

Reg. No. 489

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO



LOS CONTRATOS ESPECIALES DEL TRANSPORTE

EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

VICTOR ALBERTO SCHROEDER HOPPENSTEDT

MEXICO, D. F.

1984



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 está 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.

I N D I C E

CAPITULO I

Características del contrato Individual del Trabajo.

a) Condiciones de Trabajo.	2
B) Jornada.	5
c) Descansos y Vacaciones.	11
d) Salario.	18
e) Obligaciones de los Trabajadores.	25

CAPITULO II

Trabajadores de los Buques.

a) Condiciones.	35
b) Jornada.	39
c) Descansos y Vacaciones.	43
d) Salario.	46
e) Especialidad de este Contrato de Trabajo.	50

CAPITULO III

Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas

a) Condiciones.	56
b) Jornada.	60
c) Descansos y Vacaciones.	65
d) Salario.	68
e) Especialidad de este Contrato de Trabajo.	73

CAPITULO IV

Trabajo Ferrocarrilero

a) Condiciones.	77
b) Generalidades.	78
c) Jornada.	84
d) Descansos y Vacaciones.	89
e) Salario.	93

CAPITULO V

Trabajo de Autotransportes

a) Condiciones.	101
b) Jornada.	105
c) Descansos y Vacaciones.	107
d) Salario.	109
e) Especialidad de este Contrato de Trabajo.	113

CAPITULO VI

Importancia de los Contratos Autónomos del Transporte

a) El Transporte y su Importancia Actual.	118
b) Motivos por los cuales la Ley Federal del Trabajo de 1931 no pudo comprender los aspectos modernos del transporte.	122
c) La Evolución Internacional del Transporte.	127
d) La Evolución de los Medios de Transporte en México.	132
e) Análisis de la Iniciativa Presidencial para las Nuevas Contrataciones Especiales.	136
f) Comentarios de la Reforma Legal.	141
Conclusiones.	149
Bibliografía.	155

P R E S E N T A C I O N

La idea de adoptar como tema de esta tesis el estudio de los contratos especiales del transporte en la Ley Federal del Trabajo surgió del interés por conocer más a fondo las condiciones laborales de los trabajadores dedicados a este tipo de actividad, ya que este campo de investigación ha sido prácticamente inexplorado por los abogados e investigadores del derecho del trabajo, debido quizá a que como su nombre lo dice en el capítulo respectivo, son trabajos a los que no fácilmente se adentra el investigador debido a la complejidad que presenta su estudio por las características tan disímiles que presentan al comparárseles con la parte general de la Ley.

Este trabajo pretende dar a conocer, en un sentido particular las condiciones de trabajo de los trabajadores transportistas así como su relación patronal y los logros obtenidos por ellos en el presente siglo, y para nuestro interés, a partir de la Ley de 1931, en un sentido comparativo con la Ley de 1970.

Otra cuestión de interés que planteo en este trabajo, es el análisis de los efectos de la comunicación humana y tecnológica sobre los medios de transporte, con su consecuente repercusión sobre las condiciones laborales de estos trabajadores.

Finalmente espero, que la paciente lectura permita al estudioso de estas cuestiones, conocer a fondo la importancia de una relación de trabajo, que rompiendo los moldes generales, se ha impuesto en sus distintas modalidades, mismas que trato de señalar, haciendo significativa su importancia en el orden jurídico laboral.

CAPITULO I

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

- a) Condiciones de Trabajo.
- b) Jornada.
- c) Descansos y Vacaciones.
- d) Salario.
- e) Obligaciones de los trabajadores.

CAPITULO I CARACTERISTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

a) CONDICIONES DE TRABAJO

En el título III de la nueva Ley Federal de Trabajo, bajo el rubro de Condiciones Generales, aparecen regulados los elementos que por su importancia, se tornan en la parte esencial de toda relación laboral.

Como principio generalizador aplicable a cada una de las propias condiciones de trabajo, señala que éstas no podrán ser en ningún caso inferiores a las establecidas por la propia Ley; serán proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Este principio está fundamentado en la idea contenida en el art. 123 Constitucional, el cual lo establece como garantía básica del derecho laboral.

También se puede citar el derecho concedido a trabajadores y patrones para modificar las condiciones de trabajo; en el caso de los trabajadores, para solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje su modificación cuando el salario no sea remunerador, en los casos en que sea excesiva la jornada de trabajo o cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen. El patrón por su parte, podrá solicitar la modificación, únicamente al presentarse problemas económicos que hagan difícil o imposible la productividad.

Basándonos en lo establecido en el art. 56 de la Ley, elemento importante es el salario; el cual inde-

pendientemente de que permite determinar la igualdad entre los trabajadores ha de ser remunerador; concepto que encontramos precisado en el art. 85 de la Ley en la definición de salario, entendiéndose como tal la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo. El salario nunca será menor al fijado como mínimo, tomando en cuenta para su fijación la cantidad de calidad de trabajo, siendo la autoridad jurisdiccional quien previa comprobación de tales elementos y a través del juicio correspondiente, fije el salario remunerador.

Otras de las condiciones que deben fijarse en un contrato de trabajo es la contenida en la fracción - XXVII del art. 123 de la Constitución en su inciso - a) en la que se indica que serán nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato, "las que estipulen jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas, dada la índole del trabajo". La reglamentación de este precepto se haya en la --- fracción III del art. 5º de la nueva Ley Federal del Trabajo el cual establece que siendo las disposiciones de esta Ley de orden público, no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal, la estipulación que - establezca una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La jornada de 8 horas fijada como máximo en ---- nuestra legislación proviene del principio universal de la división del tiempo de que disponga el hombre para trabajar, recrearse y descansar, así como impedir que cualquier desarrollo de energía resulte exce

sivo. Este principio constituye otra garantía que - preserva la salud humana. De aquí la necesidad de - impedir la prestación de servicios en jornadas inhumanas notoriamente excesivas.

Pero además, en este preámbulo deben señalarse como importantes condiciones de trabajo, las relativas a la naturaleza de la prestación de servicios; - ya sea tomando en cuenta el sexo, la edad o la nacionalidad del trabajador, o el destino final del servicio o privado, a que concierne al interés de la producción o consumo. Respecto a lo primero, la igualdad de beneficios tanto al hombre como a la mujer -- descansa actualmente en la defensa internacional que se ha venido realizando, a fin de evitar la discriminación de la mujer, esto es, que se le pague por su trabajo una cantidad inferior que la que se paga al varón, cuando se desarrolla idéntica actividad, esta idea va imponiéndose gradualmente y es importante su establecimiento al celebrarse el contrato de trabajo. Con relación a lo segundo, ha sido motivo de atención asimismo, el evitar discrepancias en cuanto al salario por la edad, pero en rigor, en lo que atañe a las condiciones contractuales, impedir que un menor de catorce años, realice cualquier labor que pueda dañar su desarrollo fisiológico y morfológico: -- podrá empleársele entre los catorce y los dieciséis años en actividades apropiadas a su estado físico -- y mental, siempre que no sean excesivas y que la jornada que se le imponga sea no mayor de seis horas -- diarias, con un intermedio de treinta minutos cuando menos, durante su desempeño; en cuanto a los menores de dieciséis y dieciocho años, las condiciones han -

de establecerse en adecuada aplicación a su fuerza, habilidad y estabilidad emocional.

Finalmente, la índole propia del servicio que se presta cuando es público y no entraña esfuerzos graves, indudablemente permite imponer condiciones de trabajo específicas, como ocurre tratándose de empleados públicos o de otro tipo de servidores de las funciones administrativas del Estado; cuando es privado deben atenderse situaciones especiales de higiene, seguridad, ambientales o de diverso tipo, de acuerdo a las características de cada empleo o funcción productiva a desempeñar.

Este es el cuadro general en el que habremos de movernos en el desarrollo de este trabajo, para ubicar en forma conveniente la naturaleza de los contratos especiales que debemos examinar en relación con el transporte, así como analizar los pormenores que presentan y que los hace distintos al que, con carácter ordinario, reglamenta nuestra legislación.

b) JORNADA

Dos causas justas que han motivado al hombre a crear el llamado derecho del trabajo, son la reducción de la jornada de trabajo y el aumento salarial. Al haber tomado en cuenta estas medidas, la condición de los obreros se ha mejorado a través de las distintas épocas de la humanidad y más notoriamente de principios de este siglo a la fecha. Esto se ha debido gracias a la intensa lucha de la clase obrera y campesina que son las que venden su fuerza de trabajo y las que han sufrido mayor agotamiento físico.

En épocas pasadas al obrero y al campesino nunca se les trató como entes de razón, sino que siempre fueron consideradas estas clases trabajadoras como un mero factor de producción; pensando las clases dominantes en un sentido económico y no humanitario.

Las jornadas de trabajo por lo general rebasaban las doce horas de trabajo diario para todo tipo de labor, llegando algunas veces hasta las dieciséis horas en un día. Es de notarse que esta gente apenas tenía tiempo para dormir y mal comer; nacían para trabajar, no se tomaban en cuenta su vida personal, ni siquiera en el plan familiar o socioeconómico.

La clase trabajadora estaba muy mal pagada debido a la pésima regulación salarial por parte del Estado que no prestaba mayor atención al mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador en ningún aspecto. Fué al finalizar el siglo pasado que se empezaron a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; lo cual se lograba a veces por medio de la violencia o negándose en grupo a prestar el trabajo, pero de esta manera u otra mejoraron su situación.

Aun cuando se siguió explotando al trabajador, es indudable que las ideas de los economistas a partir de Carlos Marx apoyaron muchas técnicas de mejoramiento ambiental del trabajador en el plano socioeconómico. En la época del liberalismo se dijo que el hombre era libre de trabajar las horas que realmente pudiera, y según sus necesidades y aspiraciones, siempre y cuando fuera retribuido justamente; no importando las horas de trabajo al día que desem-

peñará. El liberalismo se oponía a una reglamentación por parte de las autoridades ya que según aquellos, a mayor trabajo, mayor ganancia lícita. Por lo general eran jornadas que rebasaban los diez, doce o más horas al día. Alegaban que interferir en el acuerdo de voluntades que hubiera entre el patrón y el trabajador, iba en contra de las Leyes económicas.

De cualquier forma la retribución percibida por esta clase explotada nunca fué verdaderamente justa y las condiciones de vida de esta gente no fué del todo elevada.

La corriente intervencionista abogaba porque los poderes públicos intervinieran limitando la jornada máxima de trabajo; dicha tendencia fue la que con el correr de los años ha prevalecido, otorgándole al Estado el poder decisorio sobre el máximo legal de horas de trabajo.

Debido a que los problemas socioeconómicos de los trabajadores no quedaban resueltos satisfactoriamente, según se pudo observar a finales del siglo pasado, continuaron los conflictos colectivos, agudizándose estos con la revolución industrial; pues el problema ya no sólo era la excesiva jornada de trabajo sino también el desempleo, causado por el nacimiento de la maquinaria industrial que suplía la mano de obra.

A principios de este siglo se pensó en regular la jornada laboral en un plano internacional, limitándole a ocho horas diarias, pero fué hasta la Reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en Washington en

el año de 1919 cuando se dió un paso positivo y general para implantarla. Es cierto que en México, desde el año de 1917 se había dispuesto la jornada de ocho horas durante el día y siete por la noche, pero ello no tuvo trascendencia internacional, sino local. Por otra parte, México no fué aceptado en el O.I.T., sino hasta el año de 1926. El problema era no obstante esta disposición, fué difícil pasar por encima del criterio civilista que imperaba en aquella época, donde el derecho del trabajo, basado aún en muchas disposiciones del derecho civil, sobre todo en la idea contractualista, permitió al patrón fijar las horas de trabajo según le conviniera que por lo general excedían del límite legal de las ocho horas; idea que había dominado los criterios jurídicos sobre el particular durante los siglos de la Colonia, y el primer siglo de nuestra independencia. La idea contractualista cedió en parte ante la nueva exigencia de las jornadas humanitarias de trabajo, en la que se proclamaba que por ningún motivo se debía exceder del límite máximo legal, pero fué hasta la Ley del Trabajo de 1931 cuando se impuso la de ocho horas con un criterio unificador para todos los tipos de trabajo. Los patrones adoptaron esta jornada no tanto con el propósito de que el individuo tuviera mayor tiempo para convivir con su familia y socialmente pudiera desarrollarse realizando en su tiempo libre otras actividades recreativas, sino por obligación legal.

La Ley de 1970 expone ahora, en su art. 58, -- que la "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón pa

ra prestar su trabajo". Se abandona el término ---- "contrato de trabajo" y se le substituye por el de "relacion de trabajo" más provechoso para el trabajador, porque en la Ley anterior le era más difícil -- probar la relación laboral que tenía con el patrón, ya que muchos trabajadores no firmaban contratos escritos, sino simplemente eran contratados de palabra y cuando querían hacer efectivo algún derecho les -- era difícil porque las pruebas que presentaban no resultaban tan válidas como lo era el contrato por escrito para los tribunales del trabajo, presentándose a diversos abusos por parte de los patronos.

En cuanto a la reducción de la jornada semana--
ria, la Ley sigue permitiéndolo su disminución en aquellas empresas que por alguna circunstancia no puedan implantar la de cuarenta horas, adecuando dicha jornada en los contratos colectivos mediante las si----
guientes modalidades:

a) Continuando el descanso del sábado por la --
tarde mediante una jornada semanal de cuarenta y cinco horas;

b) Aumentando una hora de lunes a jueves o viernes para totalizar cuarenta y cuatro o cuarenta y --
cinco horas; y

c) Aumentando en media hora la jornada diaria -
para totalizar cuarenta y dos horas y media. Otra -
modalidad impuesta, sobre todo en el trabajo burocrático, ha sido la jornada de treinta y cinco a treinta y siete horas y media.

Se ha observado durante siglos las jornadas excesivas de trabajo que agotan a la clase trabajadora provocando un verdadero despilfarro del material hu-

mano, sin beneficio para la producción.

Un trabajo excesivo trae como consecuencia la disminución de la atención del trabajador, que causa los accidentes de trabajo que se producen al término de la jornada de trabajo cuando rebasa las ocho horas en un día.

Se ha demostrado que este horario es ideal en el sentido de que se mejora la producción y ejerce una acción estimulante sobre el progreso técnico y sobre el rendimiento propio de los trabajadores. Trátese de que se aproveche al máximo el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón y otorgarle descansos breves y fraccionados, ya que se encuentran los trabajadores expuestos a los efectos de la fatiga y como consecuencia a posibles accidentes de trabajo.

Es necesario garantizar a los trabajadores períodos de tiempo libre suficiente para que recuperen las energías perdidas; procurar que participen de los bienes que proporciona la cultura; atender los deberes familiares y los inherentes a la vida social en todo el tiempo libre que les quede.

El anhelo de los trabajadores a llevar una vida más decorosa los hace muchas veces solicitar empleo o realizar tareas extras de la jornada de trabajo, para acrecentar sus ingresos. Se argumenta que ello se debe a la falta de oportunidades para aprovechar el tiempo libre, pero la realidad es que las necesidades personales y familiares les obliga a tal conducta. Es importante distribuir la jornada entre un mayor número de trabajadores, utilizando los turnos que sean posibles, según las características y condi

ciones de trabajo de cada empresa; como también lo es distribuir las horas de labor en forma adecuada para beneficios de la clase trabajadora. La jornada de trabajo, consecuencia o derivación natural del maquinismo, aplicada eficazmente a la industria y a la agricultura; considera el Lic. Cabanellas, es parte importante de la empresa moderna y permite obtener mano de obra calificada, con el beneficio de poder contrarrestar las cargas financieras de cualquier establecimiento fabril o mercantil. Es asimismo factor que facilita la competitividad industrial, hoy que los mercados internacionales se han restringido.

c) DESCANSOS Y VACACIONES

El establecimiento de un día de descanso semanal tiene origen religioso. El decálogo del Antiguo Testamento, impuso a los hebreos descansos en día sábado para honrar a Dios, y la iglesia católica, obligó a su grey a cumplirlo en día domingo, para recordar la resurrección de Cristo, extendiendo dicha obligación a fiestas religiosas llamadas de "precepto".

En la América Colonial el rey Felipe II de España dispuso las medidas necesarias para asegurar los descansos diarios y durante la totalidad del domingo

En México se adoptó por lógica histórica la costumbre de establecer el domingo como día de descanso obligatorio por razones de tipo religioso; no se cumplió con la orden real en el sentido riguroso porque en muchas actividades se obligaba al trabajo el do--

mingo y sólo se permitía la asistencia a los oficios debido a la exigencia eclesiástica y para no tener problemas con la Iglesia. De ahí que aun cuando se adoptara la costumbre durante la instauración de la República, fuera también abandonado el principio y no se cumpliera rigurosamente con él. En realidad ha sido hasta el presente siglo que, entre nosotros, como consecuencia de la imposición hecha por el constituyente de 1917, se haya establecido el descanso hebdomadario con carácter obligatorio, independientemente de que éste se disfrute el día domingo o en cualquiera otro de la semana, sobre todo en aquellos trabajos que requieren continuidad.

Tanto en la Ley de 1931 como en el vigente ha sido reglamentado el descanso semanal y se ha señalado que dentro de lo posible éste tenga lugar el domingo; otorgándose a los trabajadores que tengan que prestar servicios en este día, una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, como una compensación (art. 71 de la Ley) que tomar en cuenta que es precisamente ese día cuando la familia descansa y de no hacerlo el trabajador pierde la oportunidad de convivir con su familia.

Cabe mencionar lo dispuesto por el art. 69 de la misma Ley, que dice que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. Disposición que fué tomada por el Presidente Cárdenas en 1935, así como el pago del día de descanso, que no lo había consignado la Ley de 1931.

El fundamento por el que se establece un día de

descanso semanal obedece a razones de tipo fisiológico, político, religioso y social. Sin el descanso el hombre no podría llevar una vida normal y sería únicamente un instrumento de trabajo hasta agotarse y sucumbir. Con tal motivo y con el fin de asegurar el medio de reponer sus fuerzas, obtener un equilibrio indispensable al ejercicio del trabajo cotidiano, adquiriendo nuevas energías, se dispone de un día a la semana como descanso total del individuo, tiempo necesario para dedicarlo a su persona, y al trato familiar; ya que la tarde y la noche de los días de trabajo no son suficientes para la recuperación total del trabajador por lo intenso de la fatiga, tanto física como cerebral, que debeliquidar de tiempo en tiempo. De esta manera el descanso semanal se traduce en una válvula de seguridad que impide a la máquina humana estallar por una presión excesiva de trabajo.

Otras de las ventajas de procurar que sea el domingo el día de descanso semanal obedece a la conveniencia de que las actividades comerciales e industriales paralícen uniformemente su labor; ayudando de este modo a que haya una convivencia social familiar mayor y así poder aprovechar los beneficios que la ciudad otorga, como son los parques públicos, los museos, y en general todo tipo de distracciones favorables al trabajador y a su familia, en donde haya creatividad en muy variados aspectos.

Hay diversos tipos de trabajo que han quedado exceptuados de la prohibición de laborar en domingo e incluso en los días de descanso preestablecidos por la Ley. Ya hemos dicho que los trabajos que no

sean susceptibles de interrupción por la índole de - necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o por razones que determinan grave perjuicio al interés público o a la misma industria, obligan - al desempeño de la actividad industrial durante las veinticuatro horas del día. Se encuentran en idénti ca situación los trabajos de reparación o limpieza, - indispensable para no interrumpir con ellos las fae - nas de la semana.

Tenemos también los trabajos que eventualmente - sean perentorios por inminencia de daño por acciden - tes naturales o por circunstancias transitorias que - sean menester aprovechar. Para este tipo de traba - jos que requieran una labor continua, los trabajado - res y patronos deberán fijar de común acuerdo los -- días en que los primeros deban disponer de su des - - canso semanal.

Cabe mencionar que algunas veces, la mala orga - nización de una empresa provoca que el empresario -- tenga que solicitar el servicio de su personal para - sacar adelante determinada tarea pendiente, lo que - representa un gasto doble que tampoco beneficia eco - nómicamente el porvenir de la empresa.

Además del descanso semanal se encuentra en la - citada Ley, el descanso obligatorio para determinar - dos días del año; para que los trabajadores conmemo - ren determinados acontecimientos de significación na - cional.

En este tipo de descanso los trabajadores percí - ben su salario íntegro como día normal de trabajo -- pero a diferencia de los descansos semanales, el pa - trón puede exigir de algunos de sus empleados el ---

presentarse a trabajar si previamente lo ha solicitado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. - La negativa a laborar implica la rescisión del contrato sin responsabilidad para la empresa, salvo -- causa justificada.

Los trabajadores que se presenten a trabajar - el día de descanso obligatorio por cualquier razón, tendrán derecho a que se les pague salario doble -- por el servicio prestado, como se desprende del art. 75 de la Ley.

A este tipo de descanso obligatorio se le puede considerar como una contribución de carácter --- asistencial dispuesta para el Estado a cargo del da dor del trabajo en beneficio del trabajador, porque es un trabajo no efectuado que no contribuye al beneficio de la actividad laboral. En tanto que las vacaciones anuales retribuidas y el descanso hebdomadario representan una recuperación del trabajo, - que con el tiempo beneficia también al patrón, al - obtener mejor rendimiento por parte de sus trabajadores.

Actualmente en algunas empresas se estudia al- comenzar el año, los días en que caen los descansos obligatorios a fin de que puedan ser negociables, - tomando en cuenta los intereses de las partes, con- el objeto de adicionarlos a los períodos de vacacio- nes y sea más provechoso para ambas partes. Al --- trabajador le conviene el sistema porque cuando se- le da el día libre en el descanso obligatorio no -- tiene muchas veces forma de aprovecharlo como si lo haría en un día de vacación; a la empresa le conviè- ne porque si da el día libre, tiene que suspender -

labores pudiéndole causar graves perjuicios.

VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas representan una conquista del proletariado del presente siglo -- sin precedente histórico.

En la antigua Roma se conocían las "Ferias" de los Tribunales donde se otorgaba un período corto para su celebración aparte de eso no se consideraba necesaria la suspensión continuada del trabajo.

La adopción de las vacaciones anuales remuneradas para obreros de la industria, se inició en Inglaterra en el año de 1872; pero no fué sino hasta el presente siglo cuando en diversas legislaciones de América y Europa se estableció el doble derecho del disfrute vacacional y del pago del mismo, hoy inclusive con una prima de salario adicional. El pago -- correspondiente al descanso vacacional es una obligación de orden social, y constituye en esencia, una prestación asistencial cuyo beneficio inside no sólo en el trabajador sino que también trasciende al ámbito familiar permitiendo la obtención de fines que -- exceden el aspecto netamente patrimonial de la relación. Cabe aclarar que las vacaciones no podrán ser compensadas con una remuneración, y de no haber cumplido con el año de servicios, tendrán derecho los trabajadores a recibir una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados; como se desprende del art. 79 de la Ley.

Es muy importante a su vez, que para el goce de las vacaciones el empleador no pueda fraccionar ni --

disminuir el tiempo a que, como mínimo tiene derecho a gozar el trabajador, pues la integridad e irrenunciabilidad son presupuestos básicos para que las finalidades de la Institución del descanso se cumplan.

Los motivos para los que se cree justificado -- este derecho de disfrutar de un período de vacaciones son de diversa índole. Primeramente, descargar la atención de la mente, en los trabajadores que --- realizan trabajos de aplicación intelectual; la recuperación de energías, en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico en un tiempo superior al descanso semanal o como una medida de protección a la salud tanto física como mental. Es por ello que este tipo de prestaciones sea otorgado una vez al año y según la Ley mexicana, al cumplir el -- trabajador un año de servicios completos tendrá derecho a disfrutar el período vacacional que le corresponde según los años laborados que haya cumplido el trabajador, como lo perceptúa el art. 76 de la citada Ley.

Por último, el legislador, en época reciente, - dispuso que independientemente del disfrute de vacaciones, se pague una prima vacacional, equivalente a un 25% del salario. Pero como se ha observado en la práctica, y como dice el maestro Cavazos Flores, al trabajador mexicano no le alcanza esa prima vacacional de ese 25% por insuficiente, y opina que sería - mejor aumentar esa prima incluso a un 100% sobre su salario aunque se tuvieran que restar días de vacaciones al trabajador pero eso se llevaría a cabo mediante un convenio entre patrón y empleado.

Lo conveniente sería aumentar esa prima que mar

ca la Ley en su art. 80 a un porcentaje superior de manera que el trabajador pueda disfrutar plenamente de ese tiempo de descanso disponible, aprovechándolo para salir a conocer otros lugares de gran interés - en la República y así aprovechar adecuadamente el -- tiempo libre y el dinero recibido para tal finalidad.

