



# **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

**“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL  
COMANDANTE COMO PERSONAL DE VUELO EN LA  
AVIACIÓN CIVIL MEXICANA”**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADA EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**BRISA – HA MIRANDA GONZÁLEZ**

**ASESORA: DRA. LILIA GARCÍA MORALES**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F.**

**2015**





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ  
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
P R E S E N T E.

**Muy distinguido Señor Director:**

La alumna: **BRISA HA MIRANDA GONZÁLEZ**, con número de cuenta: **307236311**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL COMANDANTE COMO PERSONAL DE VUELO EN LA AVIACIÓN CIVIL MEXICANA**, bajo la dirección de la **DRA. LILIA GARCÍA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 27 de abril de 2015, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno (a) referido.

Atentamente  
**"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"**  
Ciudad Universitaria, D. F., 2 de Junio de 2015.

**DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO**  
Director del Seminario

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

C.c.p.-Seminario.  
c.c.p. - Alumno.

## DEDICATORIAS

A Dios, gracias por permitirme llegar hasta donde estoy, en ti confío.

A mis padres, quienes han estado siempre conmigo, apoyándome en todas y cada una de mis decisiones, levantándome cuando caigo, dándome la fuerza necesaria para seguir adelante y alcanzar mis metas... pero sobretodo por darme la vida y formarme un ser humano con principios para desempeñar con más valor y ética las adversidades de la carrera de Licenciado en Derecho.

A mis hermanos, a quienes al igual que mis padres han estado siempre a mi lado y amo con todo mi corazón.

A los Licenciados y Maestros en Derecho Jorge García de Presno Larrañaga, Jesús Cantú Esparza, Alejandro Bravo Sánchez y Luis Iván Pichardo Chávez, quienes me dieron la oportunidad de entrar a su Bufete Jurídico como su pasante, así como brindarme su conocimiento a través de la práctica para formarme como profesionista, no solo con sus palabras de aliento, sino también con sus regaños que el día de hoy valoro demasiado porque así he aprendido de mis errores.

A la Facultad de Derecho, UNAM, mi asesora Dra. Lilia García Morales y a los Licenciados Ismael Eslava Pérez y Andrés Serra Rojas Beltrán, quienes me han apoyado en la formación de mi carrera, tesis profesional y me impartieron clase en la facultad, y que más allá de lo netamente jurídico que aprendí de ellos, me dieron lecciones de vida en el desempeño de la carrera y su

ejercicio, que me han quedado tan marcadas y que hasta la fecha no las he olvidado al ejercer esta carrera.

A todos mis amigos, principalmente aquellos que han estado conmigo en los malos momentos de mi vida, por brindarme su apoyo e insistencia para lograr esta meta.

A todo el equipo de Productora y Comercializadora de Televisión, S.A. de C.V. (PCTV) por creer en mí y por darme grandes lecciones de vida y profesionalismo.

A todos ellos, gracias...

## ÍNDICE

	Páginas
<b>Introducción</b>	<b>I</b>
 <b>CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES RELATIVOS A LOS TRABAJADORES DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS</b> 	
1. Derecho del Trabajo.....	1
2. Relación de trabajo.....	5
2.1 Elementos de la relación de trabajo.....	6
2.1.1 Sujetos de la relación de trabajo.....	7
2.1.2 Servicios personales.....	13
2.1.3 Subordinación.....	14
2.1.4 Salario.....	15
3. Trabajos Especiales.....	17
3.1 Trabajador de Confianza.....	19
4. Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas.....	22
4.1 Condiciones especiales de trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas (personal de vuelo).....	24
4.1.1 Salario.....	24
4.1.2 Jornada de Trabajo.....	25
4.2 El Comandante (Capitán o piloto al mando de la aeronave).....	29
5. Historia de la Aviación Civil Mexicana.....	30
6. La Dirección General de Aviación Civil y el Instituto de Aviación Civil...	36
7. Medicina de la Aviación.....	38
8. Asociación Sindical de Pilotos Aviadores.....	39
 <b>CAPÍTULO II. ANTECEDENTES DEL TRABAJO ESPECIAL</b> 	
1. Marco Histórico.....	43

2. Antecedentes Legislativos.....	55
2.1 Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	56
2.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	59

### **CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO DEL PERSONAL DE VUELO**

1. Ámbito Nacional.....	65
1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	66
1.2 Ley Federal del Trabajo vigente.....	67
1.3 Ley de Aviación Civil.....	86
1.4 Reglamento de la Ley de Aviación Civil.....	93
1.5 Reglamento para la expedición de permisos, licencias y certificados de capacidad del Personal Técnico Aeronáutico.....	100
2. Ámbito Internacional.....	109
2.1 Convenio sobre las infracciones y ciertos otros actos cometidos a bordo de aeronaves (Tokio 1963).....	110
2.2 Asociación Internacional de Pilotos (International Federation of Air Line Pilots Associations “IFALPA”).....	115
2.3 Convenio sobre Aviación Civil Internacional (Chicago 1944).....	119

### **CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL COMANDANTE COMO PERSONAL DE VUELO EN LA AVIACIÓN CIVIL MEXICANA**

1. Necesidad de reglamentar en una sola Ley las atribuciones y condiciones generales de trabajo del Comandante.....	123
2. Modificación a la Ley Federal del Trabajo del capítulo relativo a las tripulaciones aeronáuticas.....	126
3. Creación de una Ley que contemple las condiciones generales de	

trabajo y atribuciones del Comandante de la aeronave de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.....	131
<b>CONCLUSIONES</b> .....	140
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	143



## INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo de estudio es analizar aquellos ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales en los cuales estén asentadas condiciones generales de trabajo y atribuciones que se les otorgan a los Comandantes, especialmente a los que forman parte de las líneas aéreas mexicanas, proponiendo posibles soluciones para que un futuro próximo estas queden unificadas en un solo apartado de nuestra Ley Federal de Trabajo vigente u ordenamiento legal.

La inquietud de realizar esta investigación surge porque desde la antigüedad, el hombre siempre ha anhelado volar por los cielos en condiciones justas debidamente asentadas dentro de las leyes de la materia y respetadas por todas las autoridades y/o entidades nacionales e internacionales que iniciaron con descontentos por parte de los Pilotos desde los inicios de la Aviación Civil Mexicana.

Sucedo que el desempeño laboral del Comandante era una explotación increíble la que sufrían y que experimentaban ciertos malos tratos por los patrones, quienes se aprovechaban a conciencia de la ignorancia laboral de sus Pilotos. Además de ignorantes, en ese campo, resultaban criaturas pintorescas para los dueños, ya que después de volar ayudaban a los estibadores a acomodar la carga y llenaban los depósitos de combustible en los aviones.

Sin embargo, gracias al esfuerzo realizado en ese tiempo por un grupo de Pilotos que más adelante formaron lo que hoy se conoce como Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) y gracias al impulso tecnológico en concordancia con las exigencias actuales de la industria aeronáutica, el Comandante se ha vuelto parte esencial para desempeñar dicha labor, cumpliendo las expectativas que marca tanto nuestra nación como los demás países, de conformidad con los derechos de tráfico o libertades del aire que explicaremos en el capítulo correspondiente de este trabajo.

Es por ello que este proyecto de investigación tiene la intención de tocar el fondo del problema descrito en los párrafos anteriores, analizando en el **capítulo primero** conceptos generales tales como la definición del Derecho del Trabajo, relación de trabajo y sus elementos, salario, trabajos especiales, trabajador de confianza, trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas y sus condiciones especiales de trabajo, el Comandante, Instituto de Aviación Civil, Medicina de la Aviación Civil y la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA).

Por lo que hace al **capítulo segundo**, abordaremos el origen y evolución de los trabajos especiales en México, en diversas épocas. En el cual podremos darnos cuenta de las causas y efectos que ha tenido la regulación de estos trabajadores que han estado unidos por su ayuda mutua y de solidaridad social. Comenzando hablar desde la **edad antigua** en que se consideraba al esclavo como cosa y que era el único al que se obligaba a trabajar.

De igual manera, trataremos lo que corresponde a la **edad media** en la que se le recuerda a los hombres que todos ellos son iguales por ser hijos de Dios, naciendo así los artesanos y los gremios que estaban formados por maestros, quienes eran los dueños de la producción, los oficiales y los aprendices.

Por lo que respecta a la **edad moderna**, veremos que hay una gran parteaguas en este periodo, puesto que se da una injusticia social a las mujeres y niños, al desempeñar el trabajo encomendado por el patrón y en la que se prohíben de manera inclusive punible la creación de asociaciones de trabajadores en defensa de sus derechos, siendo más tarde la legalización de los sindicatos.

Así por lo que hace a la **edad contemporánea**, se producen grandes eventos sociales que han marcado al mundo, como la Primera y Segunda Guerra Mundial en la que se da fin a aquellas repercusiones industriales y violaciones a los derechos laborales.

Por último, por lo que se refiere al capítulo segundo daremos un esbozo a las leyes del trabajo que se regían en ese tiempo y como fueron entrando en vigor en los diferentes Estados de la República Mexicana hasta llegar a nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

En el **capítulo tercero** analizaremos el marco jurídico aplicable al tema de las condiciones generales de trabajo del Comandante como personal de vuelo en nuestra Aviación Civil Mexicana desde nuestra Carta Magna (artículos 5 y 123 Apartado A), que establecen tanto la libertad de desempeñar la profesión u oficio lícito que nos agrade, así como el derecho al trabajo asentado en el artículo 123 constitucional.

Asimismo, abordaremos aquellos ordenamientos jurídicos internacionales de los que México formar parte, tales como el Convenio de Tokio de 1963 y el Convenio de Chicago de 1944 en conjunto con la Asociación Internacional de Pilotos, destacando los puntos medulares que tratan aquellas obligaciones y derechos de estos trabajadores especiales, así como las responsabilidades a las que se hacen acreedores por el desempeño de sus labores.

De lo anterior, damos soporte con algunas jurisprudencias que hacen alusión a este tan amplio tema que permite interpretar con mayor claridad los ordenamientos legales respectivos.

De esta manera y conociendo los aspectos generales que marcan los diversos ordenamientos jurídicos tales como nuestra ley laboral vigente, la Ley de Aviación Civil y su reglamento y normativas respectivas, así como lo estipulado por las normas internacionales de las que México forma parte y deben ser respetadas para salvaguardar la seguridad de los tripulantes, pasajeros, carga y/o mensajería, nos acercamos con mayor ímpetu a la propuesta de resolución de ésta labor, a sabiendas que debido al trabajo que desempeñan los Pilotos Aviadores no es fácil; en vista de su dinamismo, preparación y entretenimiento prolongado, amén de que las actividades diarias que desempeñan exigen a estos

trabajadores estar cargados de perseverancia y esfuerzos que son construidos sin cesar por acoplarse a dichas exigencias.

Finalmente, en el **capítulo cuarto** presentaremos nuestra propuesta de regulación de las condiciones generales de trabajo del comandante como personal de vuelo en la aviación civil mexicana, con la finalidad de que se cumpla cabalmente con el desempeño de las funciones de estos trabajadores aeronáuticos de manera eficiente y segura, que les dé mayor estabilidad y libertad en atención a la capacitación y adiestramiento que se les dé física y mentalmente, permitiendo así planear y buscar un rendimiento sólido a largo plazo que se adapte a las exigencias de la industria aeronáutica. Es así que no sólo se verán beneficiados los Pilotos de la aeronave, sino también los tripulantes de ella y los pasajeros, garantizando mayor bienestar y seguridad.

Se trata de que a pesar de que es un trabajo especial, se conserven aquellas condiciones de trabajo que no sean contrarias a la ley y a la moral, ni contradictorias entre sus mismos ordenamientos legales y que, por la naturaleza de su labor, cuenten con las disposiciones necesarias y específicas en las que se establezcan sus limitaciones y derechos.

Es menester señalar que a lo largo de nuestro presente estudio de investigación, utilizaremos varios métodos de investigación tales como el método analógico, el cual consiste en la distinción o separación de cada una de las partes del objeto de estudio con el propósito de conocer su esencia, principios y propiedades del tema a tratar.

El método jurídico, atendiendo a lo que nos dice la doctrina, la jurisprudencia, los diversos ordenamientos legales que competen a esta investigación, el cual consideramos va de la mano con el método histórico para conocer aquellos hechos sucedidos antes, durante y después de la lucha de los Pilotos Aviadores y que hoy en día han dado grandes beneficios a la justicia laboral de estos trabajadores y consecuentemente entenderlos en la actualidad.

## CAPÍTULO I

### CONCEPTOS GENERALES RELATIVOS A LOS TRABAJADORES DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS

En este capítulo desarrollaremos principalmente con su debida definición los términos que son básicos para la mejor comprensión de las condiciones generales de trabajo del Comandante en la Aviación Civil, así como de los trabajadores aeronáuticos que son reglamentadas bajo la Ley Federal del Trabajo vigente.

#### 1. Derecho del Trabajo

Como sabemos, el trabajo ha existido desde la aparición del hombre en la tierra, debido a que éste tiene necesidades básicas que cubrir; y que a su vez, éste ha adquirido sus propias características en el campo de las relaciones humanas, provocando una convivencia social entre la humanidad, es decir, el trabajo va ligado con la vida misma del individuo y con la convivencia entre los hombres, con el ánimo de mejorarse y superarse por razones económicas, que muchas veces llegan a ser por sobrevivir en su ámbito de desarrollo.

Aunado a lo anterior, el Maestro Rafael Martínez Morales en su Diccionario Jurídico Teórico práctico dice que el trabajo es el “Derecho que tiene toda persona a realizar actividades remuneradas que sean lícitas”<sup>1</sup>, lo cual relacionamos con lo que se establece en el artículo 5º de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (**CPEUM**), en la que se nos otorga la potestad de elegir la actividad a desempeñar que sea de nuestro agrado y que está libertad sólo podrá ser restringida cuando afecte los derechos de terceros o cuando se ofendan los derechos de la sociedad establecidos en nuestra Carta Magna y las leyes aplicables.

---

<sup>1</sup> MARTÍNEZ MORALES, Rafael. *Diccionario jurídico teórico práctico*. Ed. Iure Editores. México. 2008. p. 831.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo vigente considera al trabajo dentro de su artículo 3º que éste "...es un derecho y un deber sociales...", ya que el individuo que lo desempeña puede satisfacer sus necesidades, así como las de su familia, además que éste al ser un deber social exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, por lo que no se debe considerar como un artículo del comercio, ni mucho menos se podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

De lo anterior, consideramos pertinente destacar las siguientes definiciones del Derecho del Trabajo Mexicano:

El maestro Néstor de Buen opina que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la relación de la justicia social."<sup>2</sup>

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva considera que el Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, se entiende como un conjunto de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.<sup>3</sup>

Es decir, que el hombre presta su inteligencia y/o fuerza física para desempeñar el trabajo encomendado para recibir una retribución que le ayude a vivir dignamente tanto a su familia como a él mismo.

---

<sup>2</sup> Cfr. Ibidem, pp. 285 y 286.

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario. ***El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo***. Tomo I. Vigésima Edición. Ed. Porrúa. México. 2005. p. 29.

Sin duda alguna, el trabajo y el Derecho del Trabajo han sido un pilar importante no sólo en nuestra sociedad, sino también en el mundo, ya que con estos a través de las luchas sociales y las necesidades básicas que se dan día con día, han logrado alcanzar una autonomía propia del Derecho del Trabajo, resultando el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

En tanto que el Maestro Trueba Urbina, define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>4</sup>

Expuestas las definiciones de los Maestros mencionados, nosotros concordamos con el maestro José Dávalos que el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en la relaciones del trabajo”<sup>5</sup>, ya que el legislador al crear las normas jurídicas ha visto que hay una desigualdad económica entre el patrón, quien es dueño de los medios de producción, y el trabajador, quien sólo cuenta con su fuerza de trabajo.

Consideramos que la definición dada por el Maestro José Dávalos es amplia en el sentido que se tiene presente que el Derecho del Trabajo es un derecho dinámico, puesto que día a día enfrenta grandes retos de la modernización, cambios económicos, sociales nacionales e internacionales, los cuales implican que nuestro Derecho del Trabajo se actualice, teniendo como

---

<sup>4</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Sexta Edición. Ed. Porrúa. México. 1981. p. 132.

<sup>5</sup> DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Décima Novena Edición. Ed. Porrúa. México. 2011. pp. 39 y 40.

resultado un trabajo organizado, que a su vez lleve a México a ser un país desarrollado.

Y que si bien el Derecho del Trabajo nace ante aquel requerimiento de que el hombre busca cubrir sus necesidades y las de su familia, contando con condiciones de trabajo mejores, estabilidad en el empleo, un salario remunerador, jornadas establecidas conforme a la ley, descansos y vacaciones, que de igual manera permitan al individuo no esclavizarse en el trabajo y tratarse como “cosa”, como pasaba en la antigüedad.

El que el individuo desempeñe un trabajo, aparte de lo mencionado en el párrafo que antecede, merece una serie de seguridades en torno a lo que ejerce, es decir contar con medidas de higiene y seguridad en el centro de trabajo para evitar accidentes y/o enfermedades que se lleguen a ocasionar por negligencia del patrón.

Por lo anterior, es necesario tener presentes los fines del Derecho del Trabajo como los menciona el Maestro Baltasar Cavazos, quien nos brinda una clasificación de estos de la siguiente manera: “fin sustancial y primario: que es la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual, es decir la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; y fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.”<sup>6</sup>

Sabemos que aun en nuestros días existen empresas en las que se dan los factores de producción para conseguir un fin socialmente útil convergen intereses tanto opuestos como totalmente contradictorios, ya que por una parte encontramos los intereses del trabajador de querer ganar más y trabajar menos, el interés del patrón de obtener cada día mayores ganancias y utilidades sin

---

<sup>6</sup>Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 Lecciones de Derecho Laboral**. Novena Edición. Ed. Trillas. México. 2000. p. 28.



perder su capital invertido, y el interés de la sociedad consumidora, quienes siempre exigen y demandan una producción más abundante, variada, diversificada y de mayor calidad.

Como se puede apreciar, los fines van encaminados a un solo punto que es la protección de los trabajadores tanto individual como colectivamente ante los abusos que el patrón quisiera cometer o evitar proporcionar en sus centros de trabajo, sin dejar de tomar en cuenta y darle también una aunque mínima protección al patrón sobre los abusos que de igual manera el trabajador pueda cometer ante éste.

## **2. Relación de trabajo**

Continuando en esta misma tónica, estimamos pertinente analizar el término relación laboral, siendo que de ésta emanan la generación de derechos y obligaciones de los sujetos que lo conforman, de los cuales la ley de la materia exige sean respetados y cumplidos como ésta lo dispone, es así que lo expondremos brevemente en el presente numeral.

Recordemos que la relación de trabajo puede originarse desde la existencia o no de un contrato, es decir aquella que se da como fenómeno social de la prestación de un servicio por una persona que se encuentra bajo las órdenes de otra persona física o moral.

Si bien es cierto que nuestra Ley Federal del Trabajo vigente señala en su artículo 20 lo siguiente: “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. 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...” por lo cual nosotros creemos que entra un choque jurídico entre la teoría contractualista y la teoría relacionista, ya que en la

primera sólo se admite la existencia del vínculo laboral por un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, porque es aquel del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, mientras que por la teoría relacionista este nexo jurídico queda satisfecho con la iniciación de la prestación del servicio aun cuando no se celebre el contrato, sin embargo, aunque por la prestación de un trabajo y el contrato celebrado produzcan los mismos efectos cabe señalar que el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio. En consecuencia, puede haber un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior. Luego entonces podemos entender que con el acuerdo de las partes (patrón y trabajador), llevando a cabo la prestación de los servicios acordados, bajo los supuestos que veremos durante el desarrollo de éste Capítulo I, nacerá la relación de trabajo.

## **2.1 Elementos de la relación de trabajo**

El vínculo que se crea en la relación jurídica es entre dos o más personas como resultado de la relación laboral, formalizándose así la prestación de un servicio y la contraprestación de un salario, tomando en cuenta la subordinación del trabajador como requisito fundamental de la relación laboral, o bien, mediante un contrato individual de trabajo que podría contener prestaciones y salario superiores a los establecidos, sin que se disminuyan o contraríen las normas y/o los principios generales del Derecho del Trabajo.

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

- Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.
- Elemento objetivos: prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario.

### 2.1.1. Sujetos de la relación de trabajo

En puntos anteriores se han mencionado a aquellos “sujetos” (elementos subjetivos) de derechos y obligaciones en la relación de trabajo, por lo que daremos algunas definiciones sobre quiénes son y qué requisitos deben reunir los titulares a quienes se les atribuyen facultades jurídicas respectivas, puesto que creemos necesario puntualizar por ser términos fundamentales de ésta disciplina jurídica en estudio.

Empecemos definiendo el término “**trabajador**”:

Los trabajadores también son llamados de diversas maneras: empleado, obrero, operario, asalariado, jornalero, etc.

Tanto la ley de la materia como el Diccionario jurídico procesal de la compilación laboral del Maestro Raúl Juárez Carro definen al trabajador como “la persona física que presta un trabajo personal y subordinado a otra persona física o moral a cambio de una retribución”<sup>7</sup>.

Sin en cambio, el Maestro Rafael Martínez Morales describe a los trabajadores como “los sujetos que realizan una actividad bajo la dirección y dependencia de un patrón, quien habrá de dar como contraprestación una remuneración llamada salario...”<sup>8</sup>

En el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo se define al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...”, por lo que nos apoyamos en lo que el Maestro Cavazos Flores juzga como trabajador, debiendo éste ser siempre una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores y la prestación de un trabajo

---

<sup>7</sup> JUÁREZ CARRO, Raúl. **Compilación Laboral**. Décimo Novena Edición. Ed. Carro Editorial. México. 2012

<sup>8</sup> MARTÍNEZ MORALES, Rafael. **Diccionario jurídico teórico práctico**. Op. Cit. p. 829.

personal subordinado como lo cita la ley de la cual se desprenden las siguientes características:

- Realiza una actividad humana, intelectual o material
- Ejerce un trabajo por cuenta ajena en forma personal
- Es un trabajo subordinado
- Más formalmente se obliga a través de una relación contractual, es decir, que la actividad laboral se desarrolla mediante un contrato, el cual contiene una finalidad onerosa, sinalagmática y de tracto sucesivo, producto de un acuerdo de voluntades con lo mencionado anteriormente.

Es menester señalar que el concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra.

Asimismo, coincidimos con el Maestro Mozart Russomano al afirmar que “la persona física puede ser empleado por la naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, por lo que una persona moral no puede caer en este supuesto de ser empleado.”<sup>9</sup>

Por otro lado, respecto del término “**patrón**” podemos referir lo siguiente:

De **patrono** y éste, a su vez del latín **patronus**, quien es el empresario, “la persona física o colectiva que contrata los servicios de otra para que, bajo su dirección, realice determinadas labores a cambio de un salario o remuneración”.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. cit. p. 86.

<sup>10</sup> MARTÍNEZ MORALES, Rafael. *Diccionario jurídico teórico práctico*. Op. Cit. p. 605.

Por su parte, nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 10, manifiesta que **patrón** “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica del trabajo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Es preciso indicar que es inadecuado hablar de empleador, debido a que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por paulatina despersonalización, no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo como el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también de otros sectores; vgr. el trabajo doméstico.

La connotación de dador del trabajo es no sólo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela grandes deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).<sup>11</sup>

Como hemos mencionado, el patrón puede ser una persona física como una persona moral, es decir por **persona moral** entendemos que es un sujeto de derechos y obligaciones que existe, pero no como individuo, sino como una

---

<sup>11</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Diccionario Jurídico Mexicano*, T. VII, P - REO. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1984. pp. 68 y 69.

institución o empresa, la cual es creada por una o más personas físicas para cumplir un objetivo social que puede ser con o sin ánimo de lucro.

En otras palabras, una persona jurídica es todo ente con capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones y que no sea una persona física. Así, junto a las personas físicas existen también las personas jurídicas, que son entidades a las que el Derecho atribuye y reconoce una personalidad jurídica propia y, en consecuencia, capacidad para actuar como sujetos de derecho, esto es, capacidad para adquirir y poseer bienes de todas clases, para contraer obligaciones y ejercitar acciones judiciales, la cual sin lugar a duda encuadra en el perfil de “**patrón**”.

De igual manera, la ley laboral establece expresamente que “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán **considerados representantes del patrón** y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores (artículo 11).

Aunado a lo anterior, podemos delimitarnos a lo que establece la ley de la materia en su artículo 16 en cuanto a lo que se entiende por **empresa** y **establecimiento**; por la primera se entiende la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por la segunda la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Respecto de la figura de patrón, cabe abordar el tema del “**intermediario**”, al cual nuestra ley labora se refiere y que se encuentra dentro del sistema de “**subordinación**” laboral; mismo que consiste en la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Hemos de puntualizar que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Es por eso que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados; de igual manera, los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores o empleados, nos cita el Maestro Martínez Morales.<sup>12</sup>

Lo anterior en el entendido que la fracción XXV del apartado “A” del artículo 123 Constitucional establece “el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular”. Mismo concepto que se encuentra también expresado, a su manera, dentro del artículo 14 fracción II de la ley laboral mexicana vigente: “los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”.<sup>13</sup>

El maestro Mario de la Cueva cita que “la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad

---

<sup>12</sup> MARTÍNEZ MORALES, Rafael. *Diccionario jurídico teórico práctico*. Op. Cit. p. 480.

<sup>13</sup> DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. cit. p. 95.

mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía...”<sup>14</sup>

El intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan están las de “**enganchador**” o “**celestina**”.

Podemos concluir que las empresas de intermediación o intermediarias o suministradoras actúan como prestamistas de mano de obra: contratan personal a fin de ponerlo a disposición de una empresa que es la que recibe realmente los servicios. Son calificadas, con clara connotación despectiva, como «planillas o nóminas de alquiler» o «planillas biombo», como las denominó alguna vez Alfonso de los Heros, ya que “la única función que cumplen es segregar a los trabajadores de la que debiera ser vinculación directa con el empresario que realmente recibe y utiliza sus servicios.”<sup>15</sup>

Sin embargo, actualmente encontramos las empresas llamadas “**outsourcing, subcontratación o tercerización**” las cuales celebran un contrato de prestación de servicios con aquellas que recibirán los servicios, sin que estas últimas sean sus patrones directos.

Este ha sido un tema controversial en nuestros días, ya que muchos tratadistas del Derecho del Trabajo han opinado que estas famosas “**outsourcings**”, que si bien es un término que se utiliza en la doctrina y en la práctica, no así en la legislación, han llegado a tratar a los individuos como cosas que se rentan sin tomar en cuenta que son personas, lo que implica tener menos trabajadores en su empresa donde estos presten el servicio realmente.

---

<sup>14</sup> LOZANO DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Séptima Edición. Ed. Porrúa. México. 1989. p. 480.

<sup>15</sup> Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “**Outsourcing, subcontratación e intermediación laboral**”. Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. N° 3. Costa Rica. Julio 2006. ISSN-1659-2190.



Por otra parte, nuestra ley laboral vigente también nos proporciona la figura de la “**sustitución patronal o patrón sustituto**”, consistente en relación con una unidad económica de producción, siempre y cuando haya íntima relación entre dicho fondo de trabajo y el patrono sin interrupción de las actividades laborales de producción o servicios dentro del centro de trabajo, empleando la misma maquinaria, herramientas, local, giro comercial, sosteniendo igual productividad y siempre que no exista paralización de labores; lo anterior implica la transmisión de los bienes esenciales afectos a la explotación de la unidad de producción de bienes o de servicios por cualquier título traslativo de dominio.

