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre dos personas una denominada trabajador y otra denominada patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dé origen, en virtud de la cual se aplica a un trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de declaración

de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.⁶

2.2 DURACION DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

Art. 35 L.F.T Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

- a) Obra determinada
- b) Tiempo determinado
- c) Tiempo indeterminado

a) Según el artículo 36 L.F.T. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, si no que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerara celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación.

⁶ BRICEÑO RUIZ ALBERTO.DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. 10 ed. Ed. HARLA- Mexico. 1985. P. 135.

b) Según el artículo 37 L.F.T. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo u obra determinada o para inversión del capital determinado, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancias

Como lo marca el artículo 40 L.F.T. - Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Según Artículo 41 L.F.T. - La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.⁷

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada

⁷ Op. Cit. Supra (4) P. 20.

constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio.

2.3 SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

Art. 42 L.F.T Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador,

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

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

Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel,

IV.-El arresto del trabajador,

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

VI.-La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación y arbitraje.

VII.-La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Art.43 L.F.T La suspensión surtirá efectos:

I.-En los casos de las fracciones I Y II del artículo 42 de L.F.T, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el instituto del seguro social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo,

II.-En los casos de las fracciones III Y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto,

III.-En los casos de las fracciones V Y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años,

IV.-En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Según Artículo 44 L.F.T.- Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

La suspensión de las relaciones de trabajo solo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador el de prestar el servicio; Sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo.

La institución, suspensión de la relación individual de trabajo, es el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y los efectos que se producen.

La suspensión parte de la estabilidad en el empleo; protege al trabajador, al permitirle que pueda regresar a laborar. Durante la suspensión, el trabajador no acumula derechos, esto es, no se toma en cuenta el lapso para vacaciones o para generar antigüedad.

2.4 RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

Art. 46 L.F.T El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

La rescisión puede ser imputable al trabajador o al patrón. Cuando el trabajador da lugar a la rescisión, esta se equipara a un despido.

En la terminología de la ley, se entiende por rescisión el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada esta. De manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.

La relación laboral, por virtud de la rescisión, se interrumpe o termina, en circunstancias no previstas al momento de establecerla. Es decir, se trata de una terminación o interrupción anticipada.

CAUSAS DE RESCICION DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON:

1. - Que el patrón sea engañado por el trabajador o por el sindicato que le hubiese propuesto o recomendado. El engaño consiste en haber presentado certificados falsos o referencias en las que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca. Esta causa, por razón elemental, deja de operar a los treinta días de iniciarse la prestación de servicios, ya que en ese tiempo el patrón puede conocer sí el trabajador esta apto para el desempeño del trabajo.

2. - Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

3. - Que cometa el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos que se han precisado en el párrafo anterior, así como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo. No basta, en consecuencia, que el trabajador cometa algún acto contra un compañero de trabajo; es necesario que altere la disciplina del lugar. El patrón deberá probar que se altero la disciplina, o sea las normas para el buen funcionamiento de la empresa o establecimiento para que la causa opere.

4. - Que el trabajador cometa, fuera del servicio, esto es, en horas que no sea de su jornada, contra el patrón, sus familiares, personal administrativo o directivo, un acto de violencia, amagos, injurias o malos tratos, de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Con esto se ampara al patrón en las horas ajenas a la jornada, en la empresa o fuera de ella. Al mencionar la ley fuera de servicio amplía la causal, por lo que sí el trabajador, en sus días de descanso y en un lugar ajeno a la empresa comete un acto de los señalados, contra alguna de las personas mencionadas, puede ser despedido. En este supuesto el patrón debe acreditar que la conducta del trabajador hace imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, situación subjetiva que presenta dificultades prácticas.

5. - Que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivos de ellas en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

En este caso lo determinante es la intencionalidad del sujeto activo de la conducta. Si no existe relación entre el querer y el hacer, la intención no se configura.

6. - Que el trabajador ocasione perjuicios materiales en los edificios, obra, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ello sea la causa única del perjuicio.

7. - Que el trabajador comprometa, por su imprudencia y descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que en el se encuentren.

En esta causa sería suficiente y haría innecesaria la mención de otras causas. El término es tan amplio que no requiere la existencia de dolo, ni acreditar la negligencia; Basta que opere la imprudencia o el descuido inexcusable y como resultado se ponga en peligro la seguridad del

establecimiento o de las personas, para que un trabajador pueda ser despedido.

8. - Que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo. Otra causa de una gran amplitud. Inmoral es lo que va en contra de la moral. La moral se integra con las normas de conducta íntimas del individuo y pudiera ampliarse al uso o la costumbre. Absurdamente puede considerarse inmoral una conducta que no atienda a las normas elementales de la cortesía.

9. - Que el trabajador revele los secretos de fabricación o de a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa. El patrón deberá acreditar la existencia de un perjuicio; no basta que el trabajador revele datos.

10. - Que el trabajador tenga más tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada. Es importante hacer notar que la ley habla de más de tres faltas, no de cuatro; esto quiere decir que en una jornada discontinua, el trabajador puede tener tres faltas y media de asistencia y será suficiente para despedirlo. También debe notarse de un periodo de treinta días, no de un mes. Para computar el término, habrán de contarse los treinta días a partir de la primera falta.

11. - Que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

12. - Que el trabajador se niegue a adoptar las medidas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. Presenta serias dificultades acreditar la negativa del trabajador; muchas veces dejar

de usar ciertos objetos puede interpretarse como negativa. Sin embargo, no puede atribuírsele una negativa tacita.

13. - Que el trabajador concorra a sus labores bajo un estado de embriaguez o la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo sin este ultimo caso existe prescripción medica.

También se contempla que el patrón puede no admitir al trabajador y que si lo admite esta corriendo el riesgo del estado en que se presenta el trabajador. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá acreditar que necesita algún narcótico o droga por prescripción médica.

14. - La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con la relación de trabajo. La prisión preventiva suspende la relación de trabajo, por lo que la sentencia definitiva condenatoria, es causa de rescisión. Esta es en realidad una causa de terminación; aun cuando el trabajador es culpable, la causa es la imposibilidad de laborar y la culpa no guarda relación con el trabajo.

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Según Artículo 48 L.F.T. - El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

CAUSAS DE RESCICION DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR:

1. - Engaño del patrón o de la asociación patronal. Al proponer al trabajador las condiciones en que sus servicios serán prestados, el patrón puede ofrecerle un puesto, salario, jornada, días de descanso, incluso lugar y ciertas comodidades para laborar, que al iniciarse la prestación no cumpla, por variarlas o porque nunca tuvo intención de otorgarlas. En el supuesto, el trabajador puede rescindir la relación de trabajo o separarse dentro de los treinta días siguientes a la iniciación de la prestación de sus servicios.

2. - Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia,

amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El peligro de esta causa, estriba en la imposibilidad que, en la mayoría de los casos, el trabajador cuente con los elementos de prueba para acreditar su acción, por carecer de acceso a las fuentes de información de la empresa o por la dificultad de contar con testigos, generalmente interesados a favor del patrón.

3. - Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en actos, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

4. - Reducir el patrón el salario al trabajador.

5. - No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

El pago tiene que ser puntual, cualquier demora representa una seria lesión: cada semana para obreros y cada quince días para los demás, son los plazos máximos que consigna la ley. El lugar de pago será donde el trabajador preste sus servicios

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

El patrón esta obligado a proporcionar a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de sus labores, así como un local seguro para su guarda.

Desde luego se requiere la existencia de malicia, esto es, de la intención de producir el daño. No es valido el patrón alegar que por ser de su propiedad

puede hacer con los útiles e instrumentos de trabajo lo que le venga en gana, ya que lesiona el derecho de los trabajadores.

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

La disposición es genérica, no se califica la conducta del patrón, si no solo se toma en cuenta la posibilidad de peligro en que sea colocado el trabajador.

8. - Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el.

Art. 52 L.F.T El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que sé de cualquiera de las causas mencionadas anteriormente y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.⁸

2.5 TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

Entendemos por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

⁸ Op. Cit. Supra (4). P 35.

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

Nuestra LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en su artículo 53, nos menciona cuales son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

1. - El mutuo consentimiento de las partes; Ambos, patrón y trabajador, deben ser acordes en dar fin a la relación. No existe el caso de renuncia del trabajador, por lo que su sola expresión de voluntad, no basta para terminar la relación. Es necesario que a esa expresión de voluntad se acompañe la del patrón, para configurar el mutuo consentimiento.

2. - La muerte del trabajador; extingue la relación.

3. - La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital;

4. - La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; Aun cuando la ley permite que se extinga la relación, no se desprotege al trabajador. En virtud de que el supuesto es genérico y no distingue las causas de la enfermedad o accidente que ocasionan la imposibilidad del trabajo. Aplicando los principios de interpretación, debe señalarse que la relación de trabajo primero se suspende, por el tiempo en que la ley del seguro social estima para el otorgamiento de subsidio y de pensión provisional.

5. - Los casos a que se refiere el artículo 434 L.F.T

Las cuatro primeras fracciones de este artículo se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, en el caso de la última fracción a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como son:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa de la terminación de los trabajadores.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- El concurso o la quiebra legalmente declarada si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

De acuerdo con las causas de terminación de la relación de trabajo anteriormente descritas; se observarán las siguientes normas que nos señala el artículo 435 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO como son:

- 1.- Se dará aviso de la terminación a la junta local de conciliación y arbitraje.
2. - El patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje
3. - El patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica.

En la terminación de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad y si la causa de terminación de trabajo es la incapacidad

de un riesgo no profesional del trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, o de ser posible, si así lo desea el trabajador a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con la ley.

De acuerdo con lo dispuesto en su artículo 162 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, nos dice que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1. - La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio-
2. - La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo. Si el trabajador en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

3. - La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

4. - En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagara a las personas mencionadas de la siguiente manera:

A) La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad del 50% o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% o más.

B) Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en el inciso anterior, del trabajador.

C) A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con las personas señaladas en los dos incisos anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que pretendieron inmediatamente su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

D) A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en el inciso anterior, en la proporción en que cada una dependía de el.

5. - La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

CAPITULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES

3.1 Obligaciones de los patrones.

3.2 Obligaciones de los trabajadores.

3.3 Capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

3.4 Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso.

3.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES:

Art. 132 L.F.T. Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las reglas de trabajo aplicables a sus empresas o a sus establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de

instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del numero de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del termino de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.-Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones populares y para el cumplimiento del servicio de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º de la constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.-Permitir a sus trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una función accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que él numero de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo en un término de seis años. Los substitutes tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

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

XII.- Establecer y sostener las escuelas artículo 123 constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la secretaria de educación publica;

XIII.- Colaborar con las autoridades del trabajo de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, al fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen mas de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores;

XVI.- Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares en donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no exista local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.⁹

Artículo 133 L.F.T. - Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

⁹ Op. Cit. Supra. (4). P 51

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

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

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

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

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

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.¹⁰

3.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

Según el artículo 134 L.F.T. Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

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

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o causa mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta ley;

¹⁰ Ibidem. P 52.

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

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

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Como lo estipula el Artículo 135 L.F.T. - Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

3.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES:

De acuerdo al diccionario de la real academia; se entiende por **capacitar** “hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa”, **adiestrar**, significa “hacer diestro. Enseñar, instruir, guiar, encaminar”.