Ya examinaremos en particular cuales han sido - las variantes impuestas en los trabajos especiales - de nuestro comentario doctrinal; indiquemos sólo a - título de colofón de este inciso que vacaciones y -- descansos obedecen hoy en día más a un interés pro-- ductivo que al mero beneficio del trabajador en gene-- ral, pues se ha comprobado la eficacia en el desem-- peño del trabajo cuando es más prolongado y efectivo el período de descanso. Desde luego, nuestro país - no está en posibilidad todavía de alcanzar los lo--- gros de trabajadores de otras naciones del mundo, en los que se otorgan cuatro semanas o más, o un mes -- continuo de vacaciones al año, como hemos podido ad-- vertir en forma reciente, en Francia, se ha aumenta-- do una quinta semana en ciertas actividades que lo - exigen. La legislación internacional es hoy muy am-- plia al respecto y si no la Ley, si los contratos -- colectivos han permitido períodos más amplios. Tal-- acontece con los trabajadores del Estado que gozan - como los Europeos de un mes de vacaciones dividido - en dos períodos quincenales, o como los trabajadores petroleros, electricistas, ferrocarrileros, que han-- podido extender a un mayor número de días los que la Ley consagra para el disfrute vacacional.

d) SALARIO

La etimología de la palabra salario, significa pago o estipendio con que los patrones gratificaban a los trabajadores por las labores realizadas; la retribución se hacia con sal a manera de moneda y de ahí que los pagos de las labores realizadas se les llame en la actualidad salarios.

El pago de un salario es la principal obligación que contrae el patrón a cambio de la prestación del servicio que realice en su beneficio el trabajador.

El jurista francés Durand, afirma que "el salario presenta los caracteres jurídicos de la renta. Se trata en efecto de un crédito periódico que se gasta normalmente sin que la consistencia del patrimonio se altere". 1)

Otros tratadistas sostienen que el salario es la retribución del trabajo, es decir la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título oneroso.

Es probablemente más acertada esta última posición, ya que el salario en realidad debe guardar una equivalencia al trabajo realizado.

La definición que da la Ley en su art. 82 es "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

La anterior es una definición sencilla a la que tomando en consideración el contenido de los artículos siguientes de la propia Ley, facilita comprender mejor su alcance y tener una idea más completa de lo que es el salario.

El salario debe gozar de caracteres elementales que son: continuidad, proporcionalidad e invariabilidad.

Por continuidad debe entenderse el principio mediante el cual los trabajadores deben de recibir el salario y el patrón debe abonárselo, realícese el trabajo o no, ya que sólo se permite su interrupción en los casos previstos en la Ley, o el contrato en su caso. De otra manera como dice de Litala: "Del principio de continuidad deriva la compensación que debe abonarse aun cuando el trabajo no pueda ser concluido por razones independientes de la voluntad del trabajador y por consiguiente, también el dador del trabajo tuviese inactivo al prestador de servicios, o si de cualquier modo el trabajo se suspendiera por hecho del dador mismo". 2)

Según Bermúdez, el principio de proporcionalidad consiste en la obligación patronal de abonarle al trabajador el salario convenido o establecido -- por la Ley en los casos en que por omisión, este salario no se hubiese fijado; así como que compense en medida justa de acuerdo a la naturaleza, duración y cualidad del trabajo realizado y en relación a los precios medios de compensación.

Por último todo salario debe guardar el carácter de invariabilidad en perjuicio del trabajador, o sea que el salario debe de ser entregado en tiempo, lugar y forma convenidos, en manera tal, que éste no pueda ser reducido por el patrón por voluntad propia de éste. 3)

En relación a la forma de pago, se establece que el salario puede fijarse por unidad de tiempo,-

por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, según el art. 83 de la -- Ley Federal del Trabajo.

Salario por unidad de tiempo:

El citado tipo de salario consiste en calcular la retribución al trabajador en función del tiempo dedicado al trabajo, independientemente del resultado material del mismo. En este modelo se atiende a la unidad de tiempo que el asalariado emplea en la realización de su trabajo, y no es como en el salario por unidad de obra, al avance material de la -- obra, objeto de su dedicación.

En este tipo de trabajo pactado, suele estipularse que el trabajo material avance de manera proporcional al tiempo empleado, pues no podrá dejarse el rendimiento del trabajo a la mejor disposición - del ejecutante.

Cuando el salario se fije por semana o por mes su monto debe dividirse entre siete o treinta días, según el caso para determinar el salario diario.

Esta disposición reviste gran importancia para calcular el porcentaje que corresponda del reparto de las utilidades de la empresa a los trabajadores, así como para los casos de despido injustificado y otras indemnizaciones de diversa naturaleza.

Salario por unidad de obra:

Cuando el salario se fije por unidad de obra, - además de especificarse la naturaleza de ésta, se - hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso proporcione para ejecutar la obra, y el ---

tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Por salario de unidad de obra y a destajo debe entenderse el que se calcula atendiendo al resultado, material del trabajo, esto es, de acuerdo a la unidad-trabajo ejecutado, sin consideración del tiempo invertido en su realización, pero habrá de señalarse un tiempo razonable por cada período de desarrollo de la obra.

El segundo párrafo del art. 85 de la Ley laboral señala que en el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

Importa hacer referencia a estas variedades de salario porque ellas sirven para el cálculo de muchas prestaciones laborales específicas y sobre todo para el pago de indemnizaciones en casos de riesgos profesionales. En este tipo de salarios cuando la retribución sea razonable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Tenemos recientemente como ejemplo la exigencia de un salario de emergencia que, con amago de huelga, presentaron los sindicatos nacionales, y que fué aprobado a mediados del mes de junio.

Salario a comisión:

Respecto del salario a comisión, la nueva Ley - Federal del Trabajo dedica su capítulo IX referente a los agentes de comercio y otros semejantes. Otras formas de pago del salario las examinaremos en los - contratos especiales de estudio.

Cuando el trabajador recibe un porcentaje sobre las transacciones por el realizadas en beneficio de la empresa donde presta sus servicios, la forma de - pago se asimila a la del salario a comisión. La ma- yoría de las veces el salario a comisión se obtiene- en forma de porcentaje, resultado de las operaciones realizadas por el trabajador. Al respecto de este - tipo de salario, los juristas de la corriente doctri- nal del Dr. Trueba observan que "Desde que el art. - 123 entró en vigor sin necesidad de reglamentación, - los empleados comerciales son sujetos de derecho del trabajo por lo que la jurisprudencia confirmó la teo- ría del mencionado precepto, definiendo la naturale- za de estos y deslindando las diferencias entre la - comisión mercantil y la laboral, caracterizando a -- esta por su permanencia, duración indefinida o tiem- po indeterminado; asimismo quedó precisado que exis- ten relaciones laborales cuando la actividad de la - gente de comercio, vendedor de seguros, etc., es per- manente". 4)

Por otra parte, por el solo hecho de concertar- operaciones para su patrón, las comisiones que co- - rresponden al trabajador no pueden retenerse ni des- contarse si posteriormente se deja sin efecto la --- transacción comercial que le sirvió de base; o sea, - que el agente o trabajador no es responsable del ---

desenvolvimiento exitoso que la operación tenga para el patrón, esto resulta de elemental justicia en virtud de que al trabajador se le debe remunerar por la energía desplegada.

Lo anterior se desprende del art. 266 de la nueva Ley Federal del Trabajo que dice "Las primas que corresponden a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se dejan sin efecto la operación que les sirvió de base".

Salario a precio alzado:

Cuando se utilizan los servicios de alguna persona por tiempo determinado y suficiente para la elaboración de una obra y se le paga por ello una cantidad global, podemos hablar del salario a precio alzado. En otras palabras, una de las partes se compromete a ejecutar un trabajo determinado obligándose - la otra al pago de una retribución que se cubre en forma global.

Existe en la Ley Federal del Trabajo vigente -- vínculo de subordinación de la relación de trabajo.

Si el ejecutor de la obra proporciona los materiales necesarios para esta, tomando en cuenta los riesgos de la ejecución, debe el obrero recibir la retribución por sus servicios y no por el resultado de la obra en sí.

No es propósito de análisis lo concerniente a las características del salario, si no ofrecer únicamente una idea de los fundamentos legales que los sustentan, con el objeto de establecer los pormenores y diferencias que en estos capítulos contienen los trabajos especiales. De no entender la naturale

za jurídica del salario y de no apreciar las principales variaciones a que hemos hecho referencia siguiendo a diversos autores de la materia, no sería factible precisar las peculiaridades que se contemplan en los otros tipos de contratación que no se sujetan al contrato individual de trabajo ordinario. Acéptese la anterior explicación como justificante de nuestro empeño por aclarar conceptos.

e) OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Las obligaciones de los trabajadores se concretan a dos artículos de la Nueva Ley Federal del Trabajo. En los artículos 134 y 135 se mencionan las obligaciones de hacer y las de no hacer, a las cuales me referiré brevemente.

No sólo la obligación del trabajador es la prestación del trabajo, sino que hay otras derivadas de ella, que son necesarias para que haya una relación de trabajo justo.

La primera obligación del trabajador es observar las normas de trabajo aplicadas por el patrón; sin quedar al arbitrio del trabajador cumplirlas o no, siempre y cuando dichas normas sean aceptadas consensualmente y no atenten contra la salud y la vida del trabajador, asegurando además la percepción del salario adecuado.

También se obliga al trabajador al observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores; puede ser motivo de rescisión del-

contrato sin responsabilidad para el patrón, la no observancia de esta obligación, si tomamos en cuenta lo que establece el art. 47, fracción XII que dice: "Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

El trabajador tiene además la obligación de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo.

En este caso se puede notar que existe en toda relación de trabajo, y según palabras del jurista -- Ramírez Gronda: "La subordinación jurídica consiste cabalmente en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas". 5)

Si tomamos nuevamente en cuenta la disposición del art. 47, fracción XI que establece: "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo-contratado", encontramos en esta disposición legal no sólo una causal de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, sino una -- obligación autónoma correlativa.

La realización del trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Hay muchos factores de relevante importancia para que pueda darse en forma precisa lo establecido en el párrafo anterior. Cabanellas en su libro "Derecho del trabajo, tomo I, indica que -- depende de la cantidad y calidad de los productos en la rapidez y celo con que la labor se cumple y en

cualquiera otros criterios que sirven para probar el empeño puesto por el trabajador en la misión que --- tiene encomendada". 6)

De ésto se desprende algo muy importante que no se puede pasar por alto, y es lo referente al criterio objetivo y subjetivo para determinar la cantidad y calidad de trabajo que debe presentarse. De acuerdo al primer criterio se debe considerar el rendimiento promedio de los trabajadores, de la misma categoría, en tanto el segundo toma en cuenta principalmente las aptitudes de cada trabajador.

El art. 53 de la Ley, en su fracción IV establece una causal de terminación de la relación de trabajo debido a la incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajo, que haga imposible la prestación del trabajo. Lo anterior entraña otro tipo de obligación que debe ser también considerada en este cuadro expositivo.

El trabajador está obligado a dar aviso a su patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan cumplir a su trabajo. De lo contrario el patrón estará en su derecho de tomar medidas disciplinarias de acuerdo con su respectivo reglamento interior de trabajo, pudiéndose dar el caso de rescindir el contrato laboral.

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

no cumpla lo establecido en esta fracción, se expone a lo que establece el art. 46, fracción V, que es -- causa de rescisión del contrato el que el trabajador ocasionare intencionalmente perjuicios materiales -- durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

El trabajador adquiere la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio. Fijar esta obligación por el legislador, fue con motivo de -- prevenir al trabajador de lo establecido en el art. 47 de la Ley que establece como causal de rescisión, el incurrir el trabajador durante sus labores, en -- faltas de probidad u honradez, en actos de violencia amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Los trabajadores además están obligados a prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, --- cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

Esta disposición está relacionada con el art. 65 de la Ley, que establece que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida -- del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente -- indispensable para evitar esos males. El jurista -- Cabanellas nos dice que es "una celosa actitud perso-

nal de no perjudicar a la empresa o patrono a que se sirve y de contribuir a su desenvolvimiento y prosperidad. Tanto los beneficios que deben procurarse como los perjuicios que deben impedirse pueden ser patrimoniales y éticos." 7)

Una obligación más aunque de menor importancia es la de integrar los organismos que establece la Ley; que los trabajadores deben observar ya que es en beneficio personal, Son varios los organismos laborales integrados bipartita o tripartitamente por patronos y trabajadores; como ejemplo están las comisiones mixtas de higiene y seguridad, las comisiones de salarios, etc., cuyo funcionamiento y atribuciones han sido inclusive materia de regulaciones especiales como lo fué, en la época de gobierno del Lic. Echeverría, la formación de la Comisión Tripartita.

El trabajador debe someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa e incurable. En caso de incumplimiento por parte de los trabajadores a esta fracción, se les aplicará la sanción de rescisión que establece el art. 47, fracción XII de la Ley, al decir "Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

Con el objeto de evitar la propagación de enfermedades infecciosas deben ponerse en conocimiento del patrón, las enfermedades contagiosas que padecan los trabajadores tan pronto como tengan conocimiento de las mismas. Es también conveniente que

los servicios médicos tanto particulares como del - Estado, al detectar una enfermedad contagiosa, lo - hagan saber a los patrones para evitar epidemias.

Como un principio de fidelidad laboral ha sido consignada la obligación del trabajador de comuni- - car al patrón o a sus representantes, las deficien- - cias que adviertan en el trabajo, a fin de evitar - daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus - compañeros o de los patrones.

La última de las obligaciones contenidas en el artículo que se comenta se refiere al deber del tra- - bajador guardar escrupulosamente los secretos técni- - cos, comerciales y de fabricación de los productos- - a cuya elaboración concurren directa o indirectamen- - te, o de los cuales tengan conocimiento por razón - del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos, cuya divulgación pueda causar per- - juicio a la empresa.

Este precepto se incluyó como consecuencia de que el trabajador por motivo de su trabajo llega a- - tener acceso a fórmulas o secretos en que se basa - la realización de las empresas; por esta razón se - pide que no sean revelados a terceros extraños. De lo contrario, se convierte en causal de rescisión - del contrato ateniéndonos a lo establecido por el - art. 47, fracción IX, que dice: "revelar el trabaja- - dor los secretos de fabricación o dar a conocer --- asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la- - empresa".

En el art. 135 se encuentran las obligaciones- - prohibitivas de no hacerlas y para resumirlas, me - ajustaré al texto del capítulo que sobre del capítu

lo relativo al Derecho del Trabajo: "Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras persona, -- así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo - se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la -- influencia de algun narcótico o -- droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador - deberá poner el hecho en conoci-- miento del patrón y presentarle - la prescripción suscrita por el - médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase - durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo - exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocor-- tantes que formen parte de las -- herramientas o útiles propios del

- trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento".

Consideramos haber señalado lo más importante de las características del Contrato Individual de Trabajo y lo que hace, constituye la base para el examen de los contratos especiales. Desde luego no se hizo referencia a otros aspectos legales que pudieran estimarse también de interés, porque los mismos en realidad no se encuentran comprendidos en ellos, pues es lógico que la especialidad está implícita en la única posible diversidad que contienen: esto es, el legislador lo único que ha querido es significar los aspectos privativos de algunos tipos de contratos a modalidades de su ejecución. Por ello, lo que pretende el presente estudio que tenemos la impresión no ha sido analizado hasta hoy por ningún tratadista, con explicación de cada caso particular, es ofrecer los pormenores relacionados a una actividad concreta: El Transporte.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1).- Bermúdez Cisneros Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, p.p. 79-80 México, 1978
- 2).- Litala, Luigi de, El Contrato de Trabajo, López y Echegoyen S.R.L. Pág. 128, Buenos Aires, Argentina, 1946
- 3).- Ver cita núm 1, Pág. 81
- 4).- La anterior transcripción corresponde a la 50^a edición de la Nueva Ley Federal del Trabajo, compilada por el Dr. Trueba Urbina, Pág. 149, pero puede examinarse también la obra del Dr. Mantilla Molina, Derecho Mercantil 21^a edición, Editorial Porrúa, México 1981. p.p. 176 y sigs.
- 5).- Ver cita núm 1, Pág. 107
- 6).- Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo, Vol. I, Bibliográfica Omeba, Argentina 1963
- 7).- Ver cita núm 6, Vol. I

CAPITULO II

TRABAJADORES DE LOS BUQUES

- a) Condiciones.
- b) Jornada.
- c) Descansos y Vacaciones.
- d) Salario
- e) Especialidad de este contrato de trabajo.

CAPITULO II TRABAJADORES DE LOS BUQUES

a) CONDICIONES:

Antes de iniciar este capítulo es importante - ubicar el tipo de embarcaciones a la que hace referencia el apartado de la Ley, así como los sujetos - a los que se aplica la misma.

La Ley en su art. 187 hace mención expresa a - que cualquier embarcación o barco que ostente bandera mexicana, quedará encuadrada dentro de las disposiciones de este capítulo, pero sucederá siempre y - cuando la embarcación esté autorizada y registrada - debidamente ante las autoridades respectivas, y cumpla con los requisitos que impongan las leyes sobre comunicaciones marítimas; de lo contrario, si - no se cumple con lo establecido de acuerdo a lo que preveen las Leyes, el presente capítulo no tendrá - aplicación sobre la tripulación.

Importante es también mencionar los sujetos de la relación de trabajo; primero los que se ostentan como patrones, los cuales pueden ser: el armador, - quien por su cuenta arma, avía o apresta una embarcación, según lo define el diccionario de Derecho - Usual de Mario Cabanellas. Puede ser comerciante - en sí mismo, o bien, representar a un grupo o a los propietarios del mismo. Además, dentro de sus facultades está el contratar la tripulación o despedirla, contratar el flete y en general celebrar todos los contratos relacionados al funcionamiento de la nave.

Segundo, es naviero: aquél que según el mismo - diccionario, es propietario de un navío; puede ser - persona física o moral (jurídica). La calidad del-

naviero o comerciante marítimo se adquiere por ser titular de una empresa naviera o naval (Art. 127 - de la Ley de navegación). Si el naviero avitualla el buque y celebra los contratos, se considera como armador.

Tercero, el fletador; se define así en el propio diccionario como el que alquila todo o parte - del navío y celebra el más importante contrato de Derecho Marítimo, que es el fletamento. De lo anterior se deriva que el fletador es un comerciante que a través de un contrato llamado fletamento, se obliga a pagar una remuneración al fletante, para que este ponga a su disposición todo o en parte la capacidad de carga de un navío previamente designado, ya sea por una duración determinada o por uno o más viajes determinados.

La comisión Redactora de la Ley ha seguido el criterio de considerar como patrono de los trabajadores, a la persona que explote el buque, independientemente de que sea propietario o no; esto es - con el fin de dejar bien establecida la relación - de trabajo ante las autoridades respectivas, resolver cualquier conflicto o aclarar cualquier situación que se pueda suscitar entre las partes. Conforme a este criterio debe tomarse en cuenta asimismo a la representación patronal, la cual generalmente está a cargo de un capitán, quien es el titular de mando a bordo, considerado para los --- efectos jurídicos como un trabajador más del buque 1).

Trabajadores de los buques serán según lo establece la Ley en su art. 188, "Los que sean consi

derados como trabajadores por las Leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador".

Otro punto de interés es el relativo a que todas las personas que desempeñen una labor en las embarcaciones que ostenten bandera mexicana, deberán ser mexicanos por nacimiento, esto tiene su fundamento en el art. 32 Constitucional, aunque constituye una excepción para el art. 7º de la Ley Federal del Trabajo, el cual acepta a toda empresa o establecimiento, un noventa por ciento de trabajadores mexicanos por lo menos; en este caso cabe la opción de --- aceptar extranjeros en los trabajos 2).

Las condiciones de trabajo deberán constar por escrito y en cuatro ejemplares tal y como lo establece el art. 194 de la Ley; el original y la primera copia del contrato es para las partes; la tercera para la capitania del puerto o el cónsul mexicano más cercano, y el cuarto de dichos ejemplares se entregará a la inspección de trabajo del lugar donde se estipularon las condiciones de trabajo.

La Ley no prevee ninguna sanción o consecuencia por la omisión de la forma escrita, de lo que se deduce que no se puede nulificar la relación de trabajo, como se desprende del art. 8º del Código Civil, por no haberse realizado el contrato en forma escrita, ya que la falta de forma no es obstáculo para -- que nazcan los derechos del trabajador, inspirándonos en el art. 2234 del Código Civil, donde existe una ratificación tácita y extingue la acción de nulidad. 3)

Se justifica doctrinalmente la medida de realizar el contrato por escrito, por razones de estadística; de control del personal debido a sus continuos viajes al extranjero, y por los riesgos del mar, --- pues cualquiera de las autoridades debe estar capacitada para informar a los familiares en caso de cualquier problema que se pueda presentar a bordo.

En el trabajo de los buques, el art. 195, ---- fracción IV, expresa que las relaciones de trabajo-- pueden ser por tiempo determinado o indeterminado, - por viaje o viajes.

La regla general es que la duración de las relaciones laborales sea indeterminada. Pero también se pueden tomar en consideración las demás que marca la Ley. En este caso y en las condiciones de trabajo - determinadas, la relación de trabajo se debe establecer en el puerto al que debe restituirse al trabajador, y a falta de estipulación se considerará el lugar de contratación.

Cuando el contrato es por viaje se indicará el lugar de desembarco y concluirá en el puerto que se hubiese señalado, y será hasta el momento de determinar la descarga del buque o el desembarco de pasajeros, si esa es su principal actividad, cuando opere tal terminación. (Art. 196).

Existe por determinadas circunstancias el llamado amarre temporal del buque que podrá llevarse a cabo previa aceptación de la Junta de Conciliación y - Arbitraje, de la Jurisdicción del puerto de embarque. En ese caso no termina la relación de trabajo, sino- que se suspenden sus efectos hasta que el buque ---- vuelva al servicio, tal como lo indica el art. 207.

Este artículo no menciona cual es la posición que -- guarda el trabajador conforme a la relación de trabajo, porque sólomente se indica la suspensión, pero -- no las consecuencias del amarre temporal. En este -- caso se observa lo dispuesto por el capítulo VII del título séptimo de la Ley, relativo a las relaciones-colectivas de trabajo en cuyo artículo 430 se prevee que la Junta de Conciliación y Arbitraje sancionará o autorizará la suspensión, fijando la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración el tiempo probable de suspensión de los -- trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva -- ocupación, sin exceder del importe de un mes de salarios.

Al término de lo establecido para la suspensión se tendrá que restituir a los trabajadores en sus -- respectivos puestos, aunque cabe la posibilidad de -- que en el clausulado del contrato se estipule que -- cuando se presenten estas circunstancias a los trabajadores suspendidos se les ocupe en otros buques de la misma empresa naviera para no desligarlos de sus ocupaciones habituales, con mayor razón si el buque al que se les cambia es propiedad del mismo dueño al que prestaban servicios, pues en estas situaciones -- subsiste la relación de trabajo, y por otro lado el patrón evita el pago de la indemnización antes aludida.

b) JORNADA

La jornada de trabajo en este apartado de la -- Ley, posee una característica especial, porque los --

diversos aspectos que se presentan en la navegación son distintos a los del trabajo terrestre.

Presentaré en esta sección las regulaciones relevantes que se dan en la jornada de las tripulaciones de los buques.

Primero partiré de la base que marca la Ley, al establecer ésta que las jornadas de trabajo deben -- ser las legales, es decir, ocho horas la diurna y -- siete la nocturna. Sin embargo es costumbre de la -- navegación realizar turnos de cuatro horas durante -- la misma, esto es, jornadas quebradas, no existiendo imposibilidad de establecer en su contrato de trabajo el modo de empleo de sus horas de trabajo, ya que los trabajadores se encuentran a bordo y a la disposición del patrón.

Siendo la jornada legal de ocho horas diarias-- se presentan varias aplicaciones, pues tiene que con tarse con un personal mínimo de tripulantes para cada categoría, debido al problema del alojamiento, da do el reducido espacio a bordo. También desde un -- punto de vista económico se puede pensar que si un -- buque de determinado tonelaje lleva mayor número de tripulantes que otro del mismo tipo y tonelaje, pero con menos tripulantes, ello implica recargo en los -- gastos de explotación, y por consiguiente representa una desventaja para el armamento de una unidad o de una empresa en competencia con otras.

Sin embargo, es necesario tomar en considera--- ción algunas causas por las que se tiene que llevar mayor número de personal para determinadas tareas de difícil realización o por las condiciones de trabajo como por ejemplo el personal de maquinistas, quienes

debido a la labor que desempeñan y esfuerzo que realizan, deben distribuirse en tres turnos de guardia, cumpliendo en cada turno jornadas de ocho horas.

Otro motivo por el que se pueden emplear mayor número de trabajadores, es por las condiciones de -- trabajo en lugares insalubres. Según la legislación argentina y haciendo referencia al jurista Atilio -- Malvagni 4), se verá reducida la jornada de trabajo a seis horas de trabajo diarias y a treinta y seis -- semanales cuando los tripulantes desempeñen funcio-- nes en : a) los compartimientos de máquinas y calde-- ras, si la temperatura media excede de cincuenta gra-- dos centígrados; b) las centinas, cofferdams, do--- bles fondos, carboneras, cajas de cadenas, pañoles - de pinturas e inflamables, y en general, todo compar-- timiento o lugar que no tenga comunicación directa - con el exterior; en aquellos donde existan emanacio-- nes o polvos tóxicos permanentes; y c) las cámaras-- frigoríficas cuando la temperatura sea inferior a ce-- ro grados centígrados.

En nuestro derecho podrá adoptarse esta modali-- dad al ofrecer mayores prestaciones y mejorar las -- condiciones de trabajo a este tipo de trabajadores, -- para que esté bien compensado este tipo de trabajos, de manera que no se perjudique tanto la salud de los mismos.