Como podemos apreciar, son múltiples los términos con que se conoce al patrón y las diferentes maneras en las que opera en nuestros días, sin embargo, dadas a las figuras que se han presentado en relación a éste, el legislador ha buscado la manera de proteger a los trabajadores y que estos no abusen de sus empleados, reglamentando dichas figuras en la legislación correspondiente.

### **2.1.2 Servicios personales**

Cuando se habla de este término dentro de la relación de trabajo, se refiere a aquellos servicios que desempeña el trabajador como persona física solamente, siendo que estos servicios no se puedan delegar a esta persona que se contrató para ejercerlos. Empero algunos autores sostienen que esto sólo podría suceder con el permiso del patrón, esto significa, que el trabajador debe de prestar los servicios, por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores de la misma empresa. Por ejemplo, en los diferentes turnos de trabajo.

Cabe destacar que estos servicios personales también son llamados “**intuitu personae**”, debido a que como lo hemos mencionado, estos deben de

ser realizados exclusivamente por la persona contratada para ello, y no se permite que ésta le encargue la realización del trabajo a otra. Como consecuencia de esta característica, la muerte del trabajador es una causal de terminación del contrato, porque fallecido quien lo realizaba no hay forma de exigirle el cumplimiento y continuidad a ningún otro familiar del trabajador.

### **2.1.3 Subordinación**

Creemos que de los elementos primordiales para que pueda darse el supuesto de la relación de trabajo es la subordinación, la cual es la existencia de un poder jurídico de mando correlativo a la existencia de un deber jurídico de obediencia.

Entendemos que es un poder jurídico porque el patrón tiene una potestad sobre el trabajador, previsto en una norma jurídica, ya que sin esto el trabajador sería calificado como esclavo.

Un aspecto importante de la “**subordinación**” es que hay autores que consideran que es lesivo a la dignidad del trabajador, tal vez porque la comprenden en un sentido literal como “el sujetar personas o cosas a la dependencia de otra”; dejando la impresión de un sometimiento forzado y con intensidad en su aplicación.

Por su parte, el Maestro Juan D. Pozzo expresa que “la forma correcta de concebir la subordinación es considerarla sólo una referencia jurídica, no económica. La contrapuesta al poder de mando del patrón es la actividad subordinada del trabajador, que consiste en dejarse dirigir en su trabajo por el plan laboral del patrón, poder subjetivo que puede manifestarse en forma no

continua, sino intermitente, pero no por ello cesa el estado de subordinación ni el contrato deja de ser temporal.”<sup>16</sup>

El Maestro Trueba Urbina ha comentado que el término “**subordinación**” de todo el que presta un servicio a otro es contradictorio a lo que nuestra ley laboral establece al decir que el trabajo es un derecho y deber social. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recordando así el contrato de trabajo del Derecho Civil y la **locatios** donde el patrón era su amo, en tanto que el trabajador un esclavo, es decir un subordinado.

Los Autores modernos del Derecho Laboral han manejado este término para caracterizar meramente el contrato o la relación del trabajo.

Por lo tanto, a nuestro parecer consideramos que el llamar a un trabajador “subordinado” es despótico, ya que éste no es una cosa, sino un ser humano que presta sus servicios o ésta bajo el mando de un patrón y que simplemente lo que hace es cumplir con un deber, recibiendo una retribución por lo realizado. Sin embargo, la “subordinación” queda como un término y requisito indispensable para que surja la relación laboral entre una persona física o moral y otra persona física que quede sujeta al desempeño del trabajo solicitado por el empleador.

#### **2.1.4 Salario**

Otro de los conceptos que se encuentra sumamente ligado con la relación de trabajo es el “**salario**”, del latín “*sal*”, ya que en la antigua Roma a los trabajadores entre otros bienes se les remuneraba con sal.

---

<sup>16</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Ed. Oxford University Press. México. 2012. P. 111.

La noción de salario que brinda el Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México dice que se trata de “una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar”.<sup>17</sup>

Por lo tanto, valoramos sin duda alguna que el pago de una retribución o salario por el servicio prestado es requisito ineludible para la configuración del contrato.

Si bien es cierto el salario constituye el principal objetivo de la prestación del servicio, cabe aclarar que ésta no es requisito indispensable para la constitución de la relación laboral, pues constituye la consecuencia de la prestación del servicio.

Sin embargo, el pago salarial está sujeto a varios requisitos como la periodicidad, la entrega personal al trabajador, la liberalidad de ser convenido por las partes, pero guardando los límites mínimos propuestos por la ley, porque cuando estamos ante un caso de realización de un trabajo donde falta el elemento de la retribución o simplemente porque no la hay, se tratará de un trabajo gratuito u honorífico. La retribución deberá cubrirse con moneda de curso legal (moneda nacional) y queda prohibido pactar trabajo a cambio de cosas, porque eso sería trueque y no se encuadraría el supuesto de relación laboral.

Así mismo, la periodicidad del pago salarial está sujeta al día a día de las jornadas laborales del trabajador, debido a que éstas no se desarrollan en un solo acto.

Finalmente, el legislador en la Ley Federal del Trabajo vigente dentro de su artículo 82 establece que “el salario es la retribución que debe pagar el

---

<sup>17</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Diccionario Jurídico Mexicano, T. VIII, REP – Z*. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1984. p. 83.

patrón al trabajador por su trabajo”, en efecto el legislador reconoce al trabajador en su condición de persona, no de objeto, haciendo hincapié en que es un trabajo, más no una operación comercial o mercantil, es una prestación de servicio donde se encuentra la justicia distributiva, como un derecho y deber social.

### 3. Trabajos Especiales

El Derecho del Trabajo tiende a considerar ciertas actividades para las que crea condiciones generales de trabajo diferentes a las establecidas en los trabajos “comunes”, se trata de condiciones que por la naturaleza del trabajo que se desempeña el legislador se ha inclinado a especificar normas particulares que se adapten a las circunstancias de estos **“trabajos especiales”**.

Así también la constante modernización de la sociedad y las tecnologías que actualmente se vive en nuestro país han contribuido al surgimiento de regular nacionalmente la gran variedad de actividades, oficios, trabajos que por su naturaleza no siempre encuadran en lo que disponen las normas laborales generales y sus principios, por lo que requieren por consiguiente protecciones específicas que contemplen una situación jurídica que emana de la necesidad de reglamentar de distinta manera situaciones jurídicas diversificadas por la actividad de quienes participan en ellas.

Por ende, se crea el Título Sexto dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1970 a favor de los *“Trabajos Especiales”*; el cual al plantearse tuvo sustento en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que debido a que estos trabajos se encontraban como lagunas del derecho, muchas veces eran calificadas como “situaciones de frontera”, lo que hacía más impreciso el ubicarlos dentro de nuestro derecho laboral, por lo que en la exposición de motivos de dicha ley referida se señala que “... existen trabajos de tal manera

especiales, que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar se consideró la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales para esos trabajos especiales...”<sup>18</sup>

Podemos resaltar que estas condiciones generales – o especiales – de trabajos especiales implican una modificación muy en especial de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, así como establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo particularmente en lo que concierne a las jornadas laborales, derechos y obligaciones de los patronos y los trabajadores.

Hacemos hincapié que estas condiciones generales de trabajo procurarán atenerse a lo mínimo establecido por la Ley de la materia y no violar lo previsto en el artículo 123 de nuestra actual Carta Magna.

Entre los “**trabajos especiales**” que se incorporaron al Título Sexto de la Ley en comento, se encuentran los siguientes:

- Trabajadores domésticos
- Trabajadores en el mar y vías navegables
- Trabajadores de aeronaves civiles
- Ferrocarrileros
- Trabajadores del Campo, y
- Trabajadores en pequeñas industrias: industria familiar y a domicilio.

Agregándose de igual manera a los trabajadores de confianza:

- Los autotransportistas
- Los de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal
- Los agentes del comercio y otros semejantes

---

<sup>18</sup> CANTÓN MOLLER, Miguel. *Los trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana*. Ed. Cárdenas Editos y CB. México. 1977. P. 13.

- Deportistas profesionales
- Actores y músicos, y
- Los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos (de la propina).

Incorporándose el 30 de diciembre de 1977 los médicos residentes en período de adiestramiento y los universitarios el 30 de octubre de 1980.

### **3.1. Trabajador de Confianza**

Sin duda alguna el llegar a una definición concreta de “este término no ha sido fácil para nuestro legislador e inclusive para quienes emplean y se catalogan dentro de este vocablo, ya que el mismo ha sido víctima de varias luchas por conceptualizarlo, pasando implícitamente por fraudes legales que consistían en clasificar como “de confianza” a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o privarles, indebidamente, del derecho a la estabilidad del empleo.”<sup>19</sup>

Pero a esto, ¿qué es la confianza? coloquialmente hablando, nuestro Diccionario de la Lengua Española nos dice que es el sentimiento de seguridad que genera una persona o cosa, de lo que a nuestro parecer podemos decir que aquella persona (trabajador) que posee la cualidad de poder confiar en ella para la realización de los fines encomendados por el patrón, derivado de la protección de los intereses de éste.

Para el artículo 9º de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón

---

<sup>19</sup> Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. cit. p.p. 314 y 315.

dentro de la empresa o establecimiento. Lo que significa que si un trabajador encuadra en alguno de estos supuestos descritos por la Ley de referencia será considerado indudablemente como trabajador de confianza por la naturaleza de las funciones que presta al patrón”.

A lo que el Maestro Miguel Cantón Moller, divide a los trabajadores de confianza en los siguientes grupos:

- “El primer grupo lo ejercen las labores de Dirección, como lo son: los Consejeros, ya individuales, ya como integrantes de Consejos, los asesores y los funcionarios ejecutivos que tienen a su cargo fijar las políticas generales de la empresa.
- Un segundo grupo lo integran los ejecutores de esas políticas generales y cuyas decisiones obligan a la empresa, tales como los Gerentes, Administradores y quienes estén al frente del manejo empresarial.
- El tercer grupo lo integran quienes ejecutan labores de supervisión en la ejecución directa de los trabajadores.
- Quienes realizan labores de inspección, como el control de calidad, estado de la maquinaria y equipo, conservación de edificios y otras similares.
- El grupo encargado de la vigilancia y seguridad de las instalaciones, la conservación de existencias e inclusive, en algunos casos de la entrada y salida del personal.
- Por último, quienes por su cercanía al patrón o su inmediato representante, o a sus órganos de función, pudieran tener acceso a informaciones, políticas o actitudes patronales.”<sup>20</sup>

A nuestro juicio, consideramos que la clasificación que nos brinda el Maestro Cantón, abarca todos los puntos que en forma específica señala nuestra ley laboral en su artículo 9º.

---

<sup>20</sup> CANTÓN MOLLER, Miguel. **Los trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana**. Op. cit. pp. 22 y 23.



Es importante señalar que la cruda realidad de los trabajadores de confianza es que la ley aludida los discrimina al disponer que:

- No pueden formar parte del mismo sindicato de los demás trabajadores.
- No tienen derecho a la reinstalación obligatoria en caso de ser despedidos.
- No recuentan en los movimientos de huelga, a pesar de que les afecta al igual que a todos los trabajadores de la empresa y/o establecimiento, los efectos y resultados de aquella.
- No pueden ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con lo que disponga la Ley mencionada, por lo que se les priva de su derecho a defender sus intereses de clase.
- Se condiciona y limita su participación en el reparto de utilidades, en el entendido que el salario del trabajador de confianza es mayor al que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa y/o establecimiento, por lo que sólo se le considerará un 20% como salario máximo para su colaboración en el reparto de utilidades del lugar de trabajo.
- Puede ser despedido sin responsabilidad para el patrón, englobándose además lo previsto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo aplicable actualmente, siempre y cuando exista un motivo razonable de pérdida de confianza.
- Se le afecta y reduce sus derechos respecto a la prima de antigüedad, pues como gana más del doble del salario mínimo y la ley citada habilita este tope como la cantidad máxima a considerar para cubrir dicho importe, se le paga menos de lo legítimamente correspondido.
- Generalmente tampoco le es gratificado el tiempo extra, aunque casi siempre trabaja horas extraordinarias.
- El otorgarle un aumento salarial queda sólo al arbitrio protestativo y discrecional del patrón.

- No le es operable el escalafón, el derecho de antigüedad ni las mejoras notas obtenidas en los cursos de capacitación y adiestramiento, ya que el patrón lo atiende por el grado de confianza que estime le merezcan los distintos candidatos, sin tener que ajustarse ni tomar en cuenta los antecedentes o circunstancias antes referidas.
- No gozan de las prerrogativas, mejoras y ventajas que a favor de los trabajadores en general se establecen en sus contratos colectivos de trabajo.

En conclusión, concordamos con el Doctor Miguel Borrell Navarro en que “se colocan a los trabajadores de confianza en una extraña y *sui-générés* categoría, sin recibir ni reconocérseles las consideraciones legales que les corresponde a los trabajadores en general, ni tampoco las de los patrones a las que trata inútilmente de asemejarlos, y sólo los menciona para restringirles, sin base constitucional alguna, indiscutibles derechos laborales de los que son legítimos merecedores.”<sup>21</sup>

#### 4. Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas

Recordemos que entre los Trabajos Especiales citados con anterioridad se hallan los “**trabajadores de aeronaves civiles**” también llamados de las “**Tripulaciones Aeronáuticas**”, comprendidos desde el artículo 215 al 245 del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo vigente, trabajos que se encontraban en grandes conflictos de luchas por sus condiciones de trabajo y sindicales, por lo que el presidente López Mateos envió al Congreso de la Unión un proyecto de adiciones a la Ley Federal del Trabajo para que se incluyan estos trabajadores en un capítulo especial, por lo que juzgamos conveniente el saber que la historia de las tripulaciones aeronáuticas están vinculadas a la historia misma de la aviación en México, la cual de igual manera va ligada con la

---

<sup>21</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Sexta Edición. Ed. Sista. México. 1991. pp. 99-100 y 103.

creación de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) por los pilotos mexicanos y que durante el desarrollo de ésta investigación precisaremos.

Dichos trabajos especiales son de suma importancia para nuestro país, ya que generan más de 30 millones de empleos en todo el mundo, representa alrededor de 4.5% del PIB mundial, al igual que la industria del transporte aéreo comprende más de 900 transportistas aéreos regulares en todo el planeta, con aproximadamente 22 mil aviones de transporte comercial.<sup>22</sup>

Por otro lado, como lo menciona la Ley de Vías Generales de Comunicación en conjunto con lo planteado en el artículo 215 de la Ley Federal del Trabajo vigente referente a que las aeronaves deben ostentarse con matrícula mexicana y que cuando se trate de sociedades que tuvieren o llegaren a tener uno o varios socios extranjeros, éstos se considerarán como nacionales respecto de la concesión, obligándose a no invocar, por lo que a ella se refiera, la protección de sus Gobiernos, bajo pena de perder, si lo hicieren, en beneficio de la Nación, todos los bienes que hubieren adquirido para construir, establecer o explotar la vía de comunicación, así como los demás derechos que les otorgue la concesión, así se observa que sus normas tendrán una vigencia extraterritorial independientemente de donde se preste el servicio.

Es oportuno advertir que la extraterritorial no resulta de la atribución a las aeronaves con matrícula mexicana, de la condición de ser una extensión del territorio nacional ya que aun cuando estén en tierra en país extranjero los tripulantes quedan sometidos, por lo que hace a sus relaciones laborales, a las disposiciones de nuestra ley.

---

<sup>22</sup> FUENTE: **Proyecto de decreto que crea el Instituto Nacional de Aeronáutica Civil como órgano Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, presentada por el Diputado Jesús Ramírez Stabros, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LX Legislatura.** 17 de Junio de 2008.

Retomando la ley de la materia, estimamos que los sujetos que intervienen en ésta relación laboral especial – quienes en su conjunto son llamados la “tripulación de la aeronave” (durante el vuelo) – son:

- El piloto al mando de la aeronave (comandante o capitán)
- Los oficiales que desarrollen labores análogas
- El navegante; y
- Los sobrecargos

En relación con ellos, la Ley de Aviación Civil vigente destaca el siguiente personal técnico aeronáutico dentro de su capítulo VII:

- **Personal de vuelo:** tripulación de vuelo: comandante de la aeronave, copiloto o segundo oficial y la tripulación de sobrecargos.
- **Personal de tierra:** de mantenimiento; oficial de operaciones; controlador de tránsito aéreo; meteorólogo aeronáutico.

Puntualizamos que en ésta investigación sólo nos constriñe el estudio en cuanto al personal de vuelo, ya que a lo largo de este estudio nos evocaremos a tratar muy en especial al Comandante de la aeronave por ser una figura de mayor relevancia en la aviación, así como los atributos que le otorga la ley para el buen desempeño de su labor.

#### **4.1 Condiciones especiales de trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas (personal de vuelo)**

A continuación trataremos las condiciones de trabajo tan específicas que se les dan a las tripulaciones de vuelo en nuestro país.

##### **4.1.1. Salario**

La retribución dada a éste personal ha sido cubierta de distinta manera a lo que el principio de igualdad de salarios dispone; encontrando desde los

inicios de la Aviación Civil Mexicana a los aviadores extranjeros quienes percibían su paga en dólares, desequilibrando así la economía de los pilotos aviadores mexicanos; situación que quedó resuelta por la lucha social de reconocimiento de estos últimos, a lo que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 234 autoriza a cubrir salarios distintos dependiendo de la categoría de aeronaves y/o aerolíneas, así como de las diversas rutas que se emprendan para el viaje, admitiéndose el pago por concepto de primas de antigüedad. Mismamente, el sueldo deberá pagarse en moneda nacional en curso y en el lugar de residencia del tripulante salvo pacto en contrario, empero éste tendrá que ser pagado los días quince y último de cada mes, si en cambio el servicio se hubiere prestado en tiempo de vuelo nocturno y extraordinario, corresponderá realizar dicho desembolso en la primera quincena del mes siguiente al que se haya realizado. Por último si éste se llevó a cabo los días de descanso obligatorio, se cubrirá el salario perteneciente en la quincena inmediata a aquella en que se hayan trabajado.

#### **4.1.2. Jornada de Trabajo**

Conforme lo establece nuestra legislación laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo y tal como lo establecen los artículos 60 y 61 de nuestra Ley de la materia, puede ser diurna, nocturna o mixta, no obstante podrá hacerse de acuerdo con las tablas internacionales de salidas y puestas de sol en relación con el lugar más cercano en que se efectúe el vuelo. Acerca de lo dispuesto se han considerado tres situaciones distintas:

- **Tiempo efectivo de vuelo:** aquél que transcurre a partir de que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso o es remolcada para tomar posición de despegue hasta su paralización total del vuelo.
- **Tiempo de ruta:** se entiende el que dura cuando el tripulante se encuentra a bordo sin prestar servicios efectivos, es decir son tripulaciones

“reforzadas o de rotación” en los vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo.

- **Servicio de reserva:** es prestado por los tripulantes que son convocados para el caso de que deje de presentarse algún trabajador propuesto para un vuelo determinado.

Las jornadas de las tripulaciones se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán empezar a cualquier hora del día o de la noche. El límite de jornada en vuelo efectivo no podrá ir más allá de 90 horas al mes ni exceder de 180 horas mensuales por el tiempo total de servicios brindados. Sólo en el caso de que los tripulantes alcancen el límite establecido de jornada de vuelo o en un aeropuerto que no sea su destino final, estarán obligados a continuar sus servicios si no requiere la terminación de vuelo más de tres horas. En caso contrario serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

“Para efectos del disfrute de una licencia de suspender por un tiempo determinado la prestación del trabajo por parte del trabajador, fundado en la salud del mismo, en su derecho al descanso, al esparcimiento y protección de su vida y su unidad biopsíquica”<sup>23</sup>, conocida como **vacaciones**, de lo que al contrario de lo que establece el artículo 76 de nuestra ley laboral, por ser servicios específicos los que prestan estos trabajadores, se les concede un período anual no acumulable de treinta días de calendario, aumentando un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario; y podrán ser gozadas semestralmente en forma proporcional.

---

<sup>23</sup> CAPÓN FILAS, RODOLFO Y GIORLANDINI, EDUARDO. **DICCIONARIO DE DERECHO SOCIAL. DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.** Ed. Rubinzal-Culzoni. Argentina. 1987. P. 507.

En ésta misma tónica, se les concede al personal de vuelo derecho a los descansos obligatorios mencionados en el artículo 74 de nuestra ley laboral actual y en caso de que se lleguen a prestar servicios en estas fechas, detentarán el derecho a cobrar el salario doble por el servicio prestado, contando con el salario que le corresponde por su descanso exceptuándose los servicios que no excedan de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

Por otra parte, en cuanto a la lista de individuos de una corporación, clasificados según su grado, antigüedad, méritos se le conoce como “**escalafón**”, el cual es un sistema que para obtener un ascenso o una promoción en la estructura de una dependencia, con motivo de una vacante o plaza de nueva creación, en los trabajos especiales se sigue la regla de ascender al trabajador dependiendo de su capacidad técnica, física y mental del interesado según sea su especialidad, experiencia (determinación por las horas de vuelo realizadas), y por último el derecho de antigüedad.

Lo anterior nos obliga a tocar temas como “**la suspensión, terminación o rescisión del trabajo**” pueden ser inquietantes al tratarlas, ya que estas tres tienen un significado diferente.

Por la suspensión de trabajo podemos entender que es aquella que se da cuando se interrumpe momentáneamente la realización del trabajo, como por enfermedad que sufra el trabajador y que pueda contagiar a sus compañeros, la prisión preventiva seguida de resolución absolutoria, arresto administrativo e irregularidades en la gestión del trabajador que maneje fondos y valores o bienes, en tanto se efectúe la investigación respectiva.

La terminación es una situación debida a razones especiales peor que no crea responsabilidad ni se basa en falta de alguna de las partes. Por el contrario, la rescisión es un derecho que ejercita una de las partes, por la

violación cometida por otra y que es este caso en específico las causales de la misma se encuentran en el artículo 244 de la ley laboral.

Básicamente, estas tres formas de romper dañar el vínculo laboral se pueden llegar a dar en caso de que el tripulante no cuente con los requisitos establecidos por su ley de la materia y/o reglamento interior del trabajo, quedando también plasmados los artículos correspondientes a estas naturalezas, agregando además la no ingestión de bebidas alcohólicas ni durante el vuelo, ni veinticuatro horas anteriores al mismo, no usar drogas ni narcóticos enervantes durante o fuera de sus horas de trabajo, a menos que sea por prescripción médica, entre otras.

Por último, uno de los aspectos más importantes es el apartado de las obligaciones de los patrones hacia los trabajadores como proporcionarles además del salario, alimentación y alojamiento transitorio por el tiempo que permanezcan fuera de su residencia. A su vez, en caso de un siniestro o destrucción de la aeronave y que esta quede fuera del país nacional, el patrón se obliga a pagar los gastos y salarios de los tripulantes, para la repatriación de ellos.

Al igual que los patrones, los trabajadores también tienen obligaciones de entre las cuales podemos destacar el que deben someterse a exámenes médicos periódicos, cerciorarse que la aeronave se encuentre en óptimas condiciones de vuelo, apegarse a las órdenes y/o reglamentos encomendados por sus superiores o por las autoridades, vigilar que no exista la presencia de polizones dentro de la aeronave, excesos de carga o transporte de mercancías de contrabando. Deberán contar también con sus permisos y/o licencias oficiales vigentes por si tuvieran que salir del país.

Creemos sin duda alguna que estas condiciones de trabajo son tan específicas y que no se deben dejar de lado como no lo hizo el legislador al momento de plantearlas en la ley de trabajo, puesto que por su naturaleza es



necesaria dicha reglamentación por no ser un trabajo común y por los riesgos que ésta enfrenta durante el desempeño de las funciones, siendo que no sólo se busca proteger el beneficio y bienestar del personal aeronáutico, sino el de la sociedad que viaja en las diferentes aerolíneas de nuestro país y del mundo.

#### **4.2 El Comandante (Capitán o piloto al mando de la aeronave)**

Uno de los sujetos más importantes dentro del personal técnico aeronáutico de vuelo es el “Comandante, capitán o piloto al mando de la aeronave”, quien es la autoridad máxima a bordo de la aeronave; legalmente está sujeto a funciones y obligaciones.

El Piloto de Transporte de Línea Aérea Javier Recarte Casanova define al Comandante como aquel que, reuniendo las condiciones técnico-legales necesarias, ejerce el mando de la aeronave que el operador le ha asignado, ostentando, durante el desarrollo de su función, la condición de Piloto al mando de aquella, gestor de la operación de vuelo y autoridad delegada del Estado.<sup>24</sup>

Así podemos mencionar las tres funciones que ejerce el Comandante:

- Persona de confianza que el Operador designa como gestor de vuelo
- Autoridad delegada por la Administración
- Piloto al mando

Otra característica importante de señalar es sobre el perfil del Comandante, la cual depende de la valoración de cada una de las compañías, mismas que le podrían requerir estar en óptimas condiciones profesionales, jurídicas (capacidad de goce y de ejercicio), técnicas, de capacitación, psicofísicas, socio-laborales y de conducta (ética).

El perfil se puede entender como aquél que debe reunir el sujeto susceptible a ser Comandante de la aeronave, por lo que una vez reunidos los

---

<sup>24</sup> RECARTE CASANOVA, Javier. *Manual de Consulta del Comandante de Aeronave*. Bufete Aeroley 2014.

requisitos citados en el párrafo anterior, el Comandante puede acceder, con completas garantías para ejercer.

## **5. Historia de la Aviación Civil Mexicana**

El 8 de enero de 1910; se realiza en México y América Latina el primer vuelo de un avión, por parte del mexicano Alberto Braniff Ricard, con un avión Voisin, en los llanos de Balbuena.

Posteriormente, el 30 de noviembre de 1911; el presidente Francisco I. Madero, se convierte en el primer Jefe de Estado, en funciones en volar en un avión a nivel mundial, al realizar un vuelo de 11 minutos a bordo de un avión Deperdussin, piloteado por el piloto francés Geo Dyott, en los llanos de Balbuena.

El 14 de abril de 1914, en la bahía de Topolobampo, se gestó una batalla entre los cañoneros “Tampico” del lado Constitucionalista y el “Guerrero” del bando huertista, la cual fue definida por la intervención del avión Martin-Pusher, al mando del capitán Gustavo Salinas Camiña y acompañado del mecánico naval Teodoro Madariaga bombardearon al “Guerrero”, el cual abandonó la batalla.

Luego entonces, el 5 de febrero de 1915 por acuerdo firmado por el C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista Encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, Don Venustiano Carranza, se crea el Arma de Aviación Militar del Ejército Constitucionalista, dicho acuerdo se firma en el Cuartel General de Faros, Veracruz y el mayor Alberto Salinas Carranza es nombrado Jefe del arma aérea.

El 15 de noviembre de 1915, es fundada la Escuela Militar de Aviación y son creados los Talleres Nacionales de Construcciones Aeronáuticas, ambos con sede en el campo militar de Balbuena y bajo iniciativa del entonces Presidente Venustiano Carranza.

El 20 de noviembre de 1916 voló exitosamente el primer avión construido en México, el biplano Serie A número 1 tripulado por el capitán Felipe S. Carranza. Por instrucciones de don Venustiano Carranza, este aeroplano se le obsequió a la República de El Salvador, y fue transportado por barco con una misión especial encabezada por el teniente coronel Alberto Salinas Carranza.