- La ley, al referirse a la capacitación y al adiestramiento, los utiliza siempre de manera conjunta, en forma tal que puede pensarse que, para el legislador, se trata palabras sinónimas, lo que parece coincidir con los conceptos de la real academia. Sin embargo, al reglamentarlos establece una distinción en cuanto a sus alcances, si bien no atribuye a cada uno de sus dos fines primordiales un nombre específico. Así, en el artículo 153-F L.F.T. distingue entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y preparar al trabajador para ocupar un vacante o puesto de nueva creación. Lo primero expresa la idea de perfeccionamiento; lo segundo, la de incremento de los conocimientos.

Artículo 153-A L.F.T. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la secretaria del trabajo y previsión social.

Artículo 153-B L.F.T. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a estos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la secretaría del trabajo y previsión social. En caso de tal adhesión, quedara a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Según el artículo 153-C L.F.T. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente,

deberán estar autorizadas y registradas por la secretaría del trabajo y previsión social.

Artículo 153-D, L.F.T Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-E, nos dice que La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo.

Según el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo nos dice que, La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I.-Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; Así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II.-Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III.-Prevenir riesgos de trabajo;
- IV.-Incrementar la productividad;
- V.-En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo dice que: Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I.-Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II.-Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos;

III.-Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Artículo 153 L.F.T. - En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual numero de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilaran la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos, ; Todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

3.4 DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO:

Los derechos de preferencia y de antigüedad son, entonces, los instrumentos jurídicos de la desigualdad. No creemos que pueda hacerse de ellos una calificación apriorística en el sentido de considerarlos buenos o malos, justos o injustos, razonables o contrarios a la razón. Pero si es preciso subrayar, los resultados que producen, esto es, que rompen con el principio de igualdad que aun en precario, sustenta nuestro derecho del trabajo.¹¹

¹¹ NESTOR DEL BUEN L.DERECHO DEL TRABAJO TOMO 2. 5º Ed. ED. Porrúa. Mexico 1983. P. 310.

Según de la cueva: dice que la antigüedad es una fuerza dinámica, propia de la relación de trabajo, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.

En el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo dice que: Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

este precepto consagra un derecho de preferencia, atendiendo a la nacionalidad mexicana, a la antigüedad, a que el trabajador no tenga otra fuente de ingreso y tenga a su cargo una familia y al hecho de que pertenezca o no a una organización sindical; es decir, cuando exista alguna vacante o puesto de nueva creación, el patrón está obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores en el orden y atendiendo a las causas citadas, independientemente de que sean temporales, eventuales o transitorios; sin embargo, lo anterior no tendrá aplicación cuando en la empresa rija un contrato colectivo y contenga la cláusula de admisión, en cuyo supuesto la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, estará a lo que disponga expresamente dicho contrato colectivo y los estatutos del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 155 L.F.T.- Los trabajadores que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberá presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; O presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 158 L.F.T: Los trabajadores de planta tienen.

Derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulara el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenara se le dé publicidad.

Casi todos los contratos colectivos de trabajo establecen un régimen escalafonario para que se lleven acabo los ascensos de los trabajadores.

CAPITULO IV.- CONCESIÓN.

4.1 Concepto de la concesión administrativa.

4.2 Naturaleza jurídica de la concesión.

4.3 Los elementos subjetivos de la concesión.

4.4 La Concesión de Servicio Público.

4.5 Concesiones de las entidades federativas a los Municipios.

4.6 Licencia permiso y autorización.

4.1.- CONCEPTO DE CONCESION ADMINISTRATIVA:

Según Andrés Sierra Rojas:

La concesión es un acto administrativo discrecional por medio del cual la administración pública federal, confiere a una persona una condición o poder jurídico, para ejercer ciertas prerrogativas públicas con determinadas obligaciones y derechos para la explotación de un servicio público, de bienes del Estado o los privilegios exclusivos que comprenden la propiedad industrial.

La palabra concesión viene del latín *concesio*, derivada de *concederé*, *conceder*” término genérico que califica diversos actos por los cuales la administración confiere a personas privadas ciertos derechos o ventajas especiales sobre el dominio del estado, o respecto del público, mediante sujeción a determinadas cargas y obligaciones. La mayoría de las veces tales derechos y ventajas implican el ejercicio de ciertas prerrogativas administrativas.

Según Otto Mayer:

Es el acto administrativo de determinado contenido. Este contenido debe consistir en que con él por el sé de al súbdito un poder jurídico sobre una manifestación de la administración publica.

Concesión es el acto jurídico unilateral por el cual el estado confiere al particular la potestad de explotar a su nombre un servicio o bien públicos, que le pertenecen a aquel, satisfaciendo necesidades de interés general.

4.2. - NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCESION:

La doctrina administrativa ofrece diversos criterios para determinar la naturaleza jurídica de la concesión, en tanto que en la doctrina administrativa extranjera predomina la naturaleza contractual de la concesión, en la doctrina administrativa mexicana a prevalecido el criterio de considerarla como un acto de naturaleza compleja o mixta.

Las diferentes opiniones que se han expresado para determinar la naturaleza de la concesión, puede enunciarse en estos términos:

- A) La teoría contractual de la concesión;
- B) La concesión como un acto unilateral y meramente reglamentario regulado por la ley de la materia;
- C) La concesión como un acto mixto.

A) La teoría contractual es la teoría tradicional para explicar la naturaleza jurídica de la concesión, principalmente la concesión de servicio público.

La concesión es el resultado de un contrato celebrado entre la administración pública y el concesionario, que es una persona física o una persona jurídica colectiva. El concesionario se encarga de la realización de una obra o de la prestación de un servicio mediante prestaciones de carácter económico.

B) Para esta opinión la concesión es un acto jurídico unilateral que se somete por un mandato del poder público, a una situación legal y reglamentaria predeterminada, sin que la voluntad del concesionario intervenga en ningún momento, ya que se concreta a aceptar las condiciones preestablecidas

C) La tesis que prevalece en los diversos autores, es la que considera a la concesión como un acto mixto: un acto unilateral y un acto contractual. “La concesión se descompone en dos elementos: la situación reglamentaria y el contrato administrativo. La situación reglamentaria resulta de la organización del servicio y es la parte más importante; la contractual está subordinada; es esencialmente de naturaleza financiera y está destinada a asegurar la remuneración al concesionario por la gestión que asume. Del carácter complejo del acto de concesión resulta que el concesionario se halla en una situación jurídica especial, en el sentido de que en la parte reglamentaria se consignan todos los deberes y poderes relativos a la

organización y funcionamiento del servicio; y en la contractual, los poderes y deberes resultantes de las ventajas personales, económicas y de otra índole que le son otorgadas. Así, no está el concesionario en una situación puramente contractual.¹²

4.3. - ELEMENTOS SUBJETIVOS DE LA CONCESIÓN.

Los elementos personales de la concesión son:

EL CONCEDENTE (órgano estatal)

Es la autoridad competente que otorga la concesión al gobernado, al cual selecciona (la mayoría de las veces) entre varios solicitantes, y después de valorar una serie de factores para normar su criterio de decisión.

El concedente puede ser dentro de un respectivo ámbito de competencia, la federación, una entidad federativa o un municipio, lo mismo que una entidad paraestatal (cuando los bienes o servicios involucrados sean de carácter público).

EL CONCESIONARIO (particular).

Es la persona física o moral a quien se otorga la concesión. Sus actos aun los referidos estrictamente a bienes o servicios públicos no pueden considerarse como función pública, ni su personal será calificado de

¹² RAFAEL Y. MARTINEZ MORALES. DERACHO ADMINISTRATIVO 1Y 2 CURSOS. 4°. ed. Ed OXFORD. Mexico 2001. P 277.

servidores públicos, excepto cuando se trate de una paraestatal a la que la ley le reconozca una situación especial a este respecto.

EL USUARIO (al tratarse de servicios públicos).

Es la persona física o moral cuyos requerimientos de prestaciones van a ser satisfechos con el servicio público concesionado; entra en relación con el concesionario y solo de manera excepcional con el órgano publico concedente.¹³

Capacidad del concesionario.

El concesionario ha de contar con capacidad de goce y de ejercicio y además en nuestro país todavía se necesita, en algunos pocos casos, ser nacional para que alguien pueda recibir una concesión.

La concesión como acto jurídico de la administración publica debe ajustarse a los elementos, los requisitos y las formalidades señalados para el acto administrativo en general.

Ante materia de un texto único en materia de concesiones, será necesario recurrir a la ley de la materia para conocer y aplicar las normas correspondientes a cada actividad concesionable.

¹³Ibidem. P 277y 278.

Por razón de su contenido, los actos administrativos pueden clasificarse en las siguientes categorías:

1. Actos directamente destinados a ampliar la esfera jurídica de los particulares.
2. Actos directamente destinados a limitar esa esfera jurídica
3. Actos que hacen constar la existencia de un estado de hecho o derecho

Dentro de la primera categoría se encuentran entre otros las licencias, permisos o autorizaciones, las concesiones

4.4. - LA CONCESIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO.

De los actos administrativos que hemos visto, hay algunos que requieren consideración especial por la naturaleza y sus efectos jurídicos entre ellos se encuentra la concesión administrativa que es el acto por el cual se concede a un particular el manejo y explotación de un servicio público o la explotación y aprovechamiento de bienes del dominio del estado nos ocuparemos de la primera, como la naturaleza y efectos de la concesión derivan del objeto de la misma, es indispensable fijar los caracteres del servicio público.

El servicio Público constituye solo una parte de la actividad del estado al lado de la de policía que limita y regula la actividad de los particulares y la de fomento, vigilancia y control de la misma.

El servicio público considerado como una parte tan solo de la actividad estatal se ha caracterizado como una actividad creada con el fin de dar satisfacción a una necesidad de interés general que de otro modo quedaría insatisfecha, mal satisfecha o insuficientemente satisfecha y

aunque la idea de interés público se encuentre en todas las actividades estatales y la satisfacción de los intereses generales no es el monopolio del estado lo que distingue al servicio público es que la satisfacción del interés general constituye el fin exclusivo de su creación.

Dentro de la legislación mexicana no se encuentra un criterio único para definir al servicio público pues mientras que en algunos preceptos constitucionales se habla de la educación como servicio público que las huelgas que los servicios públicos y de los servicios explotados o concesionados por la federación, en la misma constitución los servicios públicos, se equiparan a los empleos públicos mientras dentro de la misma carta magna respecto a los delitos cometidos por funcionarios públicos, la expresión de servicio público se encuentra usada con el sentido de organismo u oficina pública

Sin embargo, en otras leyes se ha precisado y definido el servicio público como la actividad organizada que se realiza conforme a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes con el fin de satisfacer en forma continua uniforme y regular necesidades de carácter colectivo.

Dada la finalidad que se persigue con la creación del servicio público, la doctrina también ha considerado como principios esenciales comunes a todos los servicios el de continuidad en razón de la permanencia de la necesidad que se pretende satisfacer, el de adaptación o sea el de la posibilidad de modificarlo a medida que vaya variando dicha necesidad y el de igualdad que significa que no debe discriminarse el goce del servicio a ningún particular que llene las condiciones legales.

Se han clasificado los servicios por la forma como satisfacen las necesidades generales y por la forma de gestión de los mismos.

Desde el punto de vista se distinguen en:

- Servicios públicos nacionales destinados a satisfacer necesidades de toda la nación sin que los particulares obtengan individualmente una prestación de ello, tales como el servicio de defensa nacional.
- Servicios públicos a que solo de manera indirecta procuran a los particulares ventajas personales tales como los servicios de vías generales de comunicación, los servicios unitarios.
- Los servicios que tienen por fin satisfacer directamente a los particulares por medio de prestaciones individuales. Dentro de esta categoría se encuentran los servicios de enseñanza, de correos, telégrafos, radio comunicaciones, transportes también los servicios públicos sociales como lo son los de asistencia pública los de previsión, los seguros sociales y las de vivienda barata.