Como consecuencia de la jornada de trabajo y da-- da la permanencia constante a bordo del buque duran-- te la navegación esta clase de labor trae consigo la implicación del uso de horas por parte de la tripula-- ción, fuera de la jornada legal de trabajo.

En la navegación se presentan casos particula--

res en los que por diversas circunstancias resulta necesario emplear hasta aquellos trabajadores que se encuentren tomando descanso. Tal es el caso en que el buque aprovecha una marea favorable que le permita entrar o salir de un puerto; o pasar un canal; o en el caso de los buques pescadores cuando es preciso aprovechar un cardumen rico en peces. 5). También casos como sería salvar la propia vida de los que van a bordo del barco, en los que es deber del capitán y obligación ineludible de la tripulación, --- prestar servicios extraordinarios para evitar desastres. En tales situaciones el capitán actúa como -- autoridad pública, según se desprende del art. 20 de la Ley de Navegación y Comercio Marítimo, que dice - "El capitán del buque será a bordo la primera autoridad en altamar y en aguas extranjeras, será considerado representante de las autoridades mexicanas".

Es preferible que las horas extras que a menudo se presentan en los trabajos del mar, sean limitadas y no se abuse de ellas, para evitar poner en peligro en determinado momento la embarcación, dada la naturaleza del trabajo; o por fines de salud y condiciones físicas de la tripulación. Estos horarios extraordinarios deben ser controlados de tal manera -- que no se realicen labores en exceso, o que por una distracción se puedan provocar errores trascendentales para el buen funcionamiento de la nave. En los lugares insalubres se evitarán siempre las horas extras, por razones obvias; esto es, por el perjuicio que causan al trabajador, expuesto como está a contagios, enfermedades y falta de una conveniente atención médica.

Como se podrá observar, la consecuencia de fijar una jornada de cuarenta horas de trabajo semanal por-trabajador, implica llevar tripulantes suplementarios destinados a trabajar los días de descanso para reemplazar a los que descansen en esos días, o pagar tiempo extra por el trabajo realizado en días domingos o en días de descanso, según el régimen de contratación que se tenga establecido.

c) DESCANSOS Y VACACIONES

En lo referente a los descansos semanales se --- aplicará lo que establece la Ley en la parte general de la misma, salvo la pequeña modalidad a la que haré referencia. El descanso semanal ha de procurarse su disfrute en tierra cuando el buque se encuentre anclado en algún puerto o cuando se trate de buques que -- circulan en el tráfico fluvial, en donde es más fácil por las circunstancias de traslado a otro puerto, con ceder este derecho tal y como lo establece el art. -- 213, fracción IV de la Ley.

Tratándose de buques navegando en altamar, es -- más difícil llegar a un puerto y conceder el descanso semanal que marca la Ley. En tales casos podrá tomar se dicho descanso abordado y sólo si por la naturaleza del trabajo no puede el tripulante gozar del mismo, - le será pagado, además de su salario correspondiente a ese día, un salario adicional doble.

Esta modalidad está prevista en el art. 198 de - la Ley que establece: "Cuando el buque se encuentra - en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el - descanso semanal, se aplicará lo dispuesto en el ----

art. 73 de la Ley", siguiendo este artículo, donde se prevee que se pague un salario doble por servicio prestado en el día de descanso, independientemente del salario que le corresponda por el mismo.

En cuanto al disfrute de vacaciones en este tipo de trabajo la Ley presenta algunas modalidades -- que difieren de los principios generales. Primero, los trabajadores de los buques tienen derecho por lo menos, a un descanso anual, por vacaciones, de doce días laborales. Deberán aumentarse dos días laborales más por cada año de antigüedad, hasta llegar a veinticuatro días de vacaciones, y posteriormente -- otros dos días más por cada cinco de servicios.

Una de las razones de que así sea y difiriendo de lo que establece el art. 76 de la Ley es debido a que el marino pasa mayor tiempo de su vida fuera de su hogar debiendo por esta razón verse favorecido -- con mayor disfrute de tiempo libre que el que otorga do a otro tipo de actividades.

No menciona la Ley si han de ser remuneradas o no, pero tampoco es necesario que lo haga, pues se aplica lo establecido en el art. 181 de la Ley, el cual dice que: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley, en cuanto no las contraríen. "Esto significa que han de ser remuneradas, porque la excepción a -- las reglas generales debe ser expresa. Además, constituye el pago un derecho al cual no puede renunciar el tripulante.

Otro punto al que hace referencia el art. 199, -- es que las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, y serán otorgadas de común acuerdo entre las partes-

en la primera oportunidad que se presente, de acuerdo a la necesidad del servicio.

La Ley no hace mención del lugar específico en donde puedan disfrutarse las vacaciones, por lo que debe quedar a la libre elección del trabajador o por consentimiento mutuo entre el patrón y el trabajador este aspecto de la contratación, pudiendo establecerse que sean en el puerto donde está matriculado el barco; o el puerto en donde haya sido contratado el beneficiario de las vacaciones, o en el puerto definitivo del barco. Un punto más que trata el art. -- 199 en su parte final, es la facultad concedida a -- patronos y trabajadores para el fraccionamiento de -- las vacaciones cuando la continuidad del trabajo no permita que la totalidad de los días concedidos sea continua.

Se puede desprender que podrán ser sustituidas dichas vacaciones en casos excepcionales, si las necesidades del servicio del barco así lo exigieren -- otorgándose también por excepción una indemnización -- en efectivo, equivalente cuando menos a la remuneración habitual.

La Ley al no establecer en cuantas partes puede fraccionarse el período vacacional, permite presuponer el caso de que en realidad no se disfruten vacaciones, sino descansos breves o un poco alargados. -- Esto no es precisamente lo justo, porque no se está cumpliendo con lo que dispone la Ley, por lo que en todo caso el art. 199 debería ser aclarado mediante -- intervención del poder legislativo o a través del -- criterio jurisprudencial.

En ninguna industria existe una influencia tan grande de tecnicismo y del medio sobre las normas que disciplinan el trabajo, como la que tiene por instrumento esencial de la explotación el buque, y como ambiente el mar.

Siguiendo al maestro Malvagni, especialista en esta materia, y haciendo referencia a su libro, mencionemos algunas de estas características: Primero, - la permanencia del trabajador a bordo constante y -- presente una disciplina mucho mayor que la que pueda tener en tierra un obrero, ya que no se puede desligar a aquél del centro de trabajo y se encuentra, -- siempre ligado a los peligros de la empresa, a realizar y obligado a prestar trabajo en caso de requerir sele. Esto implica una modificación respecto de los conceptos de lugar y horas de trabajo distintos a -- los que corresponden al trabajador terrestre.

El ambiente limitado para alojamiento, requiere de un mínimo de personal como ya se dijo, o sea el -- que pueda transportarse en un buque y por lo tanto - el mínimo también en relación con el cumplimiento -- del trabajo.

En todo el recorrido, el tripulante está a disposición del buque, el cual no puede abandonar en cualquier momento que desee. La responsabilidad del patrón sobre la tripulación es permanente en todos - sentidos, sea por causa de enfermedad o por los conflictos que se susciten durante la travesía. Esto - ligado de modo especial a los componentes de la relación de trabajo y de ahí su carácter y sus peculiaridades, veámoslo.

El obrero terrestre trabaja casi siempre dentro

d) SALARIO

Antes de entrar en materia legal es importante - conocer cómo eran retribuidos antiguamente estos trabajadores. Al respecto nos dice el jurista Atilio -- Malvagni 6), que la forma más antigua que se conoce sobre la retribución al tripulante es la de su participación en parte del flete o en otros productos de la expedición naviera, según el arreglo a que llegara con el armador de la embarcación.

Continúa el maestro exponiendo en su obra que: - "El salario básico o mensual es la suma que se paga al tripulante por los servicios que presta a bordo durante la jornada legal de trabajo, desde el primer día al último del mes. Su fijación se hace habitualmente en cada país, por convenio entre armadores y tripulantes", además es la forma más extendida de retribución al tripulante.

Otro punto importante que trata el maestro Malvagni en su obra, es el que atiende al factor económico el cual, nos dice, se ha buscado fijarlo uniformemente mediante convenciones internacionales, para nivelar en este aspecto los gastos de explotación de los armamentos de distintas banderas e impedir la competencia basada en el pago de salarios reducidos.

Existen varias modalidades que difieren del principio referente al salario en nuestra Ley, y a su vez en lo que establece el art. 123 Constitucional en su fracción VII, que expresa: "para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Esta modalidad la contempla el art. 200 en el que se sostiene el criterio de que no es --

violatorio del principio de igualdad del salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categoría.

Lo anterior ha tenido origen en la antigua Ley de 1931 la cual consagraba esta posible excepción a la norma Constitucional, precisamente por la naturaleza del trabajo a desempeñar. La única salvedad se encuentra en el hecho de que si se diera lugar a un cambio de tripulación de un determinado buque a otro de inferior categoría, dicho cambio no da lugar a -- considerar la posibilidad por parte del patrón, de -- reducir el salario, ya que esto constituiría una causal de rescisión plenamente justificada de parte de los tripulantes.

Otra posibilidad que puede presentarse en determinadas circunstancias, lo es cuando por enfermedad-fallecimiento o inhabilitación de algún tripulante, o cuando por el despacho de un buque con menor tripulación de la necesaria, en estos casos es posible -- pensar que una manera justa de compensar a los trabajadores es repartir entre los de la misma categoría el salario del personal faltante, u otorgarles un -- aumento proporcional como retribución extra por los esfuerzos que esto les ocasiona. A su vez es de considerar que cuando el armador o el encargado de la nave emplee tripulación adicional por razones de --- fuerza mayor o por necesidad inminente, en funciones que sean mejor retribuidas, se cubra a su vez un aumento proporcional en el pago de los salarios. Todo lo anterior es con el fin de lograr una justa equidad en la remuneración personal de cada trabajador.

También es factible que el capitán del barco emplee temporalmente tripulantes en distintas funcio--nes, siempre y cuando no sean incompatibles con el -oficio o trabajo al que estén acostumbrados a reali--zar. En este tipo de trabajo debe cubrirse el sala--rio que corresponda a la superior categoría, en la--proporción y tiempo en que el mismo se desempeñe. Es aceptable el pago de salarios en moneda extranjera,--aún cuando exista el principio Constitucional de que "El salario en efectivo debe pagarse en moneda de --curso legal", esto es, en moneda nacional. Esta disposición tiene por objeto dar facilidades al tripu--lante que encontrándose en puerto extranjero tenga -que bajar a tierra, siendo lo más probable que no --pueda hacer circular la moneda nacional, sino la del lugar en donde se encuentre.

Puede pensarse que esto traería algunas desven--tajas si el trabajador recibe, por ejemplo, dólares--en puerto norteamericano. Al hacerse la conversión--de pesos a dólares, quedaría éste con una cantidad -mínima y su poder adquisitivo de mercancías se vería restringido.

Ante la posibilidad de que los trabajadores ---sean contratados por viaje y con pago en cantidad fija, si el viaje se llegara a alargar o retardar, los trabajadores deberán percibir un aumento proporcio--nal al salario, como justa compensación, porque el -trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición -del patrón por un lapso de tiempo mayor del que esta--ba calculado previamente o ante la imposibilidad de--calcular con precisión exacta la llegada de los bu--ques. Aparte esta circunstancia la relación de tra-

bajo debe permanecer por el tiempo en que continúe el tripulante a disposición del armador. Por lo contrario, si por cualquier razón el viaje tiene menor duración de la prevista, no podrá disminuirse la cantidad pactada ya que no es causa imputable al trabajador este adelanto y el patrón no puede dejarlo desempleado y sin el pago de las sumas convenidas por haber concluido el viaje prematuramente.

El salario de los tripulantes tiene las mismas protecciones y garantías que se otorgan a los trabajadores en general, conforme lo expresa el art. 203 de la Ley.

Una última modalidad respecto del salario que cabe mencionar dentro de este apartado, es la situación que se presenta para los casos de salvamento, punto importante y necesario de considerar en este ramo del transporte. En caso de algún siniestro que afecte al buque en que se encuentran prestando sus servicios los trabajadores, la Ley dispone que si éstos convienen en llevar a cabo trabajos para la recuperación del mismo buque o de la carga, se les pagarán salarios por los días que ocupen en ellos, y si el monto de lo que se recupere es superior al importe de los salarios devengados, los trabajadores tendrán derecho a percibir como porcentaje un precio según hubieran sido los esfuerzos realizados o el peligro que hayan corrido, tal como se desprende del art. 210 de la Ley.

El salvamento de un buque requiere por lo general de grandes esfuerzos, de ayuda exterior al mismo de la presencia de equipos especiales, aparte el peligro que se corre constantemente. De este modo se-

puede considerar que las disposiciones del art. 210-son justas y adecuadas. Sin embargo, el legislador-olvidó incluir la ayuda que se preste a otro buque,- en caso de algún siniestro ocasionado, o para los casos de salvamento. Consideramos en este caso que -- los trabajadores tienen iguales derechos que si se -tratara del mismo buque en el que navegan y obliga--ción del capitán del buque cubrir el importe de los-servicios extraordinarios prestados durante la ope--ración, distribuyendo la porción a que tenga derecho la tripulación en forma equitativa y en proporción a sus respectivos salarios, tomándose en consideración la calidad y cantidad de servicios prestados por cada uno.

Para concluir podríamos agregar que el salvamento prestado, sea al propio buque o a otro extraño, - es una obligación que tiene la tripulación hacia --- cualquier capitán en caso de peligro, existiendo la-obligación inherente como parte del contrato de tra-bajo, aunque no lo señale la Ley en forma expresa, - pues en estos casos la regla general se encuentra --comprendida en el capítulo de las obligaciones de todo trabajador respecto del contrato de trabajo, y para nuestro estudio la embarcación debe estimarse al-centro de trabajo.

e) ESPECIALIDAD DE ESTE CONTRATO DE TRABAJO

Características principales de este contrato de trabajo son basándonos en las palabras del maestro -Malvagni, 7), las normas jurídicas que rigen el trabajo a bordo, diferentes de sus similares terrestres.

En ninguna industria existe una influencia tan grande de tecnicismo y del medio sobre las normas que disciplinan el trabajo, como la que tiene por instrumento esencial de la explotación el buque, y como ambiente el mar.

Siguiendo al maestro Malvagni, especialista en esta materia, y haciendo referencia a su libro, mencionemos algunas de estas características: Primero, la permanencia del trabajador a bordo constante y presente una disciplina mucho mayor que la que pueda tener en tierra un obrero, ya que no se puede desligar a aquél del centro de trabajo y se encuentra siempre ligado a los peligros de la empresa, a realizar y obligado a prestar trabajo en caso de requerirse. Esto implica una modificación respecto de los conceptos de lugar y horas de trabajo distintos a los que corresponden al trabajador terrestre.

El ambiente limitado para alojamiento, requiere de un mínimo de personal como ya se dijo, o sea el que pueda transportarse en un buque y por lo tanto el mínimo también en relación con el cumplimiento del trabajo.

En todo el recorrido, el tripulante está a disposición del buque, el cual no puede abandonar en cualquier momento que desee. La responsabilidad del patrón sobre la tripulación es permanente en todos sentidos, sea por causa de enfermedad o por los conflictos que se susciten durante la travesía. Esto ligado de modo especial a los componentes de la relación de trabajo y de ahí su carácter y sus peculiaridades, veámoslo.

El obrero terrestre trabaja casi siempre dentro

del propio país de residencia, pero los marineros es tán expuestos en caso de accidente o enfermedad a -- bordo, de naufragio o apresamiento, a permanecer en tierra extraña. De ahí la necesidad imperante de -- los trabajadores de cumplir con lo establecido en el art. 205, el cual ordena que el trabajador debe llevar a cabo y respetar las instrucciones relativas a la prevención de los riesgos, tal como lo estipulan las disposiciones reglamentarias en vigor. En estos casos cuando se presenten siniestros de cualquier ín dole que pongan en peligro la nave, el capitán y los oficiales actuarán no como representantes del patrón sino como autoridades, esto es, con el fin de hacer cumplir a la tripulación con la ayuda inherente o de aplicar las sanciones que proceden por incumplimiento. La desobediencia a la autoridad puede ocasionar la rescisión del contrato de trabajo. De esta forma, existiendo una buena preparación técnica en los trabajadores, se provocará que el régimen de trabajo a bordo, mejore las condiciones económicas en la explotación del buque y las propias de cada tripulante.

Por último es interesante hacer notar, siguiendo la inspiración del maestro Malvagni, que el exceso de beneficios que otorgue una marina mercante a los tripulantes nacionales, repercute en los gastos de explotación, disminuye las ganancias del armamento y retrae la inversión de capitales, comprometiendo el porvenir mismo de la marina del país. Por esta razón, para evitar que ello suceda o para prevenir lo mejor que se pueda cualquier colapso, se ha procurado a través de las conferencias internacionales de trabajo marítimo, celebradas por la O.I.T., -

unificar el régimen de trabajo a bordo, habiéndose aprobado ya siete convenciones, a fin de evitar que la competencia entre los armadores de los distintos países se haga a costa de las condiciones de trabajo de las tripulaciones con vista a los costos de operación. Gracias a esto se ha logrado uniformidad en la contratación naviera. Dichos convenios son los siguientes:

- NO. 54.- Vacaciones pagadas de la gente de mar,
- NO. 55.- Obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar.
- NO. 56.- Seguro de la gente de mar.
- NO. 57.- Horas de trabajo a bordo y dotación de marineros.
- NO. 70.- Seguridad social de la gente de mar.
- NO. 73.- Examen médico de la gente de mar.
- NO. 74.- Salario y alojamiento de la tripulación.

Los cuatro primeros fueron aprobados por la conferencia de la O.I.T., en la XXI reunión celebrada el año de 1936 en la Ciudad de Ginebra, Suiza. Las tres últimas se aprobaron en la XXVIII, reunión que tuvo lugar en la Ciudad de Seattle, Estados Unidos de América.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición 1978, Pág. 459
- 2).- Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, Primera Edición 1976, Pág. 339
- 3).- Ver cita núm 2, Pág 340
- 4).- Atilio Malvagni, Derecho Marítimo, Editorial De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1949. Pág. 131
- 5).- Ver cita núm 4, Pág. 126
- 6).- Ver cita núm 4, Pág. 140
- 7).- Ver cita núm 4, Pág. 9

CAPITULO III

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS

- a) Condiciones.
- b) Jornada.
- c) .Descansos y Vacaciones.
- d) Salario.
- e) Especialidad de este contrato de trabajo.

CAPITULO III TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES
AERONAUTICAS

a) CONDICIONES:

Las condiciones de trabajo a que se refiere --- este capítulo especial de la Ley, vienen siendo las mismas que se mencionan en el art. 56 y 57 de la mis ma.

Para entrar en materia en lo referente a las -- condiciones de trabajo he de mencionar algunos aspec tos relevantes que al respecto se desarrollan y se -- han desarrollado a través de los años en el mundo de la aviación, a nivel nacional e internacional; sobre todo en el aspecto internacional, por el estrecho -- contacto, geográficamente hablando, que ofrecen las -- características de este transporte.

Las condiciones de empleo dependen de un factor técnico y social sobre todo en el transporte aéreo -- civil que es al que hace referencia el art. 215 de -- la Ley, destinado más al aspecto social que al técni co.

El factor humano ha cumplido un papel muy impor tante dentro de este apartado legal, en el sentido -- de que ha participado a través de los años de la --- aviación en el desarrollo de su técnica, aparte el -- hecho de que por su valor y voluntad, la tripulación ha colaborado en la evolución constante de las mejoras logradas por la ingeniería aeronáutica, la que -- ha tratado de fabricar aviones cada día mas rápidos -- y que vuelen a mayor altura, pero al mismo tiempo -- más cómodos y seguros, como lo comprueban las esta-- dísticas, a pesar de algunos trágicos accidentes.

Con motivo de lo anterior se presenta la premi-

sa de la necesidad de regular las condiciones de trabajo de estas tripulaciones a nivel no sólo nacional sino internacional, ya que los problemas que derivan de estos servicios, difieren según los vuelos que se hagan, sean a corta o a larga distancia y según el tipo de aeronave en que el personal de vuelo los presta. Es evidente que un avión DC-10 trabaja en condiciones diferentes a las de un Jumbo, que tiene mayor radio de acción y en el cual son determinantes cierto número de normas de trabajo, unas relativas a las tareas o al empleo en sí, pero otras al kilometraje, velocidad, horas vuelo, etc., mismas que difieren a las de un DC-8 ó DC-9. En México este último es el tipo de aviones que más se emplea comercialmente y por esta razón, con base en sus características han sido fijadas las condiciones de trabajo, así como otras normas de empleo y se han establecido las contrataciones colectivas con base asimismo en el servicio prestado por este tipo de aeronaves. A medida que el avance en el campo de la ingeniería, haga posible un mayor desarrollo técnico, las condiciones de trabajo y las modalidades de empleo fundadas en la experiencia de nuevos modelos, irán modificándose y adaptándose a las exigencias modernas del tráfico aéreo.

La O.A.C.I. (Organización de la Aviación Civil-Internacional), se ha encargado de fomentar de manera constante la colaboración internacional en todas las cuestiones de la aviación civil mundial, sobre todo en nuestros días en los que hasta el más modesto país explota, aunque sea mínima escala, la aviación comercial. Los reglamentos de esta organiza---

ción tiene por objeto, facilitar la eficiencia y la seguridad de los servicios internacionales del transporte aéreo, influyendo también en las condiciones de empleo y de seguridad.

La seguridad es un factor importantísimo en la aviación porque influye sobre todo en los resultados socio-económicos de la empresa, ya que de la calidad de un equipo, depende la preferencia dada por los pasajeros y en consecuencia, las posibilidades de empleo que las empresas puedan ofrecer al personal del aire. La O.A.C.I., pugna por mejorar las condiciones de empleo de la tripulación, mientras la O.I.T., (Organización Internacional del Trabajo), pugna por conseguir mejores condiciones de trabajo para el personal de la aviación civil internacional, pero ambas han contribuido en su esfera de acción a facilitar el buen funcionamiento de los servicios del transporte aéreo en general.

Las exigencias para admitir al personal de las tripulaciones correspondientes son bastante estrictas, debido a que están determinadas por razones de seguridad y de los riesgos propios de la profesión. Las categorías de este personal se estructuran en función de la calificación técnica que posean los tripulantes. Se le exige mayor preparación técnica sobre todo a los encargados de la marcha del avión, como son el piloto, el copiloto y los oficiales, o a quienes desarrollan labores análogas, a diferencia del personal que atiende a los pasajeros, que aún cuando requiere también cierta preparación esta no es de carácter técnico o profesional, o al personal de tierra.

Toda tripulación tiene que ser sometida a exámenes médicos periódicos de los cuales difieren según los empleos y la clase de título que posea el individuo encargado de cada tarea, en aire o en tierra pero especial observación se realiza en los pilotos, los cuales no sólo tienen que pasar por un examen médico riguroso, sino que al mismo tiempo están sujetos a pruebas periódicas de habilidad para que, según sus aptitudes, puedan ser, promovidos a niveles más altos, o sea, a pilotar aviones más complejos. De lo contrario permanecerán en el que se encuentren hasta que se capaciten y algunas veces, de no aprobar dichos exámenes se les cesa para evitar correr riesgos la seguridad de la nave y de los pasajeros.

En esta profesión existen algunas desventajas, como son: soportar el ruido constante, la vibración de los motores, las largas ausencias que a veces impone el servicio e impiden que el personal de vuelo lleve una vida familiar normal. Son características de quienes se dedican a trabajar en los medios de transporte en general, pero que se agudizan tratándose de la transportación aérea. Asimismo están sujetos a sufrir constantes cambios de clima y meteorológicos, a soportar la tensión que produce la velocidad en aumento conforme se avanza cada día en la técnica aeronáutica así como los vuelos a gran altura, especialmente los viajes a largas distancias, por el cambio de los husos horarios, en los que las horas de sueño se reducen provocando irregularidad en el servicio. Sin embargo después de todo, este tipo de transporte otorga al tripulante otras muchas satisfacciones como la de poder volar, conocer otros ----

países, alejarse de las rutinas del oficio, etc 1)

Como último punto incluyo dentro de este tema, referente a las disposiciones relativas que se observan en el art. 215 de la Ley, éste señala que las -- disposiciones de dicho trabajo sólo son aplicables a las tripulaciones de las aeronaves civiles que esten tan matrícula mexicana, mismas que son irrenuncia--- bles, ya que se trata esencialmente de normas de seguridad. También se correlaciona este artículo con el art. 312 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, el cual dispone que son aeronaves mexicanas -- aquellas que tienen matrícula registrada en México. pero debe aclararse que los principios que sustentan nuestra legislación provienen de acuerdos internacio nales.

La razón fundamental de que se establezca la na cionalidad de las naves aéreas, estriba en que circu lan sobre el espacio aéreo mexicano no únicamente -- nuestras aeronaves sino muchas de líneas aéreas ex-- tranjeras.