El 6 de julio de 1917, se llevo a cabo el primer vuelo de transporte de correo aéreo en México, mediante un vuelo entre Pachuca y la Capital de la República realizado con un avión Serie A tripulado por el teniente Horacio Ruiz Gaviño quien trajo a bordo dos sacos con correspondencia, este vuelo fue organizado por el entonces Jefe de la Aeronáutica, Alberto Salinas Carranza.

El 24 de agosto de 1917, voló por primera vez sobre los cielos del Anáhuac un avión con hélice, motor y piloto, orgullosamente mexicanos, se trato de un biplano Serie A equipado con el motor mexicano Azatl (garza blanca, en náhuatl) y la hélice Anáhuac, fabricados en los Talleres Nacionales de Construcciones Aeronáuticas, tripulado por el teniente Horacio Ruiz Gaviño.

El 12 de julio de 1921, en la ciudad de Tampico, Tamaulipas, se fundó la Compañía Mexicana de Transportación Aérea, CMTA, por los norteamericanos Lody A. Winship, Elmer Ed Hammond y Harry Lawson. La empresa inicio operaciones con cuatro aviones Lincoln Standard para establecer una empresa para el transporte de pasajeros, carga y express entre las ciudades de México, Tuxpan y Tampico. La CMTA es la antecesora de la Compañía Mexicana de Aviación, de 1924.

El 15 de abril de 1928, se establece el primer servicio regular de transporte de Correo Aéreo en México, mediante una concesión otorgada por la Secretaría de Transportes y obras Públicas, la ruta del primer vuelo fue entre México-Tuxpan-Tampico, con un avión Fairchild de la Compañía Mexicana de Aviación.

El 5 de noviembre de 1928, entra en operación el Puerto Aéreo de la Ciudad de México, localizado al nororiente del Campo Militar de Aviación de Balbuena, este nuevo campo aéreo sería exclusivamente para la aviación civil y el primer avión en aterrizar en él fue el biplano Hanriot pilotado por Felipe H. García.

El 9 de marzo de 1929 se establece la primera ruta comercial internacional de la aviación mexicana, al operar un Trimotor Ford de la Compañía Mexicana de Aviación en la ruta Brownsville-Tampico-México, el avión fue bautizado con el nombre de México y pilotado por el aviador estadounidense Charles Lindbergh.

El 14 de septiembre de 1934, se realiza el primer vuelo regular en la ruta México-Acapulco, de la que sería la segunda empresa histórica en nuestro país, Aeronaves de México, antecesora de lo que hoy es Aeroméxico.

El primer vuelo se realizó con un avión Stinson Sr, para 4 pasajeros y el piloto al mando fue el Sr. Julio Zinser, quien a su vez, fue el piloto que ostentó la primera licencia de piloto aviador comercial en México.

El 11 de abril de 1939, el entonces titular de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, Melquíades Angulo y el Ing. Juan Guillermo Villasana, jefe del Departamento de Aeronáutica Civil, inauguran primer edificio

terminal con que conto el Puerto Aéreo Central de la Ciudad de México y su Torre de Control.

El 26 de febrero de 1943; por decreto firmado por el C. Manuel Ávila Camacho, presidente de la Republica, se crea el 1er. Escuadrón Aeronaval de la Armada de México. Equipado inicialmente con dos aviones Vought Sikorsky OS2U-3 “Kingfisher” y con base en el Puerto de Tampico, Tamaulipas, siendo sus primeros pilotos el Teniente de Navío Rafael Santibáñez Fernández, comandante d la unidad y los tenientes de fragata Alberto Cortés Cortés, Antonio García Carmona y José Meza Belmar.

El 6 de julio de 1943, el Aeropuerto Central de la Ciudad de México es elevado a la categoría de Aeropuerto Internacional, siendo publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto en cuestión.

El 23 de octubre 1943, con el ánimo de fortalecer la unidad nacional en tiempos difíciles, dentro del marco de los acontecimientos de la Segunda Guerra Mundial, tras la declaratoria de Guerra de México a los países del Eje, el otrora presidente de México, general Manuel Ávila Camacho, decretó el 23 de octubre como Día Nacional de la Aviación, para rendir homenaje a los pioneros civiles y militares del país, “día de fiesta y solemne para la Nación, en el que la bandera nacional deberá izarse a toda asta”, como versa el decreto, cada 23 de octubre.

El 17 de julio de 1947 los capitanes Baldomero Astudillo, Augusto Marquet y Gustavo Melgarejo funden el primer Colegio de Pilotos Aviadores del Mundo, el Colegio de Pilotos Aviadores de México, A.C., el cual agrupa a las principales ramas de la aviación de nuestro país (comercial, ejecutiva, agrícola, militar y educativa).

El Colegio de Pilotos Aviadores de México es una institución que busca la profesionalización del piloto aviador, vigilando el ejercicio profesional con objeto de que este se realice dentro del más alto plano legal y moral, promoviendo la expedición de leyes, reglamentos y reformas relativas al ejercicio profesional.

Es así que el 16 de enero de 1948, entra oficialmente en operación, el primer vuelo de una aerolínea mexicana en la ruta México-Europa. Guest Aerovías México con una aeronave Lockheed L-749 Constellation en la ruta México-Miami-Bermudas- Santa María Azores-Lisboa-Madrid.

El 1 de julio de 1951, se realiza el primer ceremonial de imposición de la Condecoración Emilio Carranza. Esta presea fue creada en honor a la memoria del capitán Emilio Carranza Rodríguez, por el entonces Presidente de la República, Lic. Miguel Alemán Valdés, en diciembre de 1949 firma el Decreto con el cual se crea la Condecoración “Emilio Carranza” para premiar al personal de vuelo en la aeronáutica civil o militar de nacionalidad mexicana, a los que por dedicar gran parte de su vida a la aviación hayan acumulado gran número de horas de vuelo, así como al personal técnico aeronáutico por sus años de servicio.

El 19 de noviembre de 1952, el entonces Presidente Miguel Alemán Valdés inauguró el nuevo Aeropuerto Central, las nuevas instalaciones se encontraban en los mismos terrenos del antiguo Puerto Aéreo. Sin embargo, las obras entregadas por el Presidente Alemán Valdés estaban inconclusas. Lo que se entregó fue una obra negra y es hasta el 31 de mayo de 1954, cuando el Aeropuerto Central de la ciudad de México entra en operación, bajo la administración del Presidente Adolfo Ruiz Cortines. El primer vuelo en salir fue uno de Aeronaves de México en la ruta México-Acapulco con un avión DC4.

El 23 de enero de 1959, se desarrolla el paro nacional de pilotos, llevado a cabo por la naciente Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, cuyos primeros pasos se dieron solo unos meses antes (4 de agosto de 1958). El objetivo principal del paro era el alcanzar el reconocimiento de la profesión, por obtener mejores condiciones de trabajo, un trato digno y mejor remunerado. La fuerza de unión mostrada en el paro, logro obtener la respuesta del entonces Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos.

El 4 de julio de 1960, despegó del Aeropuerto Central de la ciudad de México el avión De Havilland Comet IV-C de Mexicana de Aviación con destino a Los Ángeles, estableciendo con esto la era del Jet en la aviación comercial mexicana. Ocho días más tarde, el 12 del mismo mes, una aeronave Douglas DC8-33 de la empresa holandesa KLM, arriba al aeropuerto estableciendo el primer servicio regular en una aeronave de retroimpulso de una aerolínea extranjera.

En mayo de 1961; la Fuerza Aérea Mexicana recibe el primero de 15 aviones De Havilland Mk-III Vampire, con los cuales la FAM inicia un proceso de modernización y entra a la era del Jet. La presentación oficial de dichas aeronaves se dio el 16 de septiembre de 1961, en la tradicional parada aérea del aniversario de la independencia.

Posteriormente en el año de 1963, es publicado en el Diario Oficial el acuerdo firmado por el entonces secretario de Comunicaciones y Transportes, Walter C. Buchanan, el Aeropuerto Central pasó a llamarse Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM).

El 8 de marzo de 1968; la empresa Aeronaves de México, se constituye como la primera línea aérea en Latinoamérica en constituir su flota

exclusivamente con aviones Jet, Aeronaves DC9 y DC8, al dar de baja su último avión de pistón, un DC6.

El 2 de noviembre de 1971, se inaugura el primer servicio regular con el Boeing 747 en el AICM, es la empresa KLM la que establece dicho servicio entre México y Europa.

El 20 de octubre de 1974, aterriza en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, por primera vez el avión supersónico Concorde, en un viaje de demostración, es hasta el 20 de septiembre de 1978 cuando se establece un servicio aéreo regular en la ruta Paris-Washington-México.

El 28 de octubre de 1978, se constituye la entidad Servicios a la navegación en el Espacio Aéreo Mexicano, SENEAM, empresa que sustituye a la empresa Radio Aeronáutica Mexicana, RAMSA, en la prestación del servicio de Tránsito Aéreo.

Finalmente, el 24 de noviembre de 1978; es inaugurada una nueva Torre de Control para el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México y es puesta en operación por el secretario de Comunicaciones y Transportes, Emilio Mújica Montoya.<sup>25</sup>

## **6. La Dirección General de Aviación Civil y el Instituto de Aviación Civil**

Actualmente, la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) es el órgano designado por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), quien se encarga de asegurar que el transporte aéreo participe en el proceso de crecimiento sostenido y sustentable, que contribuya al bienestar social, al desarrollo regional y a la generación de empleos, apoyando la confirmación de

---

<sup>25</sup> FUENTE: <http://www.colegiodepilotos.org/historia-de-aviaci%C3%B3n/>



una sociedad mejor integrada y comunicada, así como contar con un transporte aéreo seguro, eficiente y competitivo, que satisfaga las necesidades de la sociedad mexicana, proporcionando servicios de calidad y siendo un pilar para el desarrollo económico y social del país.

Sin embargo, se ha presentado la propuesta para la creación de un Órgano Administrativo Desconcentrado de la SCT, denominado “Instituto de Aviación Civil”, con el objeto de dotarlo de un mayor margen de autonomía, coordinación, articulación y visibilidad pública, diferente a la forma de operación actual de la DGAC.

Lo anterior es derivado de que el avance de la tecnología y la modernización en las comunicaciones exigen en los países transformar su industria aeroespacial para hacerla competitiva a nivel internacional.

Por ende, nuestro país ha suscrito acuerdos con diversos organismos internacionales en materia de aeronáutica civil que lo obligan a establecer mecanismos, procedimientos y estructuras administrativas más adecuadas.

La aeronáutica civil debe desempeñar un papel importante para desarrollar una vida productiva eficiente, fortalecer la calidad de los servicios y contribuir al mejoramiento de los vuelos y aeropuertos para toda la sociedad a través de programas, proyectos y acciones coordinadas y estratégicamente unificadas.

Aunado a lo ya mencionado, cada año se está generando una homologación de normas y reglamentos en todos los países del mundo, con la subsiguiente normalización de los estándares de seguridad, así como la fijación regional de bandas tarifarias, tasas e impuestos vinculados a la actividad aérea, tendiente a una multimodalidad, que tiene la ventaja de asegurar una relación más equilibrada entre la oferta y la demanda, además de una tendencia a la promoción en tecnologías no contaminantes.

El desafío de este H. Instituto es garantizar que la transición a un espacio aéreo uniforme se facilite, maneje y coordine de manera eficaz, eficiente y su impacto social sea favorable.

## 7. Medicina de la Aviación

Derivado de los servicios que prestan las tripulaciones aeronáuticas y para que estos servicios se brinden de manera eficaz y segura, es que el estado de salud de un tripulante o pasajero de aeronaves y la influencia que ejerce el medio aeronáutico sobre ésta ha de tomarse en cuenta para brindarlo sin que cause daños, perjuicios y/o accidentes a los pasajeros.

Se capacita al personal técnico aeronáutico para determinar desde el punto de vista médico si una persona es apta para realizar una actividad relacionada con la aviación. Asimismo, el médico de aviación investiga los casos de accidentes e incidentes de aviación desde el punto de vista de Factores Humanos.

Existen distintos tipos de clasificaciones de la medicina de la aviación, en las que mencionaremos:

- **Salud del Tripulante Aéreo:** identifica al personal por sus aptitudes desde el punto de vista médico y psicológico con el fin de que la operación de aeronaves sea segura.
- **Investigación de Accidentes de Aviación:** en el caso de incidentes o accidentes donde esté involucradas aeronaves, el médico de aviación investiga el estado de salud y psicológico del tripulante antes del vuelo, además de que participa en los estudios médicos forenses de las víctimas. Si uno de éstos fuera tripulante de la aeronave, además de la necropsia se realizan estudios toxicológicos, y otros protocolos realizados en conjunto con psicólogos, tal es el caso de la “autopsia psicológica.” Este equipo

también analiza los resultados de las grabadoras de voces, al indagar factores como estrés, depresión, intoxicaciones, actividad delictiva, entre otros.

- **Transportación Aeromédica:** se ocupa del transporte aéreo y terrestre de pacientes con enfermedades agudas o crónicas agudizadas y cuyo estado de salud requiere de una vigilancia continua por el alto riesgo que representa su enfermedad y que podría deteriorarse durante el desplazamiento. El médico de traslado deberá tomar en cuenta la influencia que ejercen los cambios fisiológicos del ambiente aeronáutico sobre la enfermedad del paciente que motiva su traslado y su condición médica general.

Además de los conocimientos derivados de la especialización en pacientes con enfermedades agudas, y de la respuesta fisiológica a las condiciones de vuelo, el médico deberá dominar principios de logística del transporte aéreo, de telecomunicaciones y especialmente de los procedimientos de seguridad en el entorno de una aeronave.<sup>26</sup>

Es preciso indicar que cuando por cualquier causa un miembro de la tripulación técnica hubiese dejado de volar por veintiún días seguidos o más, éste se obligará al adiestramiento correspondiente a la categoría que tenía en el momento de la suspensión y comprobar que posee la capacidad técnica y práctica requerida para el desempeño y reanudación de su trabajo.

## 8. Asociación Sindical de Pilotos Aviadores

Como sabemos, la lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores no sólo ha sido de una persona, sino que estos se fueron agrupando para que en conjunto se diera una justicia social en la que el patrón no los tratara de las maneras tan déspotas e infringiendo sus derechos, por lo

---

<sup>26</sup> [http://www.medicinadeaviacion.org/disciplinas\\_derivadas.php](http://www.medicinadeaviacion.org/disciplinas_derivadas.php)

que el constituyente ya se había percatado, asentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dentro de su artículo 123 apartado A fracción XVI, a saber: "...XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...".

Cabe destacar que como lo marca la Ley Federal del Trabajo vigente, un sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; y que dicha formación del sindicato no necesita autorización por parte del patrón para que éste se forme.

La garantía de libertad sindical que se le otorga al cuerpo laborante, indiscutiblemente faculta al trabajador que ingresa a un sindicato para que a su vez pueda separarse del mismo cuando así lo desee, por lo que su afiliación a éste sindicato no tiene que ser *per eternum*.

Lo que también permite la ley al sindicato es que tiene derecho a crear sus propios estatutos y reglamentos, así como elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, formulando sus programas de acción para el fin que se encaminen.

Dado lo anterior, los trabajadores aeronáuticos no podía quedarse atrás, ya que siendo el año de 1924, se inició el comercio por medio de la aviación en México. Con ello se establecieron las bases desde las que se partió hacia la consecución de lo que hoy es la aviación comercial mexicana y, paralelamente con la historia de ésta, el piloto mexicano inició su lucha por una superación en todos los órdenes: moral, económico, profesional y social.

Lo conseguido por los aviadores mexicanos de aquella época culminó con la creación de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA).

Algunas de las grandes interrogantes serían ¿por qué surge esta Asociación Sindical? ¿Cómo surge el ASPA?

Para reivindicar sus derechos y defender sus intereses, los trabajadores iniciaron un movimiento de lucha y organización (sindicatos, cooperativas, partidos, etc.) que se desarrolló vigorosamente y les permitió emplear armas tan eficaces como la huelga, el boicot, la resistencia pasiva y otras; los empresarios, por su parte, se asociaron también y recurrieron al despido de trabajadores, el “lockout”, los sindicatos amarillos, las listas negras, etc.

Los dueños de las empresas aéreas no tenían en cuenta que el trabajo que desempeña un piloto se puede conceptuar como intelectual si se le observa como organizativo, de planificación y dirección. Por lo tanto, no se le puede conceptuar como trabajo físico o corporal, aunque su cuerpo sí sufre por cambios de temperatura, de presión y físicamente a causa de la deshidratación y de las continuas vibraciones en jornadas muy pocas veces menores de seis horas. Igualmente, la tensión nerviosa a que está sujeto un piloto durante el vuelo de rutina no puede ser descubierta más que a través de ciertos desgastes físicos que su organismo experimenta a través de los años.

Cuando la Compañía Mexicana de Aviación (Panamerican World Air Ways) era la dueña de los cielos de México y cuando no había Liga de Pilotos (después ASPA), y cuando tampoco había posibilidades al respecto debido a la persecución que sufrían los pilotos sindicalistas a quienes, si protestaban, se les decía sin miramientos: “aquí está su renuncia, si no le conviene el trabajo que se le asigna, fírmela...” o sea, cuando todo esto sucedía bajo los cielos de México, los pilotos no tenían límite de horas de vuelo, ni existía reglamentación para los servicios, ni pago por horas nocturnas, ni se les entrenaba periódicamente.

Se puede apreciar que en aquellos tiempos se vivía una presión patronal para lograr el máximo rendimiento con la menor inversión.<sup>27</sup>

Es por ello, y dadas sus precarias y tormentosas condiciones de trabajo que a través de tantos años de lucha y represión contra la Compañía Mexicana de Aviación, surge y se reconoce la ASPA, la cual representa en el ámbito laboral los derechos y necesidades de los pilotos aviadores.

Asimismo, ASPA ha logrado obtener numerosos beneficios para los pilotos a través del Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, pero dentro de ellos dos de los más importantes son el establecimiento de escalafones que garanticen que los ascensos a las diversas categorías se darán respetando siempre el principio de antigüedad, así como la obtención de condiciones de jubilación, retiro e incapacidad que permitan al piloto que se ha separado de su trabajo por cualquier causa, la obtención de un nivel de vida satisfactorio.

A nuestro parecer se ha creado un imperio de sindicato que gracias al gran esfuerzo que sus fundadores a través de todos los años de lucha lograron un sindicato que hoy en día brinda mayor protección y seguridad jurídica-laboral a los tripulantes de las aeronaves, así como armas para levantarse contra aquellos actos de autoridad que el patrón injustificadamente quiera cometer contra ellos, puesto que los pilotos al adoptar el ASPA han demostrado la unidad gremial que existe entre ellos, así como su disciplina y firme decisión de acatar y apoyar, como un solo hombre, los acuerdos que se adopten en todas y cada una de sus asambleas, siguiendo los estatutos que rigen su asociación.

---

<sup>27</sup> TARAZONA TORÁN, Francisco. *El Despertar de las Águilas*. Ed. ASPA de México. México. 2002. pp. 45 y 46.

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES DEL TRABAJO ESPECIAL

El propósito de este capítulo, es dar a conocer los antecedentes históricos de nuestro Derecho del Trabajo para comprenderlo más cabalmente y asimismo, entender el nacimiento de los trabajos especiales en nuestro país, brindándonos un panorama más amplio de sus logros, alcances y limitaciones desde su nacimiento hasta llegar a nuestros días.

#### 1. Marco Histórico

La historia de nuestro Derecho del Trabajo y en sí la del trabajo es la historia de la humanidad, misma que se ha sembrado y se sigue cosechando por el egoísmo del ser humano impulsado por el estado de necesidad y que desembocó en el progreso de la realidad laboral que vivimos hoy en día.

Durante la evolución histórica del trabajo, se han distinguido cuatro importantes etapas, las cuales describiremos a continuación:

En la **Edad Antigua** el trabajo fue objeto de desprecio por los estudiosos del momento, ya que lo consideraban como una actividad impropia para los individuos y que éste sólo les correspondía ser desempeñado por los esclavos en su calidad de cosas, razón por la cual el trabajo era encuadrado dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y la compraventa de estos esclavos, bestias e implementos para el desarrollo de sus ocupaciones; lo cual se fue acrecentando por el aumento de la población y el abismo existente en el reparto de los bienes, riqueza acumulada en manos de muy pocos que provocaba la miseria de muchos.

Lo anterior, tuvo como consecuencia que los hombres libres pusieran a disposición de otros arrendatarios su energía de trabajo para cubrir sus

necesidades propias y de su familia. Surgiendo así dos clases de instituciones contractuales, las cuales tenían como fin que el esclavo u hombre libre proporcionara objeto o energía humana temporalmente y mediante remuneración:

- *Locatio conductio operis*: tenía por objeto la realización de una obra determinada.
- *Locatio conductio operarum*: aquella prestación de un servicio.

En cuanto a la **Edad Media**, el cristianismo llega a recordarle que todos los hombres somos iguales por ser hijos de Dios; tendiendo gran auge los artesanos y los gremios, es decir aquellos que se dedican a una actividad u oficio en especial, determinando bajo qué condiciones se iban a prestar sus servicios y la remuneración que recibirían a cambio por éstos.

Los gremios estaban formados por maestros, quienes eran los dueños de los medios de producción (patrones), los oficiales y los aprendices.

Cabe destacar que, la organización productiva del artesano gremial, tuvo como supuesto la igualdad jurídica de los agremiados, distinguiendo sólo grados internos basados en el aprendizaje y dominio del oficio. La demostración de la habilidad técnica del artesano mediante la elaboración de la “obra prima” en un examen de maestría, abría al artesano el dominio completo de las condiciones de su trabajo.

A su vez, el proceso de aprendizaje se desarrollaba en un taller, bajo el grado de aprendiz, con obligaciones y derechos reconocidos contractualmente, tenía la obligación de trabajar para el maestro, y servirlo en su casa, en cambio el maestro debía darle sustento y vivienda, y sobretodo enseñarle el oficio y extenderle una carta de aprendizaje en un plazo fijado. En ese momento el artesano se transformaba en “laborante” u “oficial”, grado gremial bajo el que tenía derecho a que se le pagara por su trabajo, ya fuera por jornal o por obra,



pero sin poder abrir su propio taller, hasta haber presentado su examen de maestría.

Para cada artesano, el dominio completo de las condiciones de su trabajo, dependía entonces de una serie de requisitos de aprendizaje cumplibles en un plazo variable de acuerdo a las ordenanzas de cada oficio. La subordinación del artesano al maestro, bajo la forma de aprendiz o de oficial era transitoria y en cada aprendiz y oficial se reconocía a un miembro del cuerpo y a un futuro maestro artesano.

El carácter manual del trabajo artesano, y la condición de “pequeños propietarios” de los trabajadores en este sector productivo, eran los pilares que sustentaban la igualdad jurídica del gremio, donde cada uno de los trabajadores, en sus diferentes grados, tenía el derecho actual o futuro al dominio del oficio y a la propiedad de sus condiciones de trabajo.<sup>28</sup>

Luego entonces, en esta etapa de la historia, se rompe con el señor feudal, naciendo así empresas monopolistas, determinando la producción y la venta de sus mercancías, vigilando las técnicas de producción de las demás empresas para elevar la calidad de sus mercancías (competencia y acaparamiento).

Iniciándose la **Edad Moderna** acompañada de una concentración industrial, el trabajo de mujeres y niños, inhumanas jornadas de trabajo, haciendo que las máquinas traten de liberar al hombre y desaparecer a la servidumbre; previendo los acontecimientos que se estaban suscitando, el economista y político francés Anne Robert Jacques Turgot, ministro del Rey Luis XVI, promulga su Edicto en 1776, el cual suprime las Corporaciones de Oficio, mismas que eran asociaciones laborales que agrupaban a los maestros

---

<sup>28</sup> GONZÁLEZ ÁNGULO AGUIRRE, Jorge. **Los gremios de artesanos y el régimen de castas**. Anuario II. Ed. Centro de Investigaciones Históricas. Instituto de Investigaciones Humanísticas. Universidad Veracruzana. 1979. p. 150. Disponible en web: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/8185/2/anua-II-pag148-159.pdf>

de los talleres corporativos que establecían en sus estatutos normas reguladoras de las relaciones de trabajo, los precios de venta de los productos manufacturados, la calidad de los productos, la perfección de los productos elaborados y las sanciones con respecto al fraude, a la especulación y los conflictos de trabajo con el fin de asegurar el monopolio del oficio.

Por lo que para 1791, se aprueba por la Asamblea Nacional Francesa la “**Ley Le Chapelier**”, prohibiendo de igual manera las asociaciones de patronos y obreros, porque el maquinismo necesitaba hombres libres e iguales ante la ley con autonomía de voluntad absoluta para poder negociar un contrato de trabajo con el dueño de la empresa.

Debido a que los trabajadores empiezan a ser explotados sin misericordia en la gran empresa, hecho que los empuja a organizarse y defenderse a través de las asociaciones de trabajadores, unos influenciados por la ideología marxista, la que dio origen al sindicalismo revolucionario, que buscaba la revolución social y las asociaciones de trabajadores que sólo buscan la defensa de sus intereses y derechos más fundamentales que originó el sindicalismo demoliberal; nace la “**Ley Waldack Rosseau**” en 1884, abrogando el Edicto de Turgot y la Ley Chapelier, legalizando el derecho a organizarse en asociaciones, es decir, a sindicalizarse.

Asimismo, se rige por la doctrina liberal-individualista, la cual se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano. Esta corriente pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es un ser por naturaleza libre, quedando a cargo del Estado garantizarle el ejercicio de esa libertad.

Por último, encontramos que ya en la **Edad Contemporánea** el Estado interviene en la planificación de la economía y en las relaciones laborales se establecen las normas protectoras del trabajador, esto derivado de la

Revolución Francesa (1789) y de la Revolución Industrial (1845), en la cual los progresos científicos tuvieron gran repercusión en las aplicaciones industriales. Se descubre la electricidad, se construyen altos hornos de fundición de acero y hierro, etc. Los horarios de trabajo se hacen largos y agotadores. No hay descanso, si alguien se enferma es remplazado inmediatamente con otro trabajador. Se crea un mundo en donde reina la ambición por parte de los ricos por ser más ricos y los pobres ser más pobres, defectuoso reparto de riquezas, desigual régimen de la propiedad, escasa producción de los artículos de primera necesidad y el exceso de los de lujo.

De lo anterior debemos destacar al pensamiento del socialista y activista revolucionario de origen alemán Karl Marx, quien partiendo de la doctrina clásica, según la cual sólo el trabajo humano produce valor, Marx denunció la explotación patente en la extracción de la plusvalía, es decir, la parte del trabajo no pagada al obrero y apropiada por el capitalista, de donde surge la acumulación del capital. Criticó hasta el extremo la esencia injusta, ilegítima y violenta del sistema económico capitalista, en el que veía la base de la dominación de clase que ejercía la burguesía.

Luego entonces, durante la Edad contemporánea se produjo la Primera Guerra Mundial y la Segunda Guerra Mundial, este evento de las guerras mundiales, llevó a un gobierno de escepticismo al mundo, con la percepción de que naciones consideradas como avanzadas e instruidas eran capaces de cometer atrocidades dignas de bárbaros.