En el segundo punto de vista los servicios públicos se separan aquellas que son manejadas prácticamente en algunos de los casos como monopolio o por los organismos por el mismo estado de las que se explotan por medio de concesión que se otorga a individuos o empresas particulares.

Se ha considerado que la concesión de servicios públicos tiene la naturaleza de un simple acto contractual. Sin embargo, a pesar de las cláusulas contractuales de la concesión del estado se considera facultado para adoptar medidas de policía que a veces indican variaciones en la explotación del servicio, pero que eran necesarias para proteger la seguridad y el orden público. De la misma manera, el propio estado multiplicado las causas de caducidad, tenía un arma para obligar al concesionario a aceptar frecuentes modificaciones a su concesión para que pudiera conservarlo.

La doctrina jurídica contemporánea considera que la concesión es un acto mismo compuesto de elementos

- Un acto reglamentario
- Un acto condicionado
- Un contrato

Como consecuencia de las mismas disposiciones se previenen en todas las leyes de la materia que las concesiones solo podrán ser traspasadas a otra persona con la aprobación de la autoridad condescendiente, en la inteligencia de la falta de dicha aprobación, así como la sesión o traspaso total o parcial de la concesión a un gobierno o estado extranjeros e considera por las leyes como causas de caducidad o nulidad del acto de traspaso

Se estima que debe considerarse como un requisito esencial para que las concesiones de servicio público surtan sus efectos, que las mismas una vez otorgadas se publiquen en el diario oficial, puesto que la referida concesión contiene verdaderas disposiciones legales de acuerdo con las cuales se regula la situación del concesionario, la de los terceros usuarios del servicio y las bases del funcionamiento del servicio.

Pasando ahora al estudio del régimen aplicable a la ejecución de la concesión importa desde luego hacer hincapié en la obligación estricta del

concesionario de ejecutar personalmente las obligaciones impuestas por el acto, ósea las de construir las obras autorizadas y las de encargarse de la gestión del servicio.

Esta obligación debe entenderse como la consecuencia natural del cuidado que el legislador impone a la administración para seleccionar al concesionario con las condiciones de idoneidad moral y económica exigidos por la seriedad e importancia del objeto de la concesión.

Esta obligación impone la necesidad de que la autoridad apruebe todo traspaso, concesión de la concesión y de que el traspaso se haga sin esa autorización o que la circunstancia de que se haga el favor de un gobierno o estado extranjero

La obligación del concesionario de ejecutar personalmente la concesión implica además la de aparentar los elementos peculiares indeseables para la ejecución de las obras y explotación del servicio

El estado también puede concurrir en la aportación de elementos para la empresa garantizando determinado interés a los capitales invertidos o concediendo otra clase de ayuda como son las franquicias fiscales, derecho de ocupación de bienes nacionales por el objeto de la concesión

Sin embargo el estado estimado de utilidad pública del objeto de la concesión ha considerado casi en todos los casos que es procedente la expropiación forzosa de los bienes necesarios para la instalación de las obras autorizadas

4.5.- CONCESIONES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A LOS MUNICIPIOS

Tanto los estados de la federación como los municipios pueden otorgar concesiones dentro de sus ámbitos de competencia territorial y por materia, para la prestación de servicios públicos o la explotación de los bienes estatales o municipales, conforme a lo que para ello fijen sus leyes respectivas.¹⁴

Cabe recordar que las materias concesionables que la federación no a acaparado son sumamente escasas.

Extinción de la concesión.

La existencia de concesiones a perpetuidad casi ha desaparecido. Hay varias maneras de terminar este acto:

Cumplimiento del plazo.

Falta de objeto o materia.

Rescisión.

Revocación.

Caducidad.

Rescate.

¹⁴ Ibidem. P 286.

Renuncia Y.

Quiebra o muerte del concesionario.

Revocación:

La revocación de la concesión puede producirse por razones de oportunidad o conveniencia.

En nuestro país si el concesionario incurre en faltas graves a las condiciones del título correspondiente se habla de revocación cuando en realidad se esta ante una relación consistente en cancelar la concesión.

La concesión puede ser negada cuando no se cumplan con los requisitos que exigen el concesionario o la ley respectiva.

4.6.- LICENCIA, PERMISO Y AUTORIZACION

LICENCIA:

Son medios de control sobre el ejercicio de determinadas actividades desempeñadas, por los gobernados, quienes al cumplir con los requisitos exigidos pueden desarrollar dichas actividades ya que la propia administración les reconoce el derecho del ejercicio.

Un ejemplo lo constituye la licencia de manejo vehicular.

PERMISO:

Es el acto administrativo por el cual la administración remueve obstáculos a efecto de que el particular realice una actividad pues preexiste un derecho; por tanto no se trata de un privilegio.

Un ejemplo de autorización es la utilización de la vía pública.

AUTORIZACIÓN:

El concepto de autorización ha sido empleado en significaciones diversas por su parte autorizar es facultar a una persona de derecho publico para que cumpla un acto que excede a su competencia, por una autoridad que este legalmente capacitada para ello.

Es un acto esencialmente unilateral de la administración publica por medio del cual el particular podrá ejercer una actividad para la que esta previamente legitimado; pues el interesado tiene un derecho preexistente que se supedita a que se cubran requisitos condiciones o circunstancias que la autoridad valorará.

Un ejemplo de autorización es la autorización para operar casas de cambio de divisas.

DIFERENCIAS DE LICENCIA, AUTORIZACIÓN Y PERMISO CON LA CONCESIÓN:

Apartar de la naturaleza misma de la concesión en la que todavía existe discrepancia acerca de sí es contrato, acto mixto o discrecional en tanto que los permisos, licencias, autorizaciones son actos administrativos unilaterales esta es la primera diferencia.

Por otro lado las autorizaciones, los permisos y las licencias exigen requisitos evidentemente más fáciles de cubrir que la concesión.

Así también los primeros tienen objetivos distintos de la última además que en la concesión no hay un derecho preexistente como en los otros conceptos.

La forma de terminar con la concesión respecto a las autorizaciones, licencias y permisos es completamente diferente, pues estos concluyen por finalizar su vigencia o por ser cancelados en virtud de situaciones excepcionales.¹⁵

RÉGIMEN JURÍDICO:

Las autorizaciones los permisos y las licencias son actos administrativos formal y materialmente y su régimen jurídico por lo general contenido en leyes y reglamentos de carácter administrativo partirá de la base prevista en la constitución.

¹⁵Ibidem. P 290.

En diversos instrumentos administrativos se contendrán normas relativas a procedimientos concernientes a los ya mencionados conceptos así como a los requisitos, competencia, vigencia, ámbito de valides territorial.¹⁶

El legislador limita los alcances de estas figuras a lo siguiente:

Autorización:

Conferir vigencia a un derecho controlándolo por razones de interés público.

Permiso:

Facilitar el uso de bienes del estado en situaciones que no sean en materia de concesión

Licencia:

Aceptar la realización de actividades, previa verificación de conocimientos o pericia para el caso.

¹⁶ Ibídem. P.291.

CAPITULO V.- SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE

5.1 Disposiciones Generales.

5.2 Las concesiones.

5.3 Obligaciones y prohibiciones de los concesionarios, permisionarios y de los conductores.

5.4 De los permisos eventuales.

5.5 Las Tarifas.

5.6 Las sanciones de tránsito y transporte.

5.7 El Servicio Público de Alquiler Sin Ruta Fija

5.1 Disposiciones Generales según la Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato:

Artículo 73.- Es competencia del ejecutivo del estado la prestación del servicio público de transporte, con excepción del transporte de personas urbano y suburbano en ruta fija, cuya prestación será competencia de los ayuntamientos.

- El ejecutivo del estado y los ayuntamientos prestaran el servicio público de transporte, bajo las siguientes modalidades:
 1. - Directa, a través de la dependencia correspondiente;
 2. - A través de las entidades publicas que se constituyan para tal fin, en los términos de las leyes correspondientes;
 3. - Mediante el otorgamiento de concesiones en los términos de ley;

4. - Mediante convenios de coordinación y asociación que suscriban entre sí para la más eficiente prestación del servicio, en los términos de ley.¹⁷

Para los efectos de la Ley de Transito y Transporte del Estado, se considera como:

I.- Servicio público de transporte: es el que se lleva acabo de manera continua, uniforme, regular y permanente en las vías publicas del estado y de los municipios, para satisfacer una necesidad colectiva mediante la utilización de vehículos idóneos para cada tipo de servicio y en el cual los usuarios, como contraprestación, realizan un pago en moneda de curso legal, de acuerdo con la tarifa previamente aprobada por la autoridad correspondiente. La prestación de este servicio es de interés público.

II.- Servicio especial de transporte: aquel que sin tener las características propias del servicio público, se presta para satisfacer una necesidad especifica de determinado sector de la población. Dicho servicio puede ser gratuito o remunerado.

Según el artículo 75 de la Ley de Transito y Transporte del Estado; Para lograr que la prestación de los servicios públicos de transporte y el especial en sus distintos tipos y modalidades, se lleve a cabo en condiciones optimas para beneficio de la colectividad, el ejecutivo del estado y los ayuntamientos, en la esfera de su competencia, podrán celebrar los convenios que se requieran al efecto, con los

¹⁷ LEY DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL ESTADO DE GUANAJUATO. Guanajuato. 2007. P 27.

ayuntamientos de la propia entidad y con los sectores social y privado.

Según lo establece el Art. 76 de la ley de tránsito y transporte del estado de Guanajuato dice: El gobernador del estado y los ayuntamientos, en el ámbito de sus respectivas competencias, están facultados para intervenir el servicio público concesionado, siempre que se interrumpa o afecte la prestación eficiente y continua del mismo, independientemente de que las causas puedan ser imputables o no a las autoridades. La intervención durara únicamente el tiempo en que subsista la causa que le dio origen.

Según lo establece el Art. 77 de la ley de tránsito y transporte del estado de Guanajuato señala: Para los efectos de la Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato; el servicio público de transporte se divide en:

I.- DE PERSONAS:

A) URBANO.

El servicio público de transporte urbano en ruta fija es el destinado al traslado colectivo de personas dentro de las zonas urbanas del territorio municipal, mediante el uso de microbuses, minibuses, autobuses o cualquier otro vehículo que la autoridad municipal considere adecuado, los que en ningún caso tendrán una capacidad inferior a veinte asientos y sin modificar las características de fabricación.

El servicio se prestara con apego a los itinerarios, unidades, rutas, horarios, terminales y frecuencias que establezca la dependencia u organismo encargado del transporte en el municipio.

Los municipios prestaran el servicio público de transporte urbano a través del sistema que garantice la operación más eficiente, segura y confortable, evitando el sobre posición no justificada de rutas y el exceso de unidades a fin de garantizar índices razonables de rentabilidad en su operación y tarifas accesibles a la población.

B) SUBURBANO

El servicio público de transporte suburbano es aquel destinado al traslado de personas que se presta de las comunidades rurales hacia la cabecera municipal y viceversa, o de una comunidad a otra, pero siempre dentro del espacio territorial de un mismo municipio, con apego a los itinerarios, unidades, rutas, horarios y despachos, que establezca la dependencia u organismo encargado del transporte en el municipio.

Este servicio se prestara en microbuses, minibuses, autobuses o cualquier tipo de vehículos con capacidad de transportación superior que la autoridad municipal considere adecuadas para la prestación del servicio.