Asimismo el art. 216 de la Ley Federal del Tra bajo dispone que los tripulantes deben tener la cali dad mexicanos por nacimiento, lo cual pienso es ---- correcto aplicar esta calidad al personal encargado de vuelo, pues no hay razón que justifique que pilo tos, copilotos, mecánicos de vuelo e inclusive las - aeromozas no sean nacionales del país, si se toma en consideración la naturaleza propia del servicio. La Ley anterior no contemplaba esta característica.

b) JORNADA

Punto muy importante en esta parte del tema es - el tiempo de trabajo ocupado por las tripulaciones -- aeronáuticas, ya que su determinación constituye un - problema de difícil solución dada la variabilidad que existe con respecto a la jornada normal, tomando en - cuenta tanto el punto de partida como el de destino - de la nave. Con respecto a lo anterior, la Ley en su art. 221 y apegándose al uso internacional, establece que "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"..

El art. 137 de la Ley de 1931, exponía que: "Tiempo efectivo de vuelo significa el lapso comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso para tomar posición de despegue hasta- que se detiene al terminar el vuelo". Se objetó este punto, ya que frecuentemente las aeronaves requieren- ser remolcadas hasta el lugar de despegue: por eso en la Ley actual el art. 222, aclaró este punto para que fuera más completa la disposición y quedara entendido que comienza el tiempo de vuelo a partir del primer - impulso de la nave.

Para la O.A.C.I., el "Tiempo de vuelo" es el total de tiempo transcurrido desde el momento en que la aeronave comienza a desplazarse por sus propios me-- dios para el despegue, hasta el momento en que se in- moviliza la nave al término del vuelo. Nos dice el - maestro Schenkman 2), que este tiempo (llamado común- mente en inglés block time o check to check time) se - encuentra a partir del tiempo en que la aeronave se - pone en movimiento en el punto en que suben a bordo--

los pasajeros, hasta el momento en que se destine en el punto de descanso de los mismos.

El tiempo efectivo de vuelo debe ser fijado en los contratos de trabajo que sean celebrados con la empresa. Este tiempo real de vuelo, se hará pilotando o sirviendo en la aeronave por regla general 90 horas al mes. Esta medida tomó en consideración el desgaste del tripulante y la tensión nerviosa que implica estar en servicio a bordo de una aeronave.

Fijado así el máximo de tiempo mensual para las horas de vuelo, en el art. 225, se determina el tiempo máximo de vuelo por día. En este precepto legal se adoptó la norma general de la práctica internacional en el sentido de que la jornada diaria no podrá exceder de los términos fijados: 8 horas para la jornada diurna, 7 para la nocturna y 7 y media para la mixta; considerando como tiempo extra el excedente de estas jornadas, salvo que se conceda tiempo de --descanso igual al de vuelo dentro de la misma jornada y antes de terminar ésta.

De lo anterior se puede desprender que conciliar un máximo de aprovechamiento efectivo en esta limitante de horas, resulta de aplicación complicada en algunas ocasiones, sea por dificultades de orden mecánico, por mal tiempo, por suspensión temporal o definitiva de algunos vuelos, etc., produciéndose a veces retrasos que deben ser compensados con aumentos en horas de labor extraordinaria al complicarse la hora de arribo del avión a su destino. Se ha tomado en cuenta también la posible fatiga del tripulante, sea durante el vuelo o en vuelos intermitentes o consecutivos, o causada por acumulación de ---

los pasajeros, hasta el momento en que se destine en el punto de descanso de los mismos.

El tiempo efectivo de vuelo debe ser fijado en los contratos de trabajo que sean celebrados con la empresa. Este tiempo real de vuelo, se hará pilotando o sirviendo en la aeronave por regla general 90 horas al mes. Esta medida tomó en consideración el desgaste del tripulante y la tensión nerviosa que implica estar en servicio a bordo de una aeronave.

Fijado así el máximo de tiempo mensual para las horas de vuelo, en el art. 225, se determina el tiempo máximo de vuelo por día. En este precepto legal se adoptó la norma general de la práctica internacional en el sentido de que la jornada diaria no podrá exceder de los términos fijados: 8 horas para la jornada diurna, 7 para la nocturna y 7 y media para la mixta; considerando como tiempo extra el excedente de estas jornadas, salvo que se conceda tiempo de --descanso igual al de vuelo dentro de la misma jornada y antes de terminar ésta.

De lo anterior se puede desprender que conciliar un máximo de aprovechamiento efectivo en esta --limitante de horas, resulta de aplicación complicada en algunas ocasiones, sea por dificultades de orden mecánico, por mal tiempo, por suspensión temporal o definitiva de algunos vuelos, etc., produciéndose a veces retrasos que deben ser compensados con aumentos en horas de labor extraordinaria al complicarse la hora de arribo del avión a su destino. Se ha tomado en cuenta también la posible fatiga del tripulante, sea durante el vuelo o en vuelos intermitentes o consecutivos, o causada por acumulación de ---

tiempo durante prolongados periodos, todo lo cual hace que se ponga en peligro la seguridad del vuelo. De ahí la necesidad del excesivo celo que debe ponerse en la regulación de las jornadas.

Con motivo de lo anterior, la Ley en su art. -- 228, determina en el párrafo segundo que "El patrono está obligado a utilizar tripulaciones reforzadas en los vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, implique más de 10 horas de tiempo efectivo de vuelo. El comandante de la nave vigilará que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les correspondan, de acuerdo con la distribución de tiempo que al respecto prepare".

En el mismo artículo y en su primer párrafo se establece que: "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 terminarla si no requiere de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto".

Lo anterior puede considerarse como una obligación a cumplir por parte de las tripulaciones de las naves aéreas, esto es, que cuando las necesidades del servicio lo requieran, excederán su tiempo total de trabajo en la medida de lo posible pero sin desatender la seguridad del vuelo. El tiempo excedente será pagado a razón de 100% más por cada hora transcurrida, siendo estas la compensación que reciba la-

tripulación. La razón de que no se exceda el término de tres horas que marca la Ley, es con base a los dis puesto en los artículos 66 y 67, párrafo segundo de la propia Ley.

Resulta importante señalar también que en este tipo de trabajo existe otra forma especial de computar la jornada mensual y es considerando en conjunto el tiempo de ruta y el de reserva con el tiempo efectivo de vuelo para integrar el tiempo total de servicios que se consigna en el art. 223 de la Ley, el --- cual nos dice: "El tiempo total de servicios que de-- ben prestar los tripulantes considerando el equipo -- que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá sólomente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta, el de servicios de reserva sin que pueda exceder de 180 horas mensuales". Estas horas de trabajo constituyen el tiempo en que se encuentra la tripu lación a disposición de sus superiores, con quienes - tengan celebrado el contrato de trabajo. Lo anterior con base en el art. 58 de la Ley.

Los servicios de ruta que se mencionan en el párrafo anterior son los trabajos complementarios a rea lizar en tierra, como componentes del tiempo total de servicios, que en términos más concretos son las esca las aéreas que se realizan durante el tiempo de vuelo en distintos aeropuertos, sin ser todavía el destino-final prefijado del avión, a los cambios a otros aero puertos cuando por requerimientos técnicos o metereo lógicos es necesario desviar un vuelo de ruta ordinaria.

Los servicios de reserva serán cuando se empleen tripulantes en los servicios de emergencia, a los cu

les ya hice mención en párrafos anteriores.

Como complemento del apartado referente al tiempo total de servicios, se puede incluir lo citado en el art. 226 de la Ley. Según éste, los servicios de los tripulantes están afectos a las necesidades del mismo; algo que no sucede en otras labores comunes, en las cuales, el llamado a prestar un servicio a -- cualquier hora resulta indebido o excepcional. Tratándose del transporte aéreo en cualquiera hora del día o de la noche, la jornada será aquella que convenga a la mejor utilización de la aeronave, pudiéndose fijar horas de salida siempre que estén condicionadas a las de llegada, a puntos intermedios o -- terminales, tomando en consideración los cambios de horario, que en algunos casos pueden ser hasta de -- un día entero en vuelos trascontinentales.

c) DESCANSOS Y VACACIONES

El tiempo total de servicios que deben prestarlos tripulantes tiene que ser tomado en consideración al otorgarse los períodos de descanso y las vacaciones.

Es de primordial importancia fijar los períodos de descanso en los contratos de trabajo, ya sea los que se tengan que disfrutar a bordo por la extensión del vuelo o según el momento en que se haya comenzado la labor o el de descanso en tierra.

Lo anterior tiene su justificación en el sentido de que el descanso para la tripulación es importantísima, de manera que el considerar un adecuado período de reposo para cualquier tripulante va en --

función de la seguridad de la navegación aérea, dependiendo asimismo de la posibilidad de determinar la fatiga que pueda producir al personal todo servicio durante el vuelo.

Gracias a los avances de la ciencia moderna, cada día se hacen mejores y más veloces aparatos y --- equipos, lo cual ha permitido la posibilidad de establecer lugares de descanso apropiados, inclusive a bordo de la aeronave, pero no obstante esto, resulta necesario establecer una completa relación entre la fatiga que se produce durante el vuelo, y el tiempo efectivo del mismo, de tal forma que no se comprometa la seguridad en los vuelos. Además, aunque los nuevos instrumentos que se inventan hoy en día tienen mayor precisión y sirven de valioso auxiliar al piloto en su labor, no por ello le facilitan la operación de la aeronave, pues el piloto debe dedicarle todo su tiempo y atención, porque su responsabilidad es mayor al prestar atención al manejo del moderno y sofisticado equipo auxiliar con que cuenta cada aparato hoy en día. Esto es lo que puede aumentar su fatiga mental, que es el factor a proteger para la seguridad propia y la ajena.

Es importante por ello, para el bienestar del personal y seguridad del vuelo, que se prevean espacios para el desempeño del trabajo y el reposo de la tripulación, sobre todo en los vuelos de largas distancias, en los que pese a que el personal goce de sus plenas facultades físicas y mentales, es necesario evitar que incurra en errores, sobre todo en momentos difíciles, como el del aterrizaje al volver de un largo viaje, o volar a través de una zona de

control, en la que el tráfico sea muy denso. 3)

Por otra parte, las tripulaciones aeronáuticas deberán gozar de sus descansos hebdomadarios, al -- igual que los demás trabajadores en general, en la misma forma de éstos, salvo que se presenten casos -- que por necesidad del servicio no puedan hacerlo. De ser así les será pagado el tiempo de labor a razón de salario triple, o sea su salario mensual y -- un doble salario por concepto del trabajo realizado en el día que se haya fijado como descanso, tal como lo ordena el art. 75 de la Ley, existiendo dispo -- sición expresa al respecto en el art. 232. Para -- que tengan derecho a este pago, el tiempo de trabajo en el día de descanso obligatorio, debe exceder -- de una hora y media por lo menos, de lo contrario -- sóloamente tendrán derecho a un salario adicional al normal. Para que se considere el tiempo trabajado -- en calidad de extra, debe partirse de la base de -- que los días corren de las cero a las veinticuatro -- horas, tomándose en cuenta la hora oficial de la ba -- se de residencia del tripulante, según se desprende del art. 232, párrafo II.

Finalmente, respecto de las vacaciones de es-- tos trabajadores por regla general son superiores -- a las que tienen los demás trabajadores, pues se -- les concede el derecho de un período anual de des-- canso de 30 días calendario, que no serán acumula-- bles en ningún caso, por lo que se tienen que dis-- frutar so pena de perder las referidas vacaciones. Añade la Ley en el art. 233 que este período puede -- dividirse por semestres en forma proporcional, au-- mentándose un día por cada año de servicios, sin ex

ceder de 60 días de calendario.

La Federación Internacional de Asociaciones de - Pilotos de líneas comerciales propuso que se concedieran 60 días de vacaciones máximo, pagadas a todos los miembros del personal navegante. Tratando de uniformar este criterio internacionalmente, lo anterior fue propuesto en la Conferencia Internacional de Trabajo-4). Es de suponerse que lo anterior inspiró el críterio que sustenta nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, en la cual se ha logrado la uniformidad buscada - por la Federación antes citada, aun cuando hasta ahora no se ha dado el caso de que un tripulante disfrute efectivamente de los 60 días vacacionales. Se dispuso asimismo que el tiempo mínimo de vacaciones fuese de 30 días por año, considerando el necesario para que todo tripulante pueda recuperar dentro del mismo- sus gastadas energías físicas y mentales, considerándose también el desgaste que sufre por la tensión del viaje, el cual es mayor que en otras labores. La Ley anterior sólomente concedía 20 días de vacaciones --- anuales y además facultaba al patrón para descontar - de ellas los días correspondientes por faltas injustificadas, algo que no existe ya en la Nueva Ley.

d) SALARIO

Tomando como apoyo las palabras de Schenkman 5) considero la remuneración del personal navegante en - ciertas categorías excepcionalmente recompensado, por los elevados salarios que han logrado los tripulantes de aviones a nivel internacional. Se trata en efecto de especialistas de altas calificaciones, cuyo traba-

jo presenta peligros, que además deje percibir suficiente dinero, siendo tomado en cuenta su vida activa bastante breve e incierta, quienes atienden a su sustento y al de su familia pero cuya actividad cesa el día en que dejan de ejercer su profesión, por regla general a temprana edad.

La remuneración que se haga a toda tripulación se regirá por las disposiciones de los convenios colectivos celebrados entre las empresas y las diversas clases de personal navegante, fundándose lo anterior en la antigüedad de cada tripulante y en el sueldo fijo y asignaciones adicionales que marca la Ley. 6)

Existe, no obstante, una excepción al principio de igualdad de salario que se consigna en el art. 86 por el cual, en este tipo de trabajo, no resulta violatorio el principio de "Salario igual a trabajo ---- igual", pues el que se pacte estará en concordancia con la utilización de aeronaves de diversa categoría o conforme a las diferentes rutas que se operen, o -- aquel que establezca mayor prima de antigüedad. Lo anterior se encuentra especificado en el art. 234 de la Ley.

La excepción anterior se justifica en el sentido de que hay gran variabilidad de ingresos, por concepto de pasaje y carga, por responsabilidad mayor o menor, por riesgos más o menos graves en ciertos aeropuertos. por condiciones meteorológicas, etc., la Ley se refiere además a aeronaves de diversa categoría, porque en la misma aeronave existen categorías diversas para los pasajeros, y la tripulación no siempre realiza su trabajo con el mismo esfuerzo o pericia, sobre todo si la capacidad de la aeronave es total o

parcial, esto es, si van o no ocupados los asientos o si es completa o no la carga. Más bien se podría hablar de aeronaves de diferentes tipos, implicando así que se trata de trabajos diferentes, pues no es igual pilotar un avión de hélice que uno de reacción, ni un DC-10, que un Boeing o un 747 que un 707 por ejemplo, las diferencias de salario se deben por ello establecer en razón del tipo de la aeronave que se tripula.

En cuanto a la ruta, no existe diferencia en los contratos colectivos de trabajo si es nacional, si -- acaso deba el número de horas que se emplean en cada caso, pero aquí no cambia el salario si se trata de ir de México a Tijuana o de Manzanillo a la Paz, independientemente de la circunstancia que algunos -- aeropuertos sean menos seguros que otros. Donde si -- hay variación salarial es en los vuelos internacionales, por necesidades de ajuste con las demás líneas -- aéreas.

La prima de antigüedad es otro derecho que han -- obtenido especialmente los pilotos, considerando que el lapso de actividad es más corto que en otras actividades. El establecer una compensación adicional -- por el tiempo trabajado, tratándose de la prima de antigüedad, en realidad no genera una diferencia con -- los compañeros de actividad aún cuando ellos tengan -- la misma antigüedad.

Otro artículo sobre la remuneración o más bien -- sobre la forma de pago de estos trabajadores, es la -- que señala el art. 235 al indicar: "El salario de los tripulantes se pagará, incluyendo las asignaciones -- adicionales correspondientes, los días 15 y último de cada mes. Las percepciones por concepto de vuelo no

turno y de tiempo extraordinario, en la primera quincena del mes siguiente en que se hayan realizado, y el importe de los días de descanso obligatorio en la quincena inmediata a aquella en que se haya trabajado". Los pagos sea cualquiera su concepto se harán en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.

Como se trata de trabajadores mexicanos, en --- aeronaves sujetas a las leyes nacionales, los pagos deben hacerse en moneda de curso legal en nuestro -- país, precisamente en el lugar de residencia del trípulante, salvo que exista pacto expreso que señale - otro lugar para ello. Se explica esto porque fre~~---~~cuentemente algunos tripulantes tienen su residencia en el extranjero y necesitan moneda de ese país 7).

Importante es también señalar lo relacionado al ascenso escalafonario de la tripulación debido a que lleva implícito mayores prestaciones y salarios. -- Los convenios colectivos determinan las condiciones en que puedan ascender los miembros de la tripula~~---~~ción, variando las modalidades de un país a otro. -- Para la Ley mexicana, se establece que la forma de - obtener los ascensos escalafonarios, es tomado en -- primer término, la capacidad técnica, física y men~~---~~tal del interesado, o el equipo que corresponda operar en el puesto de ascenso (art.239), en segundo lugar, la experiencia previa, horas de vuelo o práctica obtenida en igualdad de condiciones. También es necesario que exista como lo menciona el maestro de - La Cueva, 8), un eficaz estado anímico del trípulante, porque ello constituye la garantía de la eficiencia técnica y de la existencia efectiva, regulada --

por las autoridades de sistemas de capacitación, adecuados a los requerimientos de la industria aeronáutica.

Otro punto importante que trata el referido artículo corresponde al concepto de antigüedad, pues ésta es la que da derecho a un ascenso en la generalidad de los trabajadores. En otras palabras, según se desprende por el contenido del art. 159 de la Ley todo trabajador adquiere el derecho de ascender de puesto por simple antigüedad y sólo en caso de igualdad de derechos de la misma, se escogerá al más capacitado. En materia del transporte aéreo esto no tiene lugar ya que primero está la capacidad técnica del aspirante.

Por regla general el ascenso se subordina a la existencia de un empleo vacante, a la estabilidad del personal navegante y en último término a la antigüedad 9). Las disposiciones anteriores son necesarias aunque pudieran parecer injustas si la base del ascenso es otra, pero son las más adecuadas y equitativas tratándose del personal del aire, pues si un trabajador acredita tener capacidad técnica o mejor adiestramiento para el desarrollo del trabajo, tendrá que rendir mejores resultados que uno que únicamente tenga como mérito el haber permanecido en el empleo mayor número de años. Además, en las labores aéreas se busca ante todo la seguridad a través de la capacidad, no tanto la productividad, la cual se obtiene con trabajo más intenso o adiestramiento bien dirigido, no siendo tal el caso en el transporte de que nos ocupamos.

Para terminar este fascículo, se podría hablar-

de la seguridad social de la tripulación a causa sobre todo de los riesgos de trabajo inherentes a la profesión, así como la incertidumbre en que se encuentra el trabajador por lo que ve a la edad de retiro. Aquí no es posible determinar cuando ha de retirarse un tripulante, a que edad, o cuan importante sea su vida activa, ya que son otros factores los que fijan la forma y término de retiro de un tripulante de aeronaves.

e) ESPECIALIDAD DE ESTE CONTRATO DE TRABAJO

La especialidad en este tipo de transporte, como se ha podido observar a través del desarrollo del tema, es la extremada precaución que toman las leyes tanto la Ley Federal del Trabajo, como la Ley de Vías Generales de Comunicación para reglamentar este tipo especial de trabajo. Estas medidas van en función de preservar la vida de los tripulantes, pero sobre todo la de los pasajeros que depositan su confianza en la tripulación; y depende de la efectividad del servicio, de la preparación que tenga el personal y de que se eviten al máximo los peligros a los que siempre está sujeta la aeronave durante el vuelo.

La protección que se brinde a los trabajadores es de primordial importancia y constituye asimismo un capítulo especial, porque este personal navegante jamás esta seguro del tiempo que ha de permanecer en su empleo. De esta manera se deben tomar las disposiciones necesarias para garantizarle una nueva ocupación cuando cesen sus condiciones de trabajo, sin-

importar el elevado sueldo que perciba, pues no es posible tampoco asegurarle un determinado régimen de vida.

Lo referido en los párrafos anteriores pudiera mos decir que es de mayor trascendencia para el personal encargado de la conducción del aparato como -- son los pilotos, que para el personal auxiliar, como son las aeromozas o el personal de tierra. El piloto con el carácter de comandante o capitán encargado del mando de la aeronave, es el responsable de la -- dirección cuidado, orden y seguridad de la misma, -- tanto por lo que se refiere a los pasajeros, como a la carga, correo, tripulación o la nave en sí; esta responsabilidad se extingue al finalizar el vuelo, -- cuando hace entrega de ella al personal autorizado -- en tierra.

El piloto además debe velar por la seguridad y dirección del aparato a su cargo. Tiene que responder del orden que exista dentro del mismo pues re-- presenta a la autoridad durante el vuelo; de ahí que se justifiquen la exigencia de la nacionalidad. Debe hacer frente igualmente a responsabilidades que -- guarden repercusiones jurídicas, como sería dar parte a las autoridades cuando haya un lesionado, o en caso de homicidio, de asalto a la aeronave, etc.

De acuerdo con lo anterior, la labor de este -- trabajador no es del todo sencilla, sino que reviste una gran responsabilidad en los aspectos anormales -- o inusitados que se pueden presentar durante el vuelo.

Dado el tiempo de vida que este personal dedica a su labor, es conveniente pensar en el empleo de --

esta gente en trabajos que tengan relación con lo -- que estaban acostumbrados a desempeñar. Por ejemplo permitirles antes de terminar su carrera como personal de vuelo, instruirse en la organización general de una empresa de navegación aérea, a los pilotos se les puede emplear como jefes de base, inspectores, - instructores, oficiales de enlace, representantes de la empresa, jefes de servicio etc., de tal suerte de que cuando tengan que abandonar sus funciones se --- aproveche su experiencia por estar familiarizados ya con los problemas relacionados con la navegación y - ser de más utilidad sus conocimientos de los servi-- cios en tierra.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1).- Revista Internacional del Trabajo,
Prof. Jacob Schenkman, Publicación Mensual
de la Oficina Internacional del Trabajo en
Ginebra, Suiza, Vol. XLIX, Núm 3, Págs. 205-
212
- 2).- Ver cita núm 1, Pág. 216
- 3).- Ver cita núm 1, Pág. 222
- 4).- Ver cita núm 1, Pág. 222 36ª Reunión, 1953
Informe IV 1) Vacaciones pagadas (O.I.T.,
Ginebra, 1952)
- 5).- Ver cita núm 1, Pág. 224
- 6).- Ver cita núm 1, Pág. 224
- 7).- Mario de la Cueva, op. cit. Pág. 466
- 8).- Ver cita núm 7, Pág. 485

CAPITULO IV

TRABAJO FERROCARRILERO

- a) **Condiciones.**
- b) **Generalidades.**
- c) **Jornada.**
- d) **Descansos y Vacaciones.**
- e) **Salario.**

CAPITULO IV TRABAJO FERROCARRILERO

a) CONDICIONES

Antes de entrar en materia, quisiera aclarar -- que este capítulo de los ferrocarriles aunque el más corto en número de artículo respecto a los demás tipos de transporte es el de mayor interés histórico, - laboral y político, debido a que en la Ley anterior - a la de 70, e incluso en ésta, casi todas sus disposiciones han sido consignadas en los reglamentos de los trabajadores ferrocarrileros, así como los derechos a que eran acreedores, pues desde la nacionalización de esta industria y los primeros contratos -- colectivos no sólo se regularon las condiciones de - este peculiar régimen de trabajo, sino que dichas reglas constituyeron una importante fuente de la Ley - promulgada con posterioridad. También la jurisprudencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, - han sido fuentes fundamentales de conocimiento del - trabajo ferrocarrilero. La Ley nueva suprimió algunas disposiciones de la Ley anterior, con el objeto de que pudieran ser suplidas en mejor forma por las disposiciones generales, quedando plasmados en la -- nueva legislación sólo 10 artículos, que consideró - el legislador como el mínimo legal de protección a - este tipo de trabajadores, por cuanto las múltiples - convenciones internas que han sido establecidas, encierran todas las posibilidades de entendimiento respecto de la compleja labor que contiene este espe--cial sistema de operación, que da a las relaciones - obrero-patronales que han surgido, un carácter sui--généris. 1)

b) GENERALIDADES

Para una mejor comprensión del trabajo ferroviario necesitamos hacer un poco de historia, no en cuanto a los orígenes del transporte en México y su desarrollo, o en función de intereses económicos financieros y sociales; sino en lo que atañe a la lucha interna por su control, que llevó al gobierno mexicano, con gran suspicacia, a intervenir en su funcionamiento, mucho antes de que se pensara en la nacionalización, obra casi reciente si tomamos en cuenta que partió del Gral. Lázaro Cárdenas cuando fué presidente de la república.

Dos grandes compañías extranjeras financieras que ya tenían varios años de constituidas, solicitaron del Gral. Díaz las concesiones para impulsar la red nacional de comunicaciones, que para la década de los años 80 del siglo pasado apenas contaban con dos líneas: la de México a Veracruz y la que empezaba a extenderse desde el Puerto hasta el Istmo con la finalidad entonces, de unir los dos Océanos a través de una ruta corta, cuando el proyecto interoceánico del canal de Panamá ni siquiera constituía un esbozo técnico, mucho menos político por parte de Francia, inicialmente, y más tarde de Estados Unidos de América.