Finalmente y derivado de las luchas, pensamientos, revoluciones y guerras, emerge e inicia la constitucionalización del Derecho del Trabajo, se proclaman los derechos del trabajador al terminar la guerra y se firman los Tratado de Versales en 1919, los cuales en su parte XIII contenía las cláusulas laborales en vigor:

- Primero. El trabajo no debe considerarse meramente como una mercancía o artículo de comercio.
- Segundo. El derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores.
- Tercero. El pago de un salario adecuado para el empleado, que le permita mantener un estándar de vida razonable, entendido esto en el contexto de su época y país.
- Cuarto. La adopción de 8 horas al día o 48 horas a la semana dirigida a donde esto no se haya aplicado todavía.
- Quinto. La adopción de un descanso semanal, de al menos, 24 horas, el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible.
- Sexto. La abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes, que permitan continuar con su educación para asegurar su adecuado desarrollo físico.
- Séptimo. Mujeres y Hombres deben recibir igual remuneración para trabajo del igual valor.
- Octavo. El estándar establecido por las leyes de cada país respetando las condiciones de trabajo deben ser dictadas considerando un tratamiento económico equitativo para todos los trabajadores que residan legalmente en el mismo.
- Noveno. Cada Estado debe provisionarse con un sistema de inspección donde deben participar mujeres, para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones para la protección de los empleados.

Sin embargo, al igual que los grandes acontecimientos sucedidos alrededor del mundo para la consagración y nacimiento del Derecho del Trabajo, en México se integra dentro de la Constitución de 1917; por lo que expondremos algunos indicios de éste en nuestro país:

Durante la Época de la Colonia, las llamadas “**Leyes de Indias**” constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, las cuales mencionaban lo siguiente:

- “Recopilación legislativa puesta en vigor por Carlos II, Rey de España, en 1680.
- Disposiciones laborales en la parte II, “De los indios y su libertad”.
- Prohibían la esclavitud.
- Reconocían la libertad de trabajo.
- Fijaban como principio social la obligación de trabajar.
- Limitaban la jornada a ocho horas.
- Establecían el descanso dominical obligatorio.
- Obligaban un salario en dinero.
- Prohibían el trabajo a menores de 18 años.
- Prohibían el trabajo de las indias durante el embarazo”.<sup>29</sup>

Cabe destacar que lo que estas Leyes de Indias buscaban era proteger a los aborígenes americanos y que posiblemente fueron los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, pero con la idea de que esas leyes debían de obedecerse, más no cumplirse.

Al respecto el Maestro Trueba Urbina dice: “si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos en encontrar la eficacia de las leyes del trabajo no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado el cristianismo, el espíritu ardiente de calidad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario”.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 97.

<sup>30</sup> Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. cit. p. 49.

Concordamos con el Maestro Trueba Urbina en que si hoy por hoy no se respetan y se cumple lo que establece nuestra ley de la materia, entonces dónde quedó todo el esfuerzo que se hizo para lograr la legislación de Indias y que aún en ese tiempo eran difíciles de aceptar y llevar a cabo.

Por otra parte, en la Colonia también existieron los gremios mencionados con anterioridad, que eran regulados por las Ordenanzas, controlando mejor el desempeño de los labores del hombre, bajo el mando de un gobierno absolutista; luego entonces, mediante decreto constitucional de Apatzingán se declaró que “Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.<sup>31</sup>

Aunque el esclavo seguía considerándose como “cosa”, gracias a la Independencia de México, se logró abolir, dando calidad humana a todos aquellos seres humanos víctimas de la esclavitud, lo que al morir Don Miguel Hidalgo y Costilla – iniciador de este movimiento independista – continuo Don José María Morelos y Pavón, sirvió para sentar las bases de nuestra Carta Magna y donde plasmó la justicia social, obligando al Congreso a que la ley provea constancia y patriotismo, moderando la opulencia e indigencia, de tal manera que el pobre aleje su ignorancia, rapiña y hurto, mejorando así sus costumbres.

Sin duda alguna, lo que Don Morelos estimaba que se hiciera una mejor justicia distributiva para todos aquellos pobres del país, lo que nos convertiría no sólo en un país más equitativo con aquellos que no tenían nada, sino que también ayudaría al crecimiento del Estado y a la educación de éste.

Para 1823, la jornada de trabajo nuevamente se había aumentado a dieciocho horas, los salarios habían sido rebajados, las mujeres obreras y niños percibían una insignificante cantidad dentro de la industria textil por día; aun así estos raquícos salarios se reducían por los precios de los artículos y alimentos

---

<sup>31</sup> *Ibidem* p. 50.

de primera necesidad y que el trabajador estaba obligado a comprar en las llamadas “tiendas de raya”, las cuales los daban al doble o al triple de su valor real en el mercado.

El país vivía una miseria y angustia extrema, ya que la mayoría de los habitantes eran clase trabajadora de los que prevalecía un gran número de mujeres y niños.

Dadas estas circunstancias en que se encontraba México, en 1857 se establece la libertad de la industria y del trabajo, asimismo se pugna por legislar que los trabajadores recibieran un trabajo justo y participaran en los beneficios de la producción (las “utilidades”).

En el gobierno monárquico de **Maximiliano de Habsburgo**, se elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, prohibiéndose los trabajos gratuitos y forzosos y el trabajo a menores sin autorización de sus padres o tutores.

El 1º de Noviembre de 1865 se expide la Ley del Trabajo del Imperio, misma que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios:

- Una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo;
- Descanso semanal;
- Pago de salarios en efectivo;
- Reglamentación de las deudas de los campesinos;
- Libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo;
- Supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales;
- Escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias;
- Inspección del trabajo;

- Sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores.<sup>32</sup>

Lamentablemente, estas disposiciones quedaron sin ejercicio alguno, a pesar de que en el año de 1870 se intentó la regulación del ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios dentro del Código Civil para el Distrito Federal y Baja California, sin éxito alguno.

Aunado a lo anterior, para 1876 toma el poder Don Porfirio Díaz Mori, quien tenía las mejores opiniones de los banqueros y hacendados, ricos y terratenientes, damas de sociedad y obispos, comerciantes, industriales y demás gente extranjera que ocupaban industrias mexicanas y explotaban tanto el país como a los mexicanos, quienes vivían como animales; la mayoría eran peones en las haciendas o como indios refugiados en sus reservaciones, esperando que llegaran las tropas de las “compañías deslindadoras” a despojarlos de sus tierras heredadas de sus antepasados.

Los peones y sus familias vivían dentro de las haciendas, llenos de deudas, perpetuos clientes de la tienda de raya. En el sur del país, en las plantaciones de caucho, café, caña, plátano, los trabajadores eran esclavos.

Por lo que en 1904 en el Estado de México, Don José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera ley en la que se obligaba a prestar la atención médica requerida y a pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo.

Un año clave en la historia del país fue **1906**, en el que se suscitaron diversos acontecimientos:

- El Partido Liberal Mexicano, presidido por Ricardo Flores Magón, lanza su programa de acción, en el que incluían establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo.

---

<sup>32</sup> *Ibíd*em pp. 53 y 54.



- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- Prohibición del empleo a niños menores de 14 años.
- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades.
- Obligar a los patronos a dar alojamiento higiénico a los trabajadores.
- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo y suprimir las tiendas de raya.
- No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero.
- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Así como los siguientes movimientos:

- Huelga de Cananea: 1º de Junio de 1906, contra “Green Consolidated Mining Co.”; en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue reprimida con intervención de tropas norteamericanas.
- Río Blanco: diciembre de 1906; obreros textiles van a la huelga pidiendo mejores salarios y prestaciones. Intervienen tropas y mueren más de 200 obreros.
- Otras huelgas estallan en las fábricas de hilados de Querétaro, en Monterrey y San Luis Potosí entre los trabajadores ferrocarrileros y en las textileras de Puebla, Veracruz, Tlaxcala y el Distrito Federal.

El 9 de Febrero de 1906, Don Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León, expide una ley más completa e importante en materia de

accidentes laborales, que sirvió de base a otras legislaciones estatales dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinoza Mireles, de Coahuila.<sup>33</sup>

Debemos destacar del Derecho Mexicano del Trabajo las legislaciones de los Estados de Veracruz y de Jalisco, que beneficiaron al trabajador en cuanto a las condiciones generales de trabajo, al igual que la ley de Yucatán por la creación de los Tribunales de Trabajo.<sup>34</sup>

“La Ley Alvarado reglamentó instituciones colectivas como fueron las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones, regulación de trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Se crean las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

Luego del movimiento revolucionario, nace la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores, los cuales quedan asentados dentro del artículo 123.”<sup>35</sup>

Sin embargo, el texto publicado en 1917 contenía lo siguiente: “...El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de

---

<sup>33</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 Lecciones de Derecho Laboral**. Op. cit. pp. 70 y 71.

<sup>34</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Op. cit. p. 12.

<sup>35</sup> Cfr. DÁVALOS, José. **Derecho Individual del Trabajo**. Op. cit. pp. 56 y 57.

trabajo...”<sup>36</sup> lo que permitía que los Estados pudieran legislar en materia de trabajo y no por una sola ley, viendo esto el legislador, en 1929 se suprime la atribución de las legislaturas locales para hacer leyes en materia de trabajo, dejando la facultad exclusiva de expedir leyes laborales al Congreso de la Unión.

Aunado a lo anterior, considera de utilidad social la expedición de la Ley del Seguro Social (antes el establecimiento de Cajas de Seguros Populares) la que comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

De este gran esbozo de la historia del Derecho del Trabajo Mexicano, podemos volver a mirar hacia adelante y ver como rindió fruto tanto esfuerzo de nuestros antepasados para lograr una justicia social más equitativa entre el capital y la fuerza humana, así como el sacrificio de toda una generación y la cual día a día sigue progresando y cambiando conforme a todos los factores que se dan en nuestra sociedad, tratando de resolver la corrupción, ineficacia, y los malos tratos por parte del patrón que quiera violar los derechos y principios generales del trabajo establecidos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria de la materia que se estudia en el presente trabajo de investigación.

## 2. Antecedentes Legislativos

Al tratar el tema de los Antecedentes Históricos de nuestro Derecho del Trabajo, mencionamos varias leyes que le dieron origen a la que primeramente fue nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1970, última ley que dio paso importante para que se regulara en ella el capitulo enfocado a los Trabajos Especiales, en el cual se encuadran los Trabajadores Aeronáuticos.

---

<sup>36</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 90.

## **2.1. Ley Federal del Trabajo de 1931**

Siendo el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo presenta el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, el cual – primeramente – sostenía y respetaba todos y cada uno de los principios consignados en nuestra Carta Magna, y consecuente con antecedentes personales demostrados con servicios prestados a la Revolución Mexicana, en el sentido de darles fuerza de ley; consultándose de manera accesoria aspectos de referencia y comparación, es decir, se trataron legislaciones de países extranjeros con más experiencia industrial y la doctrina respectiva.

Para darle más fuerza a dicha ley, se establecen como fuentes del Derecho Obrero: la ley, la costumbre (ya que se trataba de una disciplina jurídica que todavía no alcanzaba su madurez), sus principios generales, facultándose de igual manera al intérprete para usar el llamado procedimiento de “analogía”, sintiéndose el espíritu de una igualdad jurídica, según la cual a las mismas situaciones de hecho deben de corresponder idénticas resoluciones de derecho, resultando el conjunto total de un sistema legal.

Sin embargo, el legislador tomó en cuenta que habían casos que no podían encuadrarse en los tipos que establecía dicha ley y que tampoco eran atribuibles a la costumbre, por lo que permanecen los principios del derecho común.

Nuestra ley de 1931 fue dividida en once Títulos, de los que se subdividieron en Capítulos indispensables para el obedecimiento y cumplimiento de la misma. Los siete primeros Títulos contienen los artículos relativos a la parte sustantiva de la ley y los cuatro últimos se refieren a los procedimientos que deben seguirse para la aplicación de los principios contenidos en ella, así como las autoridades encargadas de hacerlas cumplir.

Podemos destacar de ésta ley en qué nace la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder igual salario. Por ejemplo, las llamadas “tarifas mínimas”. Dando pie al contrato colectivo de trabajo, en el cual se ordena que cada dos años éste sea susceptible de ser revisado para adaptarlo a las condiciones económicas que influyen en la producción y que sólo por medio de sanciones eficaces para el caso de violación, éste contrato puede llenar plenamente su misión económica y social. Surgiendo así la uniformidad de las condiciones de trabajo en una empresa primero y después en una región.

Se regula la jornada de trabajo y los descansos legales – sólo los límites normales que sirven de reguladores o de modelos y no como normas rígidas e inflexibles. Asimismo, se establece como jornada diurna, la comprendida entre las seis y las veintidós horas.

Por otra parte, se fija el periodo de vacaciones para el trabajador obligatorio, determinando un mínimo de días, sin perjuicio de que los contratos puedan fijarlo más extenso.

Acatando las disposiciones constitucionales, se insta que el trabajo de las mujeres y los menores no podrá ser desempeñado durante la jornada nocturna ni en labores peligrosas e insalubres, indicándose también para la mujer un período de descanso obligatorio, con pago de salario, antes y después del parto.

La formación del Reglamento Interior del Trabajo por común acuerdo entre una comisión mixta de patrones y trabajadores, siendo registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual verifica que no se violen las disposiciones contenidas en las leyes.

“Se empiezan a regular ya algunos trabajos especiales como el de los domésticos, el trabajo que se presta a bordo de las embarcaciones, el

ferrocarrilero y el del campo, que por su índole requieren una reglamentación un tanto diferente de los demás contratos de trabajo, entre otros ordenamientos de suma importancia que dieron vida a esta ley promulgado el 18 de Agosto de 1931.<sup>37</sup>

Sin duda alguna, ésta ley de 1931 se ajustó a los preceptos del artículo 123, en la cual se interpretaba su espíritu, respetaba las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permitió alcanzar otras, garantizando tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger en beneficio de las clases trabajadoras; teniéndose presente que las leyes, después de promulgadas, son susceptibles de mejorarse.

En esta misma tónica, es pertinente señalar que en el año de 1959 se produjo un conflicto entre los pilotos aviadores y las empresas, que provocó la paralización de las líneas aéreas nacionales, esto debido a que durante muchos años las empresas de aviación consideraron a la tripulación de las aeronaves como personal de confianza, por lo que desconocieron a las asociaciones de pilotos y les negaron el derecho a la contratación colectiva.

Derivado de esto, y al ver las empresas de aerolíneas que no había personal que sustituyera a los pilotos y el poco personal que había se negó a prestar sus servicios, se aceptó el derecho a la sindicación y a la negociación y contratación colectiva, lo que desembocó en presentar una iniciativa de adición a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el mes de diciembre de 1959, adicionando como capítulo quince-bis (artículos 132 bis a 159 bis).

Como podemos observar, el mayor logro de ésta adición a la Ley de 1931 puso de relieve un amor por la profesión y el propósito de cristalizar en un haz de normas las finalidades de la reglamentación y la necesidad de cuidar

---

<sup>37</sup> FUENTE: **Exposición de motivos Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Presidente Constitucional Ing. Pascual Ortiz Rubio, 12 de Marzo de 1931.**

especialmente los tiempos de trabajo y el adiestramiento de los pilotos para seguridad de ellos mismos, de los pasajeros y de las aeronaves.

Asimismo, en 1932 se propone incorporar a la Ley de Vías Generales de Comunicación vigente en el año en comento, que pudieran entrar como tripulantes algunos extranjeros. Dicha reforma constitucional de 1934 tampoco se ocupó de las tripulaciones aeronáuticas, lo que permitió la subsistencia de aquella posibilidad en la Ley de 1940.

Una segunda reforma a la Carta Magna de 1944, impuso la nacionalidad mexicana por nacimiento a “todo el personal que tripule cualquier aeronave que se ampare con la bandera o insignia mercante nacional”, mandamiento que dejó sin efecto la posibilidad de aceptar extranjeros en las tripulaciones aeronáuticas.

## **2.2. Ley Federal del Trabajo de 1970**

Si bien como mencionamos anteriormente, las leyes son susceptibles de mejorarse, de modo que el tiempo se encargó y se sigue encargando de poner en manifiesto aquellos puntos en que no logró el acierto de las mismas y hallando el camino para realizar afanes a los que en el la ley de 1931 no se le dio satisfacción, naciendo así la ley de 1970.

La Ley de 1970 surge como resultado del trabajo que realizaron anticipadamente en el gobierno del Ex Presidente Adolfo López Mateos en 1962, aunada al proyecto presentado por el también Ex Presidente Gustavo Díaz Ordaz, derivada de que la realidad que se vivía en los años mencionados era muy distinta social y económicamente a la ley de 1931, ya que en éste año se esbozaba apenas un principio de crecimiento y progreso, en cambio, en los años 60's - 70's se apreciaba el desarrollo industrial y la amplitud de las

relaciones comerciales, nacionales e internacionales, exigiendo así una nueva ley que contemplara estos elementos, ayudara al progreso de la Nación y la economía, creando un derecho dinámico que procure las mejores condiciones de vida para los trabajadores, sin incurrir en exageraciones que pudieran perjudicar el progreso general del país y las condiciones de vida de los trabajadores.

Dado lo anterior, éste nuevo proyecto de ley se dividió en ocho partes:

“La primera parte contiene los principios e ideas generales del derecho en investigación.

La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, el trabajo de las mujeres y de los menores, así como – tema medular de éste trabajo – las reglamentaciones especiales, como el **trabajo de las tripulaciones aeronáuticas** y el de los deportistas profesionales.

La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga.

La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo, aquellos que pertenecen a la reglamentación de la Ley del Seguro Social, tomando en cuenta que ésta aún no era aplicable para toda la República.

La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo.

La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo.

La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo.



Y la octava parte contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patronos, así como sus sanciones aplicables.”<sup>38</sup>

Apreciamos que en comparación de la ley de 1931, ésta de 1970 plantea de manera ya más igualitaria a lo que se vivía en esa época para el progreso de las empresas o ramas de la industria de las que se obtengan beneficios superiores a los consignados en la ley, y ya no trataba la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora, puesto que esto se había ido desapareciendo conforme al crecimiento del país.

Sin duda alguna, esta ley de 1970 se esforzó por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, lo cual contribuyó al progreso del país, toda vez que los mejores niveles permitieron la adquisición de un mayor número de productos.

Destacando la reglamentación de los **trabajos especiales**, rigiéndose éstos por las normas que se consignan en ésta ley de comento para cada uno de ellos, en cuanto no las contraríen.

Para establecer dichos trabajos en ésta ley, se tomó en cuenta que aún en nuestra actualidad existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para su reglamentación, al igual que la solicitud de los trabajadores y aún la de las empresas, para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre estos trabajos especiales, disfrutando estos trabajadores también un mínimo de derechos y beneficios.

En el artículo 215 de ésta aludida ley, se extienden las disposiciones del capítulo a las **tripulaciones de las aeronaves civiles** que ostentan matrícula mexicana, destinadas al transporte de pasajeros, correo y carga, suprimiendo

---

<sup>38</sup> FUENTE: **Comisiones unidas primera, segunda y tercera de trabajo y secciones de estudios legislativos. Ley Federal del Trabajo.- Minuta proyecto de decreto, enviada por la H. Cámara de Diputados. 18 de Noviembre de 1969. Tomo I.**

así el requisito de que se tratara de aeronaves civiles comerciales; se estimó que en el trabajo aeronáutico deben respetarse las disposiciones sobre seguridad en todas las aeronaves.

Por su parte, el artículo 216 previene que las Tripulaciones Aeronáuticas deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento, tal como lo ordena nuestra Constitución.

Se suprime el párrafo segundo del artículo 136 de la ley laboral de 1970, por considerar que el tiempo de espera transcurrido en tierra en los lugares donde se hagan escalas intermedias o en el aeródromo de origen o destino, debe formar parte del tiempo total de servicios.

Cabe destacar que los trabajadores hicieron notar, justificadamente, que un número importante de medicamentos que se usan para la atención de algunos padecimientos, contienen sustancias que podrían considerarse como narcóticos o drogas enervantes, lo cual haría imposible su uso, aún con prescripción médica para el ejercicio de sus labores.

El artículo 242, en su fracción II, contiene una norma que se ha generalizado a otras actividades, en el sentido de que el uso de dichas sustancias podrá hacerse por prescripción médica, pero que el tripulante, antes de iniciar el vuelo, deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y mostrarle prescripción médica.

Después de la presentación del proyecto ante la H. Cámara de Diputados, se integró una comisión de diputados para escuchar en audiencia interna a las diversas organizaciones de trabajadores, patrones e interesados en los estudios de ésta disciplina jurídica del trabajo, para que expusieran sus puntos de vista sobre la Iniciativa de la ley referida, tanto en lo general como respecto a los capítulos que por la índole de sus actividades, acentuara el interés específico de sus representados; acudiendo a dicha audiencia voceros

de la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio, Confederación Nacional de Cámaras Industriales, Confederación de Trabajadores de México, Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Previsión Social, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, Coalición de Trabajadores Marítimos y Portuarios de Zonas Federales, Marítimas y Conexas de la República Mexicana, **Asociación Sindical de Pilotos Aviadores**. De manera que las comisiones recibieron observaciones de estos exponentes y estudiosos de la materia que enriqueció más el material de la Iniciativa presentada.

En cuanto a la materia de los **trabajos especiales**, se establecieron reformas y se introdujeron instituciones laborales de suma importancia, que convirtieron en realidad los principios rectores de justicia social y del Constituyente de 1917.

Resultado de la opinión expuesta por la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, se hizo una nueva clasificación de las tripulaciones de las aeronaves, apegándolas a la realidad de las vías de comunicación.

Se sustituyó el término “copiloto” por el de “oficiales que desarrollen labores análogas”; se suprimió la fracción IV que habla de “mecánico de a bordo o ingeniero de vuelo”, toda vez que esta categoría no existe; y en la fracción V se suprimió el concepto de “aeromozo”, que tampoco existe.

Por lo que respecta a la jornada de trabajo de los Pilotos Aviadores, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) manifestó que la práctica universal ha adoptado un sistema que considera la salida y la puesta de sol para fijar el horario de las jornadas diurna y nocturna. El sistema determina las jornadas según el vuelo de las aeronaves sin que se afecten con los cambios de meridianos. La Secretaría de Comunicaciones y Transportes abundó en los conceptos indicados y confirmó que el sistema ha sido adoptado por la mayoría de los países. Sin embargo, nosotros consideramos que el partir del horario de

puesta de sol y su salida ha llegado a ocasionar problemas de violación con la jornada de trabajo, no sólo con las de los Pilotos sino también con los tripulantes a bordo de la aeronave, esto de conformidad con lo que vimos en el Capítulo I de ésta investigación.

Por ende, podemos decir que la ley de 1970 ha sido sin duda alguna un gran avance legislativo en materia laboral mexicana, la cual ha armonizado sus principios e instituciones, apegado totalmente a la realidad, cumpliendo la función encomendada, apoyando el progreso de la economía nacional, así como la elevación de vida de las condiciones de vida de los trabajadores, regulación de los problemas de trabajo por la prestación de sus servicios, consideración de los trabajos especiales ya mencionados, y que algunos de estos preceptos inclusive siguen siendo aplicables en nuestra actualidad.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO JURÍDICO DEL PERSONAL DE VUELO**

Indudablemente el legislador, al establecer un capítulo en nuestra ley de la materia vigente para los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, se percató que éstos requerían de normas especiales para el desempeño de sus labores, las cuales abarcan desde la capacitación y adiestramiento de los pilotos aviadores y los tripulantes de las aeronaves para desempeñar satisfactoriamente sus tareas encomendadas, garantizando así la seguridad a bordo hasta aquellas problemáticas que se dan debido a las jornadas laborales irregulares, consecuencia de los constantes cambios de husos horarios, así como el paso por migración y las aduanas, entre otros factores que intervienen en el desempeño de estos trabajadores.

Tanto en el Capítulo IV del Título Quinto de nuestra ley vigente como en los diversos ordenamientos legales nacionales e internacionales que rigen a estos trabajadores aeronáuticos, establecen ciertas normativas para el desempeño tan específico de sus labores, por lo que en el presente Capítulo analizaremos los artículos respectivos, haciendo los comentarios que consideremos prudentes para el estudio de la presente investigación.

#### **1. Ámbito Nacional**

El estudio de las tripulaciones aeronáuticas en el ámbito laboral de nuestra legislación mexicana, hoy por hoy, exige distinguirse entre las mismas normas del ámbito nacional aún en el transporte aéreo externo mexicano, por lo que es importante señalar su contenido, aplicabilidad, e inclusive los requisitos y restricciones que señalen dichos ordenamientos legales mexicanos (edad, nacionalidad, conducta, capacidad, aptitud física, exámenes, experiencia y pericia necesarias a desarrollar).

## 1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Consideramos que dentro de nuestra Carta Magna, ésta alude al tema que nos ocupa en cuanto a la libertad de Trabajo que es un derecho de la clase trabajadora:

**Artículo 5º.** “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...”

Esto es primeramente un derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución Política Mexicana, en la que se ofrece a cada uno de los ciudadanos la libertad de poder elegir el trabajo lícito que les plazca, desarrollando las cualidades y aptitudes del ser humano para que este sea competente en sociedad y contribuya a la armonía de la sociedad.

Lo anterior es relacionado con lo expuesto en el artículo 123 primer párrafo de nuestro máximo ordenamiento jurídico, el cual establece lo siguiente:

**Artículo 123.** “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...”

Sin duda alguna, esto es fomentar más la generación de empleos dignos y útiles para la sociedad y el núcleo familiar de cada uno de los trabajadores, de igual manera podemos observar que estos dos artículos nos dan la libertad de trabajo, estableciendo la licitud del empleo a desarrollar, así como las limitantes que se tienen que respetar en el desempeño de su trabajo.

Por lo tanto, podemos decir que tratándose de una relación en la cual exista la subordinación, se adquiere el derecho que se rige por las normas laborales “comunes” o un derecho laboral especial – sin que éste pueda entenderse como un derecho juzgado por leyes especiales – ya que la especialidad a la que hacemos referencia es la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo “común” por atender a las peculiaridades del servicio y que en su mayoría benefician al trabajador, como lo expone el Maestro José Dávalos.<sup>39</sup>

## 1.2. Ley Federal del Trabajo vigente

Siguiendo nuestro orden jerárquico de las normas laborales que se tratan en esta investigación, mencionaremos los artículos correspondientes a los trabajos especiales, trabajadores de confianza, trabajadores aeronáuticos y por supuesto aquellos que mencionan la parte referente al Comandante de la aeronave mexicana asentados en la Ley Federal del Trabajo de 1970:

**Artículo 9o.-** “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

El trabajador de confianza es un trabajo especial, es decir una relación especial que se crea entre el patrón y el trabajador, en razón de – tal como lo establecen los artículos señalados – las funciones que éste desempeña; considerando que un trabajador de confianza puede ser un menor de edad, mujer, artista, deportista, piloto, etc.

---

<sup>39</sup> DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. cit. p. 311

Indudablemente, es notorio que estos empleados de confianza tienen un grado mayor de responsabilidad, como lo es el comandante que se encuentra cargo de una aeronave, en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente y protegen los intereses del patrón.

En el capítulo anterior se mencionó que los derechos y obligaciones de los trabajadores aeronáuticos se encuentran asentados en el Capítulo IV del Título Sexto de nuestra ley laboral, contenido que mencionaremos a continuación por ser parte fundamental del tema que se está tratando:

**Artículo 215.-** “Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2o, garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito”.

**Artículo 216.-** “Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos”.

**Artículo 217.-** “Las relaciones de trabajo a que se refiere este capítulo se regirán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios”.

