



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ACATLÁN"

"El Riesgo de Trabajo en las Personas que
Prestan sus Servicios en Alta Mar"

TESIS PROFESIONAL

Que para Obtener el Título de:

Licenciado en Derecho

Presenta.

José Antonio Valiente Ramos

Acatlán Edo. de Méx.

1988.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

PROLOGO :

Uno de los principales objetivos de esta exposición es la de profundizar de manera amplia y exhaustiva sobre la Situación Jurídica que guarda un Trabajador de Buque y un Repatriado al sufrir un Riesgo de Trabajo, toda vez que el Repatriado no se le considera Trabajador, puesto que sólo devenga con la prestación de sus servicios el traslado del Extranjero a su país, es decir, Nuestra Legislación Laboral Mexicana no lo considera como Trabajador. Pero por otra parte se contradice, puesto que cuando define al Trabajador lo define como la persona que presta a otra un servicio personal subordinado, y es aquí en donde puede encuadrar el Repatriado, puesto que toda persona es considerada como Trabajador desde el momento que ingresa a la fuente de trabajo aunque no hayan elaborado contrato alguno o percibido remuneración alguna y es por tal motivo que en tales circunstancias un Repatriado se puede considerar Trabajador y por ende merecedor de los derechos y obligaciones que tiene cualquier trabajador con respecto a los riesgos de trabajo.

Para poder determinar esta situación jurídica es menester analizar al Riesgo de Trabajo dentro de nuestra legislación, además para poder comparar dicha situación habrá que analizar qué es un Trabajador de Buque y qué un Repatriado, cuáles son sus derechos y obligaciones, las atribuciones que tiene el trabajador de buque al sufrir un Riesgo de Trabajo, y por qué el Repatriado que para poder ser Traslado del Extranjero a su país al prestar sus servicios al igual que el Trabajador de Buque, si sufre un accidente no se le considera Riesgo de Trabajo.

I N D I C E

CAPITULO		PAGINA
	I.- RIESGOS DE TRABAJO	
	1.- Definición	1
	2.- Los Riesgos de Trabajo en la Legis <u>l</u> ación Mexicana	7
	3.- Consecuencias de los Riesgos de Tra <u>b</u> ajo	10
	4.- Derechos de los Trabajadores al Su <u>f</u> rir un Riesgo de Trabajo	13
CAPITULO	II.- TRABAJADORES DE LOS BUQUES	
	1.- Definición	20
	2.- Condiciones de Trabajo	24
	3.- Derechos y Obligaciones	40
CAPITULO	III.- EL REPATRIADO	
	1.- Definición	51
	2.- Derechos y Obligaciones	52
	3.- El Repatriado en la Legislación Laboral	54
CAPITULO	IV.- SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR DE BUQUES Y REPATRIADO AL SUFRIR UN RIESGO DE TRABAJO	
	1.- Análisis Comparativo	61
	2.- Resultados	69
CAPITULO	V.- CONCLUSIONES	78

CAPITULO I.- RIESGOS DE TRABAJO.

- 1.- Definición., 2.- Los Riesgos de Trabajo en la Legislación Mexicana., 3.- Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.
- 4.- Derechos de los Trabajadores al Sufrir un Riesgo de Trabajo.

1.- DEFINICION.

Mucho se ha hablado acerca de los riesgos de trabajo pero nunca se ha dado una definición bastante aceptable, es por esta razón que existen diversas definiciones de los riesgos de -- trabajo susceptibles de modificación por presentar irregularidades en la misma definición. Para elaborar una definición mas completa es necesario analizar a los infortunios de trabajo, puesto que -- son éstos el antecedente de los riesgos de trabajo. "El infortu -- nio de trabajo es todo aquel causado por un accidente o enferme -- dad, directa o indirectamente relacionado con la prestación del - trabajo subordinado y que tenga por efecto la imposibilidad abso -- luta o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente de - la víctima para trabajar".¹ Los infortunios de trabajo al igual - que los riesgos de trabajo, se clasifican en accidentes y enferme -- dades de trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo ha servido de base e inspiración a las diversas legislaciones de Latinoamérica en mate -- ria laboral al definir a los riesgos de trabajo, es en su artícu -- lo 473 donde define "Riesgos de Trabajo son los accidentes o en -- fermedades a que estan expuestos los trabajadores en ejercicio o -- con motivo del trabajo". La esencia de esta definición es reprodu -- cida en los Códigos de Trabajo de : Costa Rica,² Ecuador,³ El Sal -- vador,⁴ Honduras,⁵ Nicaragua,⁶ y Panamá.⁷

1 Infortunios del trabajo, "Gaceta del Trabajo", Buenos Aires, -- 1964-II, p. 142.(Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México).

2 "Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades profesio -- nales a que estan expuestos los trabajadores a causa de las labores que eje -- cutan por cuenta ajena". (art. 203).

3 "Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que esta -- sujeto el trabajador en ocasión o por consecuencia de - - - - -

En todos los supuestos, los riesgos de trabajo que conocemos conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en su numeral 473, en otras legislaciones se definen como riesgos profesionales y que comprenden a los accidentes y a las enfermedades de trabajo.

Para poder entender aún más esta definición es necesario saber los conceptos de accidente de trabajo y de enfermedad de trabajo.

El accidente y la enfermedad tienen de común, el manifestarse como un estado patológico del cuerpo humano, es decir, -- constituyen una lesión del organismo, pero existen entre los dos, -- importantes diferencias : Una de las principales diferencias radica en la distinta actuación de la causa que provoca la lesión, -- pues la principal característica en el accidente es la instantaneidad, diferenciándose así de la enfermedad, ya que su principal característica de ésta es su progresividad.

Otra diferencia es que el accidente y la enfermedad -- del trabajo se distinguen por la causalidad, por las circunstancias y por las consecuencias, es decir, en el accidente la causalidad del suceso esta representada por una causa violenta, mientras que en la enfermedad se representa por una causa evolutiva y progresiva. En el accidente las circunstancias se presentan en la fór

su actividad. Para los efectos de la responsabilidad patronal, se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes" (art. 288).

4 "Por riesgos profesionales se entenderán únicamente los accidentes del trabajo y la enfermedad profesional" (art. 267).

5 "Los accidentes o enfermedades a que estan expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena"(art. 402)."También se entenderá por riesgo profesional toda lesión, enfermedad o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa, inmediata o indudable de un accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima" (art. 405).

6 "Riesgos son los accidentes o enfermedades profesionales a que estan expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena" (art.82).

7 Este Código de Trabajo reproduce fielmente la definición dada en el artículo 82 del Código de Trabajo de Nicaragua.

mula que se expresa como ocasión del trabajo y en la enfermedad-- el suceso esta dado por circunstancias que son verificadas en el ejercicio y a causa del trabajo especificado. Las consecuencias que provienen del suceso comprometen en un caso y en otro a la integridad orgánica como lesión, y a la capacidad productiva como incapacidad. Pero en el accidente, aparte de la incapacidad temporal, las consecuencias definitivas aparecen como un deterioro orgánico, mientras que en la enfermedad las consecuencias revisten el aspecto de una afección orgánica como caracteres de enfermedad

"En el lenguaje usual, el accidente constituye un acontecimiento fortuito y anormal que destruye, desorganiza y deteriora, se considera accidente material cuando daña bienes o inmuebles, mientras es accidente personal cuando mata o hiere a seres humanos."⁸

El accidente parece, en su noción más exacta, el reflejo de un acontecimiento súbito o momentáneo que origina una lesión corporal de carácter traumático. Esto se refiere a toda lesión proveniente de la acción violenta y repentina de una causa exterior. Dentro de ésta concepción, el accidente debe causar una lesión perceptible; es decir, un traumatismo, y resultar consecuencia de un solo hecho, determinado desde su iniciación hasta su término. Siendo necesario que se produzca un hecho anormal que tenga conexión con el trabajo y cuya causa sea, además de violenta y fortuita, externa. Por lo tanto el accidente se configura como un suceso anormal, a consecuencia del cual se produce una lesión orgánica o una alteración funcional permanente o pasajera.

"En el enfoque laboral el accidente constituya la exteriorización de la violencia externa o interna, provocada por un hecho anormal, relacionado con el trabajo y causante de un estado patológico."

⁸ Sachet Adrian, "Tratado teórico práctico de la legislación sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" (Buenos Aires, 1947-1948) t I, p. 257, Editorial Alfa, la. Edición.

⁹ Sarmiento López G., "Medicina del trabajo" (Bogotá, 1950) -- p. 53, Editorial Temis.

El accidente de trabajo es un acontecimiento anormal, súbito, de duración momentánea o limitada, que produce una lesión en la integridad corporal, es decir, el accidente de trabajo puede originar acontecimientos, de los cuales deriven lesiones más o menos graves para el trabajador, que lo incapaciten para continuar su tarea y, por consiguiente, para ganarse el sustento. Esta definición tiene una similitud con la definición de accidente de trabajo dada por Marestaing en el Congreso Internacional de Accidentes de Trabajo, celebrado en Francia en 1889, "Accidente de trabajo es la lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior".

Otro concepto de accidente de trabajo es "Todo hecho que, producido como consecuencia del trabajo, origina un daño al trabajador".¹⁰ Para Guillermo Cabanellas accidente de trabajo es:

"Aquel evento o suceso que se produce en ocasión de ocuparse una persona en cualquier ejercicio o ministerio y que se origina con ocasión o como consecuencia del trabajo y con efectos de orden patrimonial, por provocar una lesión valuable; considerándose el trabajo no cual simple ejercicio de actividad, sino como una prestación subordinada".¹¹

No obstante las definiciones anteriores, para ampliar aún más el panorama acerca de la definición de Accidente de trabajo, compararemos nuestra definición que da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 474, con las legislaciones de Argentina,¹² -- Francia,¹³ España,¹⁴ Bolivia,¹⁵ Costa Rica,¹⁶ Chile,¹⁷ Ecuador,¹⁸ El Salvador,¹⁹ Honduras,²⁰ Nicaragua,²¹ Panamá,²² Perú,²³ Uruguay,²⁴ y Venezuela.²⁵

¹⁰ Unsain, "Legislación del Trabajo" (Buenos Aires, 1926-1928), t. III, p. 57. Editorial Ciencia.

¹¹ Cabanellas Guillermo, "Derecho de los Riesgos de Trabajo", (Buenos Aires 1968) Edit. Omeba p. 789.

¹² "Accidente de trabajo es todo hecho que en la ejecución del trabajo, o en ocasión y por consecuencia del mismo, produzca lesiones corporales, mediatas o inmediatas, aparentes o no aparentes, superficiales o profundas. Se consideran igualmente los hechos constituidos por caso fortuito o por fuerza mayor inherente al trabajo que produzcan las mismas consecuencias" (Art. 2).

¹³ "Se considera accidente del trabajo, cualquiera sea la causa, el accidente sobrevenido por hecho u ocasión del trabajo a toda persona asalariada, o que trabaje por cualquier título o en cualquier lugar que fuera, para uno o varios patronos o dueños de empresa. Se considera igualmente como acciden

Como se podrá apreciar, existe una gran similitud entre nuestra definición y las definiciones dadas por las legislaciones Hispanoamericanas citadas con anterioridad, esto es porque son éstas últimas consecuencia de la influencia ejercida por la definición que establece nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 474 que a la letra dice :

"Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.
Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél".

Por otra parte, la enfermedad del trabajo o enfermedad profesional, al igual que el accidente, es un todo complejo que se integra con una causa productora y una lesión del organismo hu-

te del trabajo, el accidente sobrevenido a los trabajadores comprendidos en la presente ley, durante el trayecto de su residencia al lugar del trabajo y viceversa, siempre que el recorrido no se haya interrumpido o combinado por motivo dictado por el interés personal o independiente del trabajo". (Art. 2).

14 "A los efectos de la presente ley, se entiende por accidente toda lesión corporal que el trabajador sufra en ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena". (Art. 12)

15 "Accidente de trabajo es toda lesión traumática o alteración funcional, permanente o temporal inmediata o posterior, o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo en las condiciones establecidas anteriormente" (Art. 81).

16 "Accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo y durante el tiempo que lo realice o debiera realizarlo. Dicha lesión ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior". (Art. 203).

17 "Para los efectos de éste título, se entiende por accidente toda lesión que el obrero o empleado sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad para el mismo". (Art. 254).

18 "Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena". (Art. 289)

19 "Cualquier acontecimiento que ocurra por causa o con ocasión de las labores en que se produzca la muerte del trabajador o lesión corporal o le disminuya su capacidad del trabajo". "Se entenderá comprendido en la definición anterior todo daño que el trabajador sufra, en las mismas circunstancias, en sus miembros artificiales y que le disminuya su capacidad de trabajo". (Art. 267).

-mano. Los caracteres de la enfermedad de trabajo son :

- a) Se define como un estado patológico del organismo humano.
- b) El estado patológico pueda ser permanente o transitorio.
- c) El estado patológico del organismo ha de ser derivado de una causa continuada, es decir, la característica de la causa continuada productora de la enfermedad, es su progresividad.
- d) La causa productora de la enfermedad, debe tener relación con el trabajo.

De lo anterior se deduce que la "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios" (Artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana).

20 "Accidente de trabajo es toda lesión corporal o trastorno funcional que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo y durante el tiempo que lo realice. Dicha lesión ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior". (Art. 403).

21 "Accidente de trabajo, es la muerte, toda lesión o perturbación física, psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa exterior sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él". (Art. 83).

22 "Accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñe. Dicha lesión ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior". (Art. 208).

23 "El empresario es responsable por los accidentes que ocurran a sus obreros y empleados en el hecho del trabajo o con ocasión directa de él". (Art. 19).

24 "Todo patrono es responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus obreros a causa del trabajo o en ocasión del mismo, en la forma que determinan los artículos siguientes". (Art. 19).

25 "Se entienden por accidente de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda -

En resumen, las enfermedades de trabajo se pueden dividir en dos grupos :

a) Las enfermedades propias de cada profesión u ofi - cío, consignadas en la Tabla de enfermedades de trabajo, en rela - ción de causa efecto que, invariablemente, ha precisado la cien - cia médica. Pero la tabla es enunciativa y no limitativa, ésto de riva de las siguientes circunstancias :

1) Porque así lo expresa el Artículo 476 de la Ley Fe - deral del Trabajo cuando dice : "Serán consideradas en todo caso - enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo - 513"; por otra parte, el artículo 515 de la ley anteriormente ci - tada, faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para realizar las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que - el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legisla - tivo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los - artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.

b) Las enfermedades propias de cada profesión u ofi - cío, que la ciencia médica descubra en el futuro y no estan in - cluídas en la tabla.