Estas compañías fueron la Speyer, Inglesa y la Harriman, americana; y entre ambas se dieron a la tarea de extender sus redes, primero de Norte a Sur con sede en la ciudad de México sus terminales, y después, a conectar estas redes con ramales y líneas alimentadoras, con destino a los entonces más-

importantes puertos de la República, (Tampico y Coatzacoalcos en el Golfo, Manzanillo y Salina Cruz en el Pacífico) o sea de Este a Oeste, cubriendo al momento de iniciarse la Revolución Mexicana, poco más de veintitrés mil kilómetros de líneas férreas.

Con gran habilidad el gobierno de Díaz hizo que estas empresas lucharan entre sí y agotaran en un momento determinado sus recursos, a pesar de las regalías otorgadas por cada kilómetro construido. Fué de esta manera como hacia el año de 1908 la administración pública federal tuvo ingerencia en el manejo de los ferrocarriles nacionales, aun cuando se les permitieron sus operaciones con las características de origen y la dirección extranjera que tenían, más con el propósito de evitar una indebida intervención de funcionarios menores, que con un interés económico, como se ha dicho por algunos historiadores, pues desde esa época los ferrocarriles han tenido que ser subsidiados y difícilmente han operado con sus propios recursos.

El hito de la Revolución impidió su desarrollo y por tal motivo, durante la segunda década del presente siglo, no pudo extenderse la red de los ferrocarriles, reiniciándose la prolongación de algunas líneas hasta los años 20' en que se completó la ruta de Guadalajara a Manzanillo, y la de Nogales a Guadalajara en el Oeste, así como la de San Luis Potosí a Guadalajara. La de Tampico a México, aunque también se pretendió continuarla, quedó interrumpida entre Magozal y Honey, pero aún se proyecta terminarla. En los últimos cincuenta años el progreso obtenido ha sido el cambio de vía angosta a vía ancha en las

rutas México-Veracruz del Ferrocarril Interoceánico, México-Uruapan (recientemente prolongada hasta el Pacífico como se trazó en su origen) y México-Oaxaca al igual que la construcción de tres nuevas largas rutas, la del Ferrocarril Chihuahua al Pacífico (Ojinaga-Chihuahua-Topolobampo), la de Mexicali a Hermosillo y la del Sureste (desde Coatzacoalcos hasta Campeche, aprovechándose aquí las líneas construidas por los ferrocarriles de Yucatán).

Puede verse por este esquema histórico que si el trabajo ferrocarrilero adquirió enorme importancia económica y política, a ello contribuyeron los siguientes factores:

a) Que durante casi sesenta años fué el unico medio de comunicación y transporte nacional (las carreteras modernas empezaron a surgir en los años 20)

b) Que si en sus comienzos hubo choques y disputas entre las diversas empresas extranjeras que proveyeron a su desenvolvimiento, después de la Revolución pudo el Estado obtener el control de su operación y el económico de su funcionamiento, aunque desde luego con todo el apoyo oficial.

c) Que fue la primera gran industria que conoció el país y la primera también que ocupó gran número de trabajadores, por lo complejo del sistema.

d) Que la propia industria requiere de múltiples especialidades: transporte (personal trenista); control del pasaje y de la carga (auditores); manejo de los trenes (despachadoras y telegrafistas); talleres mecánicos de varias especies y en diversos sitios del país (fuerza motriz y maquinaria) personal de vía (tanto en construcción como en conservación)-

y en general, administradores de diversas categorías y con variadas funciones también.

e) Que esta circunstancia no sólo identificó a los trabajadores que sirvieron a los ferrocarriles, sino que los impulsó a su unión (el primer gran sindicato de industria fue el ferrocarrilero) y los llevó a las incipientes luchas obreras que se significaron por la celebración de las primeras contrataciones colectivas en nuestro país.

f) A ello fue debido asimismo la primera reglamentación de este tipo el año de 1925, algunos de cuyos principios aún se encuentran vigentes y fueron el marco que a su vez dió impulso al establecimiento de una legislación federal del trabajo el año de 1931 (pero ya sugerida por el presidente Portes Gil desde el año de 1929).

g) Que de las normas de acción en el trabajo ferrocarrilero han surgido muchas de las posteriores reglamentaciones de las condiciones laborales, impuestas por los gobiernos, e inclusive entre las primeras administraciones obreras que se intentaron entre nosotros, se cuenta en 1939 la que sugirió el propio Gral. Cárdenas en materia de ferrocarriles, aun cuando él mismo la modificó, antes de concluir su mandato presidencial.

Todo ello nos lleva a comprender las razones que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 obligaron a establecer una de las primeras regulaciones especiales de la materia jurídico-laboral. Examinemos en primer término, sus características generales, tal y como se ha hecho en los anteriores capítulos. Dos cuestiones llaman desde luego nuestra atención :

la circunstancia de que se obligue a que en este tipo de actividad todos los trabajadores sean exclusivamente mexicanos y las características del personal de confianza que deba operar determinadas ramas del trabajo ferrocarrilero.

Desde la Ley de 31 se dijo por el legislador que las empresas ferrocarrileras deberían emplear en su totalidad trabajadores mexicanos y que en los puestos de dirección podría emplearse personal extranjero, pero únicamente en los puestos técnicos o administrativos que lo requiriesen y siempre que no hubiere personal mexicano disponible (art. 175 de dicha Ley). La Ley actual sólo expresa que el personal de los ferrocarriles debe ser mexicano, suponiéndose que el personal extranjero se ocupará por excepción y en puestos de asesoría, como lo indican los diversos contratos colectivos de cada especialidad, ¿por qué fue necesaria esta insistencia?. Debido al hecho de que hasta los años treinta de este siglo se prefería a los técnicos extranjeros en casi todas las especialidades de operación o dirección y se dejaba a los trabajadores mexicanos la realización de tareas inferiores o de poca responsabilidad.

En cuanto al personal de confianza, desde la Ley de 1931 se dejó a las convenciones colectivas el fijar cuál sería en rigor dicho personal, a fin también de evitar la ingerencia de extranjeros en aquellos puestos donde ya existiese personal mexicano convenientemente capacitado. La Ley vigente ha mantenido la disposición, pero sujetándola al principio establecido en el art. 9º de la Ley, el cual señala que la categoría de trabajador de confianza depende-

de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto; agregándose -- que son de confianza únicamente las labores de di--rección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, empresa o establecimiento. Respecto del trabajo ferrocarrilero han sido solamente los puestos técnicos y de dirección administrativa, de carácter político los únicos que han quedado consignados en los contratos colectivos, como de confianza, pudiéndose decir con propiedad, que una de las pocas industrias auténticamente mexicanas y -- con escaso personal de confianza lo es la ferrocarrilera.

Una más de las reglas generales de esta clase de trabajo se contrae a la disposición contenida en el art. 250 de la Ley de 1970, cuyo origen se encuentra en el art. 179 de la Ley de 1931, en la que se dijo que los trabajadores no podrían ser despedidos ni perderían sus derechos, cuando a causa de fuerza mayor quedaran aislados de sus jefes y continuaran en sus puestos; en estos casos, sólo que se comprobara una voluntaria y absoluta falta de responsabilidad, le haría perder su empleo y quedarían sujetos a las disposiciones legales relativas. El anterior trato continúa en iguales términos y por ello conviene hacer una pequeña digresión.

Ningún otro contrato permite esta facultad a un trabajador, porque se presupone que cualquier abandono del trabajo implica por un lado desinterés en la función que se desempeña, por el otro, irresponsabilidad en el cumplimiento de una obligación que se ha --

contraído. La razón por la cual se ha estimado necesario continuar con este especial sistema de protección, nos la explica el Dr. Mario de la Cueva como derivada del principio de la estabilidad en el trabajo, esto es, nos indica que la persona que conozca de las luchas entre las fracciones políticas y militares que se disputaron el poder después del año 1917, notará sin dificultad que la frase "Por fuerza mayor" tuvo por objeto garantizar a los trabajadores ferrocarrileros, quienes por largo tiempo sufrieron las consecuencias de los asaltos a los convoyes. -- Agrega que la Comisión conservó la disposición legal ante la insistencia de los propios trabajadores por "La evidente injusticia social que los rodea, pues es posible que el pueblo, encerrado dentro de los muros del sistema oligárquico que impera en el país, rompa las cadenas y retorne a los asaltos a los ferrocarriles". 2)

c) JORNADA

Expresaba la Ley de 1931 respecto de las jornadas de los trabajadores ferrocarrileros, que las mismas se ajustarían a las necesidades del servicio y podrían dar principio en cualquier tiempo del día o de la noche, es decir, no existió durante el régimen de esta legislación una norma fija para comenzar el trabajo, excepto en algunas actividades artesanales o de vía, en las que sí es posible establecer jornadas y turnos, como ocurre en los talleres o en las oficinas donde el personal respectivo puede iniciar sus actividades en horas reglamentadas de antemano,--

tanto por el número de personas de un mismo oficio - que se encargan de cada operación o labor administrativa, como por la circunstancia del conocimiento que siempre se ha tenido, de preveer con anticipación -- las reparaciones o servicios específicos que requieren inmediata atención en cualquiera hora del día o de la noche.

Las únicas salvedades hechas en materia de jornada se constriñeron al tiempo extraordinario y a su división. En el primero de los casos para precisar que "Tiempo extra de trabajo" en esta industria, era el excedente de la semana de cuarenta y ocho horas - en jornada diurna, de cuarenta y cinco horas en jornada mixta y de cuarenta y dos horas en jornada nocturna. En el segundo para permitir la interrupción de cualquier actividad que lo requirièse, hasta por dos veces en cada jornada, con intervalos no mayores de dos horas ni menores de una hora; o por una sola vez en cada jornada, pero con intervalo no mayor de cuatro horas ni menor de una. En otras palabras, en algunos empleos, como los telegrafistas o jefes de estación, por ejemplo, que no requieren, en algunos lugares de atención permanente, la jornada se interrumpe, porque las corridas de los trenes son fijas por día, o porque generalmente la habitación de los encargados se encuentra en la propia estación y no es difícil hacer su localización en casos extraordinarios. Debe aclararse al respecto, que por si alguna circunstancia el horario de los convoyes sufre retrasos, en estos casos el jefe de estación o telegrafista debe mantenerse en su puesto, hasta que pase - por el lugar o estación correspondiente, el tren que

cubra en forma ordinaria una ruta.

El personal trenista, o sea el encargado de mover los convoyes de pasajeros o de carga, siempre ha tenido jornadas especiales, por razón de su actividad y por los frecuentes cambios de tripulación que en largos recorridos se requieren, por ello señalaba la Ley desde 1931 que las empresas podían contratar el servicio de estos trabajadores sobre la base de viajes en una sola dirección o en las dos direcciones. La regla continúa vigente y en la nueva Ley se dice que "En los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones". (Art. 248 de la Ley). Expliquemos --- aunque sea brevemente los sistemas impuestos en dichos contratos colectivos.

1ª Es indudable que tanto el servicio de pasajeros como el de carga no puede ajustarse a tiempos fijos, tanto por el hecho de que no pueden preverse las contingencias que las máquinas puedan sufrir, como por las circunstancias de que sólo mente la salida de un convoy en una determinada estación, se fija, para efectos del pasaje que lo abordará, a una hora determinada; no sucediendo esto ni en subterminales y mucho menos en las estaciones intermedias. Tratándose de la carga, ésta se desplaza hasta integrar el convoy con el número mínimo de unidades prefijado, excepción hecha de los casos en que se transportan mercancías perecederas a las cuales se da preferencia, pero indicándose previamente a los usuarios los términos mínimos o máximos -

para el empleo de un furgón.

2º Para el personal trenista, como explicaremos más adelante, tampoco se calcula el salario por tiempo sino por recorrido. Una jornada ferrocarrilera no se contempla en función de un cierto número de horas, ni siquiera en el servicio de pasajeros, a pesar de que en las estaciones intermedias se fijan horarios de arribo y de salida, -- por la causa que ya indicamos, de que no puede precisarse si el convoy puede movilizarse dentro del horario fijado. La jornada de este personal se fija por kilómetros de recorrido, independientemente del número de horas en que éste se haga. Por ejemplo: la ruta más frecuentada y de intenso tráfico lo es la de México a Irapuato, que -- tiene 340 Kilómetros de recorrido. Tanto para los trenes de pasajeros como de carga, la tripulación que recibe el convoy en México o en Irapuato, no concluye su jornada sino hasta que --- llega a su destino, aun cuando ocupe en ello más de las ocho horas reglamentarias, sea de día o de noche.

3º En recorridos cortos como sucede con los trenes de las líneas troncales, si es posible que una tripulación salga y regrese cubriendo una jornada, con el único intervalo del tiempo que deba permanecer el convoy en la estación de destino -- antes de regresar a la de origen. Pondremos así mismo un ejemplo: el recorrido México-Cuernavaca se realiza en un período aproximado de cuatro horas aunque la distancia sea de sólo 96 Kilóme---

tros (veinte más que la carretera). Las tripulaciones que reciben el convoy en México, descansan una hora o dos, según se trate de pasaje o carga, y regresan a la capital. Máquinas de patio forman los convoyes tanto en esta ciudad como en Cuernavaca, para ser exclusivamente arrastrados a uno u otro, punto del sistema ferrocarrilero.

4º En recorridos largos como el de México a Ciudad-Juárez o, Guadalajara a Mexicali, son varias las tripulaciones que cubren la ruta, asignándose -- (como dice el contrato de los trenistas) terminal de residencia y terminal de no residencia a cada tripulación. Por ejemplo: en la primera de estas rutas hay cinco cambios de tripulación: en Irapuato, en Aguascalientes, en Torreón y en la Ciudad de Chihuahua, en la segunda nueve: Irapuato, Guadalajara, Tepic, Mazatlán, San Blas -- (Sinaloa), Empalme (Sonora), Hermosillo y Caborca. Los recorridos son distintos por lo que hace al kilometraje, pero cada uno representa una jornada para todo el personal trenista (maquinistas, fogoneros, conductores, garroteros y auditores).

5º Finalmente se llama terminal de residencia a la que pertenece una tripulación y terminal de no-residencia a la que llega. En ésta puede descansar ocho o más horas y regresar a la de residencia, sin que sea preciso lo haga en la ruta en la cual se haya originado su salida. Otro ejemplo: una tripulación puede viajar a Irapuato en-

el tren de pasajeros de Guadalajara y regresar - en el de Juárez, siempre que haya descansado por lo menos ocho horas. La tripulación de un tren de carga tiene igual sistema, con la única diferencia de que no hay salidas a hora fija sino -- eventuales. En estos casos hay un llamado a dichas tripulaciones, por lo menos con una hora antes de su salida, contándose este tiempo dentro de la jornada.

d) DESCANSOS Y VACACIONES

Ni la Ley de 1931 ni la vigente incluyen disposiciones relacionadas con los descansos y vacaciones -- del personal ferrocarrilero; son los contratos colectivos de trabajo de cada especialidad los que establecen las reglas correspondientes, las cuales procuraremos resumir. Cabe aclarar que, como ya se ha indicado respecto del personal trenista y de las ramas de jefes de estación y telegrafistas, al igual que los conductores de express y auditores, quienes se rigen en algunos capítulos por las reglas de los trenistas, al resto del personal, salvo el de emergencia o turno, se le aplican las disposiciones legales sobre el particular.

El personal trenista no tiene descanso semanal, sino mensual, la razón es que por la índole de las -- jornadas que cubre, las tripulaciones se forman de -- acuerdo a lo que en el contrato colectivo de las especialidades se denominan "Turnos de salida", o sea por viaje. Expliquémoslo: para cada ruta y sección, según la importancia de los convoyes y la frecuencia de

los servicios que se requieren, se fija un número de terminado de tripulaciones (los tramos México-Querétaro y México-Irapuato, que son los de mayores frecuencias, tienen asignadas 27 y 35 tripulaciones respectivamente). Dichas tripulaciones se van rotando con la única condición de que cada una descanse ocho horas, por lo menos, en su terminal de no residencia y veinticuatro horas en su terminal de residencia. De esta manera, la tripulación número uno, por ejemplo, cubre la ruta México-Irapuato el primer día de la semana (lunes), saliendo de México (terminal de residencia de la misma) a las ocho horas de la mañana, para llegar a Irapuato aproximadamente a las tres de la tarde o un poco después, de no haber demoras o interferencias. Esta tripulación descansará cuando menos de las cuatro a las doce de la noche en Irapuato, para regresar con otro convoy a esas horas rumbo a México, a menos que otra tripulación se encuentre pendiente de salida. En este último caso, el descanso que disfrutará la número uno, se prolongará por dos, tres o más horas. De regreso a esta Ciudad dicha tripulación podrá descansar cuando menos, veinticuatro horas, y podrá realizar un nuevo viaje hasta las horas de la tarde del día miércoles, para regresar el jueves, descansar el viernes y salir el sábado, y así sucesivamente, según el número de tripulaciones que estén turnándose conforme al total de las asignadas a esa ruta.

Esta rotación se da por un período de veinticinco o veintiséis días, al final del cual, aparte de las veinticuatro horas que le correspondan a la tripulación número uno al realizar el último viaje en -

dicho período, tienen derecho a un descanso contínuo de cuatro días, equivalente a los cuatro días mensuales correspondientes al descanso semanal, o mayor número de días si se atraviesa un día de descanso obligatorio. El personal trenista se encontrará durante dicho período a disposición de las empresas y por -- ello deberá ser llamado cada vez que le correspondan turno de salida, conforme al sistema rotativo que -- opere en cada ruta.

Respecto de los jefes de estación o telegrafistas el sistema de descanso varía según la importancia de la estación o la naturaleza del servicio telegráfico que deba prestarse. En las estaciones de -- mucho tráfico estos descansos no tienen problema porque aparte de existir un subjefe de estación y telegrafistas que cubren ausencias, siempre existe personal de guardia para operar el sistema, porque no puede dejarse vacante en momento alguno durante las --- veinticuatro horas. En las estaciones pequeñas o de poco tráfico el personal mínimo es de un jefe y dos telegrafistas, haciendo uno de ellos las veces de -- subjefe y turnándose en los descansos. Únicamente -- se les paga salario doble cuando deben cubrir horas extras por cualquier circunstancia no contemplada en la rotación del servicio, o cuando se presenten situaciones emergentes.

El personal de vía toma descanso el domingo, excepción hecha de las llamadas "Cuadrillas de emergencia", que cubren períodos de veinticuatro horas de -- posible actividad por veinticuatro horas de descanso tomando también mensualmente sus descansos semanales u obligatorios. En los talleres generalmente hay --

personal de turno para prestar servicios durante las veinticuatro horas, pero también existe personal de emergencia para cubrir permisos, ausencias u otros motivos, en casos que sea preciso cubrir las plazas correspondientes (mecánicos, truqueros, fontaneros, cobreros, etc.)

En cuanto al personal de auditoría éste toma -- sus descansos de acuerdo a la ruta que cubre, como los trenistas, pero sin rotación, sino por medio de viajes fijos durante un mes, para descansar asimismo cuatro o cinco días seguidos. Sólo el personal de los carros-express tiene descansos especiales porque como ya lo indicamos, cubre en su totalidad toda una ruta de mil a dos mil kilómetros, que son las más extendidas en el sistema ferrocarrilero (la de México a Tijuana que es de 3000 kilómetros, se divide en la Ciudad de Guadalajara). Este personal debe descansar un número igual de horas al de que haya prestado servicio continuo, disfrutando además, también mensualmente, sus descansos semanales y obligatorios. La razón es que, en largos recorridos, dicho personal trabaja hasta cuarenta y ocho horas continuas -- sin pago de tiempo extra, porque su servicio es por viajes y no por jornadas. Puede verse entonces, la variación existente en el trabajo ferrocarrilero en lo que toca a los descansos de su personal.

No ocurre lo mismo con las vacaciones, porque a éstas sí las rige el contrato colectivo de generalidades y no los contratos colectivos de las especialidades. La única diferencia existente con la disposición legal es el número de días de que disfruta el personal, pues mientras en la Ley el período mínimo-

es de seis días laborales y el máximo de veintidós o veinticuatro días laborales por más de treinta años de servicios continuos; en el sistema ferrocarrilero el período mínimo es de doce días laborales y de --- acuerdo al número de años de servicios puede alcan--zar hasta treinta y seis días no laborales de vaca--ciones, antes de llegar a su posible jubilación --- cualquier trabajador, pues en ciertas especialidades se le retira antes. (al de transportes cuando alcan--za a cumplir veinticuatro años de servicios, y al de telegrafistas después de veinticuatro años de servi--cio). Por este motivo la Ley establece que cuando -algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo podrá rescindirse por -- causas particularmente graves, que hagan imposible - su continuación, de conformidad con las disposicio--nes contenidas en las propias contrataciones. (Art.- 249 de la Ley).

Por idénticas razones, para el personal trenis--ta, son causas especiales de rescisión de un contra--to individual de trabajo, la recepción de carga o -- pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para tales fines, o la negativa a efectuar el viaje contratado, o su interrupción sin causa justificada-- (art. 255 de la Ley). Creemos que en esta forma que dan resumidas, dentro de lo posible las condiciones-- especiales en que se desarrolla el trabajo ferrocarrí-- lero.

e) SALARIO

Con relación al trabajo ferrocarrilero el salario tiene igualmente variantes ajustadas a la jornada y sufre cambios o modificaciones según se trate de rutas, tipo de convoyes, recorridos o tipo de servicios a desempeñar. Son tan variados estos salarios que procuraremos ajustar lo más importante de los contratos colectivos a lo que determina la legislación.

La Ley de 1931 estableció la siguiente regla: - "No se considera violatoria de la fracción V del art. 22 de esta Ley, la celebración de contratos en virtud de los cuales se estipulen salarios distintos para servicios iguales, si éstos se prestan en líneas o ramales de diversa importancia". (art. 181 de la Ley de 31). La Ley vigente sólo cambió palabras, -- pues se dice: "No es violatorio del principio de la igualdad de salarios, la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia". (art. 253 de la Ley de 70).

Demos por descontado, porque la regla general sí es aplicable, el trabajo que realizan operarios en los talleres de servicio o en oficinas, en estos lugares los tabuladores son fijos y no hay variación en cuanto a calidad y cantidad de trabajo, excepto el trabajo extra que deban realizar algunas personas o el que se paga a destajo o en algunas actividades específicas, que no es del caso desmenuzar, ya que el propósito de nuestro estudio va dirigido a establecer precisamente las especialidades, las cuales se encuentran en contratos colectivos particulares, como son los correspondientes al personal trenista,-

al de telegrafistas, al de jefes de estación, al de express y al de auditoría a bordo de trenes pasajeros.

Respecto del personal trenista son las líneas o ramales los que determinan el monto del salario mensual, pues a este personal no se paga por semana o quincena sino por mes; sólo se le hacen anticipos fijos según el caso. La justificación de las diferencias resulta lógica, no es lo mismo manejar un con-voy de pasajeros que uno de carga, el primero es más técnico y sutil para no molestar al pasaje o hacerlo en mínima escala. Al mismo tiempo se comprenderá -- que no es igual la responsabilidad de un recorrido -- en la ruta México-Monterrey o México-Guadalajara, -- que se operan con trenes especiales y tiempos fijos, que las rutas México-Uruapan, México-Puebla o Vera-cruz, Tampico-San Luis Potosí o Torreón-Monterrey, -- que requieren otro tipo de servicio, y menos aún los pequeños ramales auxiliares como el de Irapuato-Guanajuato, Celaya-Morelia, Uruapan-Apatzingán, Cuernavaca-Iguala, etc., para sólo mencionar los más conocidos.

Por otra parte, hemos indicado que las rutas se hacen por kilómetros recorridos, variando las distancias de terminal a terminal o de sub-terminal a sub-terminal. Cuando es mayor el kilometraje tiene que pagarse mayor salario. Pero además, y en esto se -- encuentra lo complicado de los tabuladores del ferro carril, los tramos de recorrido también se pagan a -- base de distinto salario; si son de montaña o presentan dificultades de conducción, son mejor retribuidos que los tramos rectos, sin pendientes, sin grandes --

curvas o sin accidentes topográficos que obliguen a una mayor atención o cuidado. Un recorrido México - Querétaro, por ejemplo, se integra con tres salarios diferentes: uno por tratarse de tramo sinuoso (México-Tula), otro tramo de montañas (Tula-Palmillas), y uno recto (Palmillas-Querétaro o Irapuato). En la ruta Guadalajara-Tepic o Guadalajara-Manzanillo, --- llegan a pagarse hasta cuatro salarios diferentes en una sola jornada, por la peculiaridad de los trayectos de vía recorridos. De ahí la contabilidad tan especial que llevan nuestras empresas ferrocarrileras, que es igual a la de cualquier parte del mundo: Francia, Inglaterra, Japón, Alemania o Estados Unidos de América, que son los países con mayor número de rutas ferrocarrileras y con diversidad de servicios.