En los tres artículos asentados con anterioridad, se puede apreciar como el legislador hizo hincapié en la nacionalidad y matrícula mexicana que deben tener tanto los tripulantes como la aeronave que abordan, así como plantear que en caso de algún conflicto dentro de la aeronave con matrícula mexicana se deberán estar a lo marcado por las leyes mexicanas, esto debido a que se circulará por el espacio aéreo mexicano y extranjero, del cual las aerolíneas mexicanas y extranjeras deberán solicitar autorización previa a las autoridades gubernamentales de México.



**Artículo 218.-** “Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

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

Se especifican quienes son los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas que son regidos por nuestra ley laboral mexicana, que por su naturaleza cualquier controversia que se llegase a suscitar respecto de las relaciones laborales dentro de la aeronave matriculada mexicana se regirán bajo sus leyes, ya que esta conlleva características del territorio nacional a bordo.

**Artículo 219.-** “Serán considerados representantes del patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualesquiera otros funcionarios que aun cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores.

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

Se observa que se da la calidad de representante de patrón a aquel(os) que es nombrado por este último, aunque no realicen necesariamente las

funciones de dirección o administración señaladas en el artículo 9º de la ley laboral mexicana.

Dado lo anterior, es menester señalar las siguientes tesis jurisprudenciales acerca de si el piloto al mando de la aeronave – comandante – es trabajador de confianza:

**Tesis:Semenario Judicial de la Federación Quinta Época 368303  
Cuarta Sala Tomo CXI Pag. 2390 Tesis Aislada (Laboral)**

**PILOTOS AVIADORES, SON TRABAJADORES DE CONFIANZA.** Si la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje consideró que una empresa de transportes aéreos, necesita de pilotos que le merezcan confianza, no viola ningún precepto legal, porque, atenta la peligrosidad de todo vuelo, es inconcusa la conveniencia que los dirigentes de las naves aéreas de una empresa, sean seleccionados por esta misma, a base de su reconocimiento, en cuanto a la pericia, eficiencia y seriedad de los seleccionados por esta misma, a base de su reconocimiento, en cuanto a la pericia, eficiencia y seriedad de los seleccionados, o mejor dicho, los caracteres peculiares de empleados de confianza. Ahora bien, el hecho de que los pilotos reciban órdenes del gerente de operaciones, no hace concluir que, por ello, no son empleados de confianza, ya que es evidente que la característica de "confianza" no excluye su obligación de estar supeditados, en lo general, a la empresa, por medio de sus representantes legítimos.

Amparo directo en materia de trabajo 7784/46. "Liga de Pilotos de Transportes de Líneas Aéreas Nacionales". 14 de febrero de 1952. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Agapito Pozo. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Es importante señalar que a pesar de que los pilotos de la aeronave se consideran como personal de confianza, estos pueden formar su propio

sindicato, tal como se manifestó en el primer capítulo de este estudio de investigación sobre cómo fue evolucionando el ASPA; sin embargo, podemos encontrar en la tesis aislada la siguiente contradicción a lo ya mencionado anteriormente:

**Tesis: Semanario Judicial de la Federación Quinta Época 368304 Cuarta Sala Tomo CXI Pág. 2391 Tesis Aislada (Laboral)**

**PILOTOS, AVIADORES NO PUEDEN CONSTITUIR SINDICATO, POR SER EMPLEADOS DE CONFIANZA.** Es cierto que la fracción XVI del artículo 123 constitucional concede a los obreros, derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos y es cierto también que la Ley Federal del Trabajo concede los mismos derechos, bastando que se asocien por lo menos veinte trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, en defensa de sus intereses comunes, pero si los pilotos que integran una liga, son empleados de confianza y actúan como representantes de una empresa, en las naves que manejan en sus vuelos, es inconcuso que aún reconociendo a los pilotos su legítimo derecho para formar una agrupación profesional, no pueden constituir un sindicato de resistencia obrera, por su identidad con los capitanes de barco y estar incluidos por indiscutible analogía, en el artículo 4o., de la Ley Federal del Trabajo, y atento lo previsto por el artículo 237 de la citada ley laboral.

Amparo directo en materia de trabajo 7784/46. "Liga de Pilotos de Transportes de Líneas Aéreas Nacionales". 14 de febrero de 1952. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Agapito Pozo. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Si bien, la ley permite organizar sindicatos tanto para trabajadores como para empleados de "cuello alto" (confianza), siempre y cuando ambos no se mezclen en atención a que aquellos empleados de confianza buscan el interés del patrón, así como salvaguardar el patrimonio del mismo, mientras que los trabajadores buscan mejores condiciones de trabajo.

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

Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los comandantes la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos, no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo”.

Tal como lo establece el artículo 32 de la ley de nuestra materia, en caso de incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador (el comandante) sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona; supuesto que en la realidad de la vida laboral no solamente da lugar a una responsabilidad civil, sino que por las atribuciones y facultades otorgadas al Comandante, se puede dar lugar a responsabilidades penales y/o administrativas, según el caso de lo sucedido dentro de la aeronave.

Cabe destacar que el Comandante adquiere una serie de responsabilidades al estar al mando y control de la aeronave, por lo cual este debe reunir un perfil para afrontar cualquier imprevisto que se pueda dar durante el despegue, transcurso del vuelo y aterrizaje.

Por otra parte, es menester señalar que a pesar de que el Comandante de la aeronave es considerado trabajador de confianza, esto no implica – por parte del patrón – que se le violen sus derechos, puesto que al igual que a los trabajadores, los derechos mínimos de trabajo y las obligaciones adquiridas no pueden serle infringidas o pasar por encima de lo que establece nuestra ley.

**Artículo 221.-** “Para la determinación de las jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo”.

Es decir que se tomará como referencia las tablas de salida y puesta del sol para fijar la jornada de trabajo, esto en relación al lugar más cercano a aquel en que se encuentre la aeronave en vuelo y que a diferencia de lo establecido en los artículos 60 y 61 de la Ley Federal de Trabajo vigente, los cuales señalan primeramente los tipos de jornadas que existen y como se catalogan las horas así como la duración de las mismas, nos permitimos a partir de la premisa que no se puede exceder de 8 horas, puesto que si esto se hiciera se generarían horas extras.

Esto se ha vuelto una práctica universal en todo el mundo, la salida y puesta de sol para fijar las jornadas diurna y nocturna para este tipo de trabajadores aeronáuticos que en este caso el patrón (aerolínea) tiene que prever el tiempo estimado de vuelo, tomando en cuenta que si este excede de las 8 horas previstas en el mínimo que enmarca la ley laboral, tendrá que enviar personal extra que pueda relevar a los trabajadores, según el caso, para que estos puedan tomar su merecido descanso.

**Artículo 222.-** “Por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo”.

Como se habrá notado, el legislador consideró aquella frase de “tiempo efectivo de vuelo”, el cual no es sólo aquel en el que el avión está volando, sino el que transcurre de “calzo a calzo”, esto es, desde que las cuñas son retiradas de las ruedas que evitan el movimiento de la aeronave en tierra, hasta que se vuelven a colocar (aterrizaje), luego de alcanzar la posición final.

**Artículo 223.-** “El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerado el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales”.

Coincidimos con el Maestro Trueba Urbina quien al respecto comenta que dentro del tiempo total de servicio queda incluido el tiempo de espera en tierra donde se hagan escalas internacionales o en los aeródromos de origen o destino, del cual recalcamos que el patrón de aerolínea debe prever el tiempo estimado de vuelo para entonces tomar cartas en el asunto y solicitar personal extra que releve el puesto de los trabajadores al concluir su jornada durante el vuelo.

**Artículo 224.-** “El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas”.

Entendemos por “tiempo efectivo de vuelo” un esfuerzo especial, sujeto a mayores tensiones, por lo que se limita aún más que el tiempo total de servicios. Sin embargo otros trabajos de transporte como el de los operadores de autobuses y camiones de carga en carretera, suelen llevarse a cabo aún bajo mayores presiones y condiciones más difíciles que las de las tripulaciones aeronáuticas, pero la ley no les da un trato igualmente privilegiado respecto de sus jornadas laborales.<sup>40</sup>

**Artículo 225.-** “El tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un período de descanso horizontal, antes

---

<sup>40</sup> Cfr. DE BUEN UNNA, Carlos. *Análisis de la Ley Federal del Trabajo*. Editorial Themis, S.A. de C.V. México. 2013. p. 322.

de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente al señalado será extraordinario”.

Tal como lo expusimos anteriormente en el artículo 221, la jornada de trabajo no debe exceder los máximos establecidos por nuestra ley laboral.

**Artículo 226.-** “Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiarse a cualquiera hora del día o de la noche”.

Esto depende y se prevé conforme a varios factores, entre los que podemos citar: el clima, el lugar de destino, el trabajo a horas que en otras labores son indebidas y que estos trabajadores aeronáuticos están obligados a cumplirlas.

**Artículo 227.-** “Cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios de los tripulantes será repartido en forma convencional durante la jornada correspondiente”.

Lo anterior se basa principalmente en aquellos viajes internacionales o intercontinentales, en los cuales es necesario fijar horas de salida condicionadas a la de llegada, tomando en cuenta los cambios de horarios, que en la mayoría de las veces llega a ser hasta de un día completo, por lo que es responsabilidad del Comandante vigilar que en caso de viajes que duren más de diez horas, estos deberán tomar su descanso a bordo, para lo cual se tiene que tener el plan de vuelo correspondiente.

**Artículo 228.-** “Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres

horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto”.

Como hemos venido mencionando en los artículos anteriores, el patrón debe procurar medir un tiempo aproximado del viaje a realizarse, estimando los factores de clima que se pronostiquen para todos y cada uno de los viajes, esto con la finalidad de que no se exceda la jornada de trabajo de los tripulantes conforme a lo marcado por la ley laboral, evitando de igual manera que se ocasione una interrupción del servicio por la jornada tan extensa del personal que no lleve relevos e inconformidades de parte de los pasajeros que se encuentren a bordo de la aeronave.

**Artículo 229.-** “Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalado en este capítulo”.

Al respecto, el Maestro Carlos De Buen Unna dice que “actualmente esta medida no parece tener justificación, que de hecho no reviste mayor importancia, ya que solamente habla de una posibilidad y no establece parámetros para la reducción de tiempos de servicios”.<sup>41</sup> Por lo cual, concordamos con el Maestro De Buen Unna, debido a que el legislador no establece las limitantes y esto podría llegar a causar alguna violación y/o perjuicio en contra de los derechos adquiridos por el trabajador.

**Artículo 230.-** “Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente. El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago”.

Es decir, el legislador ha incluido a los trabajadores aeronáuticos dentro del supuesto pactado en el artículo 67 y demás relativos de nuestra ley laboral,

---

<sup>41</sup> Ibídem p. 323



para que así dichos trabajadores reciban el salario que se merecen por las horas extras laboradas.

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

Obligación que sin duda alguna queda reforzada con lo expuesto en el artículo 65 y 67 de la ley de la materia, para salvaguardar los derechos de las tripulaciones aeronáuticas.

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

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

Es claro en el sentido de que las tripulaciones aeronáuticas deberán gozar de su descanso hebdomadario, tal como lo establece la ley laboral mexicana.

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

Como podrá observarse, el periodo de vacaciones que se otorgan a los trabajadores en comento es mucho más amplio a aquel señalado en el artículo 76 de la ley laboral, esto debido a que el trabajo que desempeñan es

demasiado estresante y exigente día con día; por tanto, este personal de vuelo goza de un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, mismos que son acumulables hasta 60 días, tal como lo plasma la ley.

**Artículo 234.-** “No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad”.

Si bien lo anterior obedece a, como bien lo señala el texto del artículo citado, que se trata de trabajos diferentes a desempeñar, estableciéndose así las diferencias de salario, en razón del tipo de aeronave que se tripula; por lo que hace a la ruta, es referente al número de horas que dura el viaje.

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

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

Se puede apreciar que el legislador considera para este trabajo especial los días precisos en los cuales realizará el pago de los salarios de los tripulantes con todas percepciones a cubrir.

Asimismo, los pagos de salario deberán hacerse en moneda en curso legal de nuestro país, puesto que este es pagadero en el lugar de residencia del tripulante, salvo que exista pacto en contrario y se señale otro lugar para efectuar dicha contraprestación.

**Artículo 236.-** “Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sabemos que estos trabajos son especiales, por ende contienen características específicas en las cuales los patrones deben de obligarse a cumplir frente a sus trabajadores, ya que estos transitan dentro de la aeronave tanto a nivel nacional como internacional, por lo que es necesario que el patrón, para seguridad del tripulante como de su familia, cumpla con todos y cada uno de los requisitos que marca la ley.

Los trabajadores a su vez tienen también obligaciones especiales derivadas de la naturaleza del trabajo que desempeñan, principalmente cuidar de que no se transporten pasajeros – polizones, excesos de carga o transporte de mercancías de contrabando – o efectos ajenos al interés del patrón ni objetos ilícitos, así como mantener el orden durante el vuelo.

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

Lo esgrimido tiene una suma importancia, derivado que el principal objetivo de la prestación del servicio a los pasajeros y tripulantes de la aeronave es la seguridad de todos; es por eso que se requiere que el tripulante se encuentre eficiente y capaz técnicamente para conocer las exigencias del aire y equipos de vuelo.

**Artículo 239.-** “El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en consideración:

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

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

III. La antigüedad, en igualdad de condiciones”.

Creemos que esta disposición es del todo justo, adecuado y equitativo, ya que si un trabajador acredita tener mejor capacidad técnica y adiestramiento para el desempeño de la actividad en comento, rendirá mejores resultados y no sólo el mérito de haber permanecido un tiempo considerable desarrollando su empleo.

Por otra parte, se busca la seguridad a través de la capacidad que este personal técnico de vuelo brinde a los usuarios de la aeronave, evitando de igual manera accidentes de trabajo que causan un gran impacto en la sociedad.

**Artículo 240.-** “El tripulante interesado en una promoción de su especialidad, deberá sustentar y aprobar el programa de adiestramiento respectivo, y obtener la licencia requerida para cada especialidad por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes”.

Actualmente, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) exige al personal técnico aeronáutico de vuelo – Comandante – la expedición de una licencia para desempeñar su trabajo, así como estar al cien por ciento de sus capacidades físicas y mentales.

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

Primeramente, porque la actividad demanda que el personal se encuentre debidamente capacitado y adiestrado para la operación de la aeronave que tenga a cargo el tripulante, del cual en conjunto con el patrón tendrá que establecer las condiciones de trabajo pertinentes para dicho manejo.

**Artículo 242.-** “Queda prohibido a los tripulantes:

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

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

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

Apreciamos en conjunto con el Maestro Miguel Canton Moller que dentro de las prohibiciones a los trabajadores aeronáuticos se encuentra el no ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio, al igual que todos los trabajadores, siendo la adición para este caso de que no pueden hacerlo con 24 horas antes, ya que no se cuenta con el óptimo nivel de seguridad, al igual que si utilizare drogas, a menos que fueran recetadas debidamente por razones médicas, apuntando que estas no afectan a las reacciones normales del individuo.

Aunado a lo anterior, se prohíbe la realización de asumir el cargo de algún vuelo que pudiera afectar las capacidades físicas, mentales y/o emocionales de los tripulantes, ya que esto podría causar incertidumbre en la seguridad del vuelo ya encomendado.

Cabe destacar que cualquier violación a lo estipulado en los incisos del artículo al que hacemos explicación, generaría la terminación o rescisión del contrato laboral.

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

Como vimos esta es una obligación que no sólo exigen el gobierno nacional, sino también el ámbito internacional, es por ende, responsabilidad de todos y cada uno de los tripulantes de la aeronave mantener sus licencias, pasaportes, visas, etc... vigentes.

**Artículo 244.-** “Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:



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

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

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

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

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

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

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

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

Se observa en los incisos antecedentes que estos enmarcan claramente los casos en que la relación de trabajo terminará por razones especiales y que no crea responsabilidad alguna para las partes; sin embargo, se menciona las

causales de rescisión de trabajo ejercitando una de las partes derecho sobre la violación cometida por la otra.

**Artículo 245.-** “La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, previamente a la aprobación del reglamento interior de trabajo, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a fin de que en el mismo se observen las disposiciones de la Ley de Vías Generales de Comunicaciones y sus reglamentos”.

Lo anterior para evitar controvertir o ser omiso en las disposiciones que enmarca la ley laboral mexicana, ley de vías generales de comunicación y sus reglamentos, así como los demás ordenamientos jurídicos nacionales aplicables a este caso en estudio.

### **1.3 Ley de Aviación Civil**

Como se desprende del cuerpo de la presente investigación es de suma importancia tratar esta norma regulatoria de la Aviación Civil Mexicana, de la cual brevemente podemos decir que como primer proyecto de ley esta se publica el 30 de Junio de 1930 en el Diario Oficial de la Federación, regulando para ese entonces lo relativo al uso del espacio aéreo nacional fomentando la soberanía del Estado mexicano sobre su territorio y mares territoriales; estableciendo los límites en que una aeronave puede aterrizar, volar o acuatizar sobre el territorio mexicano y sus aeródromos, lo cual para tener mayor control sobre dicho territorio, hace obligatorio el registro de las aeronaves mexicanas ante la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) y por parte de los extranjeros lo hace ante la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Se pactan los requisitos necesarios para la obtención de la licencia de piloto aviador, así como la concesión para establecer y explotar líneas aéreas,

emitidas por el Ejecutivo Federal a través de la SCT en la cual se acreditará la capacidad técnica y financiera para operar dicha concesión.

Sin embargo, dicha Ley de Aviación Civil es abrogada en 1931, entrando en vigor la Ley sobre Vías Generales de Comunicación y Medios de Transporte, luego entonces, en 1940 se publica la Ley de Vías Generales de Comunicación, la cual reguló todo lo relativo a la aviación civil mexicana hasta 1995, disponiendo que las aeronaves que prestaran servicios internacionales no necesitarían concesión, únicamente permiso expedido por la SCT, asimismo, considera disposiciones tratadas en la abrogada ley de 1930 como la obtención de licencia para pilotear la aeronave con el requisito indispensable en que este personal debiera ser mexicano por nacimiento y añadiendo lo relativo a la obtención de concesiones para la fabricación de aeronaves y escuelas de aviación, dando pie a considerar el tema de auxilio y salvamento de las aeronaves con pasajeros y tripulantes a bordo, nombrando al comandante como el superior jerárquico responsable dentro de la aeronave durante el tiempo de vuelo.

Al término de todo este pasaje normativo con el objeto de normar el ámbito aéreo, se expide nuestra actual ley mexicana de Aviación Civil teniendo por objetivo general regular la explotación, el uso o aprovechamiento del espacio aéreo situado sobre el territorio nacional, respecto de la prestación y desarrollo de los servicios de transporte aéreo civil y estatal, etc.

Lo anterior y en base al contenido que nos interesa en el presente estudio es la regulación que da a su personal técnico aeronáutico, el cual tiene cabida en el Capítulo VII de la Ley de Aviación Civil vigente, por lo que citaremos los artículos a los que hace referencia y la contraposición de algunas de estas reglas con la Ley Federal del Trabajo vigente:

**Artículo 38.** “El personal técnico aeronáutico está constituido por el personal de vuelo que interviene directamente en la operación de la aeronave y

por el personal de tierra, cuyas funciones se especifiquen en el reglamento correspondiente. Dicho personal deberá, además de ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, contar con las licencias respectivas, previa comprobación de los requisitos de capacidad, aptitud física, exámenes, experiencia y pericia, entre otros.

Para el caso de la aviación privada no comercial, los pilotos extranjeros y nacionales podrán convalidar u obtener la licencia de piloto privado, previo el cumplimiento de las disposiciones expresas en el reglamento correspondiente”.

A diferencia de lo que establece la ley laboral mexicana, se aprecia que por lo que respecta a los trabajadores de las aerolíneas, la ley de aviación en comento los clasifica en dos: personal de vuelo y personal de tierra; sin embargo, la similitud que encontramos entre estas dos leyes mexicanas es que se hace hincapié en que dichos trabajadores deben de ser mexicanos por nacimiento por la naturaleza de la prestación que prestan y representan, percatándonos que la licencia para los pilotos es de suma importancia para garantizar la capacidad física y técnica de dicho personal.

**Artículo 39.** “Los concesionarios o permisionarios tendrán la obligación, de conformidad con la ley de la materia, de proporcionar al personal a que se refiere el artículo anterior, la capacitación y el adiestramiento que se requiera para que la prestación de los servicios sea eficiente y segura.

Los instructores que impartan la capacitación y el adiestramiento deberán contar con registro ante la Secretaría.

La Secretaría, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con otras autoridades federales competentes, determinará los lineamientos generales aplicables para la definición de aquellos conocimientos, habilidades y destrezas que requieran de certificación, según sea necesario para garantizar la seguridad en la

prestación de los servicios. Dicha certificación se sujetará al régimen que las autoridades señaladas establezcan. En la determinación de los lineamientos generales antes citados, las autoridades competentes establecerán procedimientos que permitan considerar las propuestas y operaciones de los concesionarios y permisionarios”.

Por concesionarios o permisionarios consideramos que el legislador hace referencia a los patronos, quienes en este apartado adiciona la obligación de capacitar y adiestrar a su personal para las exigencias del aire previstas hoy en día.

**Artículo 40.** “Toda aeronave deberá contar con un comandante o piloto al mando, quien será la máxima autoridad a bordo y el responsable de su operación y dirección y de mantener el orden y la seguridad de la aeronave, de los tripulantes, pasajeros, equipaje, carga y correo. El comandante de las aeronaves de servicio al público deberá ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

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

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

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

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

**Artículo 41.** “La responsabilidad del comandante comprende desde el momento en que se hace cargo de la aeronave para iniciar el vuelo hasta su entrega a la autoridad competente o al representante del concesionario o permisionario y, en el caso del servicio de transporte aéreo privado no comercial, al propietario o poseedor de la aeronave, quienes serán solidariamente responsables con el comandante o piloto, por cualquier orden dictada en contravención a lo dispuesto por esta Ley”.

En los dos artículos citados – artículos 40 y 41 de la Ley de Aviación Civil – se reitera, al igual que en lo ya descrito en el cuerpo de la presente investigación, el nombramiento del Comandante como la máxima autoridad a bordo, responsable de la operación, mantenimiento del orden y seguridad de la aeronave, de los pasajeros, equipaje, carga y/o correo.

Asimismo, es menester señalar que las responsabilidades del Comandante inician desde que se hace cargo de la aeronave para iniciar el vuelo y terminando hasta que entregue la aeronave al operador o autoridad competente.

Lo esgrimido con antelación encuentra soporte en la siguiente tesis aislada:

**Tesis: I.3o.C.815 CSemanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 164381 Tribunales Colegiados de Circuito Tomo XXXII, Julio de 2010 Pág. 1917 Tesis Aislada (Civil)**

**COMANDANTE O PILOTO DE AERONAVE CIVIL, SU CARÁCTER DE MÁXIMA AUTORIDAD TIENE SU FUENTE EN SU NOMBRAMIENTO Y EN QUE LA LEY LO FACULTA PARA REGIR, OPERAR Y GARANTIZAR LA SEGURIDAD DEL TRANSPORTE DE PASAJEROS, MERCANCÍA O CORRESPONDENCIA (INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 17 Y 40 DE LEY DE AVIACIÓN CIVIL).** Según lo disponen los artículos 17 y 40 de la Ley de Aviación Civil toda aeronave deberá contar con un comandante o piloto al mando, "quien será la máxima autoridad a bordo y el responsable de su operación y dirección y de mantener el orden y la seguridad de la aeronave, de los tripulantes, pasajeros, equipaje, carga y correo" y, además, el comandante de la aeronave será designado por el concesionario o permisionario y, en el caso del servicio de transporte aéreo privado no comercial, por el propietario o poseedor de la aeronave; y, para suplir la ausencia o incapacidad del comandante de la aeronave durante el vuelo, se seguirá el orden jerárquico de designación de la tripulación hecha por aquéllos y se dispone, finalmente, que toda persona a bordo está obligada a acatar las instrucciones del comandante para la seguridad y operación de la aeronave. Esta referencia al comandante o piloto al mando de la aeronave como máxima autoridad a bordo surge como una necesidad de delegar facultades coercitivas de manera transitoria, para la autodefensa, en la medida en que, aunque el permiso o concesión para prestar el servicio de transporte aéreo es la fuente de la facultad del permisionario o concesionario para nombrar al comandante, esto es, deriva de una potestad de un particular que se funda en una concesión o permiso, las facultades que se le atribuyen al piloto o comandante de la aeronave, derivan de la aplicación directa de la ley, que es el dato esencial para atribuirle ese carácter de autoridad. Es decir, en tratándose de la aviación civil y transporte de pasajeros, mercancía o correspondencia, en la aeronave el comandante o piloto al mando es quien por su crédito y carácter o representación del concesionario o permisionario para explotar el servicio, y por disposición de la ley tiene la autoridad de regir, operar y garantizar la seguridad del mismo, que se circunscribe a proteger la integridad

física del usuario, sus bienes y la de terceros; pero de manera ordinaria no puede ante sí y por sí, crear, modificar o extinguir un derecho del gobernado de manera permanente, sino solamente puede adoptar de manera específica y transitoria medidas necesarias para garantizar las condiciones máximas de seguridad de la aeronave y de su operación. Esa facultad del comandante se complementa con lo dispuesto en el artículo 40 *in fine* de la Ley de Aviación Civil, que dispone que "el comandante registrará en el libro de bitácora los hechos que puedan tener consecuencias legales, ocurridos durante el vuelo, y los pondrá en conocimiento de las autoridades competentes del primer lugar de aterrizaje en el territorio nacional, o de las autoridades competentes y del cónsul mexicano, si el aterrizaje se realiza en el extranjero"; todo lo cual implica un reconocimiento de que las facultades que el ordenamiento jurídico dota al comandante o piloto al mando son medidas prácticas necesarias y transitorias durante el vuelo, para conservar el orden y la seguridad de personas y bienes, lo que permite advertir que el comandante o piloto al mando puede ser catalogado como autoridad transitoria, con independencia de que la fuente directa de su nombramiento no es la ley sino que deriva de que el concesionario o permisionario hace en su favor con apoyo en una concesión o autorización, pues existe ese reconocimiento de que es la máxima autoridad durante el vuelo, a partir de que se han cerrado las puertas de la aeronave. Entonces, si por los efectos de ese nombramiento es colocado en una situación de máxima autoridad con facultades coercitivas previstas en la ley, lo colocan en una relación diferente a la de coordinación con el pasajero, aunque solamente de manera transitoria puede adoptar las medidas necesarias que garanticen las condiciones máximas de seguridad de la aeronave y su operación, a fin de proteger la integridad física de los usuarios, los bienes y mercancías habidas en la nave para su seguridad y orden, así como la de terceros.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.



Amparo en revisión 300/2009. Continental Airlines, Inc. 21 de enero de 2010. Mayoría de votos. Disidente: Víctor Francisco Mota Cienfuegos. Ponente: Neófito López Ramos. Secretario: José Luis Evaristo Villegas.