2.- LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA LEGISLACION MEXICANA

La presunción y reparación de los riesgos de trabajo, tiene en nuestro derecho una situación especial; fué excelentemen - te consignada en el artículo 123, fracción XIV de la Constitución y esta reglamentada en varios artículos de la Ley y en algunos re - glamentos. Nuestro artículo 123 se elaboró en un tiempo en que ya se conocían los efectos benéficos de la idea del riesgo de traba - jo. La prevención y reparación de los riesgos de trabajo nació -- sin limitaciones que tuvo en otras legislaciones.

ser determinada, y sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con oca - sión del trabajo; será igualmente considerada como accidente de trabajo toda - lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias". (Art. 135).

Su aplicación, no obstante, encontró muchos obstáculos, pues algunos empresarios mexicanos intentaron restringir su alcance; las Legislaciones de Francia y Bélgica, que eran modelo-obligado en aquella época, les servía de argumento a los patrones para limitar el sentido de la fracción XIV del artículo 123 Constitucional, otorgándoles la razón las Legislaciones de las Entidades Federativas, al restringir innecesariamente la aplicación del artículo 123. Varias Leyes siguieron el modelo francés, al señalar las industrias en las que tendría lugar la responsabilidad de los empresarios, es decir, determinadas industrias podían reputarse como creadoras de un riesgo específico. En el Estado de Nayarit se hacían responsables a los patronos que utilizaran mas de cien trabajadores o a los que emplearan máquinas; En el Estado de San Luis Potosí excluía a las industrias que no representaran un capital de diez mil pesos, y en el Estado de Sonora a las empresas que emplearan menos de cinco obreros, domésticos y trabajadores eventuales.

La Jurisprudencia de nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación admitió una de las exposiciones más completas sobre la prevención y reparación de los infortunios del trabajo en la ejecutoria de fecha 21 de febrero de 1935, en el Toca 14208/32/2a., Cta. Metalúrgica Mexicana, S.A., que dice :

"La teoría del riesgo profesional, como es sabido, vino a substituir las doctrinas civilistas de la culpa y la responsabilidad contractual y, a diferencia de éstas, que tiene un fundamento subjetivo, descansa en un principio de responsabilidad objetiva. Las doctrinas civilistas descansaban en la idea de culpa, en tanto la teoría moderna se apoya en la idea de riesgo: La producción, cualquiera sea su organización, expone al trabajador a riesgos ciertos y determinados, que son inevitables dentro de cualquier sistema y que la previsión humana, aún la más cuidadosa, no podría apartar; siendo éstos riesgos inherentes al trabajo, es lógico que sea el empresario, éste es, el creador del riesgo y, a la vez, beneficiario de la producción, quien los reporte, pues no sería justo ni equitativo -- quedarán a cargo del trabajador, quien no obtiene los beneficios de la producción y no es tampoco el creador del riesgo. -- Estos riesgos son de dos clases, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entendiéndose por accidentes del trabajo, en términos generales, las consecuencias de la acción repentina de una causa exterior, sobrevenida durante el trabajo

-en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo. La teoría del riesgo profesional abarcó en un principio, únicamente, a aquellos accidentes cuya causa inmediata y directa era el trabajo desempeñado por el obrero, pero poco a poco se fué extendiendo para comprender también aquellos accidentes que se producen con ocasión o en ejercicio del trabajo desarrollado, de tal manera que no se requería ya la existencia de una relación causal inmediata y directa, sino que era bastante que hubiera un lazo de conexidad entre el trabajo y el accidente, o lo que es lo mismo, bastaba que el trabajo desarrollado fuera la ocasión del accidente sufrido, toda vez que no existía razón alguna para excluir estos últimos casos, en los cuales, si bien el trabajo mismo no era la causa inmediata y directa, sí era la ocasión del accidente. Esta extensión de la doctrina se debe, en general, a que se ha considerado que siendo el trabajo una fuerza puesta al servicio de las empresas, los desperfectos -- que esa fuerza sufra deben entrar en los gastos generales de la negociación, de la misma manera que quedan comprendidos en ellos las reparaciones de la maquinaria y demás útiles e instrumentos de trabajo. La teoría del riesgo profesional, en el último aspecto en que se ha considerado, sirvió de base a la fracción XIV del artículo 123 Constitucional, que no exige la existencia de una relación causal, inmediata y directa, sino -- que impone al patrono la responsabilidad por los accidentes -- del trabajo sufridos por los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten".

De la anterior exposición se enuncian cuatro puntos de mayor importancia:

a) La responsabilidad por los infortunios del trabajo tiene un valor objetivo y es, en consecuencia, distinta de la doctrina subjetiva del Derecho Civil.

b) El fundamento de la responsabilidad de los empresarios no es la vieja idea del riesgo específico de la producción industrial a base de máquinas y para evitar toda duda, dijo la Corte que "la producción, cualquiera sea su organización, expone al trabajador a riesgos ciertos y determinados, que son inevitables," mas frecuentes con el uso de las máquinas, pero constantes en todo trabajo. Y tuvo razón la Corte, porque nuestro artículo 123 se aplica a todos los trabajadores, de la industria, del comercio y de la agricultura y a todos los infortunios, accidentes y enfermedades, esto es, la responsabilidad de los patronos nació

completa y sin límites, armónica con la esencia y el espíritu --- del Derecho del Trabajo.

c) La nueva idea de la responsabilidad es, por tanto - más amplia y generosa: La Corte afirmó que "... la empresa, unión- de los factores de la producción, debe tomar a su cargo la repara- ción de los daños que sufran una y otro..." por otra parte sostuvo "... mientras las doctrinas civilistas descansaban en la idea- de la culpa, la teoría moderna se apoya en la idea del riesgo, ..." esta actitud es congruente con la afirmación del sentido objetivo de la responsabilidad por los infortunios del trabajo.

d) La relación entre el trabajo y el accidente no ha- de interpretarse restrictiva, sino extensivamente; la Corte volcó en su ejecutoria las orientaciones de la Corte de Casación de -- Francia y pudo hacerlo por la misma generosidad de nuestro artícu- lo 123; para evitar toda discusión, se dice en la ejecutoria que- si "... si la teoría del riesgo profesional comprendió en un prin- cipio, únicamente, a aquellos accidentes cuya causa inmediata y - directa era el trabajo desarrollado por el obrero, poco a poco se fue extendiendo para abarcar los accidentes que se producen con - ocasión o en ejercicio del trabajo desempeñado..." y a efecto de subrayar mejor la idea de riesgo profesional, se dijo en la ejecu- toria que era suficiente la existencia de un lazo de conexidad o- bien, diremos, la presencia de una relación aún débil entre el -- trabajo y el accidente.

3.- CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

El artículo 477 de nuestra Ley Federal del Trabajo es tablece cuatro consecuencias y son:

- a) La muerte
- b) Incapacidad total permanente
- c) Incapacidad parcial permanente "
- d) Incapacidad temporal.

Estas cuatro consecuencias fueron admitidas uniformemente por las legislaciones y doctrinas extranjeras. Analizando las consecuencias mencionadas se llega a la conclusión de que se pueden clasificar en dos conceptos: La Incapacidad y la Muerte.

La Incapacidad es la alteración de la normalidad anatómica en el trabajador y la limitación en su posibilidad funcional para el trabajo. Nuestra Ley Federal del Trabajo clasifica y define a la incapacidad como :

- a).- Incapacidad temporal.
- b).- Incapacidad permanente parcial.
- c).- Incapacidad permanente total.

Las dos primeras clasificaciones, atienden a la persistencia de incapacidad, puesto que una lesión puede desaparecer totalmente en un tiempo más o menos corto y sin dejar huella en el organismo. El carácter de la incapacidad dependerá de la gravedad de la lesión y de la posibilidad de curación.

La última clasificación, parte del grado de incapacidad, ya que una lesión puede producir la incapacidad total, es decir, la pérdida de facultades que imposibilite para el trabajo.

A la incapacidad temporal nuestra Ley la define como "... la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo -- por algún tiempo."²⁶ Esta definición siguió el modelo francés, adoleciendo simultáneamente de sus errores. En la definición se habla de la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan total o parcialmente para desempeñar el trabajo durante algún tiempo; pero la pérdida temporal de facultades, parcial o totalmente no produce ningún efecto.

²⁶ Artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo de México.

Adrian Sachet explica que las legislaciones alemana y austriaca no conocían la diferencia entre incapacidad temporal y la incapacidad permanente, únicamente hablaban de incapacidad parcial y total;²⁷ por lo tanto, todo obrero víctima de un riesgo de trabajo recibía una indemnización, según que su incapacidad fuera total o parcial, naturalmente que, si la incapacidad era temporal, la indemnización cesaba al concluir la incapacidad éste sistema fué posible porque el Derecho Alemán, mediante el Seguro Social, pagaba una renta a los trabajadores víctimas, --- bien por un tiempo o por toda la vida y en proporción a la incapacidad sufrida. Nuestra Ley, en la definición divide a la incapacidad temporal en total o parcial, pero no le hace producir efectos, lo que resulta fuente de confusión y de injusticia, pues una incapacidad temporal leve es tratada igual que una incapacidad temporal grave.

Por otra parte a la incapacidad permanente parcial nuestra Ley la define como : "... la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar."²⁸ y a la incapacidad permanente total la define como "... la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida."²⁹ La incapacidad permanente supone la consolidación de las lesiones y en consecuencia, el conocimiento de la condición de la víctima; la incapacidad permanente es el resultado final de las lesiones sufridas por el trabajador, o bien, son las consecuencias permanentes de las lesiones sufridas por el trabajador. La incapacidad permanente a su vez se divide en incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.

La incapacidad permanente parcial es la disminución de facultades a consecuencia de la lesión sufrida por el organismo humano, en la inteligencia de que puede resultar de la pérdida de un miembro o de un órgano o bien en el menoscabo de alguna función.

La incapacidad permanente total sigue el período de la incapacidad temporal y resulta ser una incapacidad absoluta para todo trabajador que despues de haber sufrido el riesgo de trabajo quiera desempeñar cualquier tipo de trabajo.

4.- DERECHO DE LOS TRABAJADORES AL SUFRIR UN RIESGO- DE TRABAJO.

El trabajador víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad de trabajo, tiene a la vez, una serie de derechos que ejercer y percibir, y una serie de obligaciones que cumplir.

En efecto, puede intentar, a su elección, distintas acciones tendientes a la reparación del daño que ha sufrido, fundadas en distintos preceptos legales, de distinta fundamentación y variado monto resarcitorio.

El artículo 487 de nuestra multicitada Ley Federal del Trabajo, establece los derechos a que tienen los trabajadores cuando sufren un riesgo de trabajo, y lo establece de la siguiente manera :

"Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo -- tendrán derecho a :

- I.- Asistencia médica y quirúrgica;
- II.- Rehabilitación;
- III.- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV.- Medicamentos y material de curación;
- V.- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios
y
- VI.- La indemnización fijada en el presente Título".

Este artículo es de aplicarse en stricto sensu para el patrón, es decir, mientras que son derechos para el trabajador, son a la vez obligaciones para el patrón, teniendo éste último - que brindar asistencia médica, hospitalización primeros auxilios, medicamentos, aparatos de prótesis o finalmente la indemnización esta obligación para el patrón la puede brindar al trabajador, - ya sea por sí mismo, o por medio de instituciones sociales.

27 Adrian Sachet, Op. Cit. p. 3

28 Artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo de México.

29 Artículo 480 de la Ley Federal del Trabajo de México.

Sin embargo, nuestra Ley exceptúa de las obligaciones para el patrón, cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo encontrándose en estado de embriaguez, bajo algún narcótico o droga enervante, éste último no exceptúa al patrón de la obligación si el trabajador lo consume salvo y bajo prescripción médica, haciéndole del conocimiento y presentando dicha prescripción al patrón; otra excepción de la obligación para el patrón es cuando el daño que sufre un trabajador, ya sea por accidente o por enfermedad se lo causa intencionalmente o si es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. Pero no libera de la obligación al patrón cuando el trabajador hubiese asumido el riesgo de trabajo, o bien, cuando el accidente ocurra por torpeza, negligencia o imprudencia del trabajador, del compañero trabajador o tercera persona.

Por otra parte el trabajador tendrá derecho al aumento de la indemnización en un 25%, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando sufrido el riesgo de trabajo se suciten posteriormente que el motivo fué por faltas inexcusables por parte del patrón.³⁰

Otros derechos que tiene el trabajador es la reposición en su empleo siempre y cuando se demuestre apto para el mismo y se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad. Si no puede desempeñar el mismo trabajo pero se encuentra en aptitud de desempeñar algún otro, el patrón tendrá la obligación de proporcionárselo.

30 "En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;

II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;

IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y

V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores." (Art. 490 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana).

Cuando el riesgo produzca al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de desempeñar su trabajo y empezará desde el primer día de la incapacidad.

Si después de un término de tres meses de haberse -- iniciado una incapacidad y el trabajador no está en aptitud de volver al trabajo, el mismo trabajador o el patrón podrán pedir -- previo certificado médico, dictámen o prueba conducente, se -- resuelva si se seguirá sometiendo al mismo tratamiento médico que se le ha venido aplicando y gozar de igual indemnización o se -- proceda a declarar que su incapacidad sea una incapacidad permanente teniendo el derecho a la indemnización que proceda.

Cuando el riesgo produzca al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago -- del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Este tanto por ciento se -- determinará tomando en consideración, la edad del trabajador, la -- gravedad o importancia de la incapacidad, la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio, y la preocupación por parte del patrón para la -- reeducación profesional del trabajador. Si la incapacidad consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la -- que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en -- consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar otra de categoría similar, susceptible de producirle -- ingresos semejantes. Finalmente si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá dos meses de salario por conceptos de gastos funerarios y el pago de la cantidad -- que será el equivalente al importe de setecientos treinta días --

de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal. En cuanto al pago de indemnización en el caso de muerte por riesgo de trabajo se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 503 de nuestra Ley Federal del Trabajo que establece :

- "Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes :
- I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector de -- Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación concaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;
- II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de -- Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;
- III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a -- los beneficiarios;
- IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a -- la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones -- que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la -- indemnización;
- VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y
- VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la -- Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el -- pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron."

Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos de trabajo, el patrón tiene la obligación de :

a) Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curaciones necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.

b) Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, tendrán la obligación de establecer una enfermería dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, ésta deberá ser atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano.

c) Cuando tenga a su servicio más de trescientos trabajadores, instalarán un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.

d) Previo acuerdo con los trabajadores, podrán -- los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales --- ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los - trabajadores, para que presenten los servicios médicos que se requieran.

e) Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector de Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- 1) Nombre y domicilio de la empresa;
- 2) Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- 3) Lugar y hora del accidente, con expresión -- sucinta de los hechos;
- 4) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y
- 5) Lugar en que se presta o haya prestado atención -- médica al accidentado.

f) Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, se dará aviso por escrito a las autoridades que se mencionan en el inciso anterior proporcionando además de los datos y elementos que señala dicho inciso, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

Los médicos de las empresas serán designados por el patrón y están obligados :

- 1.- A certificar si el trabajador que sufrió el riesgo queda capacitado para reanudar su trabajo.
- 2.- Al terminar la atención médica certificar si el trabajador esta capacitado para reanudar su trabajo.
- 3.- A emitir opinión sobre el grado de incapacidad.
- 4.- En caso de muerte, expedir certificado de defunción.

En cada empresa o establecimiento se deberá organizar las comisiones de seguridad e higiene que juzgue necesarias, éstas se compondrán con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Su finalidad será la de investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan dichas medidas. Además se organizará la Comisión Consultiva de Seguridad e Higiene en el Trabajo integrada por representantes de las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y la de Salud, del Instituto Mexicano del Seguro Social así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patronos a las que convoque el Titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el caracter de Presidente de la citada Comisión. A nivel Estatal en cada Entidad Federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, su objeto será la de proponer y estudiar la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción. Estas comisiones serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participarán representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la de Salud, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patronos a las que convoquen conjuntamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salud y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo. Asimismo las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando se trate de empresas o establecimientos que estén sujetos a la jurisdicción local.

CAPITULO II.- TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

1.- Definición., 2.- Condiciones de Trabajo., y 3.- Derechos y obligaciones.

1.- DEFINICION.

En toda relación laboral, el fundamento y la finalidad de la Ley, tienen como extremo al hombre, pues el trabajo es la actividad humana aplicada a la producción. Esa actividad no es separada de la persona humana, sino que reside permanente e inseparablemente en ella; el hombre como ser consciente, inteligente y libre, es el objeto y la finalidad esencial del derecho del trabajo.

Entre otras causas externas que determina la fisonomía y psicología humana, se encuentra el medio ambiente en el que el hombre nace, vive y muere. Los científicos han destacado la importancia del medio, y han llevado a cabo la clasificación de los tipos humanos, no por su raza, lengua, religión o costumbres, características somáticas, etc., sino por las influencias física y psíquica del medio ambiente en que vive, y así establecen distinciones entre el habitante estepario y el selvático, el montañés y el pastor. La presencia del hombre en los grandes centros urbanos así como el transcurso de su vida en el campo, determinan la personalidad del ciudadano y del campesino; de la misma manera, el medio marítimo modela la identidad del marino cualquiera que sea su raza, lengua o religión.

El barco, centro común de trabajo, donde el marino vive y muchas veces muere, representa una continuidad monótona de su vida. Lo mismo día tras día; presencia y trato continuo de las mismas personas; ausencia de los familiares y amigos; nostalgia constante de la tierra, medio natural del hombre; explosiones de alegría a la llegada al puerto, que hacen resaltar más la monotonía de la vida a bordo; sin las diversiones, afectos y desahogos del puerto, las limitaciones físicas y anímicas que representan -

para el marino su permanencia a bordo o durante la mayor parte de su vida; la disciplina rígida e inflexible; la jerarquización --- absoluta en orden a esa misma disciplina, etc., son circunstan--- cias todas que imprimen una psicología, una manera de ser, exclu--- sivamente propia del marino, en todos los lugares y en todos los--- tiempos.

El marino forma parte de una comunidad especial, la --- tripulación del barco, que es una reducida imagen de la comunidad estatal, su vida esta ordenada dentro de una disciplina rígida y un estatuto jurídico; sus actividades estan encausadas dentro de un profundo sentido de solidaridad, y regidas por una mezcla de --- normas públicas y privadas; en la tripulación, lo que ocurre a --- uno, afecta profundamente a los demás; el tripulante ocupa un lugar determinado dentro de una jerarquía con deberes de obediencia a sus superiores y atribuciones de mando respecto de sus inferiores, con sumisión a los reglamentos y a las disposiciones.

La gente de mar es un factor importantísimo en la industria del transporte, y por lo mismo, esencial en el desarrollo económico de las Naciones; una de las mas fuertes bases de los Es tados en vías de desarrollo y de los mismos desarrollados, es una marina mercante organizada y presupuesto esencial para la existencia de ésta es el tripulante. En un barco se conjugan dos inte reses fundamentales; el del Estado en función del bien común para la prosperidad económica de la nación, y el interes del trabajador de mar es mejorar las condiciones de trabajo; pero ambos inte reses convergen en la misma finalidad; porque si el Estado no garantiza a los marineros las bases indispensables para llevar una vi da digna, no podrá lograr el bien común de la colectividad. La po lítica proteccionista del Estado hacia la gente de mar, se mani--- fiesta principalmente en el Derecho del Trabajo, garantizando a --- los trabajadores marítimos las bases mínimas de la prestación de--- los servicios, con la finalidad de la protección integral del hom bre.

Fundamentalmente son dos los sujetos del Derecho del Trabajo en las relaciones laborales individuales; patrón y trabajador. En las relaciones colectivas, existen los sindicatos, in---

tegrados por trabajadores, como entes colectivos. Pero como estadística sólo se refiere al aspecto individual del Derecho del Trabajo, procede examinar la noción de los sujetos individuales, y determinar las características de los mismos en el trabajo desarrollado a bordo de las embarcaciones.

El "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..." (Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo). En la vida marítima el patrón es denominado Armador, Naviero o Fletador.

El concepto de trabajador requiera como condición ineludible, el de la personalidad física, y es el artículo 8 de la Ley de la materia que lo define como "...la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado..." En la vida marítima el trabajador, es denominado trabajador de los buques y son: Los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestros, dragadores, marineros, personal de cámara y de cocina, los que son considerados por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua como tales, y en general, todas las personas que desempeñan a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

En el trabajo desarrollado a bordo de las embarcaciones, el capitán puede ser intermediario, cuando se coloca en el supuesto previsto por la Ley, sin dejar de ser trabajador al servicio del armador; y será autoridad en los casos en que tenga esta representación a bordo; pero siempre será el capitán un empleado de confianza, puesto que tiene encomendada la dirección, vigilancia y fiscalización de la nave, así como de llevar a cabo los trámites personales del armador en otras aguas y en otros puertos consecuentemente, es representante del patrón, pues organiza el trabajo a bordo y es un director general; sin embargo, no pierde su calidad de trabajador como lo especifica el artículo 188 de la Ley antes citada.

El contramaestro y los demás oficiales de cubierta, máquinas y cámara, desempeñan funciones de dirección, fiscalización, vigilancia o administración y su contrato se celebra principalmente en atención a sus aptitudes personales, conocimientos técnicos, honradez, etc., de las que dependen la buena marcha del

negocio, y siendo ese contrato mas en atención a la confianza, -- que le merecen éstos trabajadores al patrón, ésto nos lleva a clasificarlos como empleados de confianza.

Actualmente, no se duda de la naturaleza de los sujetos determinados, armador, capitán y tripulantes, como sujetos -- del Derecho del Trabajo.

Por lo que respecta al armador, se le han sobrepuesto dos funciones, una comercial y la otra como propietario de la nave.

Por último, la esencia del concepto de tripulación, -- se encuentra en el hecho de que una persona preste sus servicios a bordo de una embarcación. Pero el concepto tripulante tiene dos acepciones; la de las personas dedicadas a la navegación, y la de las que se dedican a las artes e industrias marítimas; al primer significado pertenecen los capitanes, marineros, mozos, maquinistas, fogoneros, pescadores, oficiales de cubierta y máquinas, etc. Al segundo pertenecen los calafates, pilotos, estibadores, alijadores, etc. También se puede hablar de tripulación en sentido lato, es decir, toda aquella persona que presta sus servicios en -- una embarcación, ó en sentido estricto, cuando se identifica con la dotación marinera de un barco.

Por categorías (en orden a la disciplina naval) la tripulación se divide en oficialidad y marinería; los oficiales -- son los que disciplinariamente tienen una jerarquía superior a -- bordo de la nave, la marinería, la que (disciplinariamente) tam bién le está subordinada.

Por el tipo de trabajo, existen diversas clases de -- personal a bordo:

- a) de cubierta,
- b) de máquinas,
- c) de cámaras y de cocina.

Este último tipo puede no pertenecer a la gente de -- mar, ni requerir conocimientos específicos sobre materias náuticas, de la misma manera los enfermeros, camareros, mozos de servi cio, etc. En cuanto a los alijadores, estibadores, calafates, etc que no son tripulantes propiamente, sino trabajadores que se dedi can a las artes e industrias marítimas, les es aplicable nuestra

Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando presten sus servicios - a bordo de embarcaciones.

2.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Analizando el Capítulo III que se titula Trabajadores de los Buques, del Título Sexto que se denomina Trabajos Especiales, de la multicitada Ley Federal del Trabajo, se desprende lo siguiente:

Primordialmente para ser trabajador de buque, se deberá tener la calidad de mexicano por nacimiento, posteriormente se expondrá a manera de esquema las siguientes condiciones de trabajo:

- Jornada de trabajo,
- Salario,
- Trabajo de menores y de mujeres, vacaciones y
- Previsión social.

JORNADA DE TRABAJO.- Al hablar de jornada, es necesario determinar su concepto; "Jornada de trabajo es el tiempo por el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo" (Artículo 58 de la Ley de la Materia), ese lapso -- ha tenido que ser limitado necesariamente en beneficio de los --- trabajadores, para evitarles el desgaste de energías en perjuicio de su salud y de su vida. La jornada tiene, legalmente diversos - modos de computarse, según se atienda a la duración de una semana en cuyo caso será jornada hebdomedaria; en atención a la medida - horaria de un día, en cuyo caso será jornada diaria; o distin --- guiendo, dentro del tiempo transcurrido en un día, la etapa duran te la cual se laboró (sea durante la mañana o la noche) en cuyo caso la jornada será diurna, nocturna o mixta.

El Derecho del Trabajo en cualquiera de sus manifesta ciones legales, ya sea a través de la Constitución Política, del Derecho Internacional o de las Leyes sobre el Trabajo en cada --- país, ha cuidado la protección del trabajador limitando el número de horas diarias que puede trabajar; el Derecho Laboral ha tenido

en cuenta que el mismo lapso en que se puede medir la vida de un hombre, y el más efectivo en cuanto al trabajo, es el de un día; por ello, y en protección a la integridad del hombre que trabaja se ha limitado la jornada al término de un día. El Derecho del Trabajo ha procurado limitar la jornada y ha señalado ese límite en ocho horas diarias; siendo el día de veinticuatro horas, y precisando el cuerpo de un hombre normal un descanso físico (sueño) de ocho horas al día, le quedan ocho horas disponibles que debe emplearlas en un descanso psíquico, pues el físico no repone en el hombre las energías gastadas en el desarrollo del trabajo; llamamos a ese descanso psíquico, porque en el tiempo que se le debe destinar, el trabajador procurará su instrucción, diversiones, deportes, conversaciones, etc., así como el tiempo que emplea en trasladarse de un lugar a otro, el indispensable para tomar sus alimentos, etc., y ese lapso de ocho horas cada día se hace más insuficiente debido al ritmo de vida actual.

La jornada diaria de ocho horas está consagrada en el Artículo 123 Constitucional, que en su fracción primera expresa "la duración de la jornada máxima será de ocho horas". Es decir, determina el principio de la jornada diaria de ocho horas como máxima, las cuales no podrán ser extendidas a un período mayor. El principio de la jornada máxima es imperativo e inderogable; imposible de modificar por voluntad de las partes.

El principio Constitucional de la jornada máxima, se refiere al trabajo desarrollado durante el día; pues la fracción II del artículo 123 considera la jornada nocturna fijándola en siete horas.

La Ley Laboral reglamenta el principio referido, fijando en su artículo 58 al 61, la jornada diaria diurna, como el tiempo laborado entre las seis y las veinte horas; la nocturna, entre las veinte y las seis horas; agrega además en la jornada mixta comprendiendo en períodos de tiempo tomados de las jornadas diurna y nocturna consecutivamente y siempre que la duración no exceda de siete horas y media; si excediere, el tiempo superado, hará que la jornada se repunte como diurna o como nocturna.

El principio Constitucional a que se ha venido refiriendo, no admite excepciones que extienda la jornada a un límite mayor de ocho horas de trabajo, pero no impide que el límite sea menor al establecido por la fracción I del artículo 123 Constitucional, que expresamente lo reitera en su fracción XXVII, al referirse a las condiciones que no obligan a los contratantes aun que se estipulen en el contrato a aquellas que determinan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la seguridad del trabajador, dada la índole del trabajo, esas disposiciones se presentan a interpretar que si en un contrato de trabajo se estipula una jornada menor de ocho horas diarias, en atención al peligro que, para la vida y salud del trabajador, represente la índole del servicio, tal reducción es válida.

La jornada máxima se extiende a todos los trabajadores y a todas las relaciones de trabajo; el Legislador, al proteger la integridad del trabajador, no perdió de vista las necesidades de las empresas, y atendió a buscar un plan de coordinación, con la finalidad de protección al trabajador, y como la Legislación Mexicana reconoce los derechos y la capacidad económica de las empresas, buscó una fórmula conciliatoria; esa fórmula está determinada en la fracción XI del artículo 123 Constitucional y en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, cuando determinan:

"Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.
Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada." (Artículo 67).

"Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.
La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley." (Artículo 68).

