

238
rej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

FALLA DE ORIGEN

CAUSAS ESPECIFICAS DE RESCISION Y
TERMINACION DE LA RELACION LABORAL
SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON,
CONTEMPLADAS EN LOS TRABAJOS ESPECIALES.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ADRIAN MIRANDA MARTINEZ



MEXICO

1995



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.

A DIOS:

Por darme más, de lo que merezco...

A MI MADRE:

Ser supremo de mi existencia, a quién amo y de quién me siento muy orgulloso, agradeciéndole infinitamente todos los esfuerzos y sacrificios que realizó para convertirme en profesional. ¡Dios la bendiga mamá!

A MI PADRE:†

No obstante que el creador lo alejó tempranamente de mí, su recuerdo ha estado presente en mi memoria, en todos los actos trascendentes de mi vida y siempre se encontrará conmigo, en cualquier tiempo y lugar.

A MIS HIJOS:

Quiénes representan mi más caro anhelo; mi presente y mi futuro; significan, indudablemente, mi razón de vivir.

A LEONOR:

Con amor, agradeciéndole el haberme proporcionado la mayor alegría de mi vida...;Ser padre!

A MI HERMANO Y A MIS HERMANAS:

Con el enorme cariño fraternal que les profeso, agradeciéndoles el apoyo moral y económico que siempre me han brindado, considerándome bienaventurado de ser su hermano.

A MIS SOBRINOS Y SOBRINAS:

A quiénes adoro con el amor de un padre, deseando fervientemente que todos lleguen a ser profesionistas exitosos y alcancen las metas que se propongan en la vida.

A MIS CUÑADOS:

A quiénes considero mis hermanos, por todas las atenciones que ilimitadamente han tenido para conmigo y por el afecto -- que me transmiten en su trato.

A MIS TIOS, JESUS Y BLANCA ROSA BUSTOS PEREZ:

Por el cariño que siempre me han brindado.

A MIS PRINOS Y PRIMAS:

Con la estimación y afecto de siempre.

A LA FAMILIA USCANGA:

Por todos esos momentos de felicidad que he pasado a su lado y por la deferencia que siempre han tenido conmigo, al tratarme como un miembro más de su familia. ¡Se los agradezco de todo corazón!

AL LIC. CESAR GARCIA LARA:

Con entrañable afecto, reiterándole mi agradecimiento - por haberme brindado la oportunidad de incursionar en el fascinante ámbito del derecho laboral.

AL LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ:

Quién ha sido mi guía en el interesante universo del litigio laboral y a quién agradeceré perennemente las enseñanzas y consejos que en forma desinteresada siempre me ha brindado, esperando que siempre me honre con su fina amistad. ¡Gracias por todo Polo!

A LOS ABOGADOS:

ADOLFO JULIO CESAR FLORES ROMERO, FEDERICO ABREGO PIZARRRO, ADOLFO ENRIQUE LETVA FRANCO, FRANCISCO ROMERO HERNANDEZ, ROBERTO BORDA VILLEGAS, GUSTAVO ADOLFO ARANA ALVAREZ Y GUILLERMO RAMOS CRUZ.

Con quiénes me une gran amistad, haciendo votos porque el equipo de trabajo que hemos formado, perdure por siempre.

A LAS SEÑORITAS GLORIA ISELA RAMIREZ FELIX Y REBECA GARCIA GARCIA:

Por quiénes siempre he sentido un gran aprecio, agradeciéndole su valiosa colaboración en la elaboración de este trabajo, deseando me dignen siempre con su invaluable amistad.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:

Por haberme otorgado la opción de cursar una carrera -
profesional.

AL LIC. JORGE SERGIO ESPEJO LIMA:

Por quién profeso especial admiración, por su "don de
gente" y por su reconocida capacidad jurídica, agradeciéndole -
su valiosa intervención de asesoría que me brindó en la elabora
ción de esta tesis.

A LOS LICENCIADOS:

**ALFREDO VALDES ESTEVEZ
JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ
JUAN RAUL CHIN RODRIGUEZ
MARIA DE LOS ANGELES NAVA NARANJO**

Por obsequiarme parte de su valioso tiempo en la revi-
sión de la presente tesis y por aceptar brindarme el honor de in-
tegrar el sínodo en mi exámen profesional.