#### 1.4 Reglamento de la Ley de Aviación Civil

Al igual que la ley, el reglamento es un conjunto de normas que regulan la conducta externa humana, de manera general, impersonal, abstracta, obligatoria y coercitiva; que en la práctica este es emitido de acuerdo con la Ley por estar sometido a ella<sup>42</sup>, por lo que en el presente subtema citaremos el Reglamento la Ley de Aviación Civil, mismo que fue publicado el 7 de Diciembre de 1998 en el Diario Oficial de la Federación, que regula lo relativo al transporte aéreo de la siguiente manera:

- Requisitos que deben cubrirse para obtener una concesión o un permiso para volar el espacio aéreo mexicano, así como los lineamientos exigidos por la SCT para su debida autorización de arrendar aeronaves matriculadas en el extranjero destinadas a prestar servicios en el territorio nacional;
- Responsabilidad por daños y la obligación de los prestadores de servicio aéreos de contratar seguros de responsabilidad civil;
- Disposiciones relativas a las licencias del personal técnico aeronáutico, así como los requisitos que deben cumplir los centros de formación o capacitación de adiestramiento para obtener el permiso correspondiente;
- Establecer los lineamientos a seguir para la operación de la aeronave antes, durante y después del vuelo, etc.

---

<sup>42</sup> FERNÁNDEZ RUIZ, Jorge. *Derecho Administrativo y Administración Pública*. Cuarta Edición. Ed. Porrúa. México. 2011. pp. 194 y 195.

Por lo que respecta al personal a bordo de las aeronaves señala escasos artículos debido a que lo general se plantea en la ley de la cual deriva, así como la ley laboral mexicana en el capítulo ya descrito con antelación:

Dentro del Título Tercero “Del personal técnico aeronáutico y de los centros de formación o de capacitación y adiestramiento” del reglamento referido, mencionaremos los artículos que actualmente son aplicables para nuestro estudio en cuestión:

**ARTÍCULO 77.** “El personal de vuelo está formado por la tripulación de vuelo y la tripulación de sobrecargos. Las licencias para el personal de vuelo se clasifican en:

I. Piloto de ala fija:

- a) privado;
- b) agrícola;
- c) comercial, y
- d) de transporte público ilimitado;

II. Piloto de helicóptero:

- a) privado;
- b) agrícola;
- c) comercial, y
- d) de transporte público ilimitado;

III. Piloto de aeróstato:

- a) privado de vuelo libre;
- b) privado de vuelo dirigido;

c) comercial de vuelo libre, y

d) comercial de vuelo dirigido;

IV. Piloto de aeronaves ultraligeras:

a) privado, y

b) comercial;

V. Piloto de planeador;

VI. De sobrecargo, y

VII. Otras que determine la Secretaría de conformidad con los tratados internacionales aplicables”.

Sabemos que muchas veces la ley parte de la premisa de ir de lo general a lo particular, por lo que en este caso el legislador especifica y realiza la subdivisión del personal a bordo de la aeronave, así como las licencias que se deben de expedir a su favor para el tipo de pilotaje que desempeñen.

**ARTÍCULO 78.** “(Se deroga). Artículo derogado DOF 24-05-2004”

**ARTÍCULO 79.** “La tripulación de vuelo tiene a su cargo funciones esenciales para la operación de la aeronave durante el tiempo de vuelo de conformidad con las normas oficiales mexicanas correspondientes.

El número de integrantes de la tripulación de vuelo no debe ser inferior al especificado en el certificado de aeronavegabilidad.

El concesionario, permisionario u operador aéreo tiene la obligación de utilizar los servicios de copiloto de conformidad con las normas oficiales mexicanas correspondientes”.

Básicamente el presente artículo se basa en las normas, lineamientos y procedimientos que el personal de vuelo debe de cumplir en todos y cada uno de los vuelos asignados.

**ARTÍCULO 80.** “Para que un piloto pueda ser asignado al mando de una aeronave en una determinada ruta, o ejerza funciones de copiloto o de segundo oficial, debe demostrar ante la Secretaría:

I. Que cuenta con licencia vigente y con el certificado de capacidad respectivo;

II. Con la bitácora de vuelo o con la constancia respectiva, que en los noventa días precedentes ha efectuado tres despegues y tres aterrizajes en el mismo modelo de aeronave o en el entrenador sintético de vuelo correspondiente;

III. Que conoce las cartas de navegación y su interpretación para operar en dicha ruta, las condiciones meteorológicas prevalecientes, las instalaciones y procedimientos de comunicación y navegación, así como los servicios de búsqueda y salvamento relacionados con la ruta, y

IV. Que conoce en vuelo o por medios simulados, los procedimientos de aproximación por medio de instrumentos establecidos en los aeródromos civiles que puedan usarse durante el servicio”.

Consideramos que el legislador dentro de las diversas disposiciones vistas reitera la obligación bilateral del patrón (concesionario o permisionario) y del trabajador aeronáutico en estar con la debida capacidad técnica y adiestramiento adecuado para el desempeño eficaz de la prestación del servicio, garantizando así seguridad para los pasajeros e integrantes abordo de la aeronave, evitando accidentes y/o daños irreversibles al personal y a la aerolínea.

**ARTÍCULO 81.** “Todos los miembros de la tripulación de vuelo deben conservar y mantener al día su bitácora de vuelo aprobada por la Secretaría, conforme a las normas oficiales mexicanas correspondientes y de acuerdo con la licencia de la que sean titulares”.

Como se ha venido mencionando en la presente investigación, los trabajadores a bordo de la aeronave como objetivo principal deben mantener la seguridad de los pasajeros dentro de la aeronave, es por eso que día a día la bitácora correspondiente debe estar apegada a la ley, reglamentos y normas oficiales vigentes, evitando así se llegue a ocasionar algún incidente durante el despegue, transcurso y aterrizaje del viaje.

**ARTÍCULO 82.** “Los miembros de la tripulación de vuelo no pueden volar más de noventa horas durante treinta días consecutivos, ni más de un mil horas al año. Asimismo, no pueden volar más de treinta horas durante siete días consecutivos; si son operadas las treinta horas en este período o en uno menor, deben ser relevados de toda actividad aeronáutica en las siguientes veinticuatro horas y se reiniciará el período de siete días consecutivos.

Cuando los miembros de la tripulación de vuelo hayan volado más de ocho horas treinta minutos durante las últimas veinticuatro horas, deben recibir veinticuatro horas de descanso antes de que se les asigne otro servicio.

Sólo para vuelos de largo alcance y como medida excepcional, los miembros de la tripulación de vuelo deben volar el excedente en tiempo necesario para completar el vuelo. No obstante lo anterior, los tiempos globales de vuelo y de descanso deben ajustarse a lo dispuesto en este artículo.

La Secretaría podrá autorizar variaciones a los límites de horas a que se refiere este artículo conforme a las normas oficiales mexicanas correspondientes, sin afectar las cuestiones de seguridad, tomando en

consideración las características del servicio, tipo de aeronave o cuando el desarrollo tecnológico lo requiera”.

Recordemos que dentro de los artículos citados en el Capítulo IV “Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas” de nuestra ley laboral mexicana, se mencionó lo referente a la jornada de trabajo de estos trabajos especiales, en la cual se fija el máximo de jornada diaria y mensual y que con esta disposición del reglamento de la ley de aviación civil termina por quedar asentada para evitar lo más posible que sea violada por el patrón.

**ARTÍCULO 83.** “(Se deroga)”.

**ARTÍCULO 84.** “Todo concesionario o permisionario debe establecer y mantener un programa autorizado por la Secretaría, en el cual se capacite y adiestre anualmente a la tripulación de vuelo, como mínimo en lo siguiente:

I. Ejecutar aquellas obligaciones y funciones que se requieran en caso de una emergencia o evacuación de la aeronave;

II. El manejo del equipo de emergencia y salvamento de la aeronave;

III. El conocimiento sobre los efectos de la falta de oxígeno y fenómenos fisiológicos inherentes a una pérdida de presión en la aeronave;

IV. El conocimiento de las asignaciones y funciones de los otros miembros de la tripulación de vuelo;

V. La aplicación de las normas oficiales mexicanas correspondientes para el transporte de materiales, sustancias y objetos peligrosos;

VI. Las recomendaciones aplicables al trato de pasajeros discapacitados, pasajeras embarazadas, personas de edad avanzada y pasajeros que requieran primeros auxilios, y

VII. Para que en los casos de emergencia pueda coordinar y dirigir la aeronave de manera eficaz y segura”.

Si bien, en el artículo 237 de nuestra ley laboral se mencionan las obligaciones a las cuales el tripulante debe cumplir, relacionando las mismas con lo asentado en el precepto legal 84 del Reglamento de la Ley de Aviación Civil, haciendo la observación que en la ley laboral en comento se les impone la obligación a los trabajadores de someterse a los adiestramientos que establezca el patrón – en este caso el concesionario o permisionario – conservando e incrementando la utilización y seguridad del equipo y obteniendo el personal aeronáutico de vuelo la capacidad y adiestramiento adecuado que se exige día con día.

**ARTÍCULO 85.** “La tripulación de sobrecargos tiene como principal función auxiliar al comandante o al piloto al mando de la aeronave en el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y emergencia en la cabina de pasajeros de la aeronave durante la operación del vuelo. Asimismo tiene a su cargo la atención a los pasajeros y las demás funciones que le asigne el concesionario o permisionario.

La actuación de los sobrecargos será siempre bajo las órdenes del comandante de la aeronave”.

Dicho precepto legal establece que el comandante de la aeronave como máxima autoridad durante el transcurso del vuelo, despegue y aterrizaje del aeroplano, será quien ordene a los sobrecargos las medidas cautelares durante la operación de vuelo.

**ARTÍCULO 86.** “El concesionario o permisionario, sobre la base del número de pasajeros, debe establecer el número mínimo de sobrecargos requeridos para cada modelo de aeronave con el fin de auxiliar a la tripulación de vuelo, de conformidad con los procedimientos de seguridad y emergencia

establecidos en el manual general de operaciones y tomando en cuenta que, para aeronaves de veinte a cincuenta pasajeros, se debe designar un sobrecargo; para aeronaves de cincuenta y uno a cien pasajeros, se deben designar dos sobrecargos, y para aeronaves de más de cien pasajeros, se debe designar un sobrecargo más por cada cincuenta pasajeros adicionales”.

Nos percatamos que el legislador establece el número de sobrecargos con el cual debe contar una aeronave, sin embargo, sugeriríamos adicionar a este párrafo que no sólo se impondrá un límite de sobrecargos en atención al número de pasajeros a bordo de la aeronave, sino que también cuenta mucho el tiempo que dure el trayecto del vuelo, es decir que no merme sus derechos de jornada de trabajo, pactando que en un viaje de más de 8 horas deberán ir dos sobrecargos independientemente del número de pasajeros a bordo.

### **1.5 Reglamento para la expedición de permisos, licencias y certificados de capacidad del Personal Técnico Aeronáutico**

A lo largo de este estudio hemos mencionado las características que nuestra ley laboral, ley de aviación civil y su respectivo reglamento brindan sobre el personal técnico aeronáutico, muy en especial se ha puntualizado lo que respecta a las atribuciones y obligaciones que tiene el Comandante de la aeronave como máxima autoridad, es por eso que en el presente numeral mencionaremos los preceptos legales que creemos debemos acentuar en lo que refiere a las licencias que este personal debe cumplir al pie de la letra.

**Artículo 1.-** “El presente ordenamiento es de interés público, de observancia obligatoria y tiene por objeto establecer los requisitos para obtener, revalidar, recuperar, reponer y convalidar, permisos, licencias y certificados de capacidad para la formación, capacitación y desempeño del personal técnico aeronáutico, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley de Aviación Civil y su Reglamento; así como las atribuciones que confieren dichos documentos”.



Concordamos con lo establecido en los ordenamientos jurídicos de los cuales hace hincapié el presente artículo, puesto que, como lo hemos manifestado, en este Reglamento en comento veremos los requisitos primordiales para que se expidan los permisos y/o licencias al personal técnico aeronáutico de vuelo.

**Artículo 3.-** “Corresponde a la Autoridad Aeronáutica la expedición, revalidación, convalidación, suspensión, revocación y cancelación de los permisos, licencias y certificados de capacidad a que se refiere el presente Reglamento.

En caso de robo, pérdida o extravío del permiso, licencia o certificado de capacidad, el interesado debe hacerlo del conocimiento de la Autoridad Aeronáutica y podrá solicitar la reposición de la misma, previa presentación del acta ministerial respectiva y pago de los derechos correspondientes.

Se faculta a la autoridad aeronáutica solamente para llevar a cabo las gestiones administrativas descritas en los párrafos anteriores, esto también por ser una autoridad dotada de atribuciones para evaluar el desempeño de los trabajadores aeronáuticos”.

**Artículo 4.-** “Para que el personal técnico aeronáutico pueda dedicarse al ejercicio de su actividad deberá acreditar ante la Autoridad Aeronáutica lo siguiente:

I. Ser titular de una licencia vigente expedida por la Autoridad Aeronáutica, y

II. Contar con la constancia de aptitud psicofísica vigente correspondiente a su actividad.

Lo anterior debido a que el personal encargado de operar la aeronave tiene que estar en aptas condiciones tanto físicas como mentales para operar dicha maquinaria”.

**Artículo 5.-** “Los titulares de las licencias o permisos que se expidan y otorguen en términos del presente Reglamento tendrán la obligación de portar dichas licencias o permisos y su constancia de aptitud psicofísica durante el desempeño de sus atribuciones y coadyuvar para que las operaciones aéreas se realicen de manera segura y eficiente.

Los concesionarios, permisionarios y operadores aéreos, vigilarán que el personal técnico aeronáutico cumpla con esta disposición”.

Dentro de este precepto legal, observamos que se establecen obligaciones tanto por parte del trabajador en cuanto a portar su licencia o permiso, según corresponda, y su constancia de aptitud física, lo que deriva en la obligación del patrón en vigilar que esto se cumpla, garantizando así un servicio eficaz y seguro a los tripulantes de la aeronave.

**Artículo 6.-** “La Autoridad Aeronáutica, únicamente aceptará la constancia de aptitud psicofísica expedida en términos de lo dispuesto por el Reglamento del Servicio de Medicina Preventiva en el Transporte, este Reglamento y demás disposiciones aplicables”.

**Artículo 9.-** “Los titulares de permisos, licencias o certificados de capacidad expedidos u otorgados conforme a lo establecido en el presente Reglamento, deberán dejar de ejercer las atribuciones que dichos documentos les confieren, a partir del momento en que tengan conocimiento de cualquier disminución de su aptitud psicofísica que pudiera impedirles desempeñar debidamente y en condiciones de seguridad dichas atribuciones”.

**Artículo 10.-** “La Autoridad Aeronáutica aplicará por sí misma o a través del personal autorizado por ésta, los exámenes teóricos y prácticos necesarios

para la obtención, convalidación y recuperación de licencias y certificados de capacidad a que se refiere el presente Reglamento, en un plazo que no excederá de quince días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud correspondiente.

En caso de ser aprobatorios y previa satisfacción de los requisitos previstos en este Reglamento, la Autoridad Aeronáutica expedirá la licencia o certificado de capacidad dentro de los tres días hábiles siguientes”.

**Artículo 11.-** “Para la expedición, convalidación y recuperación de licencias y certificados de capacidad de piloto de TPI, la Autoridad Aeronáutica designará un piloto inspector verificador aeronáutico, con nombramiento vigente que tenga o haya tenido licencia TPI, quien aplicará los exámenes prácticos de conformidad con la Ley de Aviación Civil y su Reglamento. En estos casos, el solicitante deberá acreditar ante el piloto inspector verificador lo siguiente:

I. Capacidad para tripular la aeronave dentro de sus limitaciones de operación certificadas;

II. Capacidad para ejecutar todas las maniobras del programa aprobado, con suavidad y precisión;

III. Buen juicio, disposición y aptitud para el vuelo;

IV. Capacidad para aplicar los conocimientos aeronáuticos;

V. Capacidad para controlar la aeronave en todo momento, en condiciones normales, anormales y de emergencia;

VI. Comprensión y aplicación de los procedimientos para la coordinación con la tripulación de vuelo y para el caso de indisposición psicofísica de alguno de los miembros de la tripulación;

VII. Capacidad para comunicarse de manera eficaz con los servicios de tránsito aéreo y los demás miembros de la tripulación de vuelo, y

VIII. Capacidad para aplicar los procedimientos normales, anormales y de emergencia”.

Recordemos que en el Capítulo I numeral 6 hablamos de la Medicina de la Aviación, misma que nos brindó un desplegado de los distintos tipos de clasificaciones de esta disciplina y que en el artículo en comento se reitera y se especifican los requisitos que se deben seguir para el cumplimiento del buen estado físico y mental, previendo de esta manera incidentes en el desempeño de la labor encomendada.

Por otra parte, es menester señalar qué pasa cuando la Autoridad Aeronáutica no concede o revoca dicha licencia y/o permiso al personal técnico aeronáutico de vuelo:

**Artículo 12.-** “Para la obtención, convalidación y recuperación de licencias o certificados de capacidad, la Autoridad Aeronáutica aceptará como aprobatorio, un mínimo del 80% de aciertos en cada examen teórico-práctico de tierra y, para los exámenes prácticos de vuelo, esta calificación será de satisfactoria o no satisfactoria”.

**Artículo 13.-** “El solicitante de una licencia o certificado de capacidad, que haya presentado ante la Autoridad Aeronáutica un examen teórico-práctico y que no lo haya aprobado, podrá solicitar un segundo examen dentro de los treinta días naturales siguientes contados a partir de la fecha de aplicación del primer examen; si el resultado del segundo examen no es aprobatorio, el solicitante deberá recibir otro curso de instrucción reconocido por la Autoridad Aeronáutica, en una institución educativa aprobada por la misma, para solicitar un tercer y último examen”.

Razón por la cual, asentaremos la siguiente tesis aislada para más soporte de lo requerido por la Autoridad Aeronáutica, y que el trabajador no quede sin armas para defenderse y se entienda como un acto de autoridad:

**Tesis:Semenario Judicial de la Federación Quinta Época 316662 Segunda Sala Tomo CXXV Pag. 463 Tesis Aislada (Administrativa)**

**PILOTOS AVIADORES, CANCELACION DE SUS LICENCIAS (GARANTIA DE AUDIENCIA).** El artículo 564 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, que confiere a la Secretaría de Comunicaciones la facultad de revocar las licencias del personal aeronáutico cuando a su juicio y por contumacia lo merezcan, no prohíbe ni incluye el derecho de audiencia del interesado, tanto más cuanto que ésta es garantía constitucional que debe cumplirse para privar a una persona de sus derechos, como ocurre en el caso de cancelación de una licencia de piloto aviador. Y si se imputan al infractor diversos actos que implican la explotación de una vía federal de comunicación, sin la concesión o permiso correspondientes, son aplicables los artículos 523 y 524 de la ley mencionada, el último de los cuales fija el procedimiento que debe seguirse para sancionar a los infractores, en el que debe concederse a éstos un plazo para presentar pruebas y defensas, transcurrido el cual, debe dictarse la resolución correspondiente. Así pues, la facultad arriba expresada que confiere a la Secretaría el artículo 564 para la cancelación de licencias por contumacia, no pugna con el 524, que da oportunidad de audiencia al afectado.

Amparo administrativo en revisión 1059/55. Magaña Aparicio Saúl. 14 de julio de 1955. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Nicéforo Guerrero.

Asentado lo descrito con antelación, podemos concluir que si bien la Autoridad Aeronáutica tiene la facultad de cancelar o revocar las licencias que a su juicio crea necesarias por no reunir los requisitos exigidos por la misma, no se priva de la garantía de audiencia del piloto para manifestar lo que a su derecho convenga.

En esta misma tónica, hemos encontrado en la siguiente tesis excepciones en caso de no otorgar licencia o permiso al tripulante y que aun así puede seguir desempeñando su puesto o en su caso el tiempo que le otorga la

ley para reclamar lo que a su derecho corresponda y el tiempo que tiene para accionarlo:

**Tesis: I.13o.T.25 L (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Décima Época 2006 26 Tribunales Colegiados de Circuito Libro VII, Abril de 2012, Tomo 2 Pag. 1835 Tesis Aislada (Laboral)**

**PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR EL PAGO POR ÚNICA VEZ ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 5 DE LAS CONDICIONES PARTICULARES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LAS RAMAS DE AERONÁUTICA Y DE APOYO DEL ÓRGANO DESCONCENTRADO DENOMINADO SERVICIOS A LA NAVEGACIÓN EN EL ESPACIO AÉREO MEXICANO. EL CÓMPUTO DEL PLAZO DE UN AÑO PARA QUE AQUÉLLA OPERE INICIA A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE AL EN QUE EL TRABAJADOR TENGA CONOCIMIENTO DE LA NO REVALIDACIÓN DE LA LICENCIA RESPECTIVA.** Del artículo 5 de las Condiciones Particulares de Trabajo para el Personal de las Ramas de Aeronáutica y de Apoyo del Órgano Desconcentrado denominado Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano se advierte que en el supuesto que del resultado de la evaluación médica realizada por la Dirección General de Protección y Medicina Preventiva en el Transporte de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, el personal de los Servicios de Control de Tránsito Aéreo, Meteorología y despacho de vuelos, no obtenga la revalidación de la licencia que les otorga la Dirección General de Aeronáutica Civil para ejercer sus funciones por causas no imputables al trabajador, a éste se le presentan dos hipótesis: a) si cuenta con los conocimientos y las habilidades requeridas para el desempeño de otro cargo, que no requiera la licencia mencionada, podrá ser designado en el puesto, con la condición de que exista una plaza vacante y perciba el sueldo que corresponda; y, b) si no tiene los conocimientos y las habilidades requeridas para desempeñar otro puesto, o no existe una plaza vacante, o bien, decida no seguir prestando sus servicios, recibirá un pago por única vez,

equivalente a tres meses de sueldo integrado y veinte días de sueldo integrado por cada año de servicio prestado al SENEAM como personal de las áreas especificadas, y si su antigüedad es de quince o más años de servicio, a esa cantidad se adicionará el importe de doce días de sueldo integrado por cada año de servicio efectivamente laborado. En esa virtud, la exigibilidad para el pago del beneficio por única vez a que se refiere el inciso b), que corresponde a la fracción II del citado artículo 5, nace a partir del día siguiente en que el trabajador tiene conocimiento del resultado de la evaluación médica mediante la cual no logró obtener la revalidación de la licencia aeronáutica, pues es en esta fecha cuando se actualizan los supuestos de que se trata, es decir, cuando emerge el derecho a exigir tal gracia; por tanto, el término prescriptivo genérico de un año que establece el artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para demandar su pago, inicia a partir de ese día. Acorde con tales consideraciones, en el supuesto de que antes de instar la acción jurisdiccional, el trabajador opta por acudir ante el organismo público a exigir ese pago y se le niega, no es a partir de la fecha de esta negativa cuando comienza a correr el citado término perentorio, puesto que su derecho es exigible desde que, como resultado de la evaluación médica, tiene conocimiento de la no revalidación de la licencia.

#### DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1253/2011. Piña Romero Juan Manuel. 19 de enero de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón.

Recapitulando con lo ya aludido, a continuación se asentarán los artículos del reglamento en análisis en los cuales se especifica el total de las horas que se necesitan para obtener la certificación por parte de la autoridad competente:

**Artículo 14.-** “El piloto tendrá derecho a la certificación por parte de la Autoridad Aeronáutica, de las horas totales de los vuelos, computadas y registradas en su bitácora de vuelo respectiva, de la siguiente forma:

I. El 100% de las horas totales de los vuelos en cualquiera de sus atribuciones como piloto al mando o copiloto, conforme a su licencia y certificado de capacidad vigente.

II. El 100% de las horas totales de los vuelos que realice en simulador de vuelo aprobado por la Autoridad Aeronáutica o de la Autoridad de Aviación Civil, siempre y cuando se haya recibido mediante un curso de instrucción reconocido.

III. El 100% de las horas totales de los vuelos, a los instructores de vuelo y de simulador de vuelo aprobado por la Autoridad Aeronáutica, cuando sean impartidos por éstos, de acuerdo a su certificado de capacidad”.

**Artículo 15.-** “La Autoridad Aeronáutica requerirá invariablemente para la certificación de las horas de vuelo registradas por los pilotos aviadores, de los documentos legales de soporte, tales como: Planes de vuelo debidamente requisitados; la bitácora de vuelo sellada para su certificación, y constancia por escrito del área responsable de las operaciones de vuelo del concesionario, permisionario u operador aéreo correspondiente, debidamente requisitada”.

En el siguiente artículo se otorga a las diferentes escuelas de aviación civil mexicana el permiso de impartir cursos de capacitación y adiestramiento a los trabajadores aeronáuticos, apegándose a las leyes, reglamentos y normas oficiales en vigor expedidas por el gobierno mexicano:

**Artículo 16.-** “Todos los cursos que sean impartidos por algún concesionario, permisionario o institución educativa para la formación, capacitación y adiestramiento del personal técnico aeronáutico, deberán contar con planes y programas de estudio previamente aprobados por la Autoridad



Aeronáutica. El concesionario, permisionario o institución educativa deberá dar aviso a la Autoridad Aeronáutica del inicio de los cursos que impartirá, de conformidad con lo establecido en el artículo 95-A del Reglamento de la Ley de Aviación Civil”.

Vemos que la legislación mexicana sobre estos trabajos especiales es muy basta y que ante todo prioriza la seguridad de los tripulantes y pasajeros a bordo de la aeronave, lo cual se cumplimenta con las obligaciones de los trabajadores y patrones, derivando sanciones en caso de incumplimiento para las partes que violen los preceptos legales ya pactados.

Ahora bien, veamos por qué es necesario que tanto nuestras leyes nacionales como internacionales vayan de la mano para el mejor desempeño de este trabajo especial:

## **1.   Ámbito Internacional**

Por lo que respecta al ámbito internacional en cuanto al tema de las atribuciones que este concede al Comandante de la Aeronave, es importante destacar que se debe de velar de igual manera por la seguridad aérea, es decir, que se mantenga el orden social eficaz y justo entre los Estados, tomando las medidas y normas adecuadas de seguridad en la navegación aérea de conformidad a las exigencias actuales, asegurando el bien común de los pasajeros y trabajadores de la industria aeronáutica.

Si bien es sabido que para ser eficaces las medidas de seguridad deben coordinarse internacionalmente por el tipo de trabajo que se desempeña en caso de vuelos internacionales, ya que las medidas preventivas no pueden confiarse únicamente a la responsabilidad de las autoridades locales o incluso de las autoridades nacionales.

Lo anterior ha creado un gran refuerzo por lo que compete a la seguridad de los Estado parte, sus individuos, tripulantes y pasajeros a bordo.

Por lo tanto, las medidas en materia de seguridad deben ser exigidas de manera uniforme a todos los miembros de la comunidad aeronáutica, razón por la cual mencionaremos los convenios internacionales más importantes de los cuales México forma parte y que se enfocan a las atribuciones y facultades del Comandante de la Aeronave.

## **2.1 Convenio sobre las infracciones y ciertos otros actos cometidos a bordo de aeronaves (Tokio 1963)**

Con fecha 14 de Septiembre de 1963 se suscribe el Convenio sobre las infracciones y ciertos otros actos cometidos a bordo de aeronaves, el cual tiene por objeto lograr la armonización de las ofensas penales y otros actos cometidos a bordo de una aeronave, el cual dentro de su Capítulo III otorga ciertas facultades al Comandante de la Aeronave a fin de lidiar con aquellos pasajeros que pudieran haber cometido alguna infracción o acto que pudiera poner en peligro a la aeronave.

Como sabemos, en el presente estudio de investigación se han estado tratando las condiciones generales de trabajo del Comandante de la Aeronave y como se regulan éstas tanto a nivel nacional – partiendo de las normas generales a las particulares – como a nivel internacional; razón por la cual en éste apartado del Convenio de Tokio de 1963, las atribuciones a las cuales se enfocan al hablar del Comandante son aquellas respecto a las medidas que el Comandante deberá de tomar para salvaguardar el orden dentro de la aeronave derivadas de las infracciones cometidas por personas a bordo, tomando en cuenta la nacionalidad de la aeronave y anotando en el Diario de navegación los hechos ocurridos en dicho incidente.