La autoridad municipal, determinara los sitios donde deban realizar paradas dentro de la mancha urbana las unidades que prestan este servicio, de acuerdo a las necesidades del tránsito en

particular, en el caso de los municipios donde opere de rutas integradas, los recorridos de las rutas suburbanas se harán según la ubicación de la estación de transferencia que les corresponda.

C) FORANEO.

El transporte foráneo es aquel destinado a dar servicio a las personas entre puntos diversos, ubicados en los caminos, carreteras y vías férreas que atraviesan dos o más municipios de la entidad y que, como en el caso del transporte urbano y suburbano, esta sujeto al cumplimiento de las mismas modalidades.

D) TURISTICO.

El transporte turístico es aquel que se presta exclusivamente hacia aquellos lugares situados en el municipio o la entidad, que revisten un interés histórico, arqueológico, cultural, arquitectónico o recreativo y que requieren de vehículos con una capacidad superior a seis pasajeros y que reúnan las características de seguridad y comodidad que determine el reglamento respectivo.

E) DE ALQUILER SIN RUTA FIJA

El transporte de alquiler sin ruta fija es aquel que se presta en vehículos con capacidad de hasta cinco personas incluido el conductor y la carga máxima que establezca el reglamento

respectivo y que se caracteriza por no estar sujeto a itinerarios, rutas, frecuencias ni horarios fijos con apego estricto a las condiciones que señala la concesión respectiva. Los vehículos que prestan este servicio, podrán formar parte de un “sitio” o bien circular libremente, sujetándose en ambos casos a lo que al respecto establece la ley de tránsito y transporte del estado de Guanajuato.

II.- DE CARGA;

a) EN GENERAL.

El transporte de carga en general, es aquel servicio que se presta al público, mediante el pago convenido, para efectuar el traslado de bienes, mercancías o cosas, en vehículos adecuados para ello, dentro de los límites correspondientes al territorio del estado. Los vehículos destinados a este tipo de transporte deberán formar parte de una base, cuyo funcionamiento y capacidad mínima serán especificados.

b) DE MATERIALES PARA CONSTRUCCION.

El transporte de materiales para construcción, es aquel que se ofrece al público y que comprende el acarreo, desde los lugares de producción o de distribución hasta el lugar de la construcción u obra, de piedra, arena, grava, confitillo, cemento, tabique, ladrillo, varilla y toda clase de materiales en bruto o aquellos cuya elaboración es necesaria para la construcción.

c) ESPECIALIZADA.

El servicio de carga especializada es aquel que se presta en vehículos que requieren de condiciones y equipos especializados para aislar, conservar y proteger las cosas objeto de traslado, así como para evitar cualquier riesgo a terceros. En este último caso, es necesario obtener la concesión correspondiente de la autoridad que se requiera en función de la carga.

d) DE GRUAS.

El servicio de grúas, es el que tiene por finalidad transportar cualquier vehículo, ya sea en plataformas, por elevación o arrastre, sin sujetarse a itinerario fijo, pero sí a la tarifa que determine la dirección general de tránsito y transporte, la cual se cobrará a partir de que inicie el arrastre o transportación del vehículo, por lo que se prohíbe establecer cobros del lugar en que se encuentre la grúa al lugar en que inicie el servicio formará parte de la concesión de este servicio el salvamento y rescate.

III.- El servicio especial de transporte tendrá las siguientes modalidades:

a) De ambulancias.

El servicio especial de ambulancias es aquel que se presta en vehículos equipados especialmente para el traslado de personas que hayan sufrido afectación en su salud.

b) De servicios funerarios.

Los servicios funerarios son aquellos que se efectúan para el traslado de cadáveres de personas para su inhumación.

c) De personal.

El servicio especial de transporte de personal, es el que se presta a quienes viajan de sus domicilios a sus centros de trabajo y viceversa, o cuando su destino de transportación se relacione con fines laborales. Este transporte se prestara en vehículos cerrados y podrá estar o no sujeto a itinerario, tarifa y horario determinado. A efecto de optimizar los vehículos destinados para la prestación de este servicio estos podrán utilizarse para cubrir otro tipo de transporte de personas distinto a los que expresamente les fueron autorizados excepto los de servicio público de personas.

d) Escolar.

El transporte escolar es el que se presta a quienes viajan de sus domicilios a sus centros de estudio y viceversa, o cuando su destino de transportación se relacione con fines educativos. Este transporte se prestara en vehículos cerrados y podrá estar o no sujeto a itinerario, tarifa y horario determinado. A efecto de optimizar los vehículos destinados para la prestación de este

servicio estos podrán utilizarse para cubrir otro tipo de transporte de personas distinto a los que expresamente les fueron autorizados excepto los de servicio público de personas.

5.2. - DE LAS CONCESIONES

Según el ARTÍCULO 88 de la Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato: la prestación del servicio público de transporte requiere de una concesión otorgada por el Ejecutivo del Estado o por los Ayuntamientos, en el ámbito de sus respectivas competencias, de conformidad con el procedimiento establecido por esta Ley y los Reglamentos que de ella se deriven, atendiendo siempre al orden público y al interés social.¹⁸

Las concesiones que se otorguen, con las salvedades y limitaciones establecidas en la Ley de Transito y Transporte del Estado y sus Reglamentos, son para:

- I.- La Explotación de Vehículos;**
- II.- La Explotación de una Ruta; y**
- III.- La Explotación de una zona determinada.**

Las Concesiones para el servicio público de transporte de personas en las modalidades de urbano, suburbano y foráneo, sólo se otorgaran por rutas.

¹⁸ LEY DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL ESTADO DE GUANAJUJATO. p 32.

Según el artículo 90 de la Ley de Tránsito y Transporte del Estado: Las concesiones se otorgarán única y exclusivamente a favor de personas físicas o jurídico colectivas de nacionalidad mexicana, para el caso del transporte urbano en ruta fija, en igualdad de condiciones, la autoridad municipal determinará en el Reglamento respectivo, la forma en que se adjudicará la concesión, en los Títulos Concesión, se establecerán con precisión las condiciones de las mismas, y los derechos y obligaciones tanto de las autoridades como de los concesionarios, así como la historia registral de las transmisiones que durante su vigencia se hayan realizado.

Al obtener dicha concesión, el concesionario deberá designar un beneficiario, que no cuente con ninguna concesión a su favor y que reúna los requisitos exigidos para el otorgamiento de la Concesión, para el caso de que el primero no pueda prestar el servicio, ya sea por causa de muerte o incapacidad mental, el concesionario podrá sustituir en cualquier momento al beneficiario siguiendo el procedimiento y requisitos establecidos en la presente Ley y el Reglamento respectivo.

El concesionario podrá solicitar que en el título concesión se establezca una lista de beneficiarios para caso de que a falta o por imposibilidad del primero de los designados se otorgue la Concesión al segundo en el orden señalado en dicha lista no podrá otorgarse la concesión a más de una de las personas establecida en la misma.

Artículo 91, Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato; Los titulares de concesiones del Servicio Público de Transporte, podrán constituir Sociedades Mercantiles, en los términos de la Legislación aplicable, para mejorar la eficiencia y la calidad en la prestación del servicio,

en este caso, deberán solicitar la autorización de la Dirección General de Tránsito y Transporte o de la autoridad municipal que corresponda.

Segun ARTÍCULO 92 L.T.T.G que a la letra dice - Los interesados en obtener una Concesión deberán realizar los trámites en forma personal y directa, el Reglamento o en su caso, la convocatoria respectiva, establecerá la forma y condiciones en que podrán ser representados.

ARTÍCULO 93 Ley de Tránsito y Transporte del Estado: Toda persona, sea física o moral, podrá disfrutar de una o más concesiones, de conformidad con las necesidades del servicio público de transporte de que se trate, las características del mismo y los dictados del interés público.

En el caso específico del Servicio de Alquiler sin ruta fija, cada persona física tendrá derecho a ser titular de una concesión y las personas morales de hasta diez; en la inteligencia de que cada concesión amparará solo un vehículo, con la finalidad de no desvirtuar la naturaleza de este servicio.

La violación de la norma referida en el párrafo anterior, implica la revocación de todas las concesiones de que disfrute el infractor, quedando imposibilitado, de manera absoluta, para obtener en lo futuro nuevas concesiones. Si del ocultamiento del número real de concesiones y vehículos en explotación resulta alguna implicación de carácter penal, la Dirección General de Tránsito y Transporte o el ayuntamiento respectivo, deberá renunciarla ante la autoridad correspondiente para que esta proceda en los términos de la ley de la materia.

Como lo establece el **ARTÍCULO 96 de la Ley de Tránsito y Transporte del Estado** que a la letra dice: El otorgamiento de una concesión de servicio público de transporte de personas urbano, suburbano, foráneo y de alquiler sin ruta fija, deberá ajustarse a los requisitos siguientes, sin que bajo ninguna circunstancia, pueda alterarse el orden establecido al efecto, ni omitirse alguno de ellos:

I.- Las autoridades estatales o municipales, en el ámbito de su competencia, realizarán u ordenarán los estudios técnicos para detectar de manera oportuna las necesidades de transporte que se vayan presentando y que justifiquen el establecimiento de nuevos servicios o el aumento de los ya existentes.

Los Estudios Técnicos a que se refiere el párrafo anterior, según corresponda al servicio de que se trate, contendrán como mínimo lo siguiente:

- a) El señalamiento de los servicios de transporte del mismo tipo existentes en la zona en estudio, con todas las características operativas del mismo;
- b) Datos estadísticos debidamente sustentados y estudios que avalen la demanda actual y el potencial de servicio;
- c) Tipo y modalidad del servicio de transporte que deba prestarse, precisando el número de vehículos que se requieran y especificación de sus características técnicas;
- d) En su caso, alternativas para determinar la creación de nuevas rutas o bien la ampliación de las ya existentes;

- e) Evaluación socio-económicas de la alternativa seleccionada que considere los beneficios, así como los costos de operación del transporte; y,
- f) Conclusiones y determinaciones;

II Con base en los estudios que se lleven a cabo según lo señalado en la fracción anterior, la Dirección General de Tránsito y Transporte o el Ayuntamiento por conducto del Presidente Municipal, debe ser procedente, emitirá la “Declaratoria de Necesidad Pública de Transporte”, que deberá ser publicada en el periódico oficial del Gobierno del Estado, por dos veces consecutivas y por una ocasión en algún periódico que circule en el municipio donde se requiera el servicio;

III.- Emitida la “Declaratoria”, el Secretario de Gobierno o el Presidente Municipal, hará la publicación de la “Convocatoria Pública” en los mismos términos de la fracción anterior, precisando el tipo de servicio, las modalidades y el número de concesiones a otorgar, a fin de que los interesados en concursar, dentro de términos previsto, presente sus respectivas propuestas así como la documentación legal y administrativa que se requiera, de conformidad con el Reglamento y las bases correspondientes;

IV.- Recibidas las propuestas, cubiertos los requisitos y hechos los depósitos que se fijen para garantizar que los trámites se llevarán hasta su terminación, la Dirección General de tránsito y transporte y los Ayuntamientos, en el ámbito de su competencia, procederán a dictaminar sobre la Capacidad Técnica, Legal, Financiera y Material para la prestación del servicio. En este caso de los Municipios, esta facultad podrá ser

delegada a la dependencia, comisión técnica o entidad competente en el municipio.

Para la elaboración del Dictamen se atenderá a lo que indiquen las bases correspondientes.