Por otra parte el artículo 65 de la Ley antes citada al referirse a las obligaciones de los trabajadores, expone:

"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 concepto de servicios extraordinarios, claramente distingue el servicio extraordinario que se refiere a una prolongación necesaria de la jornada normal, por las necesidades económicas de las empresas, del riesgo inminente en el que pelagra la propia empresa, o las personas de los patrones o de los trabajadores; tanto una como otra excepción al principio de la jornada máxima, están plenamente justificados, pues en el primer caso el -- trabajador esta obligado a trabajar más alla de su jornada normal porque así lo requieren las necesidades de la empresa, y al intervenir el trabajador en la relación de trabajo, subordina su actividad a los fines de la propia empresa; y tanto las necesidades -- de ésta para el logro de sus finalidades, como las finalidades -- mismas, varían constantemente por ser económicas y estan sujetas a múltiples factores. Además, la Constitución y la Ley, con el Derecho de propiedad, reconocen los derechos de la empresa para proteger su propiedad, y no debiéndose sacrificar los derechos de ambos factores de la producción, buscaron la conciliación de ambos; pero limitando la aplicación del servicio extraordinario, es de--cir, las horas extras, al límite de tres horas diarias, sin exceder de tres veces consecutivas en una semana.¹ Como se trata de -- servicio suplementario que representa un acrecentamiento patrimonial en el empresario, para evitar su enriquecimiento ilegítimo -- se dispone el pago doble; y como para el trabajador representa el tiempo extraordinario un mayor desgaste físico y por ende, de ---

¹ "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana." (Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo de México).

energías en servicio del patrón, se compensa con el ya citado pago doble, pero como ese desgaste de energías perjudica la salud del trabajador, se limita la jornada de tiempo extraordinario a tres horas más de lo normal y no más de tres veces a la semana; lo que mantiene el equilibrio entre los derechos de los factores de la producción. En el segundo caso es cuestión distinta la que enfoca el artículo 65 de la Ley que al referirse al riesgo inminente, obliga al trabajador a cumplir con el deber de humanidad que tiene todo hombre de procurar la salvación de la vida o los intereses de los semejantes en peligro de perderlas; pero además la labor extraordinaria en ese caso, protege la estabilidad del mismo trabajador, pues al salvar los intereses del empresario, --salva de la destrucción su fuente de trabajo; por ello ese tiempo extraordinario, que en forma alguna es prolongación de la jornada normal y que sólo se presenta accidentalmente, no tiene límite horario, ni salario doble.

El legislador, al proclamar el principio de la jornada máxima, tampoco perdió de vista otro principio intimamente ligado a la jornada, el cual es el descanso semanal. El artículo 123 Constitucional en su fracción IV dispone: "Por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso --cuando menos". El principio de la jornada máxima diaria, tiene --por objeto el del descanso semanal, que el trabajador repose al menos un día a la semana para reponer las energías gastadas en el trabajo. Los dos principios son semejantes, pero no idénticos; el primero busca la diaria recuperación de energías; el segundo persigue la misma finalidad pero en un lapso mayor, los diferentes tipos de servicio tienen diferentes aspectos y modalidades, y muchas veces el cumplimiento íntegro de la obligación de trabajar --ocho horas como máximo, haría imposible la realización de los mismos; tratando siempre de equilibrar los derechos de los factores de la producción, la segunda parte del artículo 59 de la Ley dispone:

"... Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

El artículo, aunque establece restricciones a la --- fracción I del 123 Constitucional, es necesario, pues permite la coexistencia de los dos principios, el de la jornada máxima diaria de 8 horas y el del descanso semanal, así como la adecuación de aquél a todos los tipos de servicio y a las necesidades particulares de la empresa, con tal que la jornada, en la semana, no exceda de 48 horas; es decir, que el cómputo diario, en la semana de seis días, arroje 48 horas aunque algunos días la labor hubiere durado más de 8 horas; pero si se pacta la semana de labor llamada "inglesa", de 5 días de trabajo por dos de descanso, podrá computarse un tiempo de trabajo mayor de ocho horas diarias, siempre que en los cinco días laborados el coeficiente sea de 48 horas semanales y en ese caso, el tiempo laborado aunque sea mayor de ocho horas, no se contará como extraordinario, sino cuando --- excediere el límite diario pactado:

El término "tiempo laborado", puede referirse al trabajo efectivo desarrollado por el trabajador, cuando este pueda salir del lugar de su trabajo, durante las horas de descanso indispensables, sea para trasladarse a su domicilio, alimentarse, instruirse, hacer deporte, etc., o también al tiempo que dicho trabajador permanece en su centro de labor en esas horas, pero al servicio del patrón, ya sea por la imposibilidad de abandonar el lugar de trabajo durante el descanso o porque así lo requiera la índole del servicio; en ese caso, cuenta como tiempo efectivo el que permaneció en la empresa, aunque ese lapso correspondiera al descanso.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo, limitan sin excepción, la jornada máxima, hasta de seis horas para los menores de 16 años, prohibiendo la jornada nocturna y el trabajo extraordinario tanto para los menores como para las mujeres.

Enmarcadas las principales disposiciones sobre la --- jornada de trabajo en general, cabe examinar si el Capítulo III del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, está acorde con esas disposiciones y si reglamenta congruentemente la jornada de trabajo a bordo de embarcaciones. El Capítulo, se elaboró en atención a las modalidades peculiares que el elemento "prestación de-

servicios" ofrecen a ese tipo de trabajo.

Tres son los artículos del Capítulo referido, se ocupan directa o indirectamente de la jornada, y son:

a) El 198 que establece: "Cuando el buque se encuentre en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el descanso semanal, se aplicará lo dispuesto en el artículo 73". En éste artículo claramente se advierte que la reglamentación del mismo, se refiere al descanso semanal; pero nada dispone sobre la jornada máxima diaria o al cómputo semanal de 48 horas; en cambio, si se refiere al tiempo extraordinario, enfocándolo exclusivamente al laborado en los días de descanso semanal y al desarrollado por el personal de guardia continua.

b) El 205 determina:

"Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones."

En esta disposición se nota en primer lugar que no es el caso señalado en la actuación del marino como trabajador, sino como subalterno que obedece a un superior; y en estos supuestos, sus relaciones con el Capitán y los Oficiales, no son de trabajo, sino de disciplina, o a lo más, de prácticas de tipo militar o de salvamento por eso tales prácticas no están reguladas por la Ley Federal del Trabajo, sino por las ordenanzas de Comunicaciones y de Marina; en segundo término, la actuación del marino en los supuestos previstos por el artículo que se ha venido ocupando, sirve para prevenir los riesgos de que habla el artículo 65 de la Ley, y en cuyas actuaciones no se remunera el tiempo suplementario con salario doble; por lo que ni en el primer caso del artículo 205 por tratarse de prácticas que no son propiamente un trabajo, ni en el segundo por tratarse de la prevención de riesgos de trabajo inminentes del mar, debe considerarse que las instrucciones y prácticas para evitar riesgos de mar, pueden en forma alguna estimarse como tiempo extraordinario.

c) El 213 en sus fracciones III y IV, determinan:

"En el tráfico interior o fluvial regirán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

III. La permanencia obligada a bordo se considera como tiempo de trabajo, a menos que el período de descanso sea de cuatro horas o más, que exista para el trabajador la imposibilidad material de abandonar el buque o que el abandono carezca de objeto por tratarse de lugares despoblados; y

IV. El descanso semanal será forzosamente en tierra."

Este artículo, sólo aplicable al trabajo a bordo de los buques dedicados al tráfico interior o fluvial y no a los dedicados al tráfico marítimo, determina el concepto de tiempo laborado acorde con el artículo 73 de la Ley, relativo a la jornada; porque en las embarcaciones, el tripulante no sale del lugar de su trabajo, ni en las horas de descanso, ni en las correspondientes a los alimentos, por ello, todo el tiempo que permanezca a bordo se considera como de trabajo; el artículo referido señala la jornada normal de trabajo efectivo, pues la permanencia a bordo no se computa como tiempo de trabajo, si el tripulante goza de un descanso de cuatro horas o más; es decir, la jornada en esos casos puede fluctuar desde las ocho horas prescritas por la Constitución y la Ley, hasta el límite de doce horas diarias, pues en todo trabajo no cuenta dentro del tiempo de descanso, el destinado al reposo corporal; tampoco cuenta como tiempo de jornada el de presencia, cuando el tripulante no pueda abandonar el barco, o cuando tal abandono carezca de objeto por tratarse del atraque en un lugar despoblado. Este artículo sólo beneficia a los tripulantes de buques dedicados al tráfico fluvial.

Como en las disposiciones mencionadas no se reglamenta la jornada diaria ni la semanal del marino, podría pensarse -- que la intención del legislador fue la de que en materia de trabajo marítimo se aplicarían las disposiciones generales que la --- Constitución y la Ley contienen; pero si se tiene en cuenta que el trabajo desarrollado a bordo de embarcaciones presenta aspectos especiales en cuanto al elemento de la relación de trabajo -- "prestación de servicios", ya que éstos no se prestan en el medio

natural del hombre, que es el terrestre, y que entre esos aspectos especiales, se presenta la concurrencia de diversos factores - como son la limitación del lugar de trabajo, las eventualidades - propias de los elementos en el mar, la imposibilidad del trabajador para abandonar el lugar donde presta sus servicios y trasladarse a otros sitios, la ininterrupción del trabajo, la monotonía de la vida a bordo, el régimen de carácter disciplinario, etc., y teniendo en cuenta también la especialidad de los diferentes tipos de servicio, en las diversas categorías a bordo, que dan origen a diferentes tipos de personal (cubierta, máquinas, cámara, cocina, etc.,) y la convivencia en la persona del tripulante de deberes de obediencia y disciplina ante el Capitán, y otras muchas particularidades que ofrece el trabajo marítimo, se desprende que es necesaria la reglamentación de la jornada de trabajo a bordo de los barcos, pues si los Capítulos Especiales de la Ley Federal del Trabajo se elaboraron en atención a las peculiaridades de la prestación del servicio, una de ellas es la relativa al tiempo en el cual se otorga la prestación; y es necesaria también la debida reglamentación de la jornada para lograr la aplicación de las bases mínimas, para los marinos, que en favor de los trabajadores contiene la Constitución, el Derecho Internacional del Trabajo y la Ley Laboral.

Es indudable que los principios emanados de los Ordenamientos mencionados, no pueden aplicarse de un modo exegético, - al trabajo desarrollado a bordo de las embarcaciones, ya que en el trabajo terrestre se cumple con la semana de 48 horas; pero si es necesario acoplar los principios y bases mínimas al trabajo desarrollado a bordo de los barcos en forma que al menos garantice a los trabajadores la reglamentación de la jornada, un período mínimo de descanso, diario y semanal. Las mismas razones pueden aducirse respecto al tiempo extraordinario y a la jornada de los menores y de las mujeres que prestan sus servicios a bordo de los buques; y la reglamentación es tanto más necesaria si se tiene en cuenta el ejemplo de las Legislaciones Extranjeras que se han examinado, y que han regulado con mayor o menor intensidad, acuciosidad y eficiencia, la jornada de trabajo a bordo de las embarcaciones, así como el del Derecho Internacional del Trabajo que en su

merosas Convenciones ha tratado de resolver este problema.

Por otra parte, los diferentes tipos de servicio a -- bordo de los barcos, permiten más o menos la aplicación de las bases y de los principios sobre jornada, y aún su limitación a me -- nos de ocho horas o su ampliación a un período mayor; pues si --- bien el trabajador de cubierta, el de cámara y cocina, el práctico o el enfermero compensan períodos largos de trabajo con lapsos amplios de descanso, no así los maquinistas, fogoneros y en general el personal de máquinas, cuyo trabajo es ininterrumpido, si -- bien es necesario para la marcha del buque; en el mismo caso está el personal encargado del manejo del buque, que atiende a las calderas en los de vapor, etc., que son trabajos que precisan un desgaste de energías y en riesgo mayores; esos trabajadores necesi -- tan una limitación en su jornada a un tiempo menor de ocho horas diarias (Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional). EL -- Capitán y los oficiales llevan a cabo un trabajo ininterrumpido, -- aunque más de naturaleza técnica; en cambio los de cámara y de coccina no desarrollan un trabajo ininterrumpido sino mas bien intenso a ciertas horas; por eso las Legislaciones Extranjeras se ocupan en forma especial de la jornada a bordo. Y no puede decirse -- que la jornada deba reglamentarse de la misma manera estando el -- buque en alta mar que en puerto, pues precisará necesariamente la marcha del buque una jornada mayor durante la navegación, que anclado en puerto,; y requerirá la jornada diversas modalidades en -- uno y en otro caso; así lo han considerado dichas Legislaciones -- y las Convenciones Internacionales.

El Capítulo III del Título Sexto de la Ley, no distin -- gue modalidad alguna al respecto, y como su aplicación es general ya que al tenor de dichos preceptos el Capítulo se aplica a todo -- trabajo desarrollado a bordo de embarcaciones nacionales y a todo tripulante, teniendo tal caracter, el Capitán, Oficiales, el personal de cubierta, de máquinas, cámaras, cocina, marineros, fogoneros, radiotelegrafistas, practicantes, enfermeros, y en general todo el que preste un servicio a bordo por cuenta del armador y -- la reglamentación se hace un tanto mas indispensable si se tiene -- en cuenta que la Ley, en el mencionado Capítulo citado con ante --

rioridad, se engloba a todo trabajador a bordo y no distingue sus tipos de trabajo.

SALARIO.- El término salario, sólo se emplea en este tipo de trabajo por conexidad, pues en general el salario de los marinos es adecuado a sus necesidades y responde a las disposiciones sobre la materia contenidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Al hablar de salario, nos referimos al problema del ahorro de los marinos, que está íntimamente ligado al de la naturaleza del trabajo marítimo, y dentro de esa naturaleza al factor medio ambiente, en que se desarrolla la vida de los trabajadores de buques, si el marino vive aislado del resto de la sociedad, es decir, sólo convive con sus demás compañeros a bordo, es natural que a su llegada al puerto, busque desahogos psíquicos y físicos; pero esos desahogos implican las más de las veces el derroche del salario, con detrimento del cumplimiento de sus obligaciones hacia su propia familia, dándose el caso de que, pudiendo contar el marino con suficientes emolumentos para el decoroso sostén de su familia y mejorar su nivel de vida, la familia del marino muchas veces vive en condiciones precarias.

El artículo 204 de la Ley, contiene la única medida protectora de la familia del marino, y es en su fracción IV donde establece:

"Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes :
IV. Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero; ..."

Esta medida que no es superada en ninguna otra legislación, protege a la familia del marino, desde el sólo ángulo en que el trabajador no tiene la carga de pagar gastos de situación de fondos; esto sólo beneficia a los marinos de altura y no a los dedicados al tráfico de cabotaje, no habiendo disposición que obligue al marino a hacer situación de fondos, y al patrón no puede obligarlo a hacerla, teniendo como resultado la condición precaria de la familia de los trabajadores del mar. Ante ese panorama fué necesario crear las Cajas de Ahorro o de Asistencia co - - -

mo lo es "La Casa del Marino" que es sostenida por aportaciones de los patrones, dichas aportaciones serán fijadas por el Ejecutivo Federal, a su vez éste determinará la forma de sostenimiento y mejoramiento de los servicios de la misma. Lo anterior para cumplir con las finalidades del Derecho del Trabajo y las de Asistencia Social de los marinos; procurándose la elevación del nivel de vida de la población económicamente débil y a su vez se procurará el engrandecimiento de México.