En cuanto al personal de telegrafistas o jefes de estación, los salarios son por turnos a desempeñar. Si dichos turnos son continuos debido al tráfico (a pesar de que opere el llamado sistema CTC automático), se cubren a razón de mayor salario que los turnos discontinuos o con operación esporádica. Esto es, el telegrafista, despachador o jefe de estación que sólo recibe cada día uno o dos trenes en cada sentido, sólo debe esperar el paso del convoy una hora antes y una hora después, pagándosele tiempo extra en caso de retraso de algún tren. El personal que cuida el paso de varios convoyes en un período determinado, percibe salario ordinario variable entre tanto crucen éstos por su estación, sin prescripción de horario, así es que puede hacerlo por tres, cuatro o cinco horas a lo sumo, y cualquiera otro --

servicio adicional tendrá que pagársele a base de sa lario por tiempo extraordinario.

El personal de express, además de jornadas completas por el recorrido total de un convoy, recibe también salario distinto según sea el largo de los recorridos o la importancia de la carga que maneje. Veamos por que. En alguna época (no en México precisamente ni reciente) por ajustarse a las posibles jornadas legales, las empresas cambiaban al personal en determinados puntos del recorrido, pero esto dió origen a pérdidas, robos o averías frecuentes, con las consiguientes molestias para los usuarios y las indemnizaciones que debían cubrirse ante semejantes riesgos. Por eso en todo convoy de pasajeros o trenes mixtos (carga y pasajeros) que llevan acoplado un furgón o más de express, un conductor de express lleva la total responsabilidad de la carga y bajo sus órdenes opera el número de empleados necesarios según sea el volumen en kilo que se transporte. Pero cada tripulación se hace cargo totalmente de la ruta, sea cual fuere esta y tenga duración el recorrido hasta de cuarenta y ocho horas o más o si se presenta alguna interrupción durante el trayecto. Recibe o entrega mercaderías en cada estación o subterminal, según sea el destino de estas, mediante una complicada documentación de la que junto con tales mercancías, es responsable absoluto. De este modo se evitan los hurtos y las pérdidas, reduciéndose las averías al mínimo, salvo accidentes que tengan lugar. De ahí el salario especial de estos trabajadores (en iguales condiciones se encuentran los encargados de los carros pullman, máxime cuando llevan

carro-comedor u observatorio) que repetimos, dan al trabajador ferrocarrilero un carácter sui-géneris -- quizá el más complicado del ramo de transportes.

Por último, el personal de auditoría labora bajo condiciones de estricta responsabilidad, para vigilar el manejo del pasaje o la carga, sin tener por ello fijada una jornada específica; puede abordar un convoy en cualquier estación y dejarlo en otra, una vez que haya hecho la revisión de boletos o cargamento, ya sea en las horas del día o a cualquiera hora de la noche, según lo considere conveniente, para evitar manejos dudosos o irresponsables por parte de los conductores o el resto del personal de cada tren y en cada ruta. Su salario, por lo mismo, es variable y está sujeto a la importancia del convoy y a las horas que necesita emplear para auditar y percibir irregularidades. Compréndase por lo complejo de las anteriores funciones la imposibilidad de ajuste a las normas generales de la Ley, pese a la inconstitucionalidad que algunos autores encuentran en este trato, que a mi juicio no es tal, porque debido a las circunstancias descritas, el propio legislador lo marcó y diferenció autorizando su ejercicio.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1).- Mario de la Cueva, op. cit. p.487
- 2).- Ver cita núm 1, Pág. 474

CAPITULO V

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

- a) **Condiciones.**
- b) **Jornada.**
- c) **Descansos y Vacaciones.**
- d) **Salario.**
- e) **Especialidad de este Contrato.**

CAPITULO V TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

a) CONDICIONES

Como las disposiciones generales de la Ley no eran suficientes para reglamentar este tipo de transporte, fue necesario agregar a la misma un apartado para dar una mayor protección y quedaran bien claras las condiciones de trabajo de los choferes, así como dejar asentadas las elementales condiciones de trabajo entre patrón y trabajador, ampliándose lógicamente en los contratos colectivos que puedan celebrar sus respectivos sindicatos.

Primero haré mención de la necesidad que dió lugar a introducir en la nueva Ley el art. 256, que expone que las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones o automóviles y los propietarios o permisionarios de --- vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

Lo anterior fué con motivo de evitar las pugnas frecuentes entre patronos y trabajadores, pues éstos no se encontraban debidamente protegidos por ser frecuente, por ejemplo: que el trabajador de un automóvil de servicio público de alquiler, al hacer una reclamación al dueño del auto, este respondía que no existía vínculo de trabajo sino un contrato de arrendamiento del vehículo. Sucedió el mismo problema -- con los choferes de autotransportes foráneos, fueran de carga o pasaje, a quienes se pretendió considerar comisionistas. Por esta razón fué necesario incluir

en la nueva Ley la disposición legal indicada, inspirándose el legislador en los contratos colectivos -- existentes, así como en resoluciones que había emitido la Suprema Corte al respecto.

De este modo quedaron sin efecto algunos vicios que se venían practicando en los que se intentaba evitar la relación de trabajo, probablemente por las obligaciones laborales a las que esto daba lugar garantizándose actualmente los derechos del trabajador, quién hoy esta sujeto a horario fijo y obligaciones específicas, de manera que si no las cumple, queda excluido del trabajo al no observar las condiciones que se hayan estipulado en el contrato.

Para terminar esta pequeña introducción, resulta interesante mencionar sobre el particular las palabras del Dr. Mario de la Cueva, quien hace esta referencia "En la realidad social el chofer y el automóvil integran la unión del trabajo y del capital para la realización de un fin económico, en esa unidad el chofer pone su energía de trabajo, ese que es subordinación que se manifiesta en la prestación de un servicio público dentro de un horario fijo y de conformidad con las normas del reglamento de tránsito y las instrucciones complementarias del patrón" 1).

Otro tema interesante a tratar dentro de la necesidad de acabar vicios que se venían presentando -- antes de la Ley de 70, es el de responsabilizar a la persona física o moral con quienes el trabajador celebra el contrato de trabajo, sea inclusive un concesionario o permisionario u otra persona diferente la propietaria del vehículo. Actualmente esta circuns-

tancia no interesa, ya que el art. 260 de la nueva Ley, señala que tanto el permisionario, como el concesionario o propietario del vehículo, todos son responsables solidarios de las responsabilidades derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley. Por ello las fracciones del art. 262 constituyen en este tipo de actividad tanto obligaciones como condiciones de trabajo, pues todas estas fracciones tienen una fuerte vinculación con el patrón mismo, como expondré más adelante.

Los transportistas tienen actualmente que tratar con cortesía y esmero al pasaje, y a la carga -- con precaución. Como lo señala la fracción I del -- art. 262 deberán someterse a los exámenes médicos -- periódicos que prevengan las Leyes y demás normas -- del trabajo, tendrán asimismo que hacer durante el -- viaje, las reparaciones de emergencia sujetas a su -- conocimiento y a la existencia de herramientas y refacciones adecuadas; de carecer de éstas llevarán el vehículo hasta donde pueda hacerse la reparación --- siempre que pueda circular. También se encuentran -- obligados a observar y respetar las disposiciones de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las -- autoridades o el patrón; por consiguiente deberán -- contar con la autorización o licencia que las disposiciones exijan para tripular cualquier vehículo de -- servicio público. Podrá ser motivo de rescisión de -- sobedecer las disposiciones que sobre circulación -- existan, o no respetar las disposiciones de las auto -- ridades respecto a cuestiones técnicas.

Puede advertirse también que lo interesante de estas condiciones es pensar en los resultados que se

evitan cuando el trabajador tripulante de un vehículo al que el patrón no le haya instalado los dispositivos para evitar la contaminación ambiental, por ejemplo, puedan traer para el propio trabajador o los pasajeros. Siendo ésta una disposición técnica dictada por la autoridad, la pregunta que surge es: ¿proceder a fincar una responsabilidad personal en caso de infracción, al chofer, o se le puede suspender la licencia de manejo, cuando es el patrón y no el trabajador quien debe cumplir con esta obligación?

¿O puede negarse a laborar el trabajador sin incurrir en responsabilidad?.

Indudablemente el trabajador no será jamás responsable de las infracciones al reglamento relativo, pero sí existe impedimento a circular el vehículo por dicha causa. El trabajador de cualquier modo se encuentra obligado al cumplimiento de las disposiciones correlativas que derivan de tales reglamentaciones; porque la violación de estos aspectos por parte del patrón podría inclusive constituir en su favor una causal de rescisión del contrato por causas imputables al mismo, basándonos en lo que dispone el art. 51, fracción VI, VII, VIII, de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Para finalizar esta idea, es asimismo causal de rescisión del trabajo, sin ser imputable para el trabajador, la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general, como se desprende del art. 264 Fracción I.

b) JORNADA

Como la Ley Federal del Trabajo en 1970 no incluyó en este apartado nada referente a la jornada de -- trabajo y si lo hizo en los demás tipos de transporte debe entenderse que el máximo de horas de trabajo será el legal, sin embargo se tienen que hacer algunas consideraciones al respecto por las características -- especiales que presenta esta omisión.

Las jornadas de trabajo pueden realizarse por -- viaje. En éstas el trabajador tiene plena libertad -- para desarrollar su jornada como mejor le convenga, -- fijándose el viaje ya sea por distancia o bien por -- ida y vuelta a determinado lugar, pudiendo detener el vehículo en las horas de mayor calor o de aumento de tránsito. También es dable suspender el viaje a su -- arbitrio y reanudarlo posteriormente a su criterio, -- siempre que no exceda el tiempo comunmente establecido, porque esto podría resultar perjudicial para el -- propio trabajador, máxime cuando no puede cobrar horas extras, salvo un retraso en el camino que no le -- sea imputable tal y como lo establece el art. 257, párrafo II.

Algunos trabajadores tienen la costumbre de trabajar durante 24 horas seguidas por 24 de descanso. -- En algunos contratos no se establecen los descansos -- del séptimo día, por lo que de ocurrir esto los trabajadores que deseen descansar ese día, deben pagar la diferencia de su salario a quienes los suplan ese día. Las medidas anteriores y otras más que se dan al respecto tratándose del reparto de la jornada de trabajo son muchas veces inhumanas y peligrosas, debido a las

presiones a las que son sometidos los choferes por -- parte de las autoridades, el tráfico pesado de alguna ciudad o carretera o el trato con el público que puede tornarse desagradable. Lo anterior debe evitarse porque provoca un manejo irresponsable de los choferes y tiene como consecuencia lo que sucede con los demás transportes cuando hay recargos de este tipo; -- esto es, se producen accidentes de trabajo que son muchas veces inevitable por los contratiempos a que se ven sujetos los operadores, por la tensión nerviosa -- en que se encuentran o la natural fatiga a la que es lógico que se enfrenten.

Se debe procurar que las jornadas de trabajo de los autotransportistas sean más humanas de manera que los choferes recuperen las energías gastadas dentro -- del servicio prestado y de esta manera lograr un mejor servicio, previniendo los accidentes y procurando preservar la salud y seguridad tanto del chofer como de los pasajeros en su caso, logrando un mejor rendimiento para la empresa, en todos sentidos.

Para hablar de un mejor rendimiento en la jornada de trabajo sería interesante plantear algunas modalidades al respecto, si tomamos en consideración el -- factor población y económico, garantizándose de ese modo el buen funcionamiento del transporte, que resulta de vital importancia para la eficiencia de la ciudad. Podríase pensar por caso, en un escalonamiento de las horas de trabajo durante el período crítico de mayor tránsito de vehículos, disminuir la intensidad de la congestión, dispersar con más eficiencia el volumen de viajeros con ayuda de un cambio de horario -- de labores, sobre todo en las oficinas públicas, tien

das o escuelas. El margen para esta mejora dependerá de la duración e intensidad del período de máxima demanda. 2)

Otras aportaciones que pueden hacerse para lograr una mejor jornada de trabajo y mejorar las condiciones de vida de los choferes serían aplicar una mejor ingeniería de tráfico reduciendo las obstrucciones en los distintos cruzamientos en calle, calzadas, avenidas o sectores donde se acrecientan, evitar a determinadas horas del día los embotellamientos lógicos o naturales, debido al volumen de la circulación de vehículos.

La capacidad vial, en función de los pasajeros antes que de los vehículos, podría ampliarse igualmente si la atención oficial se concentrara en el transporte público y no en el privado, procurando librar a los autobuses del tráfico congestionado, dándole prioridad en los cruces y asignándoles calzadas reservadas y calles de acceso limitado. También se podría disminuir el tiempo de ascenso o descenso de pasajeros. Con estos procedimientos quizá se pueda compensar una parte importante de la relativa lentitud de los viajes en autobús, en comparación con los viajes en automóvil 3). Todo ello redundaría al reducirse la tensión de la jornada cuando esta no pueda ser reducida o fraccionada.

c) DESCANSOS Y VACACIONES

En el capítulo referente a los autotransportes la Ley no hace tampoco en forma expresa ninguna referencia especial. De este modo es de estimarse que --

son aplicables como en la jornada las disposiciones - referentes a la parte general de la Ley y por lo tanto los autotransportistas gozan de los beneficios --- otorgados por la misma, como son los descansos legales y el goce de vacaciones pagadas.

Hay una pequeña modificación al respecto, en el sentido de que cuando se trata de contratos por viaje ocurrirá que dentro del plazo normal del viaje contratado queden comprendidos los domingos, los días festivos o de descanso obligatorio. En tal caso se tendrá que fijar el pago de la prima dominical o la extra--- prima dentro del salario estipulado. Lo anterior es debido a que el art. 73 de la Ley es aplicable en este caso, y por lo tanto estos trabajadores tienen derecho al descanso semanal en día domingo, correspondiéndoles cobrar su salario ordinario más la prima -- adicional de trabajar en esos días, independientemente del disfrute de su día de descanso en la siguiente semana.

Es interesante hacer mención sobre el particular lo dispuesto en el art. 77 de la Ley, que otorga a -- los trabajadores que presten servicios discontinuos - o de temporada, el derecho a un período anual de vacaciones proporcional al número de días trabajados en - el año. Considero que este tipo de condiciones encuadra dentro de las características del contrato de --- trabajo de los autotransportistas cuyo régimen laboral es arduo, por lo cual durante su jornada debe tener los días de descanso suficientes para recuperar - energías. Si esto lo comparamos con el régimen im--- puesto al obrero de una fábrica que labore más días - que un chofer, se convendrá al sumar, los día labora-

les al año, en que el chofer goza de menos días de descanso debido al tipo de actividad que desarrolla y las jornadas a que es sometido. Considero en lo personal que estos trabajadores tienen derecho a un número mayor de días de descanso anuales por razones de salud., para no exponer la vida misma del chofer o la de los pasajeros. y por la seguridad de la carga en aquellos casos en que sea el tipo de servicio que se preste.

El tiempo considerado por las vacaciones de los transportistas debe quedar estipulado en los contratos colectivos de trabajo de cada empresa y nunca será inferior al mínimo que marca la ley, como se expone en el art. 76.

d) SALARIO

En esta sección del presente capítulo la Ley sí hace una clara distinción respecto al modo de remunerar al trabajador que se dedica al autotransporte. Las disposiciones al respecto se encuentran incluidas en el art. 257, a las que haré referencia a continuación:

a) La primera forma de pago del salario que menciona el art. 257 es el correspondiente al trabajo por día. El salario por unidad de tiempo no tiene mayor problema de interpretación porque al cubrirlo sólo se cumple con la disposición correlativa, el horario establecido de 8 horas y con los descansos semanales que se establezcan en el contrato colectivo.

b) El salario por viaje es el que sigue en orden: solo que este presenta modalidades respecto al-

salario por día, debido a que aquel, generalmente se aplica en la operación de vehículos de pasajeros que hacen servicio foráneo, de manera que los trabajadores en estos casos son frecuentemente contratados a porcentaje sobre el número de boletos vendidos; o sobre el flete, si se trata de carga. En los servicios urbanos de transporte de pasajeros por autobuses, se usa con frecuencia el pago por circuito o vuelta (viaje de ida y regreso) que se completa en la ruta fijada, o también por el número de boletos vendidos, variando el salario en función del número de veces que se recorra diariamente el circuito. Puede establecerse también el pago salarial a base de kilómetros recorridos, utilizando generalmente en los casos en que son cambiadas las tripulaciones durante un trayecto. 4)

c) El salario puede consistir asimismo en el pago de una cantidad fija, en una prima sobre los ingresos, o en la cantidad que exceda a un ingreso determinado. Esta última forma se ha venido empleando en el servicio de pasajeros que se conoce como "Sinruta fija", o sea los taxis; lo acostumbrado es que el trabajador liquide al propietario una cuota fija diaria y el remanente entre este pago más los gastos de operación y lo cobrado al público usuario constituye el salario del chofer. Es una forma en que el propietario del auto se garantiza un ingreso fijo, corriendo los riesgos por cuenta del trabajador.

Las diversas formas que menciona la Ley no excluye a una respecto de la otra, de manera que se pueden tomar dos o más de las modalidades que menciona el presente artículo; la selección de la forma de

la segunda modalidad dependerá de la que se adopte - en la primera. Sea cual fuere la forma de adoptar - el pago para el autotransportista, de ningún modo podrá percibir menos de la cantidad fijada para el salario mínimo. Si se comprueba que la cantidad excedente a un ingreso determinado no puede alcanzar el monto del salario mínimo, deberán hacerse los ajustes necesarios para respetar el mandamiento constitucional y legal. 5)

Respecto a lo anterior, cabe mencionar que el salario no sólo debe ajustarse al mínimo legal, sino debe considerarse que jamás será menor al mínimo profesional, ya que este tipo de trabajo, como los demás especiales, así son considerados, según se desprende del primer párrafo de la fracción VI, del art. 123 Constitucional, y a su vez del art. 91 de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que el chofer haya sido contratado por viaje y éste se alargue por causas ajenas a la voluntad del trabajador, tendrá derecho a un aumento proporcional por los días de retraso y tampoco podrá reducirse el salario si el trabajador abreviara el viaje, cualquiera que haya sido la causa.

En los casos de interrupción del servicio, si el contrato es por circuito o vuelta, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario si dicha interrupción no les es imputable, aunque es difícil definir en que casos no les es imputable. El Dr. Mario de la Cueva en su obra antes citada (página 496), nos dice que los desperfectos en el motor o en el chasis de un vehículo, son a cargo del creador del riesgo, pues sería injusto hacer responsable a -

otro de los riesgos ajenos. De esta manera el chofer tendrá la grave responsabilidad de vigilar el estado del vehículo que vaya a transportar y de no exponerlo al mal trato durante el recorrido, pues de no ser así se verá afectado en lo referente al pago del salario, que deba percibir.

Otra característica especial de este tipo de --- transporte, así como en las demás transportaciones, - es que puede pactarse el salario diferente para trabajo igual, si se trata de unidades de diversa categoría, conforme lo establece el párrafo 5º del art. 257. Es frecuente que sobre una misma ruta funcionen dos - servicios similares, por ejemplo, de pasajeros, siendo una de las líneas de categoría superior a la otra. El trabajo es el mismo pero los ingresos no, porque - el precio del pasaje cambia de una a la otra.

El salario de los días de descanso podrá variar- según el tipo de contrato que haya sido celebrado. - Si presta el transportista su trabajo los seis días - de la semana y percibe salario por unidad de tiempo, - el correspondiente a los días de descanso queda determinado automáticamente, pero cuando es variable se -- pagará a razón de un 16.66% de lo que se perciba en - la semana. Esta fórmula fué aceptada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, la confirmó la Suprema Corte y fue adoptada por el legislador de 1970 en el art. 258 de la Ley vigente. Como es frecuente que además- del salario diario los trabajadores perciban algunas- prestaciones extras, para los efectos del pago de vacacaciones y de las indemnizaciones, el art. 259 remite a la regla general de la Ley consignada por el art. - 89, en el cual se toma como base el promedio de las -

percepciones obtenidas en los 30 días anteriores a la fecha de nacimiento del derecho, y si hubo un aumento dentro de ese lapso, es considerado el promedio de los salarios a partir del aumento.

e) ESPECIALIDAD DE ESTE CONTRATO DE TRABAJO

Al haber analizado en los fascículos de este capítulo las condiciones de trabajo de los autotransportistas en diversos ángulos, habrá de tratar en éste - algunos aspectos de vital importancia que puedan servir para mejorar el servicio de autotransporte, sea foráneo en vehículos de pasajeros o de carga, así como las condiciones de trabajo que ya fueron analizadas anteriormente.

Ante todo surge un factor principal en este contrato y es el económico, del que no se puede prescindir, de ahí que sean mejores los salarios y en general las condiciones de trabajo de los choferes. Este factor económico, generalmente se ve afectado por la escasez de recursos con que se cuenta en las diversas líneas de camiones para lograr el mejoramiento permanente de las unidades de trabajo, pues nos encontramos con el problema de que una parte de las unidades por regla general está fuera de servicio al comenzar el día, otro tanto ocurre con algunos de los que salen a prestar servicio en la calle, o en las carreteras, si sufren averías. Los tiempos de espera en ciertas terminales se prolongan por este motivo, a veces $3/4$ de hora o más promedio, con las consiguientes molestias para el pasaje que espera el transporte. -- Esto podría solucionarse de algún modo si se invierte

ra más dinero para mejorar las condiciones de los -- vehículos, aparte el hecho de que podría existir mayor demanda de servicios por parte del público en general, y con beneficio económico adicional para los choferes y sus condiciones de trabajo.

Los transportes urbanos y la configuración física de las ciudades están estrechamente vinculados. - Influye por una parte el trazo urbano, en tal forma, en los aspectos relativos a los distintos sistemas - de transporte, que factores institucionales y socio-políticos se conjugan para mejorarlo a través de proyectos prácticos utilizables para el perfeccionamiento en el empleo de la metodología y evaluaciones que se realicen al respecto. Por otra parte, resta eficacia al buen funcionamiento del transporte la intensa congestión de las grandes ciudades, así como la - duración diaria de este fenómeno de tránsito y la amplitud de las zonas afectadas. Los transportes públicos en tales casos resultan inadecuados y más lentos aún por el volumen del servicio y el tamaño de - las zonas que cubren. Lo anterior independientemente de provocar que se erogen gastos extras, afecta - a los choferes en sus jornadas de trabajo, y por consiguiente en los salarios, cuando éstos no se pagan - por día, sino por circuitos o viajes.

Tratándose del autotransporte por carretera, también existe congestionamiento debido a la lentitud de muchos vehículos que no están en condiciones óptimas - para circular y tampoco para ofrecer un buen servicio al público. Lo anterior podría solucionarse si se lo grara mayor eficiencia y coordinación entre las empresas del transporte y mejorase su administración. ---

Ello implica que tanto estos organismos como el Estado, deban hacer una mayor inversión de recursos financieros, para evitar que circulen vehículos anticuados y con mantenimiento deficiente, pues esto origina a su vez frecuentes averías y mal servicio. La consecuencia forzosa del planteamiento que formula, atañe como podrá suponerse, a las condiciones laborales de los trabajadores en el ramo del autotransporte y a la vez en un mejor servicio al público. De ahí las especiales características de la contratación destinada a este grupo de trabajadores, en la que se contempla al mismo tiempo un servicio de naturaleza pública y colectiva y una necesaria protección de intereses obrero-patronales, porque no sólo está en juego el interés laboral sino el interés social, que es tarea política y administrativa que compete al Estado Moderno. 6)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1).- Mario de la Cueva, op. cit. Pág. 495
- 2).- Transportes Urbanos.- Documentos de Política Sectorial, editado por el Banco Mundial 1975 Pág. 44
- 3).- Ver cita núm 2, Pág. 46
- 4).- Mario de la Cueva, op. cit. Pág. 497
- 5).- Mario de la Cueva, op. cit. Págs. 497 y 498
- 6).- Ver cita núm 2, Págs. 5-13

CAPITULO VI

IMPORTANCIA DE LOS CONTRATOS AUTONOMOS DEL TRANSPORTE

- a) El transporte y su importancia actual.
- b) Motivos por los cuales la Ley Federal del Trabajo de 1931 no pudo comprender los aspectos modernos del transporte.
- c) La evolución internacional del transporte.
- d) La evolución de los medios de transporte en México.
- e) Análisis de la iniciativa presidencial para las nuevas contrataciones especiales.
- f) Comentario de la reforma legal.

CAPITULO VI IMPORTANCIA DE LOS CONTRATOS AUTONOMOS DEL TRANSPORTE

a) EL TRANSPORTE Y SU IMPORTANCIA ACTUAL

La Ley de 31 sólomente consideraba como especiales en materia de transportes, al trabajo del mar y al ferrocarrilero, sin tomar en cuenta el de auto-transportistas, ni el de los aerotransportes, debido que en aquella época la evolución de dichos transportes apenas se iniciaba. La comisión no consideró necesario incluirlos en la Ley. El trabajo de los aerotransportes fue tomado en consideración hasta el año de 1960 en una reforma que se hizo a la Ley a la cual se hará referencia posterior. Dicha comisión únicamente consideró necesario el insertar en la Ley como trabajo especial el de los trabajadores de los buques, reglamentándolo en un capítulo titulado "Del trabajo en el mar y vías navegables", así como el trabajo ferrocarrilero debido a las peculiaridades que presentaban estos dos tipos de transportación respecto de los demás trabajos. Consideró la Comisión que debido a que en los contratos individuales se cometían muchos abusos tanto por parte de los patrones como de los líderes sindicales, y se defraudaba el interés de los subordinados, resultaba conveniente formular un articulado especial para estos transportes, señalándose la importancia que pueden tener en las relaciones obrero-patronales y en los contratos colectivos de trabajo, las posibles prevenciones que en materia de su actividad, hacen diferente la actuación laboral.