ARTÍCULO 96 BIS Ley de Tránsito y Transporte del Estado.- Para el otorgamiento de concesiones del servicio público de transporte siempre que el número de propuestas, sea superior al número de concesiones a otorgar, podrá establecerse como mecanismo de desempate la celebración de un sorteo público, entre aquellas propuestas que se encuentren en igualdad de condiciones y hayan reunido los requisitos de Ley, de la convocatoria y de las bases.

Este sorteo se llevará a cabo conforme a lo que se establezca en las bases respectivas, las cuales garantizarán la existencia de transparencia, publicidad, certeza, legalidad e imparcialidad en el desarrollo del mismo en beneficio de los participantes.

ARTÍCULO 98 BIS Ley Tránsito y Transporte del Estado.- Los Servicios Públicos y Especiales de transporte de Personal y Escolar deberán prestarse en vehículos que no tengan más de diez años de antigüedad, al término de los cuales, si las unidades se encuentran en buen estado físico mecánico y cumplen con las normas ambientales, podrá prorrogarse su uso hasta por cinco años más, excepto en el caso del Servicio Público de Alquiler sin ruta fija, el cual sólo podrá extenderse hasta por dos años más. Tratándose del Servicio de Carga y Especial de Ambulancias y Servicios Funerarios, la antigüedad del vehículo será de veinte años, y si transcurrido el término, el vehículo sigue en condiciones físicas de circulación, se

prorrogará hasta por cinco años, atendiendo a la naturaleza del servicio y características del mismo.

Los concesionarios y permisionarios deberán presentar los vehículos a revistas físico mecánica con la periodicidad que señale el reglamento correspondiente. La autoridad competente deberá retirar de manera anticipada los vehículos que no cumplan con el buen estado físico mecánico y las normas ambientales.

El concesionario deberá iniciar la prestación del servicio con vehículos del modelo correspondiente al año en que se otorgue la concesión.

Según lo establece el **ARTÍCULO 100 Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato**: El otorgamiento de la Concesiones obliga a sus titulares a la prestación del servicio. La Concesión no podrá ser objeto de prenda, embargo o arrendamiento, no obstante lo anterior, los concesionarios podrán, en los casos y bajo las condiciones que las autoridades de Tránsito y Transporte competentes determinen, garantizar con la concesión de que se trate, los créditos que se le otorguen para la reposición de unidades, la forma de llevar a cabo este tipo de operaciones, se determinará en el Reglamento correspondiente.

El concesionario para prestar el Servicio Público de Transporte podrá contratar conductores, quienes deberán contar con licencia para conducir tipo "b", exclusivamente en este último caso, la naturaleza de la relación entre concesionario y conductor del vehículo, deberá constar por escrito, debiéndose dar aviso a la Dirección General de Tránsito y Transporte o su equivalente, cuando se trate de una concesión otorgada por los Ayuntamientos.

Para los efectos del párrafo anterior la Dirección General de Tránsito y Transporte o su equivalente en los Municipios deberán instrumentar un sistema que permita registrar y verificar si la naturaleza de la relación entre el concesionario y el conductor es real y apegada a las normas que rigen la misma. La simulación de la naturaleza de la relación, será causal de Revocación de la Concesión.

La inobservancia de lo establecido en este precepto, dará lugar a la Revocación de la Concesión.

De acuerdo con lo establecido por la Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato; Las Concesiones para la prestación del Servicio Público de Transporte sólo podrán transmitirse en los siguientes casos:

- I. Por causa de muerte o incapacidad mental, a favor de la persona designada y registrada como beneficiario por el titular de la concesión ante la autoridad correspondiente; y,
- II. Por cesión de derechos gratuita a favor de quien reúna las condiciones técnicas, materiales, legales y financieras para la prestación del servicio de que se trate. El concesionario que ceda los derechos de la concesión, quedará imposibilitado para obtener otra en un plazo de quince años.

Toda transmisión entre particulares será gratuita y deberá ser autorizada, en el ámbito de sus respectivas competencias, por el Ejecutivo del Estado a través de la Dirección General de Tránsito y

Transporte, o por el Ayuntamiento o unidad administrativa en quien delegue tal atribución.

La transmisión de los derechos derivados de la concesión deberá otorgarse en escritura pública e inscribirse en el registro público de concesiones y permisos del transporte, para que surta sus efectos legales. Previa a la emisión de la escritura, el notario público deberá recabar la autorización de la autoridad competente, la que hará constar en dicho instrumento público. El registro deberá efectuarse por el notario público dentro de los quince días siguientes a la emisión de la escritura.

La transmisión formará parte de la concesión originalmente otorgada, quedando sujeta al plazo de vigencia y a las demás condiciones en ella estipuladas, por lo que el nuevo titular será responsable del cumplimiento de todas las obligaciones inherentes a la misma, y causará los derechos que establezca la legislación fiscal aplicable.

La transmisión de la concesión que se realice en contravención a lo dispuesto en la presente Ley será nula, sin perjuicio de la imposición de sanciones que la misma establece.

ARTÍCULO 103 Ley Tránsito y Transporte del Estado; De conformidad con lo establecido por el artículo 102 de la misma ley, las concesiones que se otorguen para la prestación del servicio, podrán revocarse por cualquiera de las siguientes causas:

- I. Porque se altere la naturaleza del servicio autorizado en el título concesión;
- II. Porque no se cumpla con las condiciones del servicio en lo relativo a rutas, itinerarios, horarios y demás modalidades;
- III. Porque los vehículos con los que se presta el servicio, no conserven de un modo permanente, las características requeridas para el tipo de que se trate;
- IV. Porque no se preste el servicio con la eficiencia, uniformidad y regularidad, requeridos, no obstante los apercibimientos de las autoridades;
- V. Porque los derechos de la concesión se den en arrendamiento o se realice cualquier acto de naturaleza análoga que implique la explotación del servicio por un tercero;
- VI. Porque el concesionario no se ajuste a lo que las autoridades de Tránsito y Transporte Estatal o Municipal, determinen con miras a racionalizar y optimizar los servicios de que se trate;
- VII. Porque se suspenda el servicio no existiendo motivos de fuerza mayor o caso fortuito;
- VIII. Porque los concesionarios no tomen las medidas que procedan, para evitar la reincidencia en la comisión de infracciones que representen un peligro para la seguridad de los usuarios o de terceros o se incurra en algún delito culposo o doloso con motivo de la prestación del servicio.
- IX. Por violación de las tarifas autorizadas para cada tipo de servicio, en forma reiterada;
- X. Si cumplida una sanción de suspensión persistiere la causal que le dio origen;
- XI. Acumular tres suspensiones en el periodo de un año calendario;

- XII. Porque el concesionario preste el servicio con un número mayor o con vehículos diferentes a los que ampare la concesión respectiva;
- XIII. Porque se utilicen para fines distintos para los que fueron otorgadas, y
- XIV. Porque se utilicen para violentar el orden público.

Según el **ARTÍCULO 104** de la misma Ley. - La Revocación de una Concesión o Permiso sólo podrá ser declarada por el titular del Poder Ejecutivo o por el Ayuntamiento respectivo, debiendo respetar el Derecho de Audiencia del Concesionario afectado, de acuerdo con el procedimiento que establezcan los Reglamentos aplicables.

ARTÍCULO 105. - Quien habiéndosele Revocado una Concesión en los términos del artículo anterior, quedará imposibilitado para obtener otra.

ARTÍCULO 107. - El otorgamiento de una concesión, obliga a proteger de una manera efectiva a los usuarios del servicio de cualquier riesgo que puedan sufrir con motivo de la prestación del mismo, en consecuencia, bajo ninguna circunstancia podrá un vehículo concesionado realizar el servicio si carece de un seguro que cubra cualquier siniestro que pudiera presentarse con relación a las personas o la carga. Así mismo, por lo que se refiere a los daños que una unidad pueda causar a terceros, el concesionario podrá cumplir con esta disposición mediante un contrato de seguro de cobertura amplia, fideicomiso o mediante la constitución de un fondo de garantía, en los términos que señale al respecto el reglamento relativo; que contratarán el de protección al de conductor, a su carga y de daños a terceros.

Todas las personas físicas o morales concesionarias que tengan como actividad específica la prestación del servicio de transporte de personas en ruta fija, de transporte público de carga o de automóviles de alquiler en sitio, deberán utilizar estaciones terminales o bases, donde podrán estacionarse los vehículos al inicio o término de sus recorridos. Las bases o terminales de referencia, deberán instalarse cumpliendo todos los requisitos de seguridad e higiene que señalen los ordenamientos legales aplicables, una vez que el lugar de su ubicación haya recibido la aprobación de las autoridades del municipio correspondiente.

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia, las bases o terminales podrán ocupar espacios propios de la vía pública ni obstruir el tránsito de vehículos y de personas. Tratándose de bases en centrales o terminales de autobuses la autoridad correspondiente delimitará el área de estacionamiento de los vehículos del servicio público de transporte, deberá en todo caso, reservar áreas de estacionamiento para ascenso y descenso de personas y cosas de vehículos particulares.

De acuerdo con el **ARTÍCULO 108 BIS** de Ley de Transito y Transporte del Estado de Guanajuato; Las concesiones otorgadas podrán extinguirse por las causas siguientes:

- I. Por el vencimiento del plazo previsto en la concesión, siempre que no se haya prorrogado;
- II. Por no iniciar la prestación del servicio, dentro de los plazos establecidos en el Reglamento correspondiente, en los Títulos de Concesión y en su caso, en las bases de la convocatoria;

- III. Por la Revocación de la Concesión;
- IV. Por la muerte del concesionario en caso de persona físicas, cuando no haya designado beneficiario;
- V. Por la disolución, liquidación o concurso de la persona jurídico colectiva, titular de la concesión;
- VI. Por el rescate de la concesión, y
- VII. Por renuncia expresa y por escrito del titular de la concesión.

5.3 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS CONCESIONARIOS, PERMISIONARIOS Y DE LOS CONDUCTORES.

Según lo establecido por la **Ley de Tránsito y Transporte del Estado** en su Articulo **122**. - Los concesionarios y permisionarios tendrán las siguientes obligaciones:

- I.- Cumplir con las estipulaciones que para la ejecución de los servicios de transporte señalen el título de concesión o el permiso, según sea el caso, así como las disposiciones que establezca esta ley y sus reglamentos
- II.- Coadyuvar con las autoridades competentes en el cuidado y conservación de las vías públicas por las que transiten.
- III.- Capacitar al personal con que cuenten.
- IV.- Responder ante la autoridad estatal o municipal, de las faltas o infracciones en que incurran por si mismos o por conducto de las personas de quienes se sirvan como operadores.
- V.- Prever las medidas de seguridad que determinen las autoridades.

VI.- Contratar los seguros para la protección del conductor, los pasajeros y equipaje, carga, a la propia unidad y daños a terceros.

VII.- Mantener los vehículos en óptimo estado de higiene, mecánico y eléctrico para la prestación del servicio.

VIII.- Cumplir con las normas técnicas ecológicas que emita la autoridad competente.

IX.- Respetar las tarifas, horarios, itinerarios y rutas aprobadas conforme a lo dispuesto por esta ley, sus reglamentos y demás disposiciones administrativas aplicables en la materia.

X.- Notificar a la autoridad en caso de haber sufrido algún accidente el vehículo autorizado.

XI.- Cuidar, bajo su estricta responsabilidad, que los conductores cuenten con la licencia de conducir correspondiente.

XII.- Notificar a la autoridad competente todo cambio de domicilio.

XIII.- Proporcionar a la autoridad que corresponda la información técnica que solicite.