Otras de las disposiciones contenidas en el multicitado Capítulo de los Trabajadores de los Buques en cuanto al salario se refiere son:

"No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías." (Art. 200)

Por otra parte es a su libre elección de los trabajadores el pago del salario en moneda extranjera, al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobren, siempre y cuando el buque se encuentre en puerto extranjero. Así como también los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo; en el caso contrario los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

TRABAJO DE MENORES Y DE MUJERES.- El trabajo de los menores y de las mujeres debe estar protegido en todas las legislaciones y con mayor razón el desarrollado a bordo de las embarcaciones, que tiene un riesgo constante por la naturaleza especial del servicio a que se refiere.

El artículo 123 de la Constitución, en sus fracciones II, III y XI, limita la jornada máxima de trabajo de los menores, a seis horas diarias, prohibiéndoles el trabajo extraordinario, la jornada nocturna y el desarrollo del trabajo en lugares insalubres y peligrosos; el menor, para poder trabajar, debe contar por lo menos con 14 años de edad y cuando más, con 16 años, pues al llegar a esta edad, adquiere la capacidad necesaria para contratar como trabajador por sí sólo; antes de esa

edad, o sea dentro de los límites señalados, sólo puede celebrar contrato por medio de sus padres, tutores, o representantes legales, así como la exhibición de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y el sometimiento a exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. (Artículos 23, 173 y 174 de la Ley Federal del Trabajo).

Entre las instituciones principales del Derecho del Trabajo, se encuentra el protector de los menores, conjunto de disposiciones que tienden a procurar el desarrollo físico y la educación del menor; tiene como objetivo fundamental limitar el trabajo de los menores en beneficio de su salud, de su educación y de sus posibilidades futuras; por ello cualquier fuente legal que rebase los mínimos legales establecidos en favor de los trabajadores menores de edad, o cualquier limitación mayor al trabajo de éstos, es válido dentro de nuestro Derecho, pues llena los objetivos de la Constitución, y como tanto ésta como la Ley Federal del Trabajo señalan mínimos que sólo pueden ser rebasados en beneficio del trabajador, si cualquiera otra fuente jurídica rebasa esos límites, debe aplicarse con preferencia a las demás.

El derecho protector de los menores, referido al trabajo desarrollado a bordo de embarcaciones, debe cumplir con los principios al respecto consagrados por la Constitución y la Ley, así como los Convenios Internacionales sobre la materia y ratificados por México. Un ejemplo es el artículo 29 de la Ley que contiene la siguiente disposición:

"Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años --- para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y, en general, de trabajadores especializados."

México ratificó igualmente el Convenio Internacional relativo al examen médico a los menores (en trabajo marítimo), y conforme a sus determinaciones no pueden ser contratados como tripulantes los menores de dieciocho años sin el certificado médico correspondiente; la Ley Federal del Trabajo contempla en su

artículo 191 lo siguiente:

"Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a -- los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en -- calidad de pañoleros o fogoneros."

El artículo 123 Constitucional, en sus fracciones II V, y VII protege el trabajo de las mujeres, previniendo la igualdad de remuneración en las mujeres y los hombres; atenúa el servicio de las mujeres en estado de gravidez, un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, atenuación que consiste en un descanso remunerado totalmente, y en los descansos necesarios para la alimentación del hijo en el período de lactancia; -- prohibición a las mujeres en el trabajo nocturno y el que se lleva a cabo en lugares insalubres o peligrosos, autorizándolo en los establecimientos comerciales sólo hasta las diez de la noche así como también lo prohíbe en las horas extraordinarias. (Artículo 166).²

El Derecho del Trabajo al proteger a la mujer, cumple la noble finalidad de evitar males a la población futura; como es de apreciarse no existen discriminaciones respecto de los trabajos masculino y femenino, fuera de las necesarias y debidas a la natural debilidad y fragilidad de la mujer en cuanto se refiera a las cuestiones de embarazo y parto, teniéndose en cuenta que es un hecho comprobado que la capacidad intelectual y de trabajo de la mujer es igual y muchas veces superior a la del hombre.

El artículo Quinto de la Ley Federal del Trabajo, reglamenta el trabajo de las mujeres determinando las labores peligrosas e insalubres prohibiendo el acceso a las mujeres en este tipo de labores (Artículo 167).³

2 "Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio despues de las diez de la noche -- así como en las horas extraordinarias."

De lo anteriormente expuesto se deduce que los Títulos de la Ley Federal del Trabajo relativos al Trabajo de las Mujeres y de los Menores, no se considera como labor peligrosa el trabajo desarrollado a bordo de los buques, siempre que los servicios prestados se ajusten a los señalados por las disposiciones que se enmarcan en los mencionados Títulos, se puede concluir que esos dos Títulos en relación con el Capítulo III del Título Sexto de la mencionada Ley prescriben que las mujeres y menores que prestan servicios a bordo de embarcaciones serán considerados trabajadores de los buques y por lo tanto se les aplicarán las disposiciones contenidas en el Capítulo relativo a los Trabajadores de los Buques y se regirán por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

Como en el trabajo marítimo las personas que lo desempeñan están sujetas a un riesgo continuo, por el medio en que se desarrolla y el esfuerzo físico que requiere, ese trabajo no debe llevarse a cabo por mujeres, inadmisiblemente sería suponer a las mujeres desarrollando actividades en especialidades de cubierta y máquinas, ni menos en las escotillas, en la cala, las bodegas, sentinas, etc., pero nada impide que la mujer preste servicio en el personal de cámara, cocina, como médica, enfermera, secretaria, radiotelegrafista, sirviente, peinadora, manicurista, etc., en los buques de pasajeros. Sin embargo, el trabajo a bordo de las embarcaciones debe ser limitado para las mujeres y en algunos casos para los menores, dentro del marco Constitucional y legal, ya que las personas del sexo femenino y menores no podrían trabajar a bordo en jornada nocturna, ni en tiempo extraordinario, ni más allá de las diez de la noche si el buque llevara a cabo travesía de índole comercial, y siempre que, previo el embarque se tomen las medidas consignadas en los artículos 166, 167, 175⁴ y 176⁵ de la Ley.

3 "Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

En el caso de los menores y de las mujeres, está prohibido para ambos el trabajo nocturno, considerándose por lo tanto que el trabajo de las mujeres y de los menores sólo es posible en los barcos de pasajeros o en los buques hospitales, dada la rudeza del servicio y la limitación de las medidas sanitarias que presentan los buques mercantes ó patroleros, etc.

VACACIONES.- Los trabajadores de los buques tienen derecho a un período mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales que serán remuneradas, y se aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Posteriormente se podrán aumentar dos días en el período de vacaciones por cada cinco años de servicio.

Estas vacaciones se podrán disfrutar en fracciones cuando lo exija la continuidad del trabajo y lo más importante se disfrutarán en tierra.

PREVISIÓN SOCIAL.- Los trabajadores están especialmente obligados a acatar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del trabajo o del mar, las que efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones en materia de comunicaciones por agua. En estos casos a los capitanes y oficiales se les asigna la calidad de representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones.

En los casos en que se susciten riesgos de trabajo, las indemnizaciones de los trabajadores de los buques disfrutarán de la preferencia consignada en el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo⁶, sobre el buque, sus máquinas, aparatos, fletes o cualquier otro tipo de bienes propiedad del patrón.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior."

4 "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años en:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

3.- DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Para poder analizar este subcapítulo, es necesario acudir a los Derechos y Obligaciones de los trabajadores y patrones, tanto en las disposiciones generales como en las especiales contenidas en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Son obligaciones de los patrones:

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

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

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

d) Trabajos subterráneos o submarinos.
 e) Labores peligrosas o insalubres.
 f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
 g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
 h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años en:
 Trabajos nocturnos industriales."

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

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

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

5 "Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que -- queden comprendidos en la anterior definición."

6 "Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón."

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

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

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios jurados, electorales y consales a que se refiere el artículo 59, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

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

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

XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo - 123-Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

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

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo.

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

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de cura

ción indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

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

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

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

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

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de

ahorro de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, Fracción VI, de la Ley anteriormente citada;

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

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

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del 97 y VII del artículo 110 de la multicitada Ley, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

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

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

Queda prohibido a los patrones:

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

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

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cual-

quier otro medio que se refiera a las condiciones de éste;

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

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

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

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

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

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

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

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

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo

jo que les sean aplicables;

II.- 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;

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

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

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

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

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

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

o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

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

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

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

Queda prohibido a los trabajadores:

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

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

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

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

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

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes 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;

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

Como se observa, estos derechos y obligaciones se aplican en forma general a todo trabajador.

Los trabajadores de los buques, se rigen por disposiciones especiales y se encuentran contempladas en el Capítulo III del Título Sexto de nuestra Ley Federal del Trabajo, y éstos se rigen también por las generales siempre y cuando no contravenzan a las especiales.⁷

En el Capítulo que se señala en el párrafo anterior, se encuentran las obligaciones de tipo especial para los patrones que deben cumplirlas y son a su vez derechos para los trabajadores de los buques, los cuales deberán de exigir el cumplimiento de los mismos. Estas obligaciones se encuentran contenidas en el artículo 204 de la Ley antes citada, que a la letra dice:

"Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar a bordo alojamientos cómodos e higiénicos;
- II. Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de los buques dedicados al servicio de altura y ca botaje y de dragado;
- III. Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. Esta misma obligación subsistirá en puerto nacional cuando no sea el del lugar donde se-

- tomo al trabajador. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador;
- IV. Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero;
- V. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y hora fijada;
- VI. Permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del Estado o de su sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior;
- VII. Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza;
- VIII. Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por -- agua;
- IX. Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón; y
- X. Informar a la Capitanía de Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. Si el buque llega a puerto extranjero, el informe se rendirá al Cónsul mexicano o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque.

Como se puede apreciar estas obligaciones del patrón para con los trabajadores de los buques, son de caracter especial pero también le son aplicables las obligaciones generales, es decir, las obligaciones aplicables a cualquier trabajador.

7 "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen". (Artículo -- 181 de la Ley Federal del Trabajo de México).

CAPITULO III.- EL REPATRIADO.

1.- Definición., 2.- Derechos y Obligaciones., y 3.- El Repatriado en la Legislación Laboral.

1.- DEFINICION.

Para poder conocer el concepto de repatriado, es necesario analizar a la Ley General de Población de nuestro país, -- que es el Ordenamiento Jurídico que lo contempla y regula.

Es en el Capítulo Quinto de la mencionada Ley, principalmente en su artículo 81 en donde define al repatriado de la siguiente manera:

"Es repatriado el emigrante nacional que vuelve al país despues de residir por lo menos dos años en el extranjero."

Esto indica que, para tener tal calidad, es necesario permanecer en el extranjero dos años como mínimo. Pero la -- misma Ley General de Población establece una excepción al tiempo mínimo fijado por su artículo 81, y es en su artículo 82 donde establece lo siguiente :

"Esta misma categoria puede ser otorgada a los nacionales que -- por virtud de situaciones excepcionales, requieran el auxilio -- de las autoridades para ser reinternadas en el país."

Esto quiere decir, que, la calidad de repatriado se -- otorga también a los emigrantes mexicanos que soliciten a las autoridades nacionales la reinternación a nuestro país, por virtud de encontrarse en situaciones muy excepcionales, tales como la -- deportación originada por la estancia ilegal en el extranjero, o por otras causas muy inherentes al emigrante nacional que preten de reinternarse en nuestro país.

Por otra parte nuestro país en un afán de mantener el equilibrio nacionalista entre la fuga de nacionales al extranjero

y el arraigo de los mismos, delega en el Ejecutivo Federal la obligación de estimular la repatriación de los emigrantes nacionales en el extranjero, sea cual fuere su situación en que se encuentren, y es en la Secretaría de Gobernación donde el Ejecutivo Federal atribuye tal obligación, para promover y estimular la repatriación, así como la radicación en las ciudades, pueblos, etc. Donde a su atinado criterio, estos repatriados puedan ser útiles tanto para beneficio del mismo repatriado como para el beneficio nacional. Tal atribución se encuentra enmarcada en el párrafo segundo del artículo 82 de la Ley General de Población que determina:

"La Secretaría de Gobernación estimulará la repatriación de los mexicanos y promoverá su radicación en los lugares donde puedan ser útiles."

Lo anterior como una meta propuesta por el Gobierno Federal de evitar la fuga de trabajadores, profesionistas, capitalistas, etc., hacia el extranjero, ya que tal fuga afecta plenamente a la Economía Nacional, además como un sentimiento nacionalista por parte del Gobierno Federal de mantener a sus nacionales en su propio territorio, donde gozan de las garantías individuales que les otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esas garantías que muchas veces carecen de ellas en su permanencia en el extranjero nuestros nacionales.

2.- DERECHOS Y OBLIGACIONES.

El emigrante nacional que se encuentre en el extranjero, tendrá por ese simple hecho el derecho de regresar a nuestro país sea cual fuere el motivo de su proceder. Así lo establece la Ley General de Población en los artículos señalados con anterioridad.

Ahora bien esta misma Ley, se encuentra muy abstracta en cuanto a el repatriado se refiere, es decir, legisló muy poco-

sobre la repatriación y por tal motivo, no cubre con los derechos y obligaciones que debe tener el repatriado.

Si en uno de sus preceptos se determina que la Secretaría de Gobernación tiene la obligación de fomentar y promover la repatriación así como la reubicación de los mismos en territorio nacional a fin de que puedan ser útiles. Sólo se esta cumpliendo con la segunda fase del proceso de repatriación, puesto que la primera fase sería al momento en que el nacional sito en el extranjero decide repatriarse motivado por las diversas causas que dan origen al mismo; el medio que utilizará para transportarse de cualquier parte del extranjero a nuestro país y como punto fundamental las garantías que pueda tener ese repatriado en el momento en que se esta trasladando.

A manera de abundamiento, y en forma ejemplificativa, nuestra Ley General de Población determina en su artículo 27 que la salida inmediata de los polizontes extranjeros que lleguen al país deberá ser por cuenta de la empresa de transportes respectiva. Esto trae como consecuencia que la empresa transportista que traigo de manera ilegal a un polizonte, deberá cubrir los gastos de traslado, pero la empresa al trasladar al polizonte a su país de origen, lógico es que no lo hará de manera gratuita, sino que el polizonte deberá pagar su transportación, devengando con sus servicios personales, es decir, laborando como cualquier trabajador que presta sus servicios en el mismo medio de transporte, la única diferencia consiste en que el repatriado no tiene los mismos derechos que el trabajador normal.