Señalábase asimismo, que fue hasta diciembre de 1959 que se incluyó en la Ley de 1931 el apartado ---

"Del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas" debido a la necesidad de contar con una reglamentación -- apropiada, y debido al descontento de las tripulaciones aeronáuticas al no querer las empresas de avia-- ción reconocer el derecho de aquéllas a una contrata-- ción colectiva, arguyendo que dichas tripulaciones -- aeronáuticas eran personal de confianza. Lo anterior provocó en ese año la paralización de las líneas aé-- reas nacionales, viéndose obligado el gobierno a con-- ceder el derecho a la sindicalización y a la negocia-- ción y contratación colectiva. Para la época el capí-- tulo XV bis de la Ley del trabajo cumplió su cometido al igual que los otros dos tipos de transporte, por-- que las normas generales ya no correspondían a la evo-- lución de las relaciones de trabajo y de los contra-- tos colectivos, por lo que hubo de adecuar la legisla-- ción, a fin de armonizar los intereses de las relacio-- nes obrero-patronales existentes.

Sin embargo, la mayor importancia de los contra-- tos autónomos del transporte se encuentra en el reco-- nocimiento de un derecho social independiente, que -- sin desconocer los orígenes de la relación de trabajo sea individual o colectiva, permita determinados ajus-- tes que impidan una manifiesta violación de la Ley, -- como podría ocurrir tratándose de jornadas u otras -- condiciones para el desempeño de la actividad ordina-- ria. En efecto, tres son los aspectos en los que pue-- de advertirse un interés del legislador por otorgar a la transportación colectiva una marcada diferencia-- ción:

1º La seguridad. Es indudable que, cualquiera -- sea el medio de transporte que se utilice por un con--

glomerado humano, lo más importante es garantizar el seguro traslado de un punto a otro, sobre todo en el momento actual en que el recorrido de grandes distancias, es connatural a la actividad del hombre. Preveer un sinúmero de contingencias humanas, mecánicas o de otro orden, es no sólo un deber de quien presta el servicio sino de quien lo realiza materialmente. De quien lo presta porque si bien es cierto que se va en busca de un beneficio económico, de una utilidad patrimonial o de un interés lucrativo, los riesgos que se contraen en cierta forma resultan ajenos y en muchas ocasiones imprevisibles. De ahí que ya sea una empresa o un particular quien se comprometa a realizar la transportación, debe tener en conciencia de las consecuencias que puedan sobrevenir y del compromiso que se contrae con un sector público determinado, que se convierte en forma permanente en el usuario natural del servicio. En cuanto a la persona o personas que se encargan de los medios de transporte, es necesario el cuidado de su salud, su estado anímico, su moderado régimen de vida, su capacidad física y su destreza para prevenir cualquier situación de incapacidad temporal o permanente, que pueda acarrear resultados funestos. Excepción hecha del tráfico marítimo en que la conducción de una embarcación depende de múltiples factores e interviene en ello una serie de elementos humanos y mecánicos, así como atmosféricos y de navegación, en los otros tres medios examinados: aéreo, ferrocarrilero o automotriz, es indudable que la atención humana es el principal factor de cualquier transportación. Un descuido puede ser fatal; una perturbación orgánica-

puede traducirse en incomodidad o cansancio, una --
afectación mental o una simple preocupación puede --
transformarse en incapacidad física involuntaria. --
De ahí la necesidad de exámenes permanentes y de --
crear conciencia en el transportista de que su cuerpo
y su mente deben estar 100% al servicio del interés
que están obligados a proteger dentro de su ---
propia protección. Por esta razón, en aras de la --
seguridad, las condiciones de trabajo han de ser --
más rígidas, más depuradas en cuanto a exigencias --
personales y más responsables desde el punto de vista
patronal.

2º Las jornadas. En todos los contratos examinados
hemos encontrado que una de las características
de su diferenciación son las jornadas que deben
cumplir los trabajadores. Podrán ser más o menos --
extensas en relación con las ordinarias o legales, --
pero en todos los casos deben ser cuidadosamente regula
das para impedir el agotamiento físico o el cansancio
natural a que está sujeto el ser humano, a --
pesar de que su consistencia física le permita excederse
en alguna forma de lo natural. De ahí que haya
resultado indispensable ajustar tales jornadas --
a lo estrictamente necesario según el tipo de trabajo
a desarrollar. Hemos visto que en el trabajo mari
tímo las jornadas son intermitentes en períodos --
de cuatro horas, más las indispensables para el descanso
diario. En el transporte aéreo, los viajes --
trascontinentales han obligado en alguna forma, a --
jornadas superiores a las ocho horas; para estas situaciones
la solución ha sido la combinación de los
tripulantes en turnos apropiados; en los viajes de-

menor duración, se ha procurado que no excedan de ---
cuatro horas diarias como máximo, viajes de corto re-
corrido han permitido actualmente ir y regresar al --
punto de partida en una sola jornada. Ya vimos in-ex-
tensu la distribución de la jornada, tratándose del -
trabajo ferrocarrilero y por lo que hace al autotrans-
porte hubimos de precisar la conveniencia de impedir-
en lo posible, los largos recorridos, a menos que, --
como ocurre en el transporte de carga, se permita al-
trabajador regular el traslado de la unidad que con-
duzca, mediante descansos intermedios y obligándolo a
realizar el número estricto de viajes que convenga a-
su salud y consistencia física.

3º La salud del trabajador. Todo lo anterior --
nos conduce en última instancia al rigor con que debe
contemplarse el cuidado de la salud del trabajador, -
que si en otro tipo de trabajo es de interés como ocu-
rre con el trabajo en minas, en lugares insalubres o-
el trabajo nocturno permanente, la grave importancia-
que en el transporte se advierte es que en aquellos -
casos es sólo la persona del trabajador la que entra-
en juego en la relación laboral, pero en el transpor-
te (salvo el de carga) son las vidas de los usuarios-
las que participan en el trabajo en forma indirecta.-
De ahí la necesidad de imponer determinadas obligacio-
nes tanto al patrón como al asalariado.

b) MOTIVOS POR LOS CUALES LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
DE 1931 NO PUDO COMPRENDER LOS ASPECTOS MODERNOS
DEL TRANSPORTE

Varias son las causas que impidieron al legisla-

dor de 1931 profundizar en el capítulo del transporte, a pesar de que en otros países, como Francia y Alemania ya se tenían nociones más amplias que las comprendidas entre nosotros. No constituía una novedad y así podemos comprenderlo al consignarse ciertas modalidades para determinadas actividades económicas, en la Ley de ese año, lo que hoy se denominan contratos especiales, pues se encontraban muy difundidos en varios países; el de aprendizaje, el agrícola, el marítimo y el de los trabajadores de ultramar como fué la denominación que se dió a aquellas personas de una determinada nacionalidad que iban a prestar servicios en las colonias o en territorios, que después de la guerra de 1914-1918, habían quedado bajo la protección de las naciones vencedoras (en particular Inglaterra y Francia, aunque también Bruselas, los países bajos e Italia). Además encontrándose, para la década de los años 20 del presente siglo, muy avanzados los trabajos de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) creada a la sombra del Tratado de Versalles el año de 1919, y con el apoyo unánime de los países que constituyeron la Liga de las Naciones, desde esos años empezó la preocupación universal por encontrar soluciones a cierto tipo de trabajos industriales y agrícolas, como nos los comprueban varios de los primeros Convenios Internacionales que fueron signados en el seno de la mencionada Organización. 1)

Iniciemos nuestro somero examen por las causas propiamente históricas: para la década de los años - 20, época en que se iniciaron en México las primeras disposiciones legales en materia de trabajo en los -

Estados de la República, legislación que desembocara en la primera Ley Federal, sólo el trabajo en el mar y el trabajo ferrocarrilero adquirieron cierta importancia en materia de reglamentación laboral, más el segundo que el primero ya que la comunicación terrestre por carretera así como la área, apenas entraba en su etapa de iniciación infraestructural para nuestro incipiente desarrollo económico, es decir, las primeras carreteras modernas se iniciaron el año de 1925 durante el gobierno del Gral. Calles, para el año de 1930 se habían construido la de México a Cuernavaca, México-Puebla, México-Toluca y México-Pachuca y estaban iniciadas la prolongación a Acapulco desde Iguala y la de Laredo desde Ixmiquilpan, existían brechas y caminos de terracería en el interior de la República tramos que se fueron gradualmente incorporando a la red vial nacional.

La concesión de las primeras rutas aéreas se hizo el año de 1924 entre México-Tuxpan-Tampico y México-Veracruz-Coatzacoalcos, fundamentalmente para la comunicación de las zonas petroleras, únicas que por entonces permitían la explotación comercial de este importante servicio. Entre nosotros, como ocurrió en otros países, no hubo correo aéreo especial, circunstancia que permitió en dichos países ir abriendo rutas para la aviación comercial. Además, las primeras empresas aunque ostentaban nombres nacionales -- fueron explotadas con capital extranjero exclusivamente; fué hasta después de la segunda guerra mundial que empezaron a operar algunas empresas nacionales, en rutas cortas y casi con aviones de las grandes compañías trasnacionales.

Ante este panorama es fácil comprender por qué - el legislador de 1931 no tuvo en mente reglamentar la especialidad de estos dos últimos tipos de transporte Y más aún si examinamos con cuidado el capítulo XV de la Ley de 1931 2), las normas impuestas eran rudimentarias y comprendían a un personal no técnico, sino - formado en el diario trasegar de estas comunicaciones.

Veamos ahora las causas de carácter técnico. El legislador de 1931 puso mayor énfasis en reglamentar el trabajo de los ferrocarriles, por entonces el más desarrollado en nuestro país. Existía además la circunstancia de que los graves movimientos sociales de los trabajadores ferrocarrileros llevados a cabo los años de 1925 y 1927 3), que permitieron establecer - las primeras importantes reglamentaciones del servicio que todavía hoy constituyen las llamadas "Bases - Generales" de 1925, muy avanzadas para su época y -- aún de aplicación en algunos aspectos de previsión social y de carácter técnico, que no han sido superados ni siquiera por la legislación de 1970. 4)

Por otra parte, los conocimientos técnicos que - se tenían eran elementales en muchas áreas y la industria automotriz aún no se encontraba desarrollada para permitir los extensos y grandes desplazamientos; - las unidades con las que se contaba apenas permitían el transporte urbano de pasaje y de carga y con grandes dificultades se iniciaba el transporte por autobús y camiones de carga, que cubría rutas cortas, por regla general accidentadas y con escasos elementos de seguridad que los hacían poco confiables, de ahí su - lento desarrollo. Imposible por tanto prever la evolución que tendría este medio de transportación y mu-

cho menos la necesidad a regularlo con particularidad.

Por último tendríamos que considerar asimismo las causas económicas. El país acababa de salir de la revolución, todavía las facciones revolucionarias y los grupos armados operaban en varias regiones de la República y lo importante era la afirmación política de -- los sectores dominantes, militares casi todos ellos. -- Los gobiernos post-revolucionarios de Carranza, Obregón y Calles debieron consolidar su poder y enfrentarse a facciones armadas surgidas del propio ejército -- triunfante. Por esta razón la economía del país aún -- no se orientaba y tanto la industria como el comercio -- sobrevivían con resabios coloniales, con organización -- doméstica y con carácter familiar en muchos ramos. -- Esto hizo que el legislador se preocupara con mayor em -- peño por regular la pequeña industria y la industria -- familiar, que por buscar soluciones específicas para -- sectores aún desconocidos en nuestro medio, como eran -- los almacenes, los supermercados o las cadenas de tien -- das ya existentes en otras naciones, particularmente -- en los Estados Unidos de América, que es de donde ha -- procedido nuestra organización comercial moderna y la -- industrialización de tipo medio que actualmente tene -- mos de escasa infraestructura aún, pero con posible ex -- pansi3n para el futuro.

Todos estos elementos fueron motivos básicos que -- impedían imaginar la necesidad de contrataciones espe -- ciales para ciertas ramas de la producción o para de -- terminados servicios, cuyo cauce evolucionista trans -- formaron al país en unos cuantos años, prácticamente -- de la terminación de la segunda guerra mundial a nues -- tros días. De aquí la supervivencia de nuestra prime --

ra Ley del Trabajo por cerca de cuarenta años, todavía con escasas reformas, y la evolución permanente en que ha caído nuestra legislación laboral a partir de 1971, todavía aún perfectible en varios de sus capítulos, a pesar de las modificaciones introducidas en estos cortos años de vigencia.

c) LA EVOLUCION INTERNACIONAL DEL TRANSPORTE

El transporte en general ha contribuido, como uno de los componentes más importantes a la evolución de la industrialización en el mundo durante los últimos dos siglos.

El sistema de transporte permitió extenderse más allá de las fronteras, al sistema económico de las grandes potencias. Esto se logró por medio de un excelente plan de expansión de las redes ferroviarias y sistemas de canales y vías fluviales en Europa, produciéndose un dinamismo en el sistema de transportes que permitió que las regiones con atraso económico empezaran a recibir un impulso benefactor por parte de las naciones industrializadas.

Sin embargo la situación del avance de los transportes no ha sido siempre benigna, ya que debido a los conflictos económicos y políticos de diversos Estados, se han acentuado las barreras fronterizas en determinados países, impidiendo un tráfico económico-mercantil de mayor movilidad y eficiencia.

"El sistema de transportes del mundo ha contribuido en todo caso en gran parte a formar aquellas diferencias manifiestas, de un Estado a otro, en el grado de los procesos económico-mercantil de la in-

ustrialización, en el nivel de vida, y en el aprovechamiento de las oportunidades de desarrollo". 5). - Estas diferencias consisten en las oportunidades de desarrollo que pueda tener una región que se ve beneficiada con un sistema de transportes avanzado, a otra región en donde dichos sistemas son rudimentarios, determinando la situación económica de cada una de ellas. El desarrollo, entonces, es dependiente de los sistemas de transporte utilizados en el traslado de personas y objetos.

En épocas recientes, los gobiernos han resuelto emprender una búsqueda de medidas extraordinarias para asistir a las ciudades que se han visto envueltas en el avance de los transportes y que por los mismos han sido víctimas de los problemas causados por ellos (contaminación, accidentes, embotellamientos, los incrementos de costos para adquirir o utilizar un medio de transporte, gastos de energía, etc.) En países europeos el uso del transporte ha beneficiado principalmente a la industria del vehículo automotriz y el ferrocarril, ya que son los medios mayormente utilizados por grandes afluencias de individuos que desean transportarse de una ciudad a otra, o de un país a otro, debido a las pequeñas distancias que existen entre dichas naciones, y a los diversos motivos de comunicación: turísticos, de trabajo, de estudio, etc. Así pues dejan el transporte aéreo para el mismo empleo pero con menor frecuencia, y el buque como vehículo básicamente de carga, alcanzando hasta 100,000 Ton.

En el Continente Americano, y más precisamente en Estados Unidos, la industria del automóvil ha llegado a formar grandes capitales, cada año Estados Uni

dos arma más automóviles y camiones que todos los -- que están operando en Sudamérica, siendo este el -- vehículo utilizado con preferencia para transporte -- privado y público. Desde 1960 el incremento de los -- vehículos en Estados Unidos ha sido de 44 millones, -- constituyendo los transportes públicos déficits de -- más de 100,000 millones de dólares, ya que día con -- día la gente prefiere su propio automóvil. El avión es el segundo medio de transporte para los america-- nos, pero continúa utilizándose el ferrocarril y el -- buque para carga básicamente, alcanzando actualmente un convoy una carga hasta de 27 mil Tons., jalado -- por tres máquinas locomotoras con ochenta a noventa -- furgones de carga.

La evolución del transporte ha buscado mayor ra-- pidez y confort, así como seguridad y eficiencia, so-- bre todo en lo que se refiere a los transportes urba-- nos, ya que las características señaladas anterior-- mente permiten gran eficiencia de movimiento para -- un considerable número de personas que viven en ciu-- dades de gran densidad de población. Se dice que -- mientras más organizado y rápido sea el sistema de -- transporte de una ciudad, mayor será el marco de tra-- bajo en esta área en desarrollo. Sin embargo no só-- lo porque el transporte urbano pueda cubrir cual---- quier área concebida, significa que la comunidad ur-- bana pueda sostener los patrones de crecimiento que-- se están dando actualmente. Los urbanistas deben de-- cidir qué tipo de programación se impondrá a la in-- dustria del transporte para que ésta se ajuste a la-- conveniencia de las ciudades.

"Los impulsos más importantes para el desarrollo

económico de la industria del transporte en los diversos países, no provienen de un sistema de transportes que permanezca constante". 6) Con lo anterior se asegura la necesidad de buscar cambios en el sistema de transportes ya sea debido a nuevas modalidades que se le hagan a los mismos, o a el surgimiento de nuevos medios de transporte que puedan ser más funcionales, modificaciones en tarifas de uso, construcción de vías de transporte, ya sean autopistas, aeropuertos, extensión en vías ferroviarias, puertos marítimos, etc.

Existen varios factores que deben ser tomados en cuenta para así poder plantear una estrategia que nos permita evitar algunos de los problemas causados por la evolución de los transportes. Por ejemplo, el hecho del buen empleo en el combustible utilizado por los transportes, o cuando se logre el diseño y fabricación de un transporte, ya sea carro, camión, avión, etc., que tenga un eficiente aprovechamiento de energía. Otro hecho es la participación del Gobierno Federal en cuanto a la ayuda que puede otorgar para un mejor desempeño de los transportes públicos o la seguridad para los conductores, etc., con esto nos referimos a que el gobierno puede imponer condiciones políticas en los reglamentos y ayuda que se da al tránsito. La estrategia a seguir sería: -- Continuar algunos de los programas presentes que se están llevando a cabo en ciudades europeas y americanas, con el fin de evitar congestionamientos y contaminación, y al mismo tiempo impulsar transportes como el metro, ya que así se podrán conseguir mejoras en el medio ambiente y el tráfico fluirá por debajo-

de la tierra. "Con un patrono adecuado, también podría haber ahorro de energía y por otra parte, una buena planeación del tránsito público (camiones y metros) se podría persuadir a la gente para que reduzcan el uso de sus carros en situaciones innecesarias y eventualmente dejar de poseer los carros que sean innecesarios cuando se cuenta con uno". 7)

Las observaciones anteriores nos llevan a planteamientos sugerentes y atractivos para el destino de la transportación. Hemos contemplado en los años recientes que no sólo ha sido posible mejorar los sistemas de transporte, haciéndolos más cómodos, más rápidos, más seguros, sino que al mismo tiempo ha sido posible aumentar su capacidad y mejorar las condiciones de su desarrollo. Decíamos que infortunadamente el uso individual del automóvil ha traído complejas complicaciones en el tránsito universal, sea de ciudades, de caminos, de naciones; pero el costo gradual de la energía traerá como resultado la transportación masiva. Lo vemos ya en el tráfico aéreo, en el que las naves que pueden transportar con absoluta comodidad de trescientos a cuatrocientos pasajeros y aun una buena proporción de carga adicional, son ya comunes y surcan el espacio universal en todos sentidos. El futuro quizás lo sean los transbordadores espaciales o un modelo sofisticado del CONCORDE, avión supersónico que aún cuando hoy resulta incosteable y poco práctico, sin duda acabará por imponerse para quien desee medios de transporte más veloces y sofisticados. Pero asimismo lo contemplamos hace pocas décadas con los grandes trasatlánticos, hoy en desuso por su incosteabilidad

de manejo, pero traducidos en la actualidad en los grandes transportes de carga a que aludíamos, que sin duda alguna intensificarán su capacidad y su eficiencia en ciertas áreas oceánicas. Los ferrocarriles por su parte recobran su prestigio y con las innovaciones introducidas en Japón o en Francia, en cuanto a velocidad, capacidad y comodidad, permitirán el abandono del camión de pasajeros, que se destinará con exclusividad al transporte urbano. Tal considero el porvenir del transporte.

d) LA EVOLUCION DE LOS MEDIOS DEL TRANSPORTE EN MEXICO

A manera comparativa voy a esbozar en el presente inciso algunas diferencias existentes entre los cuatro medios de transporte a los cuales he hecho referencia, no tanto desde el punto de vista de las condiciones de trabajo sino sobre la efectividad de cada transporte que existe actualmente en nuestro país. Empezaré considerando uno de los medios más primitivos de transporte que se conoce y es el marítimo, quizá por el hecho de que las vías navegables están dadas por la naturaleza y brindan una arteria de comercio ya lista, y que sólo necesita ser protegida contra la sedimentación y balizada convenientemente para la seguridad de la navegación, cuando se trata de tráfico fluvial.

Este tipo de transporte sigue siendo en México de primordial importancia, no tanto en el transporte de pasajeros, que ha caído casi en total desuso, sino en la transportación de mercancías, predominan-

temente materias primas de bajo valor de mercado, en comparación con los productos ya elaborados, que es lo que constituye el mayor volumen de traslado en los países más desarrollados.

Me quiero referir en particular a productos agrícolas como el maíz, yute, café, tabaco, así como minerales en bruto, productos forestales, combustibles, materiales para construcción y petróleo. Este tipo de mercancías que demanda transporte barato, para trayectos largos con costos de inversión mínima y sin necesidad de importar equipos sofisticados, se realiza a través de un tráfico marítimo costero o fluvial de baja intensidad en los pocos ríos navegables con que contamos.

Es importante observar la necesidad de que el mantenimiento adecuado a los canales de navegación sea un factor determinante para no reducir la capacidad de transportación de mercancías, así como evitar emplear equipos viejos e inservibles, o el que haya instalaciones portuarias o métodos de carga y descarga ineficaces. Lo anterior con el fin de no entorpecer el tráfico, ya que en muchas ocasiones el transporte fluvial o por mar no puede combinarse con el ferroviario y vial para atender puntos fuera de la vía navegable, a efecto de que no resulte excesivo el costo del transbordo y para no anular la economía del transporte por agua; ya que este sistema es ideal para el manejo de productos que no requieren entrega inmediata. Un ejemplo práctico es darnos cuenta de lo económico que implica el utilizar este medio de transporte, lo es si observamos que un galón de aceite crudo puede trasladarse 2,700 Kms. por

agua, desde el puerto oceánico hasta una refinería - situada en el interior con un costo inferior al que representa movilizar un galón de gasolina 16 kms. -- desde la refinería por camión.

En cuanto al transporte por ferrocarril México será un país que jamás podrá prescindir de él, no sólo por costos sino por exigencias prácticas. Al --- igual que lo que ocurre, por ejemplo, con nuestro metro citadino, el ferrocarril deberá cubrir sus rutas actuales, si no es posible extenderlas más, y completar la transportación mediante autobuses que partan de las estaciones ferroviarias más importantes. Así lo han hecho los países socialistas con enorme economía y satisfactorios resultados y lo hacen ya varios países europeos, en los que día con día se abandona el transporte por carretera para cubrir grandes distancias y se vuelve al ferrocarril como sistema económico, práctico y de movilización masiva. Pese a la lentitud del servicio, que sin duda podrá mejorarse y a ello atiende el doble tendido de vía en algunos trayectos, el autobús deberá dejarse para el --- traslado en rutas locales o troncales, de corta distancia y de poca densidad demográfica. El ahorro de combustible y el cada vez más elevado precio de los pasajes traerá como lógico resultado la ampliación del tránsito ferrocarrilero.

Actualmente se utiliza el servicio de autotransporte para artículos perecederos, como son las legumbres, productos lácteos, etc., dejando a un lado el servicio por ferrocarril. Creo que éste sea el otro destino útil del camión. Es cierto que un avance en esta época ha sido el de suplir el ferrocarril como-

medio de transporte para llevar petróleo crudo y sus derivados por medio de tuberías, así como también ha sido cesado el uso de este transporte en los lugares donde no se utiliza mas el carbón como fuente de --- energía sino petróleo y gas natural, y ésto nos demuestra el destino final que deba darse al camión y al ferrocarril.

Lo importante actualmente en nuestro país, para que no se deseché este sistema de transporte por falta de utilidad, será mejorarlo tanto en métodos tecnológicos como en eficacia y prontitud logrando reducciones económicas sustanciales en las operaciones por ferrocarril. Un ejemplo de esto sería cambiar las locomotoras de vapor que todavía funcionan por las de motor diesel, otra mejora importante, es la utilización de envases o recipientes (containers) -- que permiten transbordar la carga rápida y económicamente de un medio de transporte a otro. Un envase o recipiente puede llevarse a lo largo de grandes distancias sobre un vagón plataforma para luego ser --- transbordado a un camión durante un corto trayecto hasta llegar a su destino. Además este tipo de envases o recipientes está protegido contra robos, daños por accidente o mal tiempo durante el transbordo. -- Con estas mejoras parte de la economía que se obtiene a través de este tipo de operación, puede combinarse el transporte por agua y por aire, y el ferrocarril podrá continuar reteniendo el transporte de determinados artículos, que de lo contrario pasaría a otros medios de comunicación que sean de mayor costo y de menor volumen.