XIV.- Observar las políticas que para la operación de terminales señalen las autoridades en la esfera de su competencia.

XV.- Las demás que señale esta ley, sus reglamentos y otras disposiciones aplicables.

Artículo 124 L.T.T.G. - Los conductores de los vehículos del servicio público y el especial de transporte estarán obligados a someterse, cuando así lo determine la Dirección General de Tránsito y Transporte y los ayuntamientos, en la esfera de su competencia, a los exámenes psicofísicos que se estimen necesarios, a efecto de evaluar su estado de salud y

determinar si se encuentran o no en aptitud para realizar con la adecuada eficiencia y seguridad las funciones inherentes a sus actividades.

La práctica de dichos exámenes médicos se determinara conforme a las disposiciones aplicables.

Los conductores de vehículos de los servicios público y especial de transporte, tendrán **PROHIBIDO** lo siguiente:

I.- Proveerlos de combustible con personas en su interior, excepto en la modalidad de transporte de alquiler sin ruta fija.

II.- Llevar pasajeros en Las pisaderas y no mantener cerradas las puertas del vehículo cuando se encuentre en movimiento.

III.- Admitir canastos, bultos o paquetes que molesten a los pasajeros o que impidan la circulación por el pasillo del vehículo.

IV.- Poner en movimiento o no detener el vehículo completamente cuando haya pasajeros que deseen subir o bajar del mismo.

V.- Aumentar o disminuir la velocidad del vehículo con el objeto de disputarse pasajeros, entorpeciendo la circulación y el buen servicio.

VI.- Fumar en el interior del vehículo o escuchar música con volumen excesivo o manejar bajo el influjo de algún enervante o sustancia Psicotrópica.

VII.- Circular con el vehículo fuera de ruta o en sus actividades particulares, afectando al servicio público.

VIII.- Atender con descortesía a los usuarios del servicio, y

IX.- Las demás que les señale esta ley, sus reglamentos y otras disposiciones aplicables.

5.4. - DE LOS PERMISOS EVENTUALES

Artículo 109 L.T.T.G. - Cuando se presente una necesidad de transporte eventual, emergente o extraordinaria que rebase la capacidad de los concesionarios de una ruta determinada, la autoridad competente podrá expedir permisos eventuales, los cuales tendrán vigencia durante el tiempo que permanezca la necesidad, siempre que no rebase un termino de seis meses, el cual podrá prorrogarse por una sola vez hasta por un periodo igual. En ningún caso, se generaran derechos adquiridos para los permisionarios.

Los titulares de los permisos eventuales, a que se hace referencia en el artículo anterior, tienen las mismas obligaciones que corresponden a los concesionarios.

Para la prestación del servicio especial de transporte se requiere de un permiso otorgado por la Dirección General de Transito y Transporte.

El Artículo 113 de la Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato establece que: La Dirección General de Transito y Transporte, para efectos de otorgar el permiso de que se trate, deberá exigir:

- I.- Que el vehículo destinado al servicio, reúna las condiciones de seguridad, comodidad e higiene y demás requeridas por cada modalidad que se establezcan en la presente ley y en el reglamento respectivo.
- II.- Que el solicitante cuente con capacidad técnica y material.
- III.- Que cuente con un seguro de cobertura amplia, en los términos del artículo 107.

IV.- Que se cumpla con los demás requisitos que para cada tipo de servicio, señale la presente ley y el reglamento respectivo.

Los permisos a los que se refiere este capítulo, con excepción de los eventuales, tendrán por vigencia el tiempo por el que se soliciten sin que pueda exceder de cinco años. Su vigencia podrá prorrogarse por hasta cinco años, si el permisionario ha cumplido satisfactoriamente con la prestación del servicio.

Los permisos deberán refrendarse anualmente.

La autoridad al otorgar los permisos, señalará en su caso, las zonas, itinerarios, horarios y demás condiciones para la prestación del servicio.

La autoridad previa realización del estudio técnico correspondiente, podrá autorizar la extensión o ampliación de ruta, complementaria de una concesión o de un permiso, pasando a formar parte de los mismos, considerándose como una modificación de ellos, pero en ningún caso la ampliación podrá representar más del veinte por ciento de la ruta original.

Cuando por las necesidades del servicio, la ampliación de una ruta urbana y suburbana abarque la circunscripción territorial de dos o más municipios, la Dirección General de Tránsito y Transporte deberá coordinarse con los municipios interesados para efectos de determinar la procedencia de la ampliación.

5.5. - LAS TARIFAS

Para los efectos de la Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato se entiende por tarifa:

La retribución económica que el usuario de un servicio público de transporte y el especial paga al transportista, como contraprestación por el servicio recibido.

Según el **Artículo 118** de la Ley de Tránsito y Transporte. -Cuando el servicio se encuentre concesionado, el Ejecutivo del Estado o los Ayuntamientos, en el ámbito de sus respectivas competencias, tendrán la facultad para fijar la tarifa y los sistemas de cobro en las diferentes modalidades del servicio público de transporte, excepto en el servicio público en su modalidad de carga en general.

La facultad de fijar las tarifas podrá delegarse en una comisión mixta que al efecto constituyan. Las tarifas se establecerán con base en los estudios y análisis técnicos que lleven acabo las autoridades Estatales y Municipales correspondientes y los compromisos que asuman los concesionarios para la mejora constante del servicio.

En el Reglamento de Transporte de la Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato en su Artículo 175 establece o nos hace mención de que: La Dirección General realizara o contratara la realización de estudios tarifarios para las modalidades de transporte público o especial, en el cual deberán especificarse los costos fijos, variables y de capital.

El estudio deberá de contener entre otros aspectos:

- I.- Estructura tarifaría.
- II.- Estimación de la demanda.
- III.- Análisis de la oferta.
- IV.- Estimación de costos.
- V.- Sistemas de cobro.
- VI.- Plan de mejora del servicio.

Para fines de la realización de los estudios técnicos, la Dirección General podrá solicitar a los concesionarios y permisionarios les informen los ingresos, demandas de pasaje o carga y demás datos relativos, asimismo, corroborar los datos que se le proporcionen, mediante la realización de sus propios estudios de campo o mediciones directas.

Artículo 182. - En aquellas ciudades que dictamine la Dirección General es obligatorio para los concesionarios del servicio público de alquiler sin ruta fija el uso de un sistema automatizado de cobro.

Los concesionarios del servicio público de alquiler sin ruta fija en ciudades donde no se requiera el uso del sistema a que se refiere el párrafo anterior, están obligados a colocar en lugar visible del vehículo, las tarifas donde se indique claramente el costo del servicio, mismas que serán autorizadas por el Ejecutivo del Estado.

Para el Reglamento de Transporte de la Ley de Transito y Transporte del Estado en su **Artículo 173** nos menciona; Los tipos de tarifa aplicable a los servicios de transporte regulados por la ley podrán ser:

I.- UNICA O PLANA; precio que se paga por la prestación del servicio, independientemente de la distancia recorrida por el usuario.

II.- SECCIONAL; Precio que se paga por la prestación del servicio en función de la distancia recorrida por el usuario a lo largo de la ruta.

III.- ZONAL; Precio que se paga en virtud de la división de una ciudad en zonas, al momento de transitar de una zona a otra.

IV.- PREFERENCIAL; Es la que cubre los usuarios que gozan de descuento por encontrarse en alguna de las condiciones particulares o personales a que se refiere el Reglamento de Transporte. Los porcentajes de descuento para esta tarifa podrán ser entre el treinta y el cincuenta por ciento de la tarifa autorizada.

V.- ESPECIAL; Es la que se cubre por la prestación del servicio en función de un acuerdo de carácter social que beneficia a diversos sectores de la población.

VI.- EXTRAORDINARIA; Es la que se paga por la prestación servicios adicionales de lujo y calidad superior.

VII.- NOCTURNA; Es la que se paga, en el transporte de pasajeros, a partir de las 23:00 horas y hasta las 6:00 horas del día siguiente. Para tal efecto dicho incremento no podrá ser superior a un veinte por ciento de la tarifa general autorizada.

VIII.- CONVENCIONAL; Costo que los usuarios pagan en acuerdo libre con el prestador del servicio.

IX.- INTEGRADA; Es la que paga el usuario del servicio en el sistema de rutas integradas, la cual le permite, durante un mismo viaje realizar

transbordos entre las rutas troncales, auxiliares y alimentadoras, sin costo adicional.

X.- DE ARRASTRE; Es la que se paga por el traslado de un vehículo, de un punto a otro.

XI.- DE SALVAMIENTO; Es la que se paga por las maniobras necesarias para rescatar y colocar sobre el camino, a los vehículos accidentados.

XII.- DE DEPÓSITO; Es la que se paga por la salvaguarda de todo tipo de vehículo accidentado o que haya realizado una falta vial o administrativa en la vía pública, en el lugar destinado por la autoridad correspondiente.

XIII.- GENERAL; La que se paga en forma ordinaria por los usuarios, en efectivo o mediante el sistema de cobro autorizado.

En el servicio público de transporte de personas en las modalidades de urbano, suburbano y foráneo, se establecerán tarifas preferenciales, con descuento a estudiantes, personas con capacidades diferentes, de la tercera edad y menores de doce años. Los menores de seis años y los integrantes de los cuerpos de seguridad pública en el ejercicio de sus funciones, quedaran exentos de pago. Los porcentajes de descuento y los requisitos para acreditar la condición de usuario se establecerán en los reglamentos respectivos.

Artículo 119 L.T.T.G. - Las tarifas autorizadas para cada tipo de servicio, así como cualquier modificación y ajuste que se haga a las mismas, deberán ser publicadas en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado y en un diario que tenga amplia circulación en la entidad o, en su caso, en el municipio donde vayan a ser aplicadas.

Artículo 120 L.T.T.G. - Las tarifas que se fijen para los diferentes servicios, deberán ser suficientes para cubrir los costos de operación y mejorar las condiciones generales en que se realiza el servicio. En consecuencia, y sin olvidar el interés prioritario del público usuario, en los estudios que se realicen al efecto deberán tomar en consideración el capital invertido, la reposición vehicular, los costos generales, las condiciones económicas prevaletientes que afectan la prestación del servicio y, desde luego, la seguridad de que se garantice una utilidad razonable para los concesionarios.

Corresponde a las autoridades competentes del Estado y de los Municipios, vigilar que el público usuario no se vea afectado en sus intereses por la alteración de las tarifas autorizadas, por lo cual, en caso de cobro indebido por parte de concesionarios y permisionarios, se deberán tomar las medidas legales procedentes de conformidad con la ley y sus reglamentos.

5.6. - LAS SANCIONES DE TRANSITO Y TRANSPORTE

A quienes infrinjan las disposiciones contenidas en la Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato y los Reglamentos, que se deriven de ella, se les impondrá conjunta o separadamente, cualquiera de las siguientes sanciones:

I.- Multa;

II.- Retiro y aseguramiento de vehículos hasta por treinta días;

- III.- Privación o suspensión de los derechos derivados de las licencias de conducir hasta por ciento ochenta días;
- IV.- Suspensión de unidades de los servicios público y especial de transporte hasta por noventa días;
- V.- Suspensión de los derechos derivados de las concesiones o permisos hasta por noventa días;
- VI.- Revocación de concesiones o permisos;
- VII.- Arresto hasta por treinta y seis horas.

Las sanciones anteriores se aplicaran sin perjuicio de las de carácter Penal y Civil que pudieran derivarse de las infracciones cometidas.