Otra de las atribuciones que tiene el repatriado, es su distribución en los diversos centros de población existentes y en los de nueva creación, ó estén por crearse, por parte de la Secretaría de Gobernación en cooperación con la Secretaría de la Reforma Agraria así como con los demás Organismos Federales, Locales, y Municipales que correspondan cuando se trate de contingentes repatriados.¹

Por otra parte la Secretaría de Gobernación propondrá tanto al Sector Público como al Sector Privado las medidas pertinentes a fin de otorgar el mayor número de facilidades posibles a

los repatriados, para el mejor desempeño de sus labores a que se dediquen.²

Esto nos da como resultado una garantía para el repatriado, por el mejor desempeño de sus oficios a que se dediquen. - para tal desempeño, el Gobierno Federal y el Sector Privado propondrán los planteamientos, necesarios a fin de proporcionar las facilidades posibles al repatriado, para que éste pueda desarrollarse armónicamente en sus labores a que se dedique, tratando de evitar el menor número de obstáculos posibles que impidan la realización de sus labores.

Lo anterior y como ya se ha mencionado, es una meta propuesta del Gobierno Federal de mantener a sus nacionales dentro de su territorio para vigilar y procurar el bienestar común de sus nacionales.

3.- EL REPATRIADO EN LA LEGISLACION LABORAL.

Realmente en la Legislación Laboral Mexicana no hay un abundamiento plenamente desarrollado sobre el tema del repatriado, nuestra Ley Federal del Trabajo habla muy poco sobre este tema y sólo se encuentra en los Capítulos III "Trabajadores de los Buques" y IV "Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas" relativos al Título Sexto que se denomina Trabajos Especiales.

1 "La Secretaría de Gobernación cooperará con el Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización con los demás organismos federales, locales y municipales que correspondan, para distribuir en los centros de población existentes y en los que se creen, a los contingentes repatriados que en forma colectiva se internen al país". (Artículo 83 de la Ley General de Población).

2 "La Secretaría de Gobernación propondrá a las dependencias oficiales y empresas particulares las medidas que estime pertinentes a fin de que se proporcione a los repatriados el mayor número de facilidades para el buen éxito de las labores a que se dedique". (Artículo 84 de la Ley General de Población).

Los preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo en donde se contemplan algunas disposiciones relacionadas con el repatriado son las siguientes:

El artículo 192, mismo que se encuentra dentro del Título Sexto de la Ley y que se denomina Trabajos Especiales, a su vez se encuentra enmarcado dentro de el Capítulo Tercero del Título anterior y que se refiere a los Trabajadores de los Buques, éste artículo manifiesta:

"No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido a él y que tenga por objeto devengar, con servicios personales, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo."

Como se puede apreciar, este artículo desconoce la existencia de una relación laboral que pudiera surgir con motivo de el convenio celebrado con el mexicano que deba repatriarse a solicitud del Cónsul Nacional sito en el Extranjero, puesto que éste mismo precepto desconoce tal relación y por tal motivo como trabajador.

Otro de los preceptos es el artículo 204 en su fracción IX, que también se encuentra dentro del Título Sexto y Capítulo Tercero señalados anteriormente, este precepto legal se refiere a las obligaciones especiales de los patrones y establece lo siguiente:

"Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

IX. Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón; y ..."

En el precepto anterior se define la obligación que tiene el patrón de repatriar a sus trabajadores, esta obligación nace para el patrón cuando las causas de separación de las relaciones de trabajo son imputables al patrón, en sus facetas de armador, naviero o fletador.

Otro de los preceptos que se encuentran relacionados con el repatriado, es el artículo 209 en sus fracciones V y VI, - que establece :

"La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

V. Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436; y

VI. El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50."

Como se puede apreciar en este último precepto, la existencia de los derechos que tienen los trabajadores, cuando el buque se pierda por apresamiento, siniestro o cambio de nacionalidad, tales derechos son la repatriación, el importe de sus salarios hasta el término de la misma, indemnización o bien el trasladarlos a desarrollar sus labores en otro buque propiedad del patrón.

Por último se hace mención del artículo 236 fracción III de la Ley Federal del Trabajo relativo al Capítulo IV denominado Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas pertenecientes al Título Sexto que se refiere a Trabajos Especiales.

"Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

Esto es un derecho para el trabajador de las tripulaciones aeronáuticas, es decir, en casos de destrucción o inutilización de la aeronave encontrándose fuera de la residencia del trabajador, el patrón tendrá la obligación de pagar los gastos por concepto de viaje o traslado y el salario correspondiente al trabajador.

Como se puede apreciar estos preceptos legales y relativos a la repatriación son los únicos que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo y como se demuestra sólo protegen a trabajadores que por causas ajenas se ven destruidos, inutilizados o cambiados de nacionalidad, sus medios de transporte en donde laboran y por tal motivo requieren del traslado o repatriación al lugar convenido.

Sin embargo queda un hueco en la Ley por llenar que específicamente se da cuando el nacional que deba repatriarse y que para poderse trasladar cubre con servicios personales el importe del pasaje, no es considerado como trabajador.

Para cubrir ese hueco el artículo 62 de la Ley establece:

"Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán -- aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

Este precepto se refiere a las normas internacionales del trabajo que surgen en las convenciones y reuniones celebradas por la Organización Internacional del Trabajo entre empleadores, trabajadores y representantes de los diversos países del Orbe. Estas normas que han surgido a través de las diferentes convenciones y reuniones han creado un Derecho del Trabajo de carácter internacional mismo que ha sido aprobado y ratificado por nuestro país.

Estas normas al ser aprobadas y ratificadas por México a través del Senado de la República de acuerdo con el artículo 133 Constitucional;³ forman parte de las leyes de la Nación.

La aplicación de estas normas es independiente del orden jerárquico establecido por dicho precepto, ya que en todo caso, debe aplicarse el estatuto más favorable al trabajador. Por lo anterior, las autoridades encargadas de aplicar las leyes del trabajo, ya sean nacionales o internacionales, deberán entender su espíritu y su letra eminentemente de carácter social para protección de la clase obrera.

Uno de los tratados internacionales en materia de trabajo, aprobado y ratificado por nuestro país, es aquel que se denomina "Repatriación de la gente de mar", publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 7 de agosto de 1935 el cual establece las siguientes bases :

3 "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados". (Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

"ARTICULO 1.- El presente convenio se aplica a todos los buques que se dediquen regularmente a la navegación marítima y que estén matriculados en uno de los países de las Altas Partes contratantes, lo mismo que los propietarios, capitanes y tripulantes de estos buques.

El presente convenio no tiene aplicación :

a los buques de guerra

a los navíos del Estado que no tengan aplicación-comercial.

a los barcos dedicados al cabotaje nacional

a los yates de recreo

a los "indian country craft"

a los barcos de pesca ni a los barcos de un desplazamiento inferior a cien toneladas o 300 m .

En los casos de los barcos afectos al "home trade", el límite de desplazamiento es el fijado en la actualidad por la legislación nacional en vigor en el momento de la adopción del presente convenio.

ARTICULO 2.- Por lo que se refiere a la aplicación del presente convenio, los términos que siguen se entenderán de éste modo:

a).- El término "navío", se refiere a todo buque o barco de cualquier especie, de propiedad pública o particular, que se dedique regularmente a la navegación marítima;

b).- El término "marino", comprende todas las personas (excepto los capitanes, pilotos, alumnos de los buques escuelas y aprendices ligados por contrato especial de aprendizaje) empleados o contratados a bordo y que figuren en la lista de la tripulación.

Quedan excluidos los tripulantes de las flotas y demás marinos al servicio permanente del Estado;

c).- El término "capitán", se refiere a todas las personas, excepto los pilotos, que manden y tengan responsabilidad de un buque;

d).- El término "buque" destinado al "home trade", se aplica a los buques que realizan el comercio entre los puertos de un país determinado y los puertos de un país vecino dentro de los límites fijados para la legislación nacional.

ARTICULO 3.- Todo marino desembarcado durante su contrato o al término de éste, tiene derecho a ser devuelto a su país, o al punto de alistamiento, o al punto de salida del barco.

La legislación nacional debe adoptar las disposiciones necesarias a este efecto, sobre todo para determinar a quien incumbe la carga de la repatriación.

La repatriación se considera como asegurada cuando se haya dado al marino un empleo aceptable a bordo de un buque que se dirija a uno de los destinos determinados en virtud del párrafo precedente.

Se considera repatriado el marino desembarcado en su país - o en el punto de su alistamiento, o en un punto próximo, o en el puerto de salida del buque.

La legislación nacional y a falta de disposiciones legislativas, el contrato de alistamiento determinará - las condiciones en que tienen derecho a ser repatriados los marinos extranjeros embarcados en un país que no sea el suyo.

Sin embargo, las disposiciones de los párrafos - anteriores siguen siendo aplicables a los marinos embarcados en su propio país.

ARTICULO 4.- Los gastos de repatriación no irán a cargo del marino, si éste ha sido abandonado por:

- a).- Un accidente ocurrido en el transcurso -- del servicio a bordo;
- b).- Un naufragio;
- c).- Una enfermedad que no puede imputarse ni a un hecho voluntario ni a una negligencia del mismo;
- d).- Por despido en un puerto extranjero a causa de circunstancias ajenas a su voluntad.

ARTICULO 5.- La indemnización por repatriación debe comprender todos los gastos relativos al transporte, al alojamiento y manutención del marino durante el viaje. Están comprendidos los gastos del marino en tierra, hasta que emprenda - su regreso.

Cuando el marino es repatriado como miembro de una tripulación, tendrá derecho a la remuneración por los - servicios prestados durante el viaje.

ARTICULO 6.- La autoridad pública del país del pabellón del buque tendrá obligación de cuidarse de la repatriación de - todos los marinos sin distinción de nacionalidad, en los casos en que este convenio les sea aplicable. En caso necesario deberá adelantar los gastos de repatriación."

En este tratado se presenta una definición más -- del concepto de repatriado; además, establece algunos derechos - que tienen como tal, es decir, tienen derecho a transportación, - alojamiento y manutención durante el viaje, y en algunos casos - hasta la remuneración por los servicios prestados durante el viaje.

CAPITULO IV.- SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR DE -
BUQUES Y REPATRIADO AL SUFRIR UN RIESGO DE TRABAJO.

1.- Análisis comparativo, y 2.- Resultados.

Después de haber analizado a los tres primeros capítulos, en donde se determinan los conceptos de Riesgos de Trabajo Trabajador de Buques, y Repatriado; pasemos ahora al estudio comparativo sobre el trabajador de buques y el repatriado cuando su fren un accidente o siniestro, es decir, un riesgo de trabajo.

El trabajador de buques, cuando sufre un riesgo de - trabajo, al igual que cualquier trabajador, tiene derecho a:

- a).- Asistencia médica y quirúrgica.
- b).- Rehabilitación.
- c).- Hospitalización, (Cuando así se requiera).
- d).- Medicamentos y material de curación.
- e).- Aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- f).- La indemnización correspondiente.

Estos derechos estan contemplados dentro del artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo.¹ Para mejor apoyo de lo anterior, existe un convenio internacional relativo a las obligaciones del armador, naviero o fletador, en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar, dicho convenio fué ratificado por nuestro país y puesto en vigor a partir del 29 de octubre de 1939, mismo que a la letra dice :

"Convenio relativo a las obligaciones del armador en caso de - enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar.

La Conferencia General de la Organización Internacional del -- Trabajo:

1 "Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:
I. Asistencia médica y quirúrgica;
II. Rehabilitación;
III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de octubre de 1936 en su vigésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las obligaciones del armador en caso de enfermedad accidente o muerte de la gente de mar, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revisaran la forma de un convenio internacional, adopta con fecha veinticuatro de octubre de mil novecientos treinta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936;

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a toda persona empleada a bordo de un buque, que no sea de guerra, matriculado en un territorio en el que se halle en vigor el presente Convenio, y dedicado habitualmente a la navegación marítima.
2. Sin embargo, todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá establecer en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere a:
 - a) las personas empleadas a bordo:
 - I) de buques pertenecientes a una autoridad pública, -- cuando estos buques no estén dedicados al comercio;
 - II) de barcos de pesca costera;
 - III) de barcos cuyo desplazamiento bruto sea inferior a -- veinticinco toneladas;
 - IV) de barcos de madera, de construcción primitiva, tales como los ((dhows)) y los juncos;
 - b) las personas empleadas a bordo por cuenta de un empleador que no sea el armador;
 - c) las personas empleadas, exclusivamente en los puertos, en la reparación, limpieza, carga o descarga de los buques;
 - d) los miembros de la familia del armador;
 - e) los prácticos.

Artículo 2

1. Las obligaciones del armador deberán cubrir los riesgos:
 - a) de enfermedad o accidente ocurridos en el período que --- transcurra entre la fecha estipulada en el contrato de enrolamiento para el comienzo del servicio y la terminación del contrato;
 - b) de muerte que resulte de cualquier enfermedad o accidente
2. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer --- excepciones:
 - a) para el accidente que no haya sobrevenido en el servicio del buque;

IV. Medicamentos y material de curación:

- b) para el accidente o enfermedad imputables a su acto voluntario, a una falta intencional o a la mala conducta del enfermo, herido o muerto;
 - c) para la enfermedad, lesión o deficiencia física disimuladas voluntariamente al efectuarse el enrolamiento.
3. La legislación nacional podrá eximir al armador de toda responsabilidad respecto a la enfermedad, o muerte causada directamente por la enfermedad, cuando la persona empleada se hubiere negado, al efectuarse el enrolamiento, a someterse a un reconocimiento médico.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la asistencia por cuenta del armador deberá comprender:

- a) el tratamiento médico y el suministro de medicamentos y otros medios terapéuticos de buena calidad y en cantidad suficiente;
- b) la alimentación y alojamiento.

Artículo 4

1. La asistencia correrá a cargo del armador hasta la cura del enfermo o herido, o hasta que se compruebe el carácter permanente de la enfermedad o de la incapacidad.
2. Sin embargo, la legislación nacional puede limitar la responsabilidad del armador al pago de los gastos del tratamiento médico y del mantenimiento durante un período que no podrá ser menor de dieciséis semanas, contado a partir del día del accidente o del comienzo de la enfermedad.
3. Además, si existiera un sistema de seguro obligatorio de enfermedad, de seguro obligatorio de accidente o de indemnización por accidentes del trabajo, que se halle en vigor para la gente de mar en el territorio donde el buque esté matriculado, la legislación nacional podrá establecer:
 - a) que cesará la responsabilidad del armador, con respecto a una persona enferma o herida, a partir del momento en que esta persona tenga derecho a la asistencia médica, en virtud del sistema de seguro o de indemnización;
 - b) que cesará la responsabilidad del armador, a partir del momento prescrito por la ley para la concesión de la asistencia médica, en virtud del sistema de seguro o de indemnización, a los beneficiarios de dicho sistema, incluso cuando la persona enferma o herida no esté protegida por el sistema en cuestión, a condición de que no esté excluida como conse-

-
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;
 - y
 - VI. La indemnización fijada en el presente Título."

cuencia de cualquier restricción que se refiera particularmente a los trabajadores extranjeros o a los trabajadores que no residan en el territorio donde esté matriculado el buque.