Por último, en relación con el autotransporte, -

sus múltiples presentaciones, sean los camiones de carga, autobuses de pasajeros, automóviles, etc., -- que por el momento constituyen el medio mas utilizado en nuestro país y al que más importancia se le -- atribuye, quizá por las facilidades tanto económicas como físicas que presenta, va limitándose en razón - de los elevados coeficientes representados por el va - lor de las unidades, de los combustibles, de las re - facciones y las reparaciones.

La economía y seguridad del transporte vial son como hemos venido insistiendo, los factores fundamen - tales para el porvenir de los medios respectivos, -- sean terrestres, aéreos o marítimos, pues hablando - en sentido económico y considerando los costos tota - les de producción de artículos y productos que tie - nen que transportar, obligan actualmente a diversos - planteamientos y a proyecciones de tipo multidiscipli - plinario, tal y como se han esbozado en el reciente - Plan Global de Desarrollo, en el que se exige la com - binación de métodos y sistemas, de medios y objeti - vos, para hacer viable una correcta economía de mer - cado, si se desea que el país sea productivo y compe - titivo.

e) ANALISIS DE LA INICIATIVA PRESIDENCIAL PARA LAS NUEVAS CONTRATACIONES ESPECIALES

El presidente Díaz Ordáz en su iniciativa para - una nueva Ley Federal del Trabajo, presentada al Con - greso de la Unión el 9 de diciembre de 1966, expuso - en el capítulo referente a los trabajos especiales - que dicha reglamentación la sugería en el art. 181 -

del proyecto que dice: "Se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por los generales de la Ley en cuanto no las contraríen". Agregó que para redactar esta disposición y las referidas reglamentaciones fueron tomadas en consideración dos circunstancias: que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación, que en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas, para que se incluyeran normas fundamentales de carácter específico. Es cierto que en los contratos colectivos pudo haberse incluido alguna disposición en particular, pero resultaba preferible incluir legalmente el mínimo de derechos y beneficios que debían gozar determinados grupos de trabajadores.

¿Cuál fué la pretensión oficial con esta separación de normas jurídicas?

A nuestro modo de ver tuvo un objetivo primordial en cada uno de los casos que hemos examinado, veámoslo:

1º Respecto del trabajo de las tripulaciones de los buques, modificar las disposiciones de la legislación de 1931 en estos aspectos: a) prohibir el trabajo de los menores de quince años, b) prohibir el trabajo de los menores entre quince y dieciocho años en las categorías de fogoneros o pañoleros, c) fijar un período mínimo de vacaciones, d) a diferencia de la Ley anterior, obligar a los patronos a cubrir el salario de los trabajadores por el tiempo necesario para su repatriación, debido a los riesgos a que están expuestas las empresas navieras o sus bienes, e) preferencia en el pago de indemnizaciones sobre cual

quier otro crédito (a. 203) sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos o fletes, f) preferencia de créditos respecto del último viaje que haya realizado el trabajador y g) establecer causales especiales de rescisión y terminación del contrato de trabajo.

2ª Con relación al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas las actuales disposiciones contienen varias modificaciones substanciales: a) se extienden a todas las naves (comerciales o civiles) que ostenten matrícula mexicana, cuando se destinen al transporte de pasajeros, correo, carga etc., b) se ha estimado como obligatorio el ajuste al reglamento sobre seguridad de las aeronaves dictado por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, c) las tripulaciones deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento (a.216), d) se suprimió el párrafo segundo del art. 136 de la Ley de 1931, 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, en virtud de que con las actuales aeronaves una tripulación realiza un viaje de ida y regreso en corto período de la jornada normal, e) los trabajadores hicieron notar que un número importante de medicamentos usados para la atención de algunos padecimientos, contienen substancias que podrían considerarse narcóticos o drogas enervantes, lo cual haría imposible su uso aun con prescripción médica, de ahí la reforma de que el uso de tales medicamentos podrá hacerse siempre que exista autorización médica para ello, sólo que el tripulante, antes de iniciar-

el vuelo, debe poner tal hecho en conocimiento del patrón y mostrarle la prescripción médica (a. 242 -- fr. II).

3º Del trabajo ferrocarrilero poco podemos agregar en relación con la iniciativa, pues lo hemos explicado con amplitud y sólo convendría aclarar que, de conformidad con las disposiciones adoptadas en -- los diversos contratos colectivos de las especialidades (a. 247) el personal de confianza deberá nombrarse en los términos del art. 9º de la Ley vigente que señala que la categoría de estos empleados deberá -- ser conforme a la naturaleza de la función que desempeñen y no de la denominación que reciba el puesto.

4º Por último, en el trabajo de autotransportes se formulan varias sugerencias, aun cuando en lo particular las hemos tratado y estudiado, pero conviene subrayarlas por su peculiaridad y el énfasis puestos en la iniciativa respecto al contenido final, que en algunos casos, como se verá, tuvo alguna ligera variación. Tales casos son los siguientes: a) cuando en ocasiones los propietarios de los vehículos son -- al mismo tiempo quienes prestan el servicio en calidad de choferes de sus unidades, aun cuando utilicen como auxiliares a otras personas, para los efectos -- legales éstas tendrán el carácter de trabajadores incluso si tienen algún nexo familiar, ya que ha sido suprimida en nuestros días la llamada "Industria Familiar" a la cual podrían acogerse tales propietarios, b) los supuestos contratos de arrendamiento de unidades, en los cuales una persona que se ostenta -- como arrendador en apariencia otorga a otra en arrendamiento el vehículo que maneje, mediante el pago de

una cantidad diaria, semanal, quincenal o mensual, -- carecen de toda validez jurídica para los efectos de la relación de trabajo, máxime si el supuesto arrendatario queda sujeto a horario, a instrucciones precisas en el manejo de la unidad y la actividad que desarrolle es en beneficio exclusivo del propietario, impedir que los trabajadores así contratados carezcan de los derechos y beneficios que la Ley les concede -- al igual que su inscripción en el régimen de seguridad social, tan necesario a esta clase de trabajadores, ha sido el objetivo del legislador y de ahí el contenido del (a. 256) al cual se ha hecho amplia referencia, que establece que toda relación entre un -- permisionario o propietario de un vehículo y la persona que lo conduzca como chofer, así como el demás personal que se emplee, debe estimarse como una relación laboral y cualquier estipulación que desvirtúe la naturaleza jurídica de la misma no podrá producir efecto alguno ni impedirá con relación a estos trabajadores el ejercicio de los derechos que deriven de los -- servicios que ordinariamente prestan. c) el contenido del art. 260 ha tenido por objeto evitar un viejo vicio observado en nuestro diario acontecer tratándose de los llamados "Trabajadores del volante", que consiste en separar al propietario del vehículo, del concesionario o permisionario de ruta, a efecto del que el primero no aparezca como responsable de las relaciones laborales y que el vehículo, propiedad de terceras personas, no sirva de garantía para eludir obligaciones contractuales legítimas y de hecho, de ahí -- la responsabilidad solidaria entre el propietario y -- el permisionario, d) las normas sobre salarios se --

ajustan a la costumbre establecida en esta clase de contrataciones, en particular las referentes a las líneas de transportes, esto es, el pago puede hacerse por viaje, por vuelta, por ruta o por tramo de ruta, etc., e) asimismo se permiten convenios para el ajuste de días de descanso y vacaciones, f) los artículos 261 a 263 fijan las obligaciones de trabajadores y patronos, así como las prohibiciones especiales establecidas a los primeros para el desempeño normal del trabajo, en atención a la calidad y naturaleza del servicio que se presta, máxime cuando es de pasajeros o carga especial, en los que la seguridad de personas y mercancías, como ya dijimos con insistencia, es fundamental y g) también como ocurre en los contratos anteriores, en disposición especial se estipulan las causales específicas de rescisión o terminación del contrato de trabajo, juzgándose éstas necesarias para una eficaz prestación del servicio.

Cabe una aclaración final: la Ley de vías generales de comunicación, las Leyes de transportación o comunicación especiales, al igual que los reglamentos respecto al tráfico de cualquier naturaleza, contienen disposiciones que resultan obligatorias para patronos y trabajadores, en cuanto atañe no al servicio en sí, sino a las normas de seguridad de personas y vehículos, aeronaves, etc., que por su carácter administrativo quedan incluidas en los capítulos de administración pública del trabajo.

f) COMENTARIO DE LA REFORMA LEGAL

Habiendo citado en los incisos anteriores la ---

infraestructura socio-económica de México y del mundo en el campo del transporte, y de la Ley que operaba en nuestro país, pudimos darnos cuenta que ya para el último cuarto de este siglo, resultaban obsoletos en muchos aspectos por razones y circunstancias diversas los ideales de la vieja Ley, y tuvieron que ser desechados para la redacción de la nueva Ley y dar paso a nuevas estructuras de índole más humana, habiendo seguido las propuestas y exigencias de la clase trabajadora, así como de las necesidades propias de la época que orillaron a reformar la Ley.

La nueva Ley logra tener una mayor peso jurídico que el que tenía la Ley de 31 en el sentido de que -- arranca al derecho civil, al mercantil y administrativo, relaciones de prestación de trabajo que indebidamente retenían. La Comisión analizó ante todo la postura que debía adoptarse no dejando a la doctrina y a la jurisprudencia la determinación de las actividades que son propias del estatuto laboral ya que se presentarían algunos inconvenientes, como el aplazamiento innecesario de encontrar una adecuada solución a los conflictos laborales, además la lucha en la Ley de 31 para extender su manto protector a los grupos de trabajadores que padecían del yugo de los contratos civiles y mercantiles, no siempre tuvo éxito, como fué el caso específico de los choferes, que como ya he expuesto, en la antigua Ley no lo contemplaba el capítulo del autotransporte. Con lo anterior el legislador de 70 hace cesar la incertidumbre y poner punto final a la lucha que venían suscitándose años atrás a la redacción de la nueva Ley, habiendo un remozamiento de las normas deducido de la experiencia de los años pa-

sados. 8)

¿Cuáles ventajas se aprecian? y ¿en qué medida se han logrado los objetivos en estos primeros catorce años de vigencia?, tal será la esencia de nuestro comentario final. Desde luego ha podido observarse que muchos aspectos de la relación de trabajo en materia de transporte que se había dejado prácticamente a la interpretación de los patronos, ante la falta indiscutible de una norma sancionadora específica, va desapareciendo, no podemos decir que la actual legislación ha llenado todas las lagunas, pues día con día en una u otra forma, se nos presentan situaciones peculiares y no previstas, en otras situaciones era imposible que el legislador de 1970, aún mejorando con mucho al de 1931, hubiera podido abarcar cuestiones que han surgido con los adelantos técnicos que hoy se han logrado y con la posibilidad de una transformación radical en el tráfico nacional e internacional de personas y mercaderías. Tal sería por ejemplo el enorme tonelaje de los buques de carga que hoy surcan los océanos, las aeronaves más veloces que el sonido, los sistemas de protección personal en vehículos o la potencia extraordinaria de las máquinas de ferrocarril que, como advertíamos permiten la movilización de hasta ochenta o más carros de carga, en los que los maquinistas tienen que ser verdaderos ingenieros más que técnicos y sus auxiliares (antiguos fogoneros y garroteros) motomecánicos y estadaleros, en números suficientes según la naturaleza del convoy que se opera. Todas estas circunstancias, sin duda alguna van modificando el transporte en todas sus formas y obligando a clausulados más técnicos de las convenciones-

colectivas mundiales.

En otro orden de ideas la exigencia de cambios substanciales en las normas generales de trabajo, ha llevado a cambios de sistemas que de no haberse previsto, indicarían una necesaria, aunque no legítima, violación de la Ley. Tal el caso de los horarios, las jornadas; bajo concepto alguno, puede ajustarse a las especificadas en nuestro ordenamiento laboral, como ya hemos indicado, cualquiera sea el tiempo del contrato de transporte que se contemple por excepción, en vez de ser regla se cuentan los casos en que la jornada legal se aplica. Los descansos y vacaciones han de quedar sujetos a la índole del servicio que se presta y aun cuando no se ha logrado, ha podido evitarse al menos su constante repetición, año con año, que los trabajadores presten servicios en los períodos vacacionales y no descansen, a cambio de otro tipo de beneficios contractuales como son los permisos económicos anuales que se les conceden, en este aspecto se ha logrado una manifiesta superación, gracias a lo estricto de la Ley, sobre todo cuando ha triplicado el importe del salario en esos días, lo cual ya hace pensar a los patronos en utilizar los servicios de sus trabajadores en descansos o vacaciones; son casos excepcionales y quizás de estricta necesidad los que aún se contemplan en forma aislada.

Y por último, existe mayor conciencia por parte de los trabajadores, de la aplicación de su fuerza de trabajo, en función de la especialidad. Por fortuna se va dejando asimismo la improvisación y se está evitando la permanente violación de las reglas

del transporte; parte por la propia seguridad del --
trabajador, parte por los requerimientos de la indus-
tria, algo por lo sofisticado de los sistemas pues--
tos en práctica y mucho por la conciencia a que ha -
quedado sujeto, ante los inevitables riesgos que se-
contemplan día con día, y en los que el factor impre-
visto sólo puede desaparecer algún día, si se obser-
van con rigor todas las normas establecidas para el-
logro de inmejorables objetivos.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1).- Convenios números 7, 9 y 16 de los años 1920, 1921 y 1925 sobre trabajo marítimo; convenios números 10, 12 y 25 de los años 1921 y 1927, - sobre el trabajo agrícola y el convenio 31 -- del año 1930 sobre el trabajo especial en las minas de carbón.
- 2).- Artículo 132 a 173 que comprendía el trabajo - en el mar y vías navegables, encontraremos -- que su referencia estaba destinada más bien - al tráfico fluvial y al de cabotaje, pues ca- -- recíamos entonces de un tráfico marítimo de - altura apenas iniciado en los años 70.
- 3).- Se llevaron a cabo dos huelgas importantes -- que el Gobierno terminó por medios drásticos; obligando a las empresas a rescindir muchos - contratos individuales de trabajo y a rees--- tructurar el servicio. Estas huelgas tuvie-- ron por otra parte la importancia de la fede- -- ralización de algunas industrias, por la apli- -- cación de distintas leyes locales, que daban- -- diverso trato a la solución de los conflictos nacionales.
- 4).- Por eso se han mantenido como preceptos tran- -- sitorios en la Ley de 1931 como en la de 1970 los que señalan que cualquier contrato o re-- glamento de trabajo que establezca derechos, - beneficios o prerrogativas superiores a los - de la Ley, continúan en vigor y las cláusulas respectivas no podrán ser modificadas sino -- por revisión que hagan las partes.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 5).- Fritz Voigt, Economía de los Sistemas de --- transporte, Edit. Fondo de Cultura Económica, México 1967, Pág. 340
- 6).- Ver cita núm 5, Pág. 247
- 7).- Wilfred Owen, Transportations for Cities, The Brooking Institution, Washington, D.C. 1976,- Pág. 64
- 8).- Mario de la Cueva, op. cit. p.p. 449 y 450

CONCLUSIONES

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

PRIMERA: Para entender el contenido de los capítulos de la actual Ley Federal del Trabajo relacionados con el transporte, parte del título de los trabajos especiales que consigna la propia Ley, es preciso su revisión coordinada con las características generales del contrato individual de trabajo, porque la --- aplicación de las normas correspondientes sólo varía en los aspectos particulares que se asignan a las relaciones de trabajo de aquellos otros contratos; esto es, únicamente en lo que tienen de excepción, por la naturaleza propia de los servicios, es lo que les imprime su peculiaridad. De ahí el interés de que se conozcan previamente las condiciones de trabajo, la jornada, el salario, los descansos y vacaciones, las obligaciones de los trabajadores, etc., para establecer con base en ellas, las diferencias del tipo de -- contratación establecida para cada ramo del transporte.

SEGUNDA: El trabajo del mar ha adquirido tal -- importancia internacional que las condiciones de trabajo impresas en la contratación de los marineros, navegantes o tripulantes de las embarcaciones, tanto marítimas como fluviales, antes que haber sido materia de las legislaciones nacionales del trabajo, lo ha sido de la organización internacional del Trabajo (O.I.T.), casi desde los comienzos de su actuación en el foro de las naciones. Podemos decir con propiedad, -- que nuestra Ley del Trabajo de 1931 lo que contuvo, -- fueron varios de los planteamientos ya formulados en el orden externo, ajustándolos al incipiente tráfico marítimo de entonces. Pero la contribución más impor

tante que ha tenido, a nuestro juicio, dicha legislación, es el haber servido de modelo a la regulación de las otras modalidades del transporte, que gradualmente se han venido incluyendo en nuestras disposiciones laborales: el ferrocarrilero, el aéreo y el auto-transporte.

TERCERA: El desarrollo inusitado del tráfico aéreo trajo, al finalizar la segunda guerra mundial, -- una revolución en el ramo de la transportación de pasajeros y de carga, si se nos permite esta expresión. Es indudable que su desarrollo había alcanzado grandes progresos antes de esta conflagración mundial, pero su mejoramiento técnico y la seguridad que ha podido darse a las aeronaves en todos los aspectos: velocidad, comodidad, servicio y confianza, lo han colocado como el modelo más eficaz para el transporte del futuro. Sin embargo, es en los tiempos actuales que ha traído otras múltiples consecuencias de diversa naturaleza: a) ha obligado ante todo al establecimiento de un trabajo muy especial, por lo sofisticado y técnico de las operaciones a realizar, b) ha modificado en forma substancial el trato a los trabajadores inmersos en la relación de trabajo que ha surgido, tanto en el personal de vuelo como en el personal de tierra, a grado tal, que en casi todos los países, es la rama de la industria que contempla distintos tipos de contratación para este personal dentro de una misma empresa (pilotos, sobrecargos, personal de tierra, etc.), c) esta circunstancia ha obligado asimismo a un trato especial al personal que maneja el transporte aéreo (pilotos, copilotos, ingenieros de vuelo), -

para quienes las condiciones de trabajo y los términos de su contratación, aparte de estrictos y rigurosos, son limitados, y d) la necesidad de garantizar la seguridad más de pasajeros que de la carga, obliga por último a patrones y trabajadores a fijar sistemas y métodos que han transformado por lógica necesidad la legislación laboral. De ahí su especialidad e interés.

CUARTA: Si en casi todos los demás países el tráfico marítimo obligó a establecer leyes especiales para su desarrollo y de ahí, como decíamos la trascendencia internacional del contrato de los tripulantes de los buques; en México es sin duda alguna el transporte ferrocarrilero el que ha adquirido la mayor importancia nacional. Los motivos son varios: a) desde hace más de cien años ha sido la ferrocarrilera la única red de transportación que ha unido a casi toda nuestra República, b) las primeras asociaciones de trabajadores surgieron con el desarrollo y evolución de nuestros ferrocarriles, desde las primitivas mutualidades hasta el gran sindicato que hoy se tiene, todavía no igualado en número de obreros por ningún otro sindicato, incluso el de trabajadores, petroleros, mineros o electricistas, c) la primera contratación colectiva de que se tiene historia entre nosotros es la reglamentación del trabajo ferrocarrilero, establecida desde el año de 1925, base de muchas contrataciones colectivas posteriores y en buena medida, de muchas de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, d) el trabajo más variado con mayor número de especialidades,

más complicado en cuanto a sus reglas y que ha originado y origina entre nosotros el mayor número de conflictos obrero-patronales, tanto individuales como colectivos, es el de los ferrocarriles y e) parte del origen de nuestra Junta de Conciliación y Arbitraje, - el año de 1927, se debió al trabajo ferrocarrilero, - que por su variedad, hacía imposible la aplicación de las leyes y el trabajo de las Juntas de los Estados de la República, pues era imposible dar un trato distinto a los conflictos, cuando su naturaleza jurídica era la misma.

QUINTA: Por otra parte, los ferrocarriles, contra lo que se supuso en una época, lejos de estar destinados a desaparecer, están destinados a su fortalecimiento e impulso, por dos razones: el tráfico de -- carga jamás podrá ser igualado en intensidad y capacidad por otros medios de transporte; además los ferrocarriles constituyen en el transporte multimodal, la base de sustentación del mismo y el complemento necesario para distribuir los grandes volúmenes de mercancía que en la actualidad se manejan. Es cierto que - el transporte de pasajeros sí puede estar destinado - si no a desaparecer, sí a reducirse por la economía - de tiempo, como por lo incosteable de su operación, - como ya se ha visto en la realidad; pero subsistirá - para quienes precisamente no tenga tanta importancia - el ahorro de tiempo y prefieran la comodidad del descanso.

SEXTA: En cuanto al autotransporte, la proliferación de las carreteras, la ampliación de éstas y --

Las garantías técnicas de que han sido rodeadas en su construcción por los gobiernos, le ha atraído no sólo la popularidad en la transportación, sino que ha significado el medio más eficaz para unir los lugares -- más apartados de un país. El ferrocarril tendrá que unir los puertos y fronteras con las grandes ciudades y con los centros de distribución y consumo, pero jamás podrá llegar a los rincones apartados del planeta, por sus costos de construcción y de operación. Es aquí donde el autotransporte tiene asegurado su -- desenvolvimiento futuro. Aparte de que se ha logrado aumentar su capacidad en materia de carga y su comodidad en el ramo del pasajero, el desarrollo del automóvil le da otra perspectiva y le permite la preferencia de numerosos sectores de población. Por este motivo se ha requerido que el trabajo que a través del mismo se desarrolla, tenga caracteres propios y haya exigido una regulación particular.

SEPTIMA: Una moderna legislación del trabajo ha necesitado de nuevas orientaciones que mucha dificultad costó, fuesen consideradas, ya que las organizaciones de trabajadores consideran que en muchos aspectos se transgreden las normas generales y se modifican las disposiciones legales puestas en vigor. Pero creemos que salta a la vista la necesidad de reglas de excepción si se desea que el transporte progrese y se proyecte un futuro más promisorio, tanto en lo social como en lo económico. Si se examinan con mesura y sin ánimo crítico las condiciones de trabajo de los transportistas, se encontrará que no hubiera sido posible el tremendo desenvolvimiento que ha tenido la -

transportación de todos los géneros: aérea, terrestre fluvial o marítima, de no haberse encontrado fórmulas eficaces para un cordial entendimiento entre trabajadores y patronos; entre pilotos, marinos, choferes, maquinistas, etc., y las empresas a las cuales prestan interesante y sugerentes servicios, únicos si así se les ve, por naturaleza.

BIBLIOGRAFIA

B I B L I O G R A F I A

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL

Las Obligaciones en el Derecho del
Trabajo

Cárdenas Editor y Distribuidor
México, 1978.

DE BUEN LOZANO, NESTOR

Derecho del Trabajo Tomo II

Editorial Porrúa

México, 1976.

CABANELLAS, GUILLERMO

Contrato de Trabajo, Vol. II

Bibliográfica Omeba,

Argentina, 1963.

CASTORENA J, JESUS

Manual de Derecho Obrero

Fuentes Impresores, S.A.

México, 1973.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR

El derecho del Trabajo en la Teoría...

y en la Práctica,

Editorial Jus, S.A.

México, 1972

DE LA CUEVA, MARIO

Derecho Mexicano del Trabajo

Editorial Porrúa

México, 1943.

DE LA CUEVA, MARIO

El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo, Tomo I
Editorial Porrúa
México, 1980.

DEVEALI L, MARIO

Tratado del Derecho del Trabajo
Sociedad Anónima Editora e Impresora
Argentina, 1972.

DOBB, MAURICIO

Salarios
Fondo de Cultura Económica
México, 1975

GUERRERO, EUQUERIO

Manual de Derecho de Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1980.

LITALA, LUIGI DE

El Contrato de Trabajo
Editorial López y Echegoyen, S.R.L.
Buenos Aires, 1946

MALVAGNI, ATILIO

Derecho Marítimo
Editorial de Palma
Buenos Aires, 1949.

NAPOLI, RODOLFO

Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Sociedad Anónima Editora e Impresora
Argentina, 1971.

OWEN, WILFRED

Transportation for Cities
The Brooking Institution,
Washington, D.C., 1976.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO

La NUEva Ley Federal del Trabajo,
Comentarios, Concordancias e
Interpretación Jurídica y Doctrina
Textos Universitarios, S.A.
México, 1971

TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1981.

VOIGT, FRITZ

Economía de los Sistemas de
Transporte
Editorial Fondo de Cultura Económica
México, 1967.

LEGISLACION Y OTRAS PUBLICACIONES CONSULTADAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Ley de Vías Generales de Comunicación.

Convenios Celebrados por la O.I.T., 7, 9 y 16 de los años 1920, 1921 y 1925 sobre Trabajo Marítimo; convenios números 10, 12 y 25 de los años 1921 y 1927 sobre el trabajo agrícola y el Convenio 31 del año --- 1930 sobre el trabajo especial en las minas de carbón.

Revista Internacional del Trabajo; Profesor Jacob -- Schenkman; publicación mensual de la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza, Vol. XLIX, núm. 3.

Transportes Urbanos; Documentos de Política Sectorial Editado por el Banco Mundial, Washington, D.C., 1975.

CONVENIOS CELEBRADOS POR LA O.I.T. :

- NO. 54.- Vacaciones pagadas de la gente de mar.
- NO. 55.- Obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar.
- NO. 56.- Seguro de la gente de mar.
- NO. 57.- Horas de trabajo a bordo y dotación de marineros.
- NO. 70.- Seguridad social de la gente de mar.
- NO. 73.- Examen médico de la gente de mar.