Artículo 127 L.T.T.G. - Corresponde a la Dirección General de Tránsito y Transporte y a la Autoridad Municipal correspondiente, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, la calificación de las infracciones a esta Ley y sus Reglamentos que cometan los concesionarios o permisionarios del servicio publico y el especial de transporte, debiendo consignar ante las autoridades competentes, a todos aquellos que incurran en la comisión de un delito de acuerdo a lo establecido por las disposiciones legales relativas.

Artículo 128 L.T.T.G. - Cuando un conductor incurra en la comisión de tres o más faltas en un plazo de seis meses, será considerado como reincidente, en cuyo caso, y tomando en cuenta la gravedad de la infracción cometida, podrá ser suspendido o privado de los derechos derivados de la licencia de manejo. Las condiciones y elementos de calificación que se requieran al respecto, se determinaran en el Reglamento respectivo.

En caso de conductores de vehículos del servicio público de transporte, que durante la prestación del mismo se detecte que lo realizan bajo el influjo de

Psicotropicos, Estupefacientes o Bebidas Alcohólicas, no se requiere de la reincidencia, para la imposición de las sanciones respectivas.

Artículo 129 L.T.T.G. - Los propietarios de vehículos de los Servicios Público y Especial de Transporte, serán corresponsables de las faltas en que incurran sus operadores cuando no tomen las medidas necesarias para evitar la repetición de las irregularidades relativas, por lo que, según la gravedad del caso, dará lugar a la revocación de la concesión o el permiso de que se trate.

Artículo 131. - La aplicación de la multa, se estará a lo establecido por el Reglamento respectivo, el cual la fijara dentro de un margen de una a quinientas veces el salario mínimo general vigente en la entidad, atendiendo al tipo de falta y su gravedad, las circunstancias de su comisión y las personales del infractor.

La multa aplicable por la prestación de los Servicios Público y Especial de Transporte, sin contar con la concesión o el permiso correspondiente, será de doscientas a setecientas cincuenta veces el salario mínimo vigente en la entidad, independientemente de las sanciones que correspondan por el delito cometido.

Artículo 134 L.T.T.G. - Cuando un conductor sea sorprendido prestando lo Servicios Público o Especial de Transporte, en cualquiera de sus modalidades, sin contar con concesión o permiso, el vehículo será retirado de la vía pública y remitido a un depósito y dará lugar además a la aplicación de una multa.

En caso de utilizar en la carrocería colores, números económicos y cualquier otra característica propia de los vehículos autorizados, se procederá a despintarlos, debiendo el infractor a cubrir la totalidad de los gastos que se originen por estas acciones, sin perjuicio de cubrir las multas que procedan.

La persona que preste algún Servicio Público o Especial sin concesión o permiso, quedara imposibilitada permanentemente para obtener una concesión o permiso.

Artículo 137 L.T.T.G. - Se sancionara con multa o arresto hasta de treinta y seis horas, a quien cometa cualquier infracción de Transito conduciendo en visible y notorio estado de ebriedad, o bajo el influjo de estupefacientes, enervantes o cualquier otro tipo de sustancia toxica. La imposición de esta sanción quedara a cargo de las Autoridades de Transito y Transporte, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera resultar de la falta cometida en los términos de la ley de la materia.

Artículo 137 BIS de la misma ley; A quien por si o por interpósita persona preste u ofrezca los Servicios Público y Especial de Transporte en cualquiera de sus modalidades, sin contar con la concesión o permiso expedido por la autoridad competente, se le impondrá de un mes a un año de prisión y de diez a cincuenta días multa.

No será punible la conducta del operador del vehículo cuando la realice por encargo de quien preste u ofrezca el servicio y desconozca que no cuenta con la concesión o permiso correspondiente-

Artículo 139 L.T.T.G. - El pago de las multas, deberá efectuarse en las oficinas recaudadoras correspondientes, aplicándose un descuento del 40% por pronto pago a quien las cubra dentro de los 10 días hábiles siguientes al levantamiento de la infracción. Por lo contrario, los infractores morosos deberán pagar los recargos correspondientes a las multas no cubiertas, sin perjuicio de hacerlas efectivas mediante el procedimiento económico coactivo establecido al respecto.

Artículo 140 L.T.T.G. - La Secretaria de Finanzas y administración y la Dirección General de Tránsito y Transporte en su caso, no darán curso a ningún trámite relativo al registro vehicular, o para reposición de licencias o placas, al propietario del vehículo o conductor que no cubra previamente las multas en que haya incurrido.

Como lo establece el **Reglamento de Transporte de la Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato en su Artículo 212 que a la letra dice:** Los oficiales de tránsito y transporte del Estado, están facultados para actuar en los casos en que los concesionarios, permisionarios o conductores de los vehículos cometan una infracción a las normas establecidas de la materia, para lo cual deberán proceder con apego a lo siguiente:

- I.- Indicar al conductor que detenga la marcha de su vehículo y se estacione en un lugar que no obstaculice el tránsito;
- II.- Portar visiblemente su identificación;
- III.- Hacer saber al conductor en forma precisa la infracción que ha cometido, citando el artículo infringido de la Ley y su Reglamento;

IV.- Solicitar al conductor en forma comedida la licencia de conducir o el permiso correspondiente, tarjeta de circulación del vehículo y, en caso de servicios específicos, los demás documentos que en forma obligatoria deba llevar consigo;

V.- En su caso, levantar la infracción en la boleta o medio electrónico adecuado para el efecto y entregar al conductor una copia de la misma o bien, registrarla en su licencia de conductor.¹⁹

Para garantizar el interés fiscal del Estado y para el efecto del cobro de las sanciones pecuniarias, con motivo de las infracciones cometidas a la Ley o a sus Reglamentos, se faculta a las autoridades a retener la licencia de manejo, la tarjeta de circulación, la placa del vehículo o el vehículo mismo.

En el Reglamento de Transporte de la Ley de Transito y Transporte del Estado de Guanajuato en su **ARTÍCULO 6**, nos menciona que; **El servicio público de transporte** de personas podrá prestarse según el tipo de vehículos o forma de operación, en las siguientes categorías:

- I. **Foráneo:** Primera Clase o de Lujo y Segunda Clase o Regular;
- II. **Turístico:** De Excursión y de Recorrido o Regular y de Lujo; y
- III. **Alquiler sin ruta fija:** De Sitio y Libre o Autónomo.

¹⁹ REGLAMENTO DE TTRANSPORTE DE LA LEY DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL ESTADO DE GUANAJUATO.P 74.

Es obligatorio pintar los vehículos del servicio público de transporte con los colores oficiales y con las características de diseño, color y tipografía del número económico.

Respecto del Numero Económico que deben de llevar los vehículos del Servicio Publico de Transporte como lo establece el ARTÍCULO 8 del Reglamento de la Ley de Transito y Transporte del Estado; El número económico es la identificación alfanumérica vinculada directamente a la concesión y se compone de dos o más letras que identifican la clave o abreviatura del municipio del Estado de Guanajuato para el cual está otorgada la concesión, seguida del número consecutivo de la misma.

De conformidad con lo señalado en el párrafo anterior, las claves de identificación para los números económicos de los municipios del Estado de Guanajuato son las siguientes:

| MUNICIPIO | CLAVE |
|------------------|--------------|
| ABASOLO | AB |
| ACAMBARO | AC |
| APASEO EL ALTO | AA |
| APASEO EL GRANDE | AG |
| ATARJEÁ | AT |
| CELAYA | CE |
| COMONFORT | CM |
| CORONEO | CR |
| CORTAZAR | CT |

| | |
|----------------------------------|----|
| CUERAMARO | CU |
| DOCTOR MORA | DM |
| DOLORES HIDALGO | DH |
| GUANAJUATO | GU |
| HUANIMARO | HU |
| IRAPUATO | IR |
| JARAL DEL PROGRESO | JP |
| JERECUARO | JE |
| LEON | LE |
| MANUEL DOBLADO | MD |
| MOROLEON | MO |
| OCAMPO | OC |
| PENJAMO | PE |
| PUEBLO NUEVO | PN |
| PURISIMA DEL RINCON | PR |
| ROMITA | RO |
| SALAMANCA | SA |
| SALVATIERA | SV |
| SAN DIEGO DE LA UNION | SD |
| SAN FELIPE | SF |
| SAN FRANCISCO DEL RINCON | FR |
| SAN JOSE ITURBIDE | SJ |
| SAN LUIS DE LA PAZ | SL |
| SAN MIGUEL DE ALLENDE | AL |
| SANTA CATARINA | SC |
| SANTA CRUZ DE JUVENTINO ROSAS | JR |
| SANTIAGO MARAVATIO | SM |

| | |
|-------------------|----|
| SILAO | SI |
| TARANDACUAO | TA |
| TARIMORO | TR |
| TIERRA BLANCA | TB |
| URIANGATO | UR |
| VALLE DE SANTIAGO | VS |
| VICTORIA | VT |
| VILLAGRAN | VI |
| XICHU | XI |
| YURIRIA | YU |

Según el **Artículo 9** del Reglamento de Transporte de la Ley de Tránsito y Transporte del Estado, nos menciona que; Los vehículos destinados a la prestación del servicio publico de transporte deberán ostentar un numero económico en color rojo 185, del código de Colores Pantone, sobre fondo rectangular de color blanco, en las portezuelas delanteras del vehículo, de conformidad con las siguientes reglas:

- I.- Tratándose de vehículos con un peso menor de tres toneladas, será de 14 centímetros de altura y 3 centímetros de ancho de línea, de 70 centímetros de largo y 17 centímetros de alto; y
- II.- Tratándose de vehículos de mas de tres toneladas, él numero económico será de 30 centímetros de altura y de 3 centímetros de ancho de línea de 70 centímetros de largo por 40 centímetros de alto.

De igual manera los vehículos destinados al servicio público de transporte, presentaran él numero económico impreso en el color y fondo indicado, en

la parte posterior de la carrocería del vehículo, atendiendo a las características propias del mismo.

Para el caso del servicio público de transporte de personas, en la modalidad de alquiler sin ruta fija, de no contar con un sistema automatizado de cobro que emita el comprobante respectivo, será obligación del prestador del servicio la entrega de un comprobante de pago al momento en que el pasajero se lo solicite.

5.7.- SERVICIO PÚBLICO DE ALQUILER SIN RUTA FIJA.

Según el Reglamento de Transporte de la Ley de Tránsito y Transporte del Estado de Guanajuato; en su **Artículo 38**; nos establece que el servicio público de transporte de personas en la **modalidad de alquiler sin ruta fija**, por su forma de operación se puede prestar de la siguiente forma:

- I. **De Sitio.-** El que se ofrece y presta desde un espacio físico denominado Sitio o Base autorizado por el Municipio; y
- II. **Libre o Autónomo.-** El que se ofrece y presta por vehículos que no forman parte de sitios o bases y recorren libremente la vía pública.

Establece el Artículo 39; que Para efectos de lo dispuesto por el artículo 82 de la Ley de Transito y Transporte del Estado, la carga máxima permitida para el servicio de alquiler sin ruta fija será:

- I. De 100 kilogramos y un volumen inferior a la capacidad de la cajuela del vehículo, en el caso de automóviles sedán; y

- II. De una tonelada y media para las camionetas doble cabina, las que en todo caso, no deberá rebasar la capacidad de carga indicada por el fabricante del vehículo, ni la anotada en la tarjeta de circulación.

Así mismo, queda prohibido para esta modalidad el uso de cualquier otro accesorio para carga, en toldo y exterior de la cajuela.