Artículo 5

1. Cuando la enfermedad o el accidente ocasionen una incapacidad para trabajar, el armador deberá pagar:

- a) la totalidad del salario, mientras el herido o enfermo permanezca a bordo;
- b) la totalidad o una parte del salario, según determine la legislación nacional, desde el momento del desembarco hasta la curación o hasta la comprobación del carácter permanente de la enfermedad o de la incapacidad, si el enfermo o herido tiene cargas de familia.

2. Sin embargo, la legislación nacional puede limitar la responsabilidad del armador, en cuanto al pago de la totalidad o parte del salario de una persona desembarcada, a un período -- que no podrá ser inferior a dieciséis semanas, contado a partir del día del accidente o del comienzo de la enfermedad.

3. Además, si existiera un sistema de seguro obligatorio de enfermedad, de seguro obligatorio de accidente o de indemnización por accidentes de trabajo, que se halle en vigor para la gente de mar, en el territorio donde el buque esté matriculado la legislación nacional podrá establecer:

- a) que cesará la responsabilidad del armador con respecto a -- una persona enferma o herida a partir del momento en que esta persona tenga derecho a prestaciones en dinero, en virtud del sistema de seguro o de indemnización;
- b) que cesará la responsabilidad del armador a partir del momento prescrito por la ley para la concesión de prestaciones en dinero, en virtud del sistema de seguro o de indemnización, a los beneficiarios de dicho sistema, incluso cuando la persona enferma o herida no esté protegida por el sistema en cuestión, a condición de que no se encuentre excluida como consecuencia de cualquier restricción que se refiera particularmente a los trabajadores extranjeros o a los trabajadores que no residan en el territorio donde esté matriculado el buque.

Artículo 6

1. El armador deberá sufragar los gastos de repatriación de todo enfermo o herido desembarcado durante el viaje, a consecuencia de enfermedad o accidente.

2. El puerto a que tenga derecho a ser repatriada la persona enferma o herida será:

- a) el puerto de enrolamiento; o
- b) el puerto de salida del buque; o
- c) un puerto de su propio país o del país donde esté su centro

habitual de actividad profesional; o
 d) otro puerto fijado por ella y el capitán o el armador, con la aprobación de la autoridad competente.

3. En los gastos de repatriación se incluirán todos los referentes al transporte, alojamiento y alimentación del enfermo o del herido durante el viaje, así como los de su sostenimiento hasta el momento fijado para su partida.

4. Si el enfermo o herido pudiere trabajar, el armador podrá eximirse de la obligación de repatriarlo procurándole un empleo conveniente a bordo de un buque que se dirija a alguno de los puntos de destino previstos en el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 7

1. El armador deberá sufragar los gastos del funeral en caso de muerte sobrevenida a bordo, o en caso de muerte sobrevenida en tierra si en el momento de su fallecimiento el difunto hubiere podido reclamar la asistencia del armador.

2. La legislación nacional podrá establecer las disposiciones necesarias para que una institución de seguro reembolse los gastos sufragados por el armador, cuando el sistema de seguro social o de indemnización prevea una prestación para gastos funerarios.

Artículo 8

La legislación nacional deberá exigir al armador o a su representante la adopción de medidas para proteger los bienes dejados a bordo por las personas enfermas, heridas o muertas, a las que se aplique el presente Convenio.

Artículo 9

La legislación nacional deberá establecer disposiciones que tiendan a obtener una solución rápida y poco costosa de los litigios a que puedan dar lugar las obligaciones del armador, en virtud del presente Convenio.

Artículo 10

El armador podrá ser eximido de las obligaciones estipuladas en los artículos 4, 6 y 7 del presente Convenio, siempre que los poderes públicos asuman la responsabilidad que de dichas obligaciones se deriva.

Artículo 11

Este Convenio y la legislación nacional, en lo concerniente a las prestaciones devengadas en virtud de este Convenio, deberán interpretarse y aplicarse de suerte que garanticen la igualdad de trato a toda la gente de mar sin distinción de na-

cionalidad, residencia o raza.

Artículo 12

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre armadores y gente de mar que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

Artículo 13

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio anejará a su ratificación una declaración que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) -- del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones ha ya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que les comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 17

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.¹

Como se puede apreciar en el Tratado Internacional anteriormente citado, se observan claramente las obligaciones que tiene el patrón cuando uno de sus trabajadores (trabajadores de buques) sufre un riesgo de trabajo. Las obligaciones que contempla dicho tratado, en su mayoría se encuentran plasmadas en nuestra Ley, ya sea dentro de las normas especiales del Capítulo III intitulado Trabajadores de buques, mismo que se encuentra en el Título Sexto denominado Trabajos Especiales; o dentro de las normas generales de la propia Ley.²

Después de haber analizado los derechos que tiene el trabajador de buques cuando sufre un riesgo de trabajo, pasemos ahora a estudiar la crítica situación en donde una persona que solicita su repatriación y que para tal motivo devenga con servicios personales su transportación, no podrá tener la calidad de trabajador ya que así lo determina el artículo 192³ de nuestra Ley, y por tal motivo no tiene ningún derecho a:

- Asistencia médica, ni quirúrgica
- Rehabilitación
- Hospitalización
- Medicamentos y material de curación
- Aparatos de prótesis y ortopedia
- Indemnización .

Cuando sufra un accidente o siniestro durante el trayecto del viaje, es decir, durante su repatriación.

² "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen" (Artículo 181 - de nuestra Ley Federal del Trabajo).

2.- RESULTADOS.

Una vez elaborados los estudios comparativos sobre los derechos que tienen los trabajadores de buques cuando sufren un riesgo de trabajo y el posible derecho que tiene una persona que se esta repatriando y que para transportarse devenga con servicios personales, sufre un riesgo, accidente o siniestro de trabajo; pasemos ahora a sacar las conclusiones o resultados de los mencionados estudios.

Como se demostró, el trabajador de buques cuando sufre un riesgo de trabajo, al igual que cualquier trabajador tiene derecho a los servicios o prestaciones contenidas dentro del artículo 487⁴ de nuestra Ley Federal del Trabajo y por consecuencia se encuentra protegido de dicha Ley.

En cambio la persona que se encuentra en el período de repatriación, al prestar sus servicios personales como forma de pago de su transportación, cuando sufra algun accidente o siniestro no tiene derecho a nada, puesto que nuestra Ley lo desconoce como trabajador, si a caso y por un gesto de humanidad tendrá acceso a los primeros auxilios y nada más.

No obstante, habrá que recordar que la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 89 define los lineamientos que debe cubrir una persona para obtener la calidad de trabajador:

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente mente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Como es de apreciarse, en este artículo encuadra la persona que se esta repatriando y que para tal motivo devenga el costo de transportación con la prestación de sus servicios personales, ya que a pesar de que no percibe ningún sueldo, presta un-

³ "No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido a él y que tenga por objeto devengar, con servicios personales, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo".

servicio personal subordinado a las instrucciones que le gire a bordo el capitán del buque, como representante de los intereses del patrón.

Se dice que encuadra dentro del artículo anteriormente citado, ya que cubre con los requisitos que se señalan, para poder ser considerado trabajador, es decir, es una persona física que presta un trabajo personal subordinado como forma de pago por el viaje de repatriación, aunque no reciba ninguna remuneración, ya que el multicitado artículo no menciona la remuneración sólo hace mención a la prestación de un servicio personal subordinado.

Para un mejor apoyo a lo anteriormente expuesto, sirve de base el artículo 21 de nuestra Ley, que establece:

"Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe".

Este precepto reafirma la condición del repatriado como un trabajador más, es decir, con el simple hecho de que el repatriado preste un trabajo y el beneficio de ese trabajo lo reciba el patrón, por conducto de su capitán; se da por presumible la relación de trabajo.

Se dice que el capitán es representante de los intereses patronales, ya que, el capitán de las embarcaciones, ha sido siempre la persona que centraliza el mando a bordo, y en el transcurso de la historia de la navegación adquirió carácter de representante del dueño de la embarcación.

Al aparecer el Derecho del Trabajo, la situación jurídica de la persona del capitán, englobó otra característica, la de trabajador; pues si el capitán presta un servicio personal al armador, bajo su dirección y dependencia en virtud de una remuneración convenida, el capitán es un trabajador que interviene en una relación de trabajo; mucho se ha discutido sobre la naturaleza del servicio que el capitán presta al armador; pero si como expresamos anteriormente, el patrón señala los lineamientos y - - -

las actividades indispensables para la consecución de los fines - de la empresa, y tiene un poder jurídico para señalarlos y si el trabajador subordina su actividad a los fines de la empresa señalados por el patrón, existe el elemento subordinación, que es diferenciador de la relación de trabajo con las demás relaciones -- que tienen como característica común la prestación de servicios - remunerados; esa subordinación se traduce en un poder jurídico de mando en el patrón y un deber correlativo de obediencia del trabajador; tanto el poder de mando como el deber de obediencia deben estar dirigidos a la consecución de las finalidades de la empresa y aunque de hecho el que ejerce el poder de mando es el trabajador y no el patrón, éste siempre podrá exigir de aquel las actividades necesarias para la realización de los fines de la empresa; así pues, para que exista la relación de trabajo y el elemento subordinación, no se requiere que de hecho el patrón ejerza el poder de mando, sino que aún puede delegar parte de él en un trabajador (Capitán); pero siempre existirá la posibilidad de que el patrón encamine las actividades del trabajador a determinados fines, pues tiene el poder jurídico para hacerlo. El capitán, aunque de hecho ejerce el poder de mando respecto a los demás tripulantes a bordo, esta tan subordinado a los fines de la empresa, - como ellos; y además, presta un servicio personal remunerado, por lo que no deja de ser trabajador por el hecho de que tenga el carácter de representante del patrón ante los demás tripulantes; su situación se encuentra en el límite de la relación de trabajo y - el contrato civil de prestación de servicios, pero tiene más características de aquella que de éste pues basta que el armador -- sea el que determine las finalidades y el destino de la embarcación, y que el Capitán no pueda variar esos fines y ese destino, - para que subordine su actividad a las finalidades de la empresa - que esta determinando el armador.

El capitán no es un caso de intermediario; pero puede serlo cuando contrata los servicios de otro en beneficio del armador; más no por esto sus relaciones de trabajo dejan de ser - las de un trabajador. Desde el punto de vista laboral, el capitán también es el representante del patrón a bordo, y por lo mismo o-

bliga con sus actos en relación con los trabajadores al armador ó al patrón; es representante del patrón por dos motivos: porque -- ejerce a bordo, en nombre del patrón funciones de administración- y de dirección de labores; teniendo el capitán dentro de su categoría de trabajador la calidad de empleado de confianza, calidad- que comparte con los demás Oficiales, puesto que siempre el repre- sentante del patrón es un empleado de confianza, y como ya se ha- visto el empleado de confianza está más afecto al interés de la - empresa que los demás trabajadores, y la relación de trabajo entre empleado de confianza y patrón se lleva a cabo en razón del- aspecto confianza que le inspire aquél a éste sobre cualquier -- otro.

El capitán desde el punto de vista laboral, tiene el- doble caracter de: trabajador, en sus relaciones con el armador o el patrón; representante del armador o patrón en sus relaciones - con los demás tripulantes. Pero existe aún otra calidad que con- verge en capitán, y es también tradicional en dicho sujeto, la de autoridad. En efecto, a través de la historia se ha observado que el capitán representa a bordo a la Autoridad Estatal del país a - que pertenece el buque; esta personalidad es distinta de la que - examinamos dentro del ámbito laboral, pues el capitán, como auto- ridad, esta íntimamente ligado a la administración pública del Es- tado; si la satisfacción de los intereses colectivos se realiza - por el Estado, entre otros medios por la función administrativa - del mismo, y esta función no es más que uno de los conductos de - la personalidad del Estado; el capitán es a bordo del buque, un - órgano de la administración pública, que satisface los intereses- del Estado en esa prolongación del territorio de los países que - constituyen las embarcaciones.

El Estado tiene a su cargo, entre otras obligaciones, la de mantener el orden dentro de su territorio por medio de las- leyes que dicta; pero además, debe cuidar y vigilar su cumplimen- to, pues son dictadas para mantener el orden para la existencia - de la sociedad; en el caso de la navegación, como el barco es una prolongación del territorio de un Estado, (característica de los buques admitida en los Derechos internos de los Países y en el In- ternacional) a esa prolongación del territorio de un País que

vega sobre las aguas de los mares territoriales de otros países o libres, tiene que aplicárseles las medidas necesarias para conservar el orden, medidas que se han dictado en el país al cual pertenece el barco; y como el orden es necesario a la sociedad, las leyes y demás disposiciones que dicten los Estados para conservarlo tienen que aplicarse a bordo de los barcos. La sociedad que se forma a bordo, tiene caracteres especiales, debidos a la influencia en las personas que la componen, del medio ambiente y de las modalidades de la prestación de los servicios; por eso el orden requerido a bordo tiene la exigencia de mayor rigidez en sus medidas preservativas y exigencias del más estricto cumplimiento; es un orden requerido para una sociedad de individuos que viven en condiciones especiales.

El conjunto de normas tendientes a mantener el orden a bordo del navío, pertenece a diversas ramas legales, y la disciplina necesaria para mantener ese orden se acerca mucho a la militar; entre otras razones porque históricamente el barco fue primero guerrero, luego mercante y ha quedado un estrato de disciplina castrense aún en las manifestaciones más alejadas del aspecto militar. En la tripulación de los barcos la disciplina es indispensable para mantener el orden necesario para que exista la sociedad y ésta dentro del Derecho, pues el Derecho es un orden justo. En este aspecto, como mantenedor del orden y la disciplina, el capitán es una Autoridad.

El capitán a bordo de los barcos es un Organó de la Administración Pública del Estado al que el buque pertenece y por lo tanto tiene facultades asignadas por el propio Estado, con vistas a que mantenga el orden y la disciplina a bordo de un barco la persona que representa ese Organó o sea su titular; realiza actos jurídicos que afectan a la esfera de los particulares que están a bordo de los barcos; esa persona tiene facultades de decisión y ejecución conferidos por el Estado a ese Organó de la Administración a bordo de los barcos y que se llama capitán.