Para explicar a mayor detalle lo que se establecen en los artículos del 5 al 10 de este ordenamiento en comento, revisaremos la siguiente tesis aislada:

**Tesis: I.3o.C.813 Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 164382 Tribunales Colegiados de Circuito Tomo XXXII, Julio de 2010 Pág. 1914 Tesis Aislada (Civil)**

**COMANDANTE DE AERONAVE EN VUELO. SUS FACULTADES COMO AUTORIDAD INICIAN DESDE QUE SE CIERRAN LAS PUERTAS DESPUÉS DEL EMBARQUE, HASTA QUE SE ABRAN PARA EL DESEMBARQUE (INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 1, PÁRRAFOS 2 Y 3, Y 5, PÁRRAFO 2, DEL CONVENIO SOBRE LAS INFRACCIONES Y CIERTOS OTROS ACTOS COMETIDOS A BORDO DE LAS AERONAVES, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL VEINTICUATRO DE OCTUBRE DE MIL NOVECIENTOS SETENTA).** Las normas contenidas en el capítulo I denominado: Campo de aplicación del "convenio" y las comprendidas en los capítulos II de la "Jurisdicción" y el III titulado "Facultades del comandante de la aeronave", guardan una relación de coordinación y complemento normativo. El artículo 1, párrafos 2 y 3 precisa el ámbito de aplicación del Convenio sobre las Infracciones y Ciertos otros Actos Cometidos a Bordo de las Aeronaves, y dispone claramente que a reserva de lo dispuesto en el capítulo III del mismo convenio, se aplicará el mismo a las infracciones cometidas y a los actos ejecutados por una persona a bordo de cualquier aeronave matriculada en un Estado contratante mientras se halle en vuelo, en la superficie de alta mar o en la de cualquier zona situada fuera del territorio de un Estado, y para lo cual define cuándo una aeronave se halla en vuelo, al establecer que se considerará que una aeronave se halla en vuelo desde que se aplica la fuerza motriz para despegar hasta que termina el recorrido de aterrizaje. El artículo 5, párrafo 2, del mismo convenio establece para los efectos del ejercicio de las facultades del comandante de la aeronave,

en qué momento pueden ejercerse las mismas, para lo cual, considera que la aeronave se encuentra en vuelo desde el momento en que se cierran todas las puertas externas después del embarque y el momento en que se abra cualquiera de dichas puertas para el desembarque. Entonces, hay dos definiciones sobre el momento en que debe considerarse que una aeronave se halla en vuelo, una para efecto de determinar la jurisdicción y competencia del Estado de matrícula de la aeronave y la otra para establecer a partir de qué momento inician las facultades del capitán como máxima autoridad en la aeronave. De modo que ambas definiciones tienen aplicación en diferentes aspectos y no se contradicen, sino que para determinar qué Estado debe conocer de los actos que sean o no infracciones que puedan o no poner o pongan en peligro la seguridad de la aeronave o de las personas o bienes en la misma o que pongan en peligro el buen orden y la disciplina a bordo, deben tomarse como reglas las siguientes: a) El Estado de matrícula de la aeronave será competente para conocer de las infracciones y actos cometidos a bordo de la aeronave mientras se halle en vuelo, en la superficie de alta mar o en la de cualquier zona situada fuera del territorio de un Estado; b) Para los fines del convenio, en cuanto a determinar la jurisdicción y competencia del Estado contratante, se considera que una aeronave se encuentra en vuelo desde que se aplica la fuerza motriz para despegar hasta que termina el recorrido de aterrizaje; c) Las disposiciones relativas a las facultades del comandante de la aeronave no se aplicarán a las infracciones ni a los actos cometidos o a punto de cometerse por una persona a bordo de una aeronave en vuelo en el espacio aéreo del Estado de matrícula o sobre alta mar u otra zona situada fuera del territorio de un Estado, salvo que el último punto de despegue o el próximo punto de aterrizaje previsto se hallen en un Estado distinto del de matrícula o si la aeronave vuela posteriormente en el espacio aéreo de un Estado distinto del de matrícula, con dicha persona a bordo; d) Para los fines de establecer el momento en que el capitán de la aeronave puede ejercer las facultades previstas en el capítulo III del convenio, se considera que una aeronave se

encuentra en vuelo desde el momento en que se cierran todas las puertas externas después del embarque y el momento en que se abra cualquiera de dichas puertas para el desembarque; en caso de aterrizaje forzoso, las disposiciones de ese capítulo se seguirán aplicando a bordo hasta que las autoridades competentes se hagan cargo de la aeronave y de las personas y bienes en la misma; e) La definición de cuándo una aeronave se encuentra en vuelo depende de la finalidad de la aplicación del convenio, si es para determinar la jurisdicción y competencia a favor de uno de los Estados contratantes en relación con la matrícula de la aeronave, se halla en vuelo desde que se aplica la fuerza motriz para despegar hasta que termina el recorrido de aterrizaje; en cambio, si la finalidad es determinar el momento a partir del cual se genera el ejercicio de las facultades del comandante de la aeronave, se considerará que se encuentra en vuelo desde el momento en que se cierran todas las puertas externas después del embarque y hasta el momento en que se abra cualquiera de dichas puertas para el desembarque. Para que el Estado de matrícula de la aeronave sea competente para conocer de las infracciones y actos cometidos a bordo de una aeronave, ésta debe encontrarse en vuelo y por ende, debe estar demostrado con prueba idónea que se aplicó la fuerza motriz para despegar y que entre ese acto y hasta que terminó el recorrido de aterrizaje, ocurrieron las infracciones y actos que motivan la aplicación del convenio, a fin de determinar la jurisdicción y competencia del Estado que deba conocer atendiendo a la matrícula de la aeronave y, en caso contrario, la jurisdicción y competencia corresponderá al Estado en que esté aterrizada la aeronave porque todavía no se halla en vuelo; y, f) La circunstancia de que se cierran todas las puertas externas de la aeronave después del embarque hasta el momento en que se abra cualquiera de dichas puertas para el desembarque, y se considere que la aeronave se encuentra en vuelo, sólo constituye un supuesto en el que se autoriza el ejercicio de las facultades conferidas al comandante de la misma para proteger la seguridad de la aeronave y de las personas y bienes en la misma, así como

para mantener el buen orden y la disciplina a bordo; así se desprende literalmente del artículo 5, párrafo 2, al señalar "no obstante lo previsto en el artículo 1, párrafo 3, se considerará, a los fines del presente capítulo ..."; es decir, no se trata de una excepción al artículo 1, párrafo 3, del aludido convenio que refiere en qué caso debe considerarse que una aeronave se halla en vuelo, sino de un caso especial que es útil para establecer en qué momento el comandante puede ejercer las facultades ya referidas.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 300/2009. Continental Airlines, Inc. 21 de enero de 2010. Mayoría de votos. Disidente: Víctor Francisco Mota Cienfuegos. Ponente: Neófito López Ramos. Secretario: José Luis Evaristo Villegas.

Uno de los puntos medulares de la tesis citada nos menciona el momento en que se le concede e inicia el periodo como máxima autoridad el Comandante de la aeronave, como se fija competencia y jurisdicción de conformidad a la nacionalidad de la aeronave, punto que también se ha considerado en nuestras leyes nacionales ya analizadas.

Lo anterior, sirviendo para salvaguardar la seguridad de la aeronave, de las personas y carga a bordo de la aeronave, el buen orden y la disciplina.

Asimismo, el Convenio en comento señala que el Comandante de la aeronave puede decidir las medidas a tomar en caso de algún incidente que se presente o se intente cometer por una persona a bordo de dicha aeronave, de lo cual el Comandante podrá solicitar a los miembros de la tripulación y de los pasajeros que contribuyan con él a tomar las medidas preventivas necesarias para salvaguardar la paz y seguridad de la aeronave.

Por otra parte, este Convenio es muy claro en cuanto a que las medidas coercitivas tomadas por el Comandante en un Estado no contratante que no

permita desembarcar a aquella persona que haya cometido el ilícito en la aeronave, será entregada a las autoridades competentes.

Como se podrá observar y como se ha venido mencionando, este Convenio establece todo lo relativo a las infracciones e ilícitos que cometa una persona a bordo de la aeronave, dejando muy en claro que tanto el Comandante como el personal a bordo, operadores y patrón no serán responsables en procedimiento alguno por razón de cualquier trato sufrido por la persona objeto de dichas medidas.

## **2.2 Asociación Internacional de Pilotos (International Federation of Air Line Pilots Associations “IFALPA”)**

Derivado de los conflictos que existían en el mundo por la Segunda Guerra Mundial, se desencadenó la creación de varios organismos especializados, destacando de entre ellos la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI). Debido a que los pilotos de aerolíneas empezaron a tomar en cuenta su trabajo diario, que no sólo dependía de estar a cargo de vuelo nacionales, sino también internacionales y que la mayoría de las veces dependían Estados que les proporcionaran las facilidades necesarias para su seguridad personal y la de sus pasajeros, naciendo así el IFALPA en abril de 1948 durante una conferencia de asociaciones de pilotos, celebrada en Londres.

Adicionalmente, surge por la OACI, el Estatuto Internacional del Comandante de Aeronave, del cual solamente mencionaremos lo que se ha quedado asentado en el numeral II del mismo ordenamiento jurídico titulado “El Comandante de Aeronave: definición, funciones principales y requisitos técnico-legales: nombramientos y suspensión”:

**Artículo 5.** “A los fines del presente Convenio, el Comandante de aeronave es el piloto que reuniendo las debidas condiciones técnico-legales, está facultado para el mando de aeronave de transporte, como encargado de la dirección aeronáutica, jefe de la expedición aérea, delegado de la Autoridad del Estado en el ejercicio de sus funciones y, en su caso, auxiliar y representante del explotador.

La posesión de las indicadas condiciones técnico-legales se acreditará mediante el correspondiente título expedido por la Autoridad competente, una vez cumplidas las normas establecidas por la Organización de Aviación Civil Internacional y las Leyes o Reglamentos del Estado.

En los casos de incapacidad sobrevenida al Comandante en vuelo o en tierra después de un accidente, las funciones de aquel cargo serán ejercidas por los otros miembros de la tripulación con título del piloto y en su defecto, por los mecánicos de vuelo y demás miembros de la tripulación, determinándose el orden de sucesión, dentro de cada clase, con arreglo a su categoría laboral.

En el supuesto de que la persona llamada asumir el mando en vuelo, no estuviera en posesión del correspondiente título de piloto, recabará la colaboración de cualquier persona que se encuentre a bordo en posesión de dicho título”.

De lo anterior, podemos advertir, a partir de varias cuestiones que equiparamos a lo establecido en nuestra legislación mexicana, como pueden ser las características y requisitos indispensables que se le solicita al Comandante y que indudablemente debe de cumplir para el desempeño de tal oficio.

Estas características y reuniones de perfil vemos que se solicitan en los ordenamientos jurídicos ya citados y que dan más soporte a la OACI, por ser un



órgano internacional con el objetivo de salvaguardar la seguridad de la aeronave, sus tripulantes, pasajeros y carga.

Por otra parte, notamos que en caso de que ocurra un accidente en la aeronave y, que por ende, esta tenga que aterrizar, sufriendo el Comandante de la aeronave una incapacidad, se establece una jerarquía de entre el personal de vuelo para suplir al Comandante, siguiendo siempre el objetivo de asegurar que los pasajeros, tripulantes y carga estén lo más a salvo posible.

**Artículo 6.** “Las funciones principales del Comandante de aeronave son las siguientes:

- Conducción segura y eficaz de la aeronave mediante su operación de conformidad con las normas aplicables.
- Protección de las personas y cosas confiadas a su custodia y utilización.
- Mando, coordinación y control de la tripulación de la aeronave.
- Vigilancia y mantenimiento del orden, disciplina e higiene a bordo de la aeronave.
- Resolución de los problemas que, como delegado de la Autoridad del Estado y jefe de la expedición aérea, pudieran plantearse a bordo de la aeronave.
- Representación del explotador cuando sea necesario.

Las autoridades competentes de los Estados contratantes, concederán y garantizarán al Comandante de aeronave, el apoyo y protección adecuados para el cumplimiento de las indicadas funciones, conforme a las “Normas Internacionales” contenidas en los Anexos al Convenio sobre Aviación Civil Internacional, las demás disposiciones internacionales aplicables y lo establecido en la legislación de dichos Estados”.

Lo anterior, nos permitimos equipararlo en cuanto a las atribuciones que hemos indicado en este estudio de investigación basándonos en las leyes

reglamentarias de la materia, así como las obligaciones que se mencionan en el apartado de los trabajadores aeronáuticos de la Ley Federal del Trabajo para vigilar y mantener la seguridad a bordo de la aeronave.

**Artículo 7.** “La Autoridad del Estado del explotador y del de aterrizaje, en su caso, están facultadas, ante el ejercicio de las funciones de Comandante de aeronave para un vuelo, están autorizadas, por causas justificadas, para suspenderlo.

El explotador gozará de idénticas facultades de suspensión, si bien con la obligación de notificar sin dilación a las Autoridades antedichas, la adopción de esta medida y las razones que la justifican.

Las causas que justifican la suspensión inmediata del ejercicio de las funciones del Comandante de aeronave referidas a su actividad son:

- Atentado, insubordinación ilegítima contra la Autoridad competente, el explotador o su representante.
- La comisión de un delito a bordo o en tierra, si ha dado lugar a una grave alteración dentro de la aeronave.
- Hallarse bajo los efectos de cualquier tipo de intoxicación en el momento y lugar establecidos por el explotador, para hacerse cargo del servicio encomendado o durante la ejecución del mismo.
- Cualquier hecho patológico o psíquico que a juicio de la Autoridad o del explotador, previo asesoramiento de los servicios médicos competentes, pueda afectar al normal ejercicio de las funciones del Comandante”.

Lo anterior, nos permitimos equiparlo a las causas de rescisión y/o suspensión de labores que – sólo algunas de ellas – están asentadas tanto en la ley laboral mexicana vigente como en los diversos ordenamientos de la aviación civil mexicana.

A nuestro parecer, esto se define perfectamente y es preciso recalcarlo en los ordenamientos internacionales, lo cual implica que debido a que la seguridad ha sido una constante preocupación, se debe capacitar más al personal, estableciendo programas de estudio sobre los diversos incidentes que se pudiesen llegar a presentar tanto a bordo como afuera de la aeronave, sea a un destino nacional o internacional.

### **2.3 Convenio sobre Aviación Civil Internacional (Chicago 1944)**

El Convenio de Chicago ha recogido diversos aspectos de la aviación civil como son las reglas del aire (también conocidas como las “libertades del aire”), los servicios que se brindan dentro y fuera de los aeropuertos (derechos aeroportuarios y otros similares), la exigencia de certificaciones de aeronavegabilidad y de titulaciones a las tripulaciones orientadas al desarrollo y ejecución de una navegación aérea segura, los cuales han contribuido a preservar y proteger la seguridad aérea, permitiendo con ello una más fácil modificación de tales disposiciones, a fin de ir adecuándolas a las necesidades actuales de la aviación.

Es de suma importancia mencionar para este análisis lo que se refiere a las llamadas “libertades del aire”:

- 1ª Libertad (“Derecho de paso o sobrevuelo”): es el derecho o privilegio otorgado por un Estado a otro, de sobrevolar su territorio sin aterrizar. Por ejemplo, un vuelo que despegue de México con destino a Canadá sobrevolando el territorio de los Estados Unidos Americanos.
- 2ª Libertad (“Escala Técnica”): es el derecho o privilegio otorgado por un Estado, de aterrizar en su territorio sin fines comerciales, es decir, se realiza una “parada” para cargar combustible, alguna enfermedad o emergencia técnica que se suscite dentro del vuelo.

- 3<sup>a</sup> Libertad: es el derecho o privilegio otorgado por un Estado para **desembarcar**, en su territorio, pasajeros, correo y carga procedentes del Estado de la aerolínea.
- 4<sup>a</sup> Libertad: es el derecho o privilegio otorgado por un Estado a **embarcar**, en su territorio pasajeros, correo y carga destinados al Estado de la aerolínea.
- 5<sup>a</sup> Libertad: es el derecho o privilegio otorgado por un Estado para desembarcar o embarcar pasajeros, carga o correo, procedente o con destino a un tercer Estado. Por ejemplo, un vuelo procedente de México desembarcará gente en los Estados Unidos de Norteamérica, país en el cual abordará pasajeros para el destino final de la aeronave a Montreal, Canadá.
- 6<sup>a</sup> Libertad: es el derecho o privilegio, respecto a los servicios aéreos internacionales regulares de realizar, a través del Estado de la aerolínea, tráfico entre otros dos Estados.
- 7<sup>a</sup> Libertad: es el derecho o privilegio, respecto a los servicios aéreos internacionales regulares, otorgados por un Estado para transportar tráfico entre el territorio del Estado otorgante y cualquier tercer Estado, sin que se incluya en dicha operación un punto cualquiera en el territorio del Estado de la aerolínea y se le autoriza una base de operaciones.
- 8<sup>a</sup> Libertad: es el derecho o privilegio, respecto a los servicios aéreos internacionales regulares, de continuar hacia otro punto en el territorio del Estado otorgante sus servicios iniciados o terminados en el territorio nacional del transportista o de un tercer Estado.
- 9<sup>a</sup> Libertad (“Cabotaje”): es el derecho o privilegio, respecto a los servicios aéreos regulares de realizar tráfico de cabotaje. Este tráfico está reservado a las aerolíneas nacionales.

Dichas Libertades del Aire nos marcan la pauta que las aeronaves de los diversos países deben de tomar en cuenta para la navegación en el territorio de

un Estado, tales como las áreas terrestres y las aguas territoriales adyacentes a ellas que se encuentren bajo la soberanía, dominio, protección o mandato de dicho Estado, lo cual contribuye sin lugar a dudas a que se siga el margen de aplicación tanto de las normas internacionales como las nacionales a efecto de no perder su autoridad y soberanía en el supuesto de que se suscitará algún conflicto a bordo o fuera de la aeronave en otro Estado.

Lo anterior es mencionado debido a que el Comandante de la aeronave es responsable del cumplimiento del reglamento del aire, quien además deberá atenerse con precisión a la ruta y altitud que le han sido asignadas y mantener al controlador informado de su posición de conformidad al plan de vuelo asignado.

Por otra parte, en el Convenio en comento podemos encontrar similares disposiciones, respecto al personal aeronáutico, a las establecidas en nuestras normas mexicanas tales como que cada miembro de la tripulación debe contar con las licencias correspondientes para desempeñar sus funciones, así como los certificados de aptitud debidamente convalidados por el Estado en el que la aeronave abordada esté matriculada, mismos que deberán de contar con los requisitos mínimos marcados por las normas internacionales.

Es importante señalar que una de las preocupaciones que se exponen en el Convenio de Chicago dentro de su Anexo 1: Licencias al personal, es que tanto el Comandante como su equipo de vuelo (operadores mecánicos y navegantes) se encuentran expuestos a actividades tan complejas para salvaguardar la seguridad de la aeronave, así como brindar un servicio eficaz y económico a los usuarios (pasajeros), razón por la cual hoy en día las exigencias al personal de vuelo son proporcionales a la complejidad de la tarea a asumir, aunado a que deben de cumplir con un examen que sirva como prueba de buena salud y rendimiento en el desempeño de su función asignada,

garantizando competencia, eficiencia, seguridad y confianza del viajero en la aviación.

Por lo aludido con antelación, consideramos que el propio Convenio reconoce la competencia de cada Estado (soberanía plena y exclusiva de los Estados contratantes dentro de su territorio), entre otras, para el establecimiento de las normas y reglamentaciones de circulación aérea que deben cumplir las aeronaves que sobrevuelen su territorio, independientemente de su lugar de registro y nacionalidad de su operador. Asimismo, reconoce al Estado de matrícula de la aeronave (que podrá transferir al Estado donde se encontrare domiciliado el explotador) competencias para la certificación de aeronavegabilidad, la expedición de licencias de la tripulación, y de la verificación del adecuado cumplimiento de reglamentos del aire establecidos por los demás Estados contratantes por las aeronaves que matricule.

De igual manera, se observa que tanto en el ámbito nacional como en el internacional, el gran desafío de las tripulaciones aeronáuticas y principalmente del Comandante es garantizar que la transición a un espacio aéreo uniforme se facilite, maneje y coordine de manera eficaz, eficiente y su impacto social sea favorable, evitando así que todo el sistema se paralice, debido ya sea a error humano o a la falla de alguno de sus elementos.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROPUESTA DE REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL COMANDANTE COMO PERSONAL DE VUELO EN LA AVIACIÓN CIVIL MEXICANA**

En el presente capítulo se tratará la problemática de la regulación a la que deseamos darle impulso, la cual consiste en que deberán unificarse las normas laborales que rigen al Comandante como personal de vuelo en la Aviación Civil Mexicana tanto en las leyes nacionales comentadas como en las internacionales (dentro del Título Sexto Capítulo IV de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente) esto con la finalidad de darle más fuerza y mérito a la lucha que entablaron los Pilotos para lograr la creación del Sindicato que los representa (ASPA), evitando de esta manera regresar a los tiempos en que el patrón fijaba unilateralmente las condiciones de trabajo, exigiendo mayor rendimiento y capacitación de ellos con la menor inversión, sufriendo inclusive malos tratos por sus patrones.

#### **1. Necesidad de reglamentar en una sola Ley las atribuciones y condiciones generales de trabajo del Comandante**

Sabemos que la lucha que tuvieron que enfrentar los pilotos mexicanos para que se les reconocieran sus derechos laborales, tales como los retiros, jubilaciones, incapacidades, jornadas de trabajo, salario, vacaciones entre otros, no fue fácil, puesto que no coincidían los intereses de estos y sus patrones – dueños de las aerolíneas – e inclusive de los mismos compañeros pilotos que se ponían a favor del patrón, ya que esas leyes les favorecían a las empresas.

Actualmente, los Pilotos al mando de las aeronaves representan un factor importantísimo para la aviación, prueba de ello es que a pesar de los

múltiples avances tecnológicos, estos no han podido desplazar el papel que desempeña el Comandante de la aeronave, razón por la que deben de gozar plenamente de los mínimos que establece la ley laboral mexicana, sin contravenir lo previsto en la ley de aviación civil y los reglamentos emanados de ella, así como el contrato colectivo de trabajo respectivo con el reglamento interior de trabajo y los convenios internacionales, brindando así un mejor servicio para los usuarios de las aeronaves y por supuesto el trato laboral a las tripulaciones aeronáuticas.

En atención a lo antes señalado, es importante destacar que el Estado Mexicano debe intervenir con más fuerza en la regulación jurídica de las normas laborales-aeronáuticas civiles, tomando en cuenta los cambios tecnológicos, económicos, políticos-sociales y culturales; y que gracias a que el sindicato (ASPA) ha intervenido en gran medida por la defensa de los derechos de los Pilotos de aeronaves civiles, se han resuelto problemáticas laborales desde los inicios de la aviación en México y que han fortalecido los mecanismos y herramientas de lucha contra los patrones violentos y para el control del orden público en todo el territorio nacional.

Por lo tanto, consideramos que se deben de ajustar los procedimientos necesarios para que el trabajador no se vea afectado en sus derechos fundamentales, proporcionando los mecanismos necesarios para ejercer una real labor preventiva, confiable y adecuada con las necesidades de hoy en día contra las violaciones a los derechos laborales de los Comandantes de la aviación civil mexicana, única opción clara de controlar este fenómeno cada día que pasa sin el ejercicio de eficaces labores preventivas y que provoca despidos injustificados, además de que se podrá garantizar que la transición a un espacio aéreo uniforme se facilite, maneje y coordine de manera eficaz, eficiente y su impacto social sea favorable a fin de ofrecer alta calidad en los servicios y permitir la consolidación de la industria aeronáutica nacional, enfocándonos en las necesidades de los trabajadores al mando de la aeronave,



que no conciernen solamente a la Nación, sino que también a los diferentes países del mundo. De ahí que se haga necesaria la uniformidad, en la cual se consideren los mínimos y máximos derechos y obligaciones a cumplir por parte del patrón y el Comandante de la aeronave, para que de igual manera se contribuya al sector productivo, la seguridad de la sociedad, la economía y la tecnología.

Sin embargo, estamos conscientes que el proponer modificar más allá de ciertos límites las condiciones del trabajador, mejorándolas, implica un problema de técnica y aplicación, para cuya solución deben tenerse especialmente en cuenta los medios que se dispongan y las circunstancias en que se va a usar de ellas, por lo que debemos tomar en cuenta todo el entorno ergonómico de los trabajadores.

En este contexto y con la ayuda del legislador y las autoridades competentes, se asegurará la fluidez posible de conformidad con lo establecido en los artículos 2º, 3º, 5º y 6º principalmente de la Ley Federal del Trabajo vigente, de los que se desprenden principios generales del derecho del trabajo y que éstos como bien lo menciona el Maestro Humberto A. Podetti “aunque el grado de intervencionismo estatal en la regulación jurídica de las relaciones de trabajo reconozca variaciones de intensidad, a tenor de cambios tecnológicos, económicos, políticos y culturales, ello no resulta decisivo en tanto la normativa constitucional o la legal quepa reconocer la permanencia de los principios propios del derecho del trabajo”<sup>43</sup>, encuadran al grado de ser merecedores de su mención que contribuyen a dar mayor fuerza y certeza jurídica para las condiciones generales de trabajo del Comandante de la Aviación Civil mexicana.

---

<sup>43</sup> PODETTI, Humberto. **Los Principios del Derecho del Trabajo.** <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/11.pdf> p. 139.

## **2. Modificación a la Ley Federal del Trabajo en su capítulo relativo a las tripulaciones aeronáuticas**

A lo largo del presente estudio de investigación hemos hablado sobre el rol que desempeña el Comandante de la Aviación Civil Mexicana, desde que se crea la relación jurídica, pasando por su regulación en tratándose de trabajos especiales, finalizando con lo que la ley laboral mexicana vigente, la ley de aviación civil y sus respectivos reglamentos mencionan escasamente de esta figura laboral, culminando con lo escrito ya en tratados internacionales de los que México es parte.

A pesar de la existencia de ASPA, que hoy en día brinda mayor protección y seguridad jurídica-laboral a los tripulantes de las aeronaves, como lo mencionamos en el Capítulo I de este trabajo de investigación, consideramos necesario realizar modificaciones en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, a efecto de incorporar normas que no se queden como “letra muerta” ni enunciados vagamente y que realmente honren a la lucha llevada a cabo por los Pilotos Aviadores y sus derechos bien asentados que en conjunto con el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, le dé más certeza jurídica al cumplimiento y exigencia de los mismos, estableciendo unificadamente, con aquellas regulaciones internacionales de las que México forma parte, los mínimos y máximos que permita la legislación laboral mexicana, sin mermar ni contravenir las normas impuestas por las leyes civiles, administrativas y/o penales aplicables a la materia.

Por lo tanto, consideramos procedente presentar la propuesta, dentro del Título Sexto “Trabajos Especiales” de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, modificando su Capítulo IV “Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas”, lo referente a las mínimas condiciones generales de trabajo en las que debe de operar el Comandante, en el cumplimiento de sus deberes, sin menoscabo a los derechos de los demás tripulantes que integran el personal de vuelo y tomando

en cuenta que el artículo 181 del ordenamiento referido señala que: “Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contradigan”.