El copete de los vehículos de alquiler sin ruta fija deberá estar ubicado sobre el toldo del vehículo y a la mitad de éste, quedando prohibida cualquier otra ubicación.

ARTÍCULO 41. - Los colores oficiales para los vehículos del servicio público de transporte de alquiler sin ruta fija; serán: blanco para el toldo del vehículo y verde 354 del código de colores pantone, para el resto del mismo.

Los vehículos del servicio público de transporte de alquiler sin ruta fija que conformen sitios en terminales de autobuses, portarán oficialmente el color blanco con una franja de 8 centímetros de ancho en color verde 354 del código de colores pantone, colocada en los laterales de los vehículos a 3 cm. Del inicio de la ventanilla.

CAPITULO VI: TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE

6.1 Los sujetos

6.2 El salario

6.3 Obligaciones especiales de los trabajadores

6.4 Obligaciones especiales de los patrones

6.5 Causas especiales de rescisión

6.1 LOS SUJETOS:

Los sujetos incluidos en el régimen especial a los chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de auto transportes de servicio publico, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos y urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles.

Del lado patronal la ley incluye tanto a los propietarios como a los permisionarios de los vehículos.

Él artículo 256 de la ley federal del trabajo, nos habla de los sujetos y que a la letra dice:

Las relaciones entre los chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de auto transportes de servicio publico, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos y urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los

propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.²⁰

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

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

En realidad el legislador, al dar un mismo trato al propietario y al concesionario, a quienes declara solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, intenta impedir formulas fraudulentas.

En el servicio de auto transporte se produce, además, un fenómeno curioso. Los propietarios se agrupan en sindicatos patronales o forman cooperativas que se transforman en permisionarios, alterando la verdadera esencia de las estructuras formales en que se apoyan.

²⁰ TRUEBA URBINA ALBERTO. Op. Cit. 87.

En realidad tanto los propietarios o permisionarios como los chóferes son de una misma extracción social y de niveles culturales paralelos derivados de la circunstancia de que los propietarios o permisionarios son, en realidad, antiguos chóferes convertidos en patronos.

6.2 EL SALARIO

Los problemas vinculados al salario son los de mayor importancia en el trabajo de auto transporte. A ello se debe que se dediquen al salario mas artículos del capítulo que a otros temas. Podemos clasificar la problemática salarial de estos trabajadores en la forma siguiente:

a) determinación del salario según el Art. 257 de la L.F.T dice:

“El salario se fijara por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetro recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.²¹

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

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

²¹ TRUEBA URBINA ALBERTO. Op. Cit. P. 88.

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

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

b) Salarios en los días de descanso;

Normalmente y siempre que se fijen cifras superiores al mínimo legal, es válido que se convenga que la cuota diaria implica el pago del séptimo día. En el caso de los auto transportistas el legislador, desconfiado en lo esencial, plantea la solución en otros términos al exigir que el salario de los días de descanso se determine aumentando el que perciban los trabajadores durante la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.

El artículo 258 de la L.F.T que a la letra dice:

Para determinar el salario de los días de descanso se aumentara el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.

Auto transportistas. Pago de séptimos días y festivos laborados.-

La relación de trabajo de los auto transportistas es de carácter especial, reglamentada en el capítulo VI, de los artículos 256 a 264 de la ley federal del trabajo, y como dichos dispositivos no establecen los lineamientos a los cuales debe sujetarse el patrón para pagar al trabajador los días de descanso semanal y los festivos laborados, y, dado el salario que rige para este tipo de trabajos es por porcentaje y variable de acuerdo a la categoría que se desempeñe o por kilometraje recorrido, resulta evidente que ante la

imposibilidad de remunerar al trabajador en la forma ordinaria como se hace con aquellos que desarrollen sus actividades en un mismo sitio y que pueden iniciar y finalizar una jornada con regularidad, en correcto que se incluya en la cuota kilómetro o prima en los ingresos de lo recorrido, La parte proporcional del séptimo día y de los días festivos, siempre y cuando en esa cantidad se comprenda un salario no inferior al mínimo.

c) salarios en vacaciones e indemnizaciones.-

Partiendo del supuesto de que el salario se fije en forma variable, lo que no necesario ha de ocurrir ya que es lícito estipularlo por día, se señala que las vacaciones y las indemnizaciones se pagaran aplicando la regla del Art. 89, esto es, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho y si en ese lapso hubiese habido un aumento del salario, se considerara como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Existe una defensa del salario.-

Los caminos para burlar los derechos del trabajo son incontables; uno de ellos consistía en crear dos personas, el propietario del vehículo y el permisionario, a efecto de que el segundo fuese el único que entrara en relaciones con el chofer lo que permitía, si surgía algún conflicto de trabajo, que el vehículo propiedad de un tercero ajeno a la relación, no pudiera ser afectado. Para evitar esta burla se creo el artículo 260 de la ley federal del trabajo.

6.3 OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES.-

Según el artículo 262 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Son las obligaciones especiales de los trabajadores:

- I.- Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;
- II.- Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;
- III.- Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;
- IV.- Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y
- V.- Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

Aquí se produce un fenómeno paralelo al de la reglamentación del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas ya que se ponen de manifiesto intereses de terceros (pasajeros y propietarios de carga) que en algún momento, pueden ser preferentes.

6.4 OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS PATRONES.-

El legislador considero prudente establecer una serie de obligaciones especiales a cargo de los patrones. También aquí se aprecia el deseo de proteger los intereses de los terceros, a quienes se destina el servicio.

Según el articulado 263 de la Ley Federal del Trabajo Son obligaciones especiales de los patrones:

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

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

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

IV.- Observar las disposiciones de los reglamentos de transito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

6.5 CAUSAS ESPECIALES DE RESCICION.-

Como lo hemos dicho antes, las causas especiales de rescisión suelen tener fundamento en las disposiciones generales del Art. 47 L.F.T lo que ocurre es que se quiere hacer énfasis en situaciones particulares de cada relación especial.

En el caso de los autotransportes de servicio público son dos las causas particulares de rescisión:

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

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

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

CONCLUSIONES.

De lo anteriormente investigado y expuesto podemos llegar a un punto final provisional al citado tema y a las siguientes conclusiones:

A veces sin entender la tragedia de una vida entregada al servicio público, pero olvidada por las leyes y por los jueces, es uno de los grupos sociales a los que se refirió Victoria en la asamblea constituyente, en su frase citada y conocida: miran pasar la justicia a la misma distancia que los separa de las estrellas. El servicio público de transportes constituye el haz de canales, que conduce a los niños, a los jóvenes y a los hombres, a la escuela, a la universidad y a la fábrica. De esta manera, el chofer es nuestro primer auxiliar en la vida diaria y el que frecuentemente nos devuelve a nuestra casa. Y sin embargo, no conocemos a ninguna otra figura de servidores públicos que haya sido juzgada con tanta severidad. Quizás no hemos reflexionado en el hecho de que en las condiciones en que las leyes, los reglamentos y los jueces le obligaban a prestar sus servicios, son la causa determinante de su conducta, pues cuando toma el volante durante jornadas inhumanas, notoriamente excesivas dada la índole del trabajo, en medio del intenso y desordenado tráfico que padecemos y frente a los agentes de tránsito puestos a levantar infracciones, se ve forzado a ejecutar toda suerte de malabarismos para cumplir el número de vueltas al circuito que se le exige, o a transportar con premura los pasajeros y las mercancías o a obtener la suma de dinero que ha de entregar diariamente al propietario del automóvil denominada "cuenta".

En el caso de los taxistas la corte se fundaba en el hecho de que los propietarios de los vehículos se limitaban a percibir lo que suele denominarse "la cuenta", esto es, una cantidad fija por tiempo de trabajo. El chofer asumía el riesgo de la actividad y respondía tanto del pago de

La cuenta como de los daños al vehículo. Al cambio de turno el vehículo debía entregarse en condiciones de trabajo, siempre por cuenta del manejador.

A diferencia de lo que se pudiera pensar, el prestador de un trabajo en vehículo de servicio público de transporte de personas en su modalidad de sin ruta fija, denominado “chofer”, lejos de tener una relación contractual distinta a la laboral, bien sea mercantil, civil o de cualquier otra índole y en cuanto al concesionario o permisionario y titular de la unidad, por el contrario les une una relación puramente laboral.

Los trabajadores del volante en servicio público plantearon a la comisión redactora del proyecto de nueva ley federal del trabajo, una cuestión hondamente humana.

Dentro de este espíritu, se redactó el artículo 256 de la nueva ley y que a la letra dice:

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

Una vez que se impuso la fuerza expansiva del derecho del trabajo, los estudios, observaciones que recibió la comisión descubrieron que era urgente y necesario meditar, sobre las modalidades que presentaba el trabajo de los auto transportistas, máxime que no se contaba, sobre en el caso de los choferes de ruleteo, con una experiencia suficiente, varios asuntos tuvieron que decidirse: La cuestión de los salarios, a fin de que, a la vez de que se asegurara a los trabajadores la percepción del salario mínimo, por lo menos, se incluyera algún principio que garantizara la productividad del capital, representado en el vehículo: las obligaciones

Del trabajador y del patrono, dirigidas a la efectividad del servicio público de auto transportación, adecuadas a las modalidades de esta actividad;
Y las causas especiales de rescisión.

BIBLIOGRAFÍA.

BRICEÑO RUIZ ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. 10^o.ed.
Ed. HARLA. Mexico. 1990. pp. 355.

CLIMENT BELTRÁN. FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO 10^a ed.
Ed. Porrúa México 1980. pp. 327.

DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.I
12^a ed. Ed. Porrúa México 1990 pp. 251.

DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.II
12^a ed. Ed. Porrúa México 1993 pp. 313.

DE BUEN L NÉSTOR. DERECHO DEL TRABAJO T.II. 19^a. ed. Ed. Porrúa
México. 1992. p.p 650.

DE BUEN L NÉSTOR. DERECHO DEL TRABAJO. ed. 19^a. Ed. Porrúa México.
1990. p.p 931.

GAVIZURIETA JORGE M. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 15^a ed. Ed.
Trillas. Mexico. 1998. p.p. 256.

GOMEZ- GOTISCHALK Y BERMÚDEZ. CURSO DE DERECHO

GUERRERO EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO 9^a ed. Ed.
Porrúa. México 1987. pp. 250.

GUILLERMO FLORIS MARGADANT. INTRODUCCIÓN ALA HISTORIA
DEL DERECHO MEXICANO 10^a ed. Ed esfinge México 1993 pp. 309.

MUÑOZ RAMÓN ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO TOMOS I Y II 1^a ed.
Ed. Porrúa México 1988 pp. 188.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR. 33 LECCIONES DE DERECHO LABORAL.
2^o ed. Ed. TRILLAS. México 1982. pp. 385.

TRUEBA URBINA. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 3^a ed. Ed. Porrúa
México 1963. p.p 649.

LEGISLACIÓN:

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL ESTADO DE GUANAJUATO.

REGLAMENTO DE TRANSPORTE DE LA LEY DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL ESTADO DE GUANAJUATO.

REGALMENTO DE TRANSITO DE LA LEY DE TRASITO Y TRANSPORTE DEL ESTADO DE GUANAJUATO.

OTRAS FUENTES:

ENCICLOPEDIA JURIDICA AMEBA. 10°ed. Ed. Porrúa. Mexico 1997.

DE PINA VARA RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO 19° ed. Ed. Porrúa México 2000 pp. 525.

PALLARES EDUARDO. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. 26ª ed. Ed. Porrúa. México 2001. p.p. 847