El Organó puede dividir su esfera de competencia para el ejercicio de las facultades que tiene asignadas, en el orden -

jerárquico que impone la Organización Administrativa de la Marina los Organos superiores en autoridad son el Presidente de la República y los Secretarios de Marina y de Comunicaciones y Transportes; y dentro de la esfera de la competencia del buque el Organode Autoridad es el Capitán y en el orden jerárquico los Oficiales y el Contramaestre, hallándose escalafonariamente subordinados -- unos a otros en una escala no de orden laboral sino administrativa; el capitán administrativamente está subordinado a las Autoridades de Marina, éstas al Secretario del Ramo o al de Comunicaciones y Transportes y así sucesivamente, a bordo, los oficiales, el contramaestre y los tripulantes, en orden inverso al Capitán; pero como la sociedad a bordo tiene matices de militar, la disciplina y la subordinación en el barco (dentro del plano administrativo) son muy parecidas a la castrense, por eso la actividad y la personalidad del Capitán estan definidas en la Ley de Vías Generales de Comunicación:

"La Secretaría de Comunicaciones ejerce su autoridad en materia de comunicaciones por agua ... c) por el Capitán de la embarcación respectiva a falta de cualquiera de las personas enumeradas ... tratándose de buques nacionales." (Artículo 169, Libro III de la Ley de Vías Generales de Comunicación).

Dentro del mismo ordenamiento legal se menciona el caracter militar del Capitán:

"El personal de la marina mercante nacional ... se considera reserva de la Armada Nacional, y queda sujeto a las disposiciones de las Leyes Militares, con forma a las siguientes bases ...
II.- El personal de la marina mercante sólo en el caso de guerra internacional". (Artículo 85, Capítulo XIV).

"Los capitanes tienen a bordo de las embarcaciones de su mando la representación de la Secretaría de Comunicaciones y demás Autoridades Administrativas de la Nación, y por lo tanto estan obligados...

I.- a cumplir y hacer cumplir el orden público que prevengan -- las leyes y que expresamente se le comuniquen...

III.- a guardar y hacer guardar el orden y la disciplina a bordo de la embarcación a su mando, el auxilio de la autoridad marítima al Puerto Mexicano en que se encuentre, o al Cónsul de México en el extranjero" (Artículo 291).

"Los Capitanes estan facultados ...

VI.- Para exigir a todas las personas que se encuentren a bordo de la embarcación, el respeto a los reglamentos de ella, así co

mo a todas las disposiciones que dictan en interés al orden, seguridad y disciplina." (Artículo 293)

De lo anterior se deduce que el capitán, como titular es en el plano administrativo la autoridad que ejerce las facultades encomendadas al Órgano que también se denomina capitán de la embarcación; pero podría pensarse que siendo el capitán, titular de un Órgano de administración, porque no es nombrado por el Poder Público, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal distribuye la función administrativa entre las diversas Secretarías de Estado, pero éstas atomizan más aún su esfera de competencia en diversos órganos llamados auxiliares;⁵ desde este punto de vista, el capitán es un órgano auxiliar de otros superiores como lo son el Secretario de Marina y el de Comunicaciones y Transportes, además del permiso para ejercer esas actividades y el título que le confieren las Academias Náuticas, surten los efectos del nombramiento; por ello el capitán es autorizado expresamente por el Poder Público a través de las Secretarías de Estado mencionadas; el capitán de acuerdo a estas consideraciones, es una autoridad y un funcionario a bordo.

Regresando al análisis comparativo del trabajador de buque y el repatriado cuando uno de ellos sufre un riesgo de trabajo en diferentes circunstancias y en forma separada; se deduce que la persona que se esta repatriando debe considerarse un trabajador más a bordo del buque, y por tal motivo, si sufre un - - -

5 "Al frente de cada Secretaría habrá un Secretario de Estado, - quien para el despacho de los asuntos de su competencia, se auxiliará por los subsecretarios, oficial mayor, directores, subdirectores, jefes y subjefes de departamento, oficina, sección y mesa, y por los demás funcionarios que establezca el reglamento interior respectivo y otras disposiciones legales ..."--- (Artículo 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal)

riesgo de trabajo, deberá de gozar de los mismos derechos a que tienen los demás miembros de la tripulación en situaciones similares, en otras palabras, se encontrará protegido por las disposiciones que contempla la Ley Federal del Trabajo. Ya que de acuerdo al servicio que presta, encuadraría en la relación de trabajo por viaje, como lo determina la Ley en su numeral 196:

"La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga.

Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador, y a falta de ello se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomó."

Ahora bien, si el Cónsul le impone al capitán del buque la obligación de repatriar a una persona, el capitán en su carácter de representante del Estado, está obligado a transportar a la persona que se vaya a repatriar. Lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 3, inciso c) de la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano⁶ y artículo 88 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano.⁷

6 "Artículo 3.- Corresponde al Servicio Exterior :

c) Proteger, de conformidad con los principios y normas del Derecho Internacional, los intereses del Gobierno de México así como la dignidad y los derechos fundamentales de los mexicanos en el extranjero, y cuando así proceda, ejercer ante las autoridades del país en que se encuentran las acciones encaminadas a satisfacer sus legítimas reclamaciones."

7 "Artículo 88.- La asistencia consular se impartirá cuando se requiera atender y asesorar a mexicanos en sus relaciones con las autoridades extranjeras de carácter local. Para estos efectos los miembros del Servicio Exterior deberán:

a) asesorar y aconsejar a los mexicanos en lo relativo a sus relaciones con las autoridades; la convivencia con la población local, sus derechos y obligaciones frente al Estado extranjero en donde se encuentran, y sus vínculos y obligaciones en relación con México;

b) visitar a mexicanos que se encuentren detenidos, presos, hospitalizados o de otra manera en desgracia para conocer sus necesidades y actuar en consecuencia; y

c) asumir la representación de los mexicanos: --

Pero en el momento en que conviene con tal persona - en la prestación de un servicio como pago de su transportación, - el capitán deja de representar por un momento al Estado y adquiere la representación del patrón. Cabe aclarar que las funciones - del capitán como autoridad, son cuando mantiene el orden y la disciplina necesaria para la existencia de la sociedad a bordo; y -- que es representante del patrón cuando contrata, dirige o administra el servicio para la consecución de los fines de la empresa señalados por el armador, y limitar en esta forma las confusiones - que se presentan por la concurrencia en una misma persona de poderes de mando diferentes en el elemento subordinación de trabajo - en las personas que prestan sus servicios a bordo de embarcaciones.

por estar ausentes o por otros motivos estén imposibilitados - de hacer valer personalmente sus intereses."

CAPITULO V.- CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Nuestra Ley Federal del Trabajo ha servido de base e inspiración a las diversas legislaciones, especialmente a las de Latinoamérica, al definir a los riesgos de trabajo como los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

SEGUNDA.- Cuando acontece un riesgo de trabajo, puede traer como consecuencia:

- a) La muerte
- b) Incapacidad total permanente
- c) Incapacidad parcial permanente
- d) Incapacidad temporal

Así mismo, los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, tendrán derecho a:

- a) Asistencia médica y quirúrgica
- b) Rehabilitación
- c) Hospitalización, cuando así se requiera
- d) Medicamentos y material de curación
- e) Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios
- f) La indemnización correspondiente de conformidad -- con la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- Los trabajadores de buques como personas físicas que prestan a otra física o moral, un trabajo personal subordinado; son los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros, personal de cámara y cocina, los que son considerados por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñan a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

CUARTA.- Repatriado es todo emigrante nacional que --

vuelve al país después de residir por lo menos dos años en el extranjero. También se otorgará tal categoría a los nacionales que por virtud de situaciones excepcionales, requieran el auxilio de las autoridades para ser reinternados en el país; Así mismo, se considera repatriado al marino desembarcado en su país o en el punto de su alistamiento o en un punto próximo, o en el puerto de salida del buque.

QUINTA.- La persona que presta sus servicios personales en forma subordinada (trabajo) durante su transportación en el buque donde se esta repatriando, se le debe considerar un trabajador mas a bordo, pues a pesar de que no percibe remuneración alguna, presta un servicio personal subordinado a las instrucciones u órdenes que le gira el capitán del buque; por lo tanto, si esta persona llegara a sufrir un riesgo de trabajo, tendrá derecho a las disposiciones contenidas en el segundo párrafo de la segunda conclusión.

SEXTA.- Se modifique la reglamentación contenida en el Capitulo III, del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en lo concerniente al desconocimiento de la relación de trabajo en el convenio celebrado a bordo de un buque entre el capitán del buque y la persona o personas que se hayan introducido a él y que tenga por objeto devengar con servicios personales, es decir, ---prestando un trabajo, como pago del importe del pasaje de transportación, ya que, tal prestación de servicios es una relación de trabajo totalmente establecida; toda vez que la persona que se introduce a bordo del buque, presta un trabajo y el beneficio de ese trabajo lo recibe el patrón por conducto de su capitán, estableciéndose plenamente la relación de trabajo.

SEPTIMA.- Tal reglamentación deberá considerar como trabajadores a las personas que se deban repatriar, una vez habiendo celebrado un convenio con el capitán del buque en donde --prestará un trabajo a bordo como forma de pago de su transportación, por el simple hecho de incorporarse a la fuente de trabajo que es el buque; además contarán con los mismos derechos y obliga

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

ciones que el resto de la tripulación.

OCTAVA.- La relación laboral entre el capitán, persona que representa los intereses patronales sobre el buque y la persona que se esta repatriando, encuadra dentro de la relación de trabajo por viaje.

NOVENA.- Se propone establecer que se implementen nuevas disposiciones en nuestra Ley, que contemplen condiciones especiales de trabajo para las personas que se deban repatriar, tales como:

1) La existencia de un contrato de trabajo por viaje, en donde la persona que se deba repatriar quede obligada a prestar el servicio personal subordinado; tal contrato se celebrará a partir del momento en que el Cónsul Mexicano impone la obligación al capitán del buque para poder repatriar a la mencionada persona sujetándose desde ese momento a los derechos y obligaciones que le confiere la Ley Federal del Trabajo, a excepción del salario, por tratarse de un servicio social por parte de el Estado hacia sus nacionales.

2) Establecer en forma equitativa las condiciones generales de trabajo que consagra la Ley Federal del Trabajo a la persona que se esta repatriando, es decir, dejar la calidad de repatriado por la de trabajador de buque, mientras dura la etapa de transportación. Tales condiciones deberán cubrir las formalidades contenidas en el artículo 194 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice:

"Las condiciones de trabajo se haran constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon."

3) Las Condiciones de trabajo contendrán:

- I.- Lugar y fecha de su celebración;
- II.- Generales del trabajador (repatriado) y el del capitán como representante del armador, naviero o fletador;
- III.- Mención del buque a bordo del cual se presta el servicio, así como el nombre de la compañía o del patrón de la tripulación del mismo;
- IV.- La celebración del contrato será por viaje, hasta tocar suelo nacional;
- V.- El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;
- VI.- Distribución de las horas de jornada;
- VII.- La especificación de la no remuneración, por tratarse de una repatriación;
- VIII.- Alojamiento y alimentos que se suministrarán al trabajador (repatriado);
- IX.- Los derechos y obligaciones del trabajador (repatriado); y
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

4) El trabajador (repatriado) gozará de los días de descanso, de la jornada de trabajo, alojamiento, etc., como los demás trabajadores de los buques.

5) Si el trabajador (repatriado) a bordo del buque sufre un riesgo de trabajo, tendrá derecho a las disposiciones -- contenidas en el segundo párrafo de la segunda conclusión de esta ponencia; corriendo a cargo el cumplimiento de tales disposiciones por cuenta de la persona que recibe el beneficio por la prestación del servicio y paga los salarios a los demás miembros de la tripulación, es decir, la responsabilidad del patrón subsistente frente a los que trabajan en su beneficio.

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

a).- BIBLIOGRAFIA GENERAL:

- 1.- CABANELLAS, GUILLERMO.- " DERECHO DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO " . BUENOS-AIRES, OMEBA, 1968. 789 p.
- 2.- DE BUEN LOZANO, NESTOR.- " DERECHO DEL TRABAJO " . 2 ed. MEXICO, PORRUA,- 1977, 2 v.
- 3.- DE FERRARI, FRANCISCO.- " DERECHO DEL TRABAJO " 2 ed. BUENOS AIRES, DE - PALMA. 1968-1970. 4 v. 24 Cm.
- 4.- DE LA CUEVA, MARIO.- " DERECHO MEXICANO " . 2 ed. MEXICO, PORRUA, 1954.
- 5.- ESTERKIN, I.- " DERECHO ARGENTINO DEL TRABAJO "; LEGISLACION Y ANTECEDENTES NACIONALES. ROSARIO, EDIT. CIENCIA, 1940. 2 v. 22 Cm.
- 6.- GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO.- " DERECHO DEL TRABAJO " . 3 ed. BOGOTA, --- TEMIS, 1974. 539 p.
- 7.- HASARD CUADRON, SALVADOR.- " DERECHO DEL TRABAJO " . SANTIAGO DE CHILE,-- EDITORES ASOCIADOS, 1968. 6 v.
- 8.- MARC. JORGE ENRIQUE.- " LOS RIESGOS DEL TRABAJO " . 2 ed. BUENOS AIRES.- DEPALMA. 1978. 168. p.
- 9.- PEREZ NIETO CASTRO, LEONEL.- " DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO " . MEXICO. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. 1977, 178 p.
- 10.- SACHET ADRIAN.- " TRABAJO TEORICO PRACTICO DE LA LEGISLACION SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES " . BUENOS AIRES, 1947-- 48 EDITORIAL ALFA, 1ª EDICION T. 1, p. 257.
- 11.- TRIESCH MANN, GUNTHER.- " DERECHO LABORAL MARITIMO Y DE TRABAJADORES POR TUARIOS " . ESSENDRUCKHAUS SACHSENS TRASSE. 1961. 35 p. 21 Cm.
- 12.- VELA MONSALVE, CARLOS.- " DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO " . ECUADOR. --- " LA UNION " , 1955. 805 p.

b).- LEGISLACION :

- 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA MEXICO 1984
- 2.- LEY GENERAL DE POBLACION, EDITORIAL PORRUA (GUIA DEL EXTRANJERO) MEXICO - 1984.
- 3.- LEY GENERAL DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO, DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION 8 DE ENERO DE 1982.
- 4.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1984.
- 5.- LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1984.
- 6.- REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO, DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION 22 DE JULIO DE 1982.

c).- OTRAS FUENTES :

UNICO.- CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, RATIFICADOS -- POR MEXICO, 1983. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.