Dentro de nuestra propuesta de reforma a la Ley aludida, unificaremos los aspectos marcados tanto por la Ley de Aviación Civil vigente, sus reglamentos, así como los convenios internacionales mencionados en el Capítulo III de este estudio en cuanto a las condiciones generales de trabajo del Comandante como personal de vuelo de la Aviación Civil Mexicana se refiere, debiendo contener dichas modificaciones los derechos mínimos de estos:

Empezaremos por proponer la regulación de la jornada de trabajo, por lo que consideramos que se debe de derogar lo estipulado en el artículo 223 de la ley laboral mexicana vigente, que a la letra señala:

“Artículo 223.- El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerando el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales”.

Proponemos incorporar a dicho artículo 223 de la Ley Federal del Trabajo vigente lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 82 del Reglamento de la Ley de Aviación Civil, a saber:

“Artículo 82.- Los miembros de la tripulación de vuelo no pueden volar más de noventa horas durante treinta días consecutivos, ni más de un mil horas al año...”

Quedando el texto del **artículo 223** de la ley laboral de la siguiente manera:

**“Artículo 223 [...] El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerando el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de noventa horas durante treinta días consecutivos, ni más de un mil horas al año”.**

De esta manera eliminamos lo referente al exceso de ciento ochenta horas mensuales estipulado en la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que si el Comandante o en su caso toda la tripulación volaran ciento ochenta horas mensuales, esto a todas luces contraviene lo estipulado en el artículo 82 del Reglamento de la Ley de Aviación Civil, aprovechándose el patrón en algunos casos de esta disposición normativa.

Además de la jornada mensual que prevé el **artículo 224** de nuestra Ley Federal del Trabajo, es pertinente adecuar al mismo, que la jornada de trabajo semanal para todo el personal de vuelo, en el sentido de que éstos no podrán volar más de treinta horas durante siete días consecutivos.

De igual manera, por lo que respecta al **artículo 225** de la Ley Federal del Trabajo, se propone su modificación con apoyo del artículo 82 del Reglamento de la Ley de Aviación Civil, en lo que respecta a las horas excedentes de jornada de trabajo del personal de vuelo, quedando como a continuación se señala:

**“Artículo 225.- El tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un periodo de descanso horizontal, antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. Si fuera el caso de que dicho personal hubiere volado más de ocho horas con treinta minutos, se le concederá veinticuatro horas antes de reanudar el próximo servicio. El tiempo excedente al señalado será extraordinario”.**

Además de las obligaciones de las tripulaciones aeronáuticas en las que se incluyen individualmente las que corresponden al Comandante de la aeronave dentro del **artículo 237** de la ley laboral vigente, valoramos procedente adicionar las siguientes fracciones a dicho artículo, conforme lo señalado también en el **Convenio de Tokio de 1963 y Convenio de Chicago de 1944**, para quedar como a continuación se muestra:

**“Artículo 237 [...] XIV. El Piloto al mando de la aeronave por razones fundadas, con el fin de proteger la seguridad de la aeronave y de las personas y bienes en la misma, podrá imponer medidas razonables, inclusive coercitivas a aquella persona que haya cometido o esté punto de cometer a bordo una infracción y/o delito;**

**XV. Cumplir con los ordenamientos legales internacionales, a fin de lograr el más alto grado de uniformidad posible para mejorar y facilitar la navegación aérea”.**

Actualmente, la capacitación y adiestramiento es una obligación del patrón, quien a pesar de ésta obligación, el trabajador colabora en conjunto con él para ponerse de acuerdo para organizar los planes y programas correspondientes para el desempeño de sus labores, más aún tratándose del trabajo que desempeña el Comandante de la aviación civil día a día, ajustándose a todas y cada una de las exigencias del aire, de los pasajeros y avances tecnológicos en las aeronaves, estando al día informado de los riesgos derivados de su actividad y las normas sobre seguridad, salud y medio ambiente, logrando así incrementar su productividad y mejorando su educación, competencia y habilidades laborales. La importancia sobre la capacitación y adiestramiento radica en que inclusive en los contratos colectivos de trabajo que ha celebrado ASPA ha admitido como causa de rescisión de los contratos

de trabajo el que los Pilotos no acrediten esa capacidad, previas determinadas pruebas y cursos de adiestramiento.

Por lo que, como adición al **artículo 238** de la Ley Federal del Trabajo, es conveniente precisar que a pesar de que algún miembro de la tripulación haya dejado de volar por 21 días o más, no pierdan su derecho de ser capacitados y adiestrados correctamente si no se cumple el supuesto anterior. Dichos miembros deben estar mínimamente capacitados y adiestrados una vez al año para que ejecuten todas aquellas obligaciones y funciones que se requieran para en caso de emergencia o evacuación en la aeronave, así como el manejo de dicho equipo y todos los demás instrumentos y conocimientos que se deban saber para la operación de estos imprevistos. Lo anterior atendiendo a lo estipulado en el artículo 84 del Reglamento de la Ley de Aviación Civil.

Por lo que respecta a las causales de rescisión de trabajo para estos trabajadores, asentadas en el artículo 244 de la ley laboral mexicana, consideramos necesario adicionar las causales de rescisión laboral en caso de alguna violación por vuelo internacional, ya sea en dado caso que el Comandante de la aeronave no obedezca las reglas de tránsito aéreo en una situación de emergencia o por razones de seguridad de vuelo, de igual manera en caso de que se violen las reglas generales de vuelo, tierra y/o tránsito aéreo mexicano. Así como las demás causas de terminación derivadas de la relación laboral, serán aplicados de acuerdo con las disposiciones generales de la Ley de Aviación Civil y su respectivo reglamento, así como los ordenamientos internacionales, tales como el Convenio de Tokio de 1963, el Estatuto Internacional del Comandante y el Convenio de Chicago de 1944, sin menoscabo a lo que se establezca en el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa y el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo.

Expuesto lo anterior y a sabiendas de la lucha encabezada por los Pilotos de la Aviación respecto a la defensa de sus derechos, es necesaria la

propuesta de regular los artículos citados con anterioridad, en atención a que todo se maneje con los mínimos de la ley, evitando lagunas y contradicciones a la aplicación de la ley que corresponda.

Sin duda alguna, lo anterior fortalecerá la estructura organizacional, unidad y acciones tomadas para brindar un servicio más eficaz y seguro a todos y cada uno de los pasajeros, tripulantes y carga.

### **3. Creación de una Ley que contemple las condiciones generales de trabajo y atribuciones del Comandante de la aeronave de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo**

La lucha entablada por los Pilotos aviadores mexicanos con el fin de liberarse de la represión que sufrían en décadas anteriores en base a sus derechos inalienables, constituye la esencia general de las modificaciones propuestas a nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

Opinamos que al igual que muchos Comandantes de las aeronaves mexicanas no se encuentran al amparo y protección de nuestro gobierno, poniendo siempre de frente los intereses políticos y económicos de las empresas en contribución con mentiras y difamaciones que han puesto en los diversos medios de comunicación contra lo que fue el movimiento de estos pilotos, así como lo que se viene ventilando en estos últimos años con el concurso mercantil que sufrió la aerolínea Mexicana de Aviación.

A pesar de todas las problemáticas e injusticias que se viven actualmente con este gremio en nuestro país, es importante señalar las funciones, derechos, obligaciones y causas por las que se les deben atribuir a estos Pilotos mexicanos en atención a los derechos laborales que les corresponden y que han luchado tantos años contra aquellas costumbres y de no pocos intereses creados, derivado de la responsabilidad de las funciones que tienen a su cargo

y que exigen la capacitación técnica de éste para su conducción, como es el elevado nivel de especialidad requerido para el desempeño de actividades dentro de este campo de la aeronavegación, provoca necesariamente la presencia de personal capacitado para la operación, mantenimiento y reparación de las aeronaves, por lo que es nuestro deseo presentar la siguiente propuesta de expedición de una ley que contemple las condiciones generales de trabajo del Comandante como personal de vuelo de la aviación civil mexicana, tanto a nivel nacional como internacional, al momento de prestar sus servicios regulares, no regulares y/o de emergencia y salvamento, de acuerdo a la naturaleza expansiva del derecho de los trabajadores, enlistando las siguientes cuestiones que el legislador deberá tomar en cuenta para la realización de la ley en comento:

El título de la propuesta para los responsables del mando de la aeronave sería **“Ley General del Comandante de la Aeronave”**, debiendo contener disposiciones específicas que tutelen los derechos mínimos y condiciones generales de trabajo del Comandante como personal de vuelo en la aviación civil mexicana, de acuerdo a la naturaleza expansiva del derechos de los trabajadores, encontrando diversas cuestiones dentro de las que podemos señalar las siguientes:

Se considera comandante de aeronave – también llamado “Piloto Aviador” – aquella persona habilitada técnica y legalmente para la dirección y conducción de la aeronave, en nombre propio o confiada por tercero, en orden al cumplimiento de fines públicos o privados.<sup>44</sup>

Para el caso de que un Piloto Aviador desee desempeñar su actividad en las aeronaves de la República Mexicana, se requiere que este sea de nacionalidad mexicana por nacimiento y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos, de igual forma deberá de contar con su licencia

---

<sup>44</sup> Cfr. FUSARO, Carlos Pablo. *Aeronaves y Personal Aeronáutico*. Ed. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, Argentina. 2001. p. 302



respectiva para desempeñar su actividad laboral que esté debidamente autorizada por la autoridad competente, así como todo lo exigible que marca la legislación laboral y civil mexicanas.

Se contemplarán los siguientes derechos y obligaciones para el Comandante de la aviación civil mexicana:

Derechos:

- Estos trabajadores especiales no podrán exceder de noventa horas mensuales de tiempo efectivo de vuelo, evitando así la obligación de no sólo el Comandante, sino de toda la tripulación a bordo de la aeronave a realizar esfuerzos físicos e intelectuales mayores que el promedio de los trabajadores comunes, evitando así riesgos de la aeronavegación por una inadecuada preparación de este personal.
- La jornada de trabajo deberá establecerse en concordancia con los máximos que señale la ley laboral mexicana en conjunto con el reglamento de aviación civil propuesta en el subtema anterior. Sin embargo, para el caso de vuelos que requieran extender la jornada, se deberá de llevar a bordo de la aeronave personal extra que empiece su jornada de trabajo al terminar la jornada de la tripulación en funciones.

Lo anterior, no deberá contravenir a los máximos establecidos por la legislación laboral. Empero, en el supuesto caso de exceso a las horas extras reglamentadas, se tendrá la obligación de aterrizar en el aeropuerto más cercano para continuar el viaje al día siguiente.

- Descansos mínimos: en el periodo de 7 días consecutivos, cada miembro de la tripulación debe disponer como mínimo de 24 horas consecutivas de descanso en base o fuera de ella.

- Vacaciones, las cuales serán de treinta días anualmente que podrán disfrutarse semestralmente en forma proporcional y se les aumentará un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.
- Capacitación y adiestramiento, a sabiendas que esta profesión requiere un elevado nivel de especialidad requiriendo una adecuada preparación, eficiencia y plena capacidad del personal del vuelo, así como también la coordinación de las funciones del mismo, mediante la subordinación de los tripulantes al Comandante de la aeronave para garantía del derecho preeminente y de orden superior que el público usuario debe tener en sus vidas y en su patrimonio, haciendo responsable a dicho Comandante frente al Estado y los permisionarios de la dirección, cuidado, orden y seguridad de la misma aeronave y del pasaje y carga de transporte.
- Excepciones en el exceso de la jornada: operaciones de auxilio, abastecimiento, evacuación y en caso de emergencias producidas por desastres graves tales como accidentes de aviación y situaciones de emergencia que obedezcan a problemas de defensa nacional.
- Reconocimiento de enfermedades profesionales y su indemnización adecuada.
- Salario digno de su profesión para garantizarles una vida decorosa al retiro de su corta profesión.

#### Obligaciones:

- La responsabilidad exclusiva de mantener y tener actualizada su documentación profesional exigida por la autoridad aeronáutica competente para el cumplimiento de sus tareas, debiéndola presentar al patrón, cada vez que éste lo requiera. El tripulante

que no posea actualizada su documentación profesional o se le suspenda en el uso de la misma quedará suspendido automáticamente en sus funciones.

- Estar debidamente en condiciones de desempeñar sus funciones asignadas en caso de no haber volado más de 21 días.
- Cumplir con los ordenamientos legales internos impuestos por el patrón, siempre y cuando no dañen la integridad del mismo, así como la seguridad del personal y pasajeros a bordo.
- No consumir bebidas alcohólicas ni estupefacientes 24 horas antes de emprender vuelo.
- Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporte pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondiente.
- Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada.
- Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo.
- Registrar en los libros correspondientes los nacimientos y defunciones ocurridos a bordo y remitirá copia auténtica a las autoridades competentes.
- Imponer medidas razonables e incluso coercitivas a la(s) persona(s) que hayan cometido, estén a punto de cometer o considere por razones debidamente fundamentadas que puedan alterar el orden de la aeronave, manteniendo de esta manera el buen orden y la disciplina a bordo, pudiendo desembarcar y/o entregar a las autoridades competentes a dicha(s) persona(s).

- Notificar a las autoridades del Estado donde desembarque a una persona las razones de ello.
- Acatar y cumplir lo establecido en todos los Convenios Internacionales de los que México forme parte.

Asimismo, el patrón tendrá las siguientes obligaciones con su personal al mando de la aeronave:

- Brindar capacitación y adiestramiento a los Comandantes de la aeronave, para que de esta manera estén a la vanguardia de las exigencias y tecnologías requeridas por la autoridad aeronáutica y del público usuario, de tal manera que se asegure que todos los miembros de la tripulación de vuelo reciban la formación adecuada para ejecutar las tareas asignadas.
- Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio.
- Brindar un seguro que cubra los casos de accidente del trabajador o enfermedad profesional que ocasione la incapacidad aeronáutica total y definitiva del tripulante.
- Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo.
- Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje.

Escalafón: Derivado de las actividades que desempeña el Piloto al mando de la aeronave, bien de suma importancia recalcar el “escalafón”, ya que

como lo establece nuestra ley laborar, se tomará en cuenta la capacidad técnica, física y mental del interesado, referida al equipo que corresponda al puesto de ascenso; la experiencia previa, determinada, según la especialidad, por las horas de vuelo registradas ante la autoridad competente o por las instrucciones y práctica en el caso de los tripulantes que no tengan obligación de registrar dichas horas de vuelo y la antigüedad, en igualdad de condiciones.

Derecho sindical: el reconocimiento y registro que hagan tanto las autoridades del gobierno competentes, así como las empresas (patrones), de ésta manera lograremos el reconocimiento de ASPA y la contratación colectiva, para que las obligaciones recíprocas estén protegidas y su cumplimiento vigilado por su sindicato en apego a la legislación y reglamentación nacional e internacional aplicables. De esta manera y una vez firmado el contrato colectivo que regirá las relaciones de trabajo entre empresas y pilotos en lo futuro.

#### Responsabilidad del Comandante:

- Operación y dirección de la aeronave, así como el poder de disciplina sobre el personal navegante, el poder de autoridad sobre los pasajeros mientras estos se encuentren a bordo, así como del equipaje, carga y correo.
- Tomar la decisión de no realizar el servicio encomendado, cuando a su juicio esté en peligro la seguridad del vuelo por faltas que se pudieran presentar a las leyes tanto nacionales como internacionales; pérdida o disminución del Comandante y/o de cualquiera de los miembros de la tripulación mínima aplicable para el tipo de vuelo y/o clase de aeronave.
- No exceder los límites máximos de horas de vuelo y de servicio en la suma de las actividades que desarrolla.
- Cumplir con los descansos correspondientes a dicha suma de actividades antes de iniciar un nuevo vuelo.

- Asegurarse, antes de la partida, de la eficiencia de la aeronave y de las condiciones atmosféricas de navegabilidad, teniendo el derecho de negarse a partir si juzgara que cualquiera de ellas no ofrecen la seguridad necesaria para un viaje normal.

Se estimarán las siguientes sanciones al Piloto aviador en caso de violación y/o falta a sus obligaciones, las cuales irán desde el cese de sus funciones, así como las infracciones que traten los reglamentos de tránsito aéreo, o de imprudencia, impericia o negligencia profesional técnico-aeronáutica.

Con lo anterior, podemos determinar las causas de rescisión laboral aplicables para estos trabajadores especiales:

- Condena judicial por delito contra la empresa o contra terceros.
- Inasistencia y faltas de puntualidad prolongadas o alternadas.
- Desobediencia grave o reiterada de las órdenes e instrucciones que el trabajador reciba en el ejercicio de sus funciones.
- Un acto u omisión en cumplimiento de sus tareas que configure un daño grave a los intereses morales o materiales de la empresa.
- Hallarse bajo los efectos de cualquier tipo de intoxicación en el momento y lugar establecidos por el patrón, para hacerse cargo del servicio encomendado o durante la ejecución del mismo.
- Cualquier hecho patológico o psíquico que a juicio de la autoridad o del patrón, previa dictaminación médica, pueda afectar al normal ejercicio de las funciones del Comandante.

Finalmente, es menester señalar que los Comandantes, por su naturaleza laboral, cuyos propósitos principales deberán estar orientados a la creación y permanencia de empresas siguiendo el principio del derecho de trabajo mexicano a la “estabilidad en el empleo”, a buscar soluciones al desempleo, al aumento de la rentabilidad y capacitación – adiestramiento, así

como a la distribución de los beneficios de la productividad (como incentivos, compensaciones y salarios, entre otros), en conjunto con la homologación respectiva de las leyes especiales de aviación civil y su reglamento con nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, considerando como parte fundamental lo establecido en las normas internacionales aplicables. De esta manera, continuarán trabajando con entusiasmo y celo profesional, en consideración y en beneficio del público usuario del servicio y de la economía de nuestra Nación.

Bajo esta perspectiva, consideramos que lograremos una mayor cooperación entre los trabajadores y los empleadores para beneficio de todos, lo que sin lugar a dudas podrá redundar en que contaremos con la capacitación necesaria en los centros de trabajo y fuera de ellos, para lograr una mayor productividad, eficiencia, armonía y seguridad respecto al ambiente de trabajo y derechos laborales de los Pilotos.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Actualmente los pilotos aviadores desempeñan un rol importante en la industria aeronáutica tanto a nivel nacional como internacional, en el aspecto de salvaguardar la seguridad de los tripulantes, pasajeros, carga y/o correo dentro de la aeronave a su cargo.

SEGUNDA.- No obstante que existen Contratos Colectivos de Trabajo celebrados con las distintas empresas aeronáuticas, en lo que respecta a la jornada de trabajo y descansos mínimos, aún hoy en día se puede apreciar un detrimento en su aplicación por no ser respetados, muy en especial en aquellos viajes internacionales.

TERCERA.- A pesar de los esfuerzos de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), respecto de la jornada de trabajo del Comandante, éste es obligado a volar durante horas en largos servicios, lo cual ocasiona un excesivo desgaste físico-nervioso, por lo que se encuentra más expuesto a cometer errores y, en consecuencia, involuntariamente, a incurrir accidentes.

CUARTA.- El vínculo laboral generado entre las empresas – patrones – y Pilotos Aviadores deben de ser regularizadas tanto en la Ley Federal del Trabajo como en aquellas leyes y/o reglamentos supletorios a la materia de aviación, sin contradicción a lo estipulado en las mismas y en las normas internacionales del(os) Contrato(s) Colectivo(s) de Trabajo respectivo, evitando de esta manera que las empresas cometan abusos y arbitrariedades que redundan, como se dijo anteriormente, en perjuicio de los usuarios.

QUINTA.- Al modificarse lo que respecta a la jornada de trabajo, descansos mínimos, vacaciones y demás derechos y obligaciones del Comandante de la Aviación Civil Mexicana, establecidos en el Título Sexto “Trabajos Especiales” de la Ley Federal del Trabajo vigente en su Capítulo IV “Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas”, así como en sus



disposiciones que rigen la naturaleza del desempeño de esta labor, en conjunto con los ordenamientos legales internacionales aplicables, se puede lograr dar una mejor estabilidad al desempeño del trabajo del Comandante y sus tripulantes, evitando así daños y/o pérdidas humanas y materiales.

SEXTA.- Lo anterior, podemos respaldarlo basándonos en que no es cualquier cosa desarrollar su trabajo aproximadamente a mil kilómetros por hora y a treinta o cuarenta mil pies de altitud, llevando a bordo centenares de pasajeros, cuyas vidas valen mucho y son transportadas con técnica y procedimientos modernos que hacen de esta labor una verdadera profesión, no sólo de fe, sino de aquellas que están reconocidas con su debida licencia o permiso exigido por la autoridad aeronáutica.

SÉPTIMA.- Consideramos que no sólo los Pilotos han sido beneficiados con la creación de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) de México, sino que también el pueblo en general y la industria aeronáutica en particular, quienes también recibieron los frutos de lo que el sindicato ha alcanzado. Derivado de la lucha e insistencia de ASPA al gobierno, se han dado mejores condiciones a los Pilotos y a su lugar de trabajo (aeronaves), se han creado algunos centros de control aéreo, se ha luchado por obtener la estabilidad del empleo en condiciones justas; todos estos logros conllevan seguridad, misma de que ahora disponen los usuarios para salvaguardar sus vidas.

OCTAVA.- Con respecto a los patrones, observamos claramente que muchos no han estado de acuerdo desde el inicio de la lucha de estos trabajadores de categoría especial, creando una atmosfera de tensiones y desigualdades entre los mismos trabajadores mexicanos, respecto de los extranjeros, encontrando los mexicanos un terreno laboral lleno inclusive de venganza por parte del patrón, lo cual a todas luces no debe ser permitido por el derecho laboral de nuestro país.

NOVENA.- Debido a los grandes avances tecnológicos y exigencias del mundo aeronáutico, los Pilotos aviadores así como los tripulantes de las aeronaves, deben de contar con la suficiente capacitación y adiestramiento, proporcionada por el patrón y dándole más impulso a esta obligación en la ley para su protección y actualización profesional.

DÉCIMA.- Del estudio realizado nos hemos percatado que aún a pesar de las grandes luchas de los trabajadores al formar la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), no existe un verdadero texto legal al cual apearnos para los incidentes e irregularidades que se presentan con la atmosfera laboral del desempeño de funciones, responsabilidades y obligaciones del Comandante tanto en vuelos nacionales como internacionales, que no sólo ayudará a esta gran figura esencial de la aeronave, sino también a los derechos laborales de los tripulantes a bordo de ella.

DÉCIMA PRIMERA.- Es preciso recordar que no basta con la simple expedición de una ley que parta de lo general a lo particular y que existan mil leyes y reglamentos que lo sustenten, sino que también es necesario que los trabajadores continúen luchando para hacer valer esos derechos contemplados en la normativa jurídica, y los hagan valer con determinación, coraje, valor, enjundia, inteligencia, astucia, audacia y con respeto a una actividad "*trabajo*" que permite la realización del ser humano.

## BIBLIOGRAFÍA

1. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del Trabajo**. Ed. Oxford University Press. México. 2012.
2. BORRELL NAVARRO, Miguel. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Sexta Edición. Ed. Sista. México. 1991.
3. CANTÓN MOLLER, Miguel. **Los trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana**. Ed. Cárdenas Editos y CB. México. 1977.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 Lecciones del Derecho Laboral**. Novena Edición. Ed. Trillas. México. 2000.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales**. Ed. Trillas. México. 2000.
6. DÁVALOS, José. **Derecho Individual del Trabajo**. Décima Novena Edición. Ed. Porrúa. México. 2011.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Tomo I. Séptima Edición. Ed. Porrúa. México. 1989.
8. DE BUEN UNNA, Carlos. **Análisis de la Ley Federal del Trabajo**. Editorial Themis, S.A. de C.V. México. 2013.
9. DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. Vigésima Edición. Ed. Porrúa. México. 2005.
10. FERNÁNDEZ RUIZ, Jorge. **Derecho Administrativo y Administración Pública**. Cuarta Edición. Ed. Porrúa. México. 2011.
11. FUSARO, Carlos Pablo. **Aeronaves y Personal Aeronáutico**. Ed. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, Argentina. 2001.
12. TARAZONA TORÁN, Francisco. **El Despertar de las Águilas**. Ed. ASPA de México. México. 2002.
13. TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Sexta Edición. Ed. Porrúa. México. 1981.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917. Comentada por Miguel Carbonell. Centésimo Sexagésimo Sexta Edición. Ed. Porrúa. México. 2012.
2. Convenio de Tokio de 1963. Marco Jurídico de la Seguridad Aeronáutica por Héctor Macías Bárcenas. México. 2005.
3. Convenio de Chicago de 1944. Marco Jurídico de la Seguridad Aeronáutica por Héctor Macías Bárcenas. México. 2005.
4. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal vigente. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y Leyes Relacionadas por Miguel Carbonell. Cuarta Edición. Ed. Porrúa. México. 2014.
5. Ley de Aviación Civil vigente. Ley de Vías Generales de Comunicación y disposiciones complementarias de Miguel Carbonell. Trigésimo Segunda Edición. Ed. Porrúa. México. 2005.
6. Reglamento de la Ley de Aviación Civil. Ley de Vías Generales de Comunicación y disposiciones complementarias de Miguel Carbonell. Trigésimo Segunda Edición. Ed. Porrúa. México. 2005.
7. Ley de Aeropuertos vigente. Derecho Aeroportuario por Héctor Macías Barcenás. México. 2010.
8. Exposición de Motivos de 1969 sobre la Ley Federal del Trabajo de 1970. Dictamen de Cámara de Senadores del Congreso de la Unión. XLVII Legislatura. Tomo I. Minuta Proyecto de decreto. México. 18 de Noviembre de 1969.

## HEMEROGRAFÍA

1. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Outsourcing, subcontratación e intermediación laboral”. *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia*. N° 3. Costa Rica. Julio 2006. ISSN-1659-2190.

## DICCIONARIOS

1. **DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO.** Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México. 1984.
2. CAPÓN FILAS, RODOLFO Y GIORLANDINI, EDUARDO. **Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Relación Individual del Trabajo.** Ed. Rubinzal-Culzoni. Argentina. 1987.
3. GARCÍA PELAYO Y GROSS, Ramón. **Diccionario Básico Lengua Española.** Ed. Larousse. México. 2002.
4. MARTÍNEZ MORALES, Rafael. **Diccionario jurídico teórico práctico.** Ed. Iure Editores. México. 2008.
5. JUÁREZ CARRO, Raúl. **Compilación Laboral.** Décimo Novena Edición. Ed. Carro Editorial, S.A. de C.V. México. 2012

## OTRAS FUENTES

1. Congreso de Derecho Aeronáutico impartido por el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), Agosto 2014.
2. FUENTE: **Proyecto de decreto que crea el Instituto Nacional de Aeronáutica Civil como órgano Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, presentada por el Diputado Jesús Ramírez Stabros, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LX Legislatura.** 17 de Junio de 2008. Disponible en web: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/60/2008/ago/20080818.html>
3. Medicina de la Aviación Civil Mexicana disponible en web: [http://www.medicinadeaviacion.org/disciplinas\\_derivadas.php](http://www.medicinadeaviacion.org/disciplinas_derivadas.php)
4. GONZÁLEZ ÁNGULO AGUIRRE, Jorge. **“Los gremios de artesanos y el régimen de castas”.** Anuario II. Ed. Centro de Investigaciones Históricas. Instituto de Investigaciones Humanísticas. Universidad