A TODOS MIS MAESTROS:

Quiénes intervinieron en las diversas etapas de mi preparación académica, aportando cada uno de ellos su valioso "granito de arena" en mi formación profesional. A todos ellos, en donde quiera que se encuentren, envió mi sincero reconocimiento.

**CON APRECIO A LAS SIGUIENTES PERSONAS, CON QUIENES ME LIGA UNA -
AMISTAD SINCERA:**

SRA. BERTHA ARGUELLES DANE
LIC. BLANCA ELENA AGUILAR HUERTA
LIC. LAURA GUTIERREZ MAGALLON
LIC. LUCIA REBOLLO FERNANDEZ
LIC. MONSERRATT CALDERON VILLANUEVA
LIC. ROSALINDA CRUZ GUTIERREZ
LIC. SILVIA MONTAÑO CUAUHXOCHITL
LIC. ZAIDA NERI REYES RAMIREZ
LIC. ALEJANDRO ORTIZ MONDRAGON
LIC. ALVARO MARTINEZ ORTIZ
LIC. ANSELMO TEJEDA OLIVEROS
LIC. ANTONIO MELENDEZ ESCORZA
LIC. ARTURO MELO HERRERA
SR. EDGAR TOLENTINO HERNANDEZ
LIC. EDUARDO JOSE LOPEZ
LIC. EUSEBIO COZAYATL CUANDO
LIC. FRANCISCO BECERRIL PLATA
LIC. HUMBERTO GUERRA CORREA
LIC. JAIME LOPEZ MARIN
LIC. JAIME MARQUEZ RODRIGUEZ
LIC. JAVIER HERNANDEZ LADRON DE GUEVARA
DR. JESUS CERON ARGUELLES
LIC. JENARO GUTIERREZ RAMIREZ
LIC. JOAQUIN GUILLEN BERMUDEZ
LIC. JORGE ALBERTO MELO HERRERA
LIC. JORGE LLANAS CUEVAS
LIC. JOSE LUIS ROSTRO
LIC. JUAN JOSE CUELLAR MENDOZA
LIC. JUAN REYES RODRIGUEZ
LIC. LUIS BANDA GONZALEZ
LIC. RAFAEL CHONG LUGO
SR. RAFAEL HERNANDEZ OSORIO
LIC. RAFAEL MORENO VILLAFUERTE
SR. RAFAEL OLIVARES HERNANDEZ
SR. RAYMUNDO BRAVO GUERRA

A LAS PERSONAS QUE SE ADELANTARON EN "EL VIAJE AL MAS ALLA", DE QUIENES CONSERVO GRATOS RECUERDOS, POR TODOS LOS MOMENTOS DE FELICIDAD QUE COMPARTI A SU LADO Y POR EL AFFECTO QUE ME BRINDARON:

SRA. CONSUELO PEREZ DE BUSTOS+
SRA. ENRIQUETA BUSTOS PEREZ+
SR. ERASMO BUSTOS ZUMAYA+
SR. ERASMO MIRANDA MOJICA+
SRA. ERNESTINA MIRANDA MOJICA+
SR. GUILLERMO MIRANDA MOJICA+
SR. JESUS DEL VALLE HERNANDEZ+
SRA. ROSA RODRIGUEZ DE MIRANDA+
SR. SAUL USCANGA HERNANDEZ+
SR. SAUL USCANGA VILLEGAS+

A CHICONTEPEC, VERACRUZ:

 Mi pintoresco pueblo natal, digno "Balcón de la Huasteca", por los momentos maravillosos que ahí he vivido y a sus habitantes, por quiénes siento especial predilección.

A TODAS AQUELLAS PERSONAS, QUE EN ALGUN TIEMPO Y EN ALGUN LUGAR,
HAN DEDICADO A MI UNOS INSTANTES DE SU VIDA, PROPORCIONANDOME -
MOMENTOS DE ALEGRIA Y FELICIDAD, LOS CUALES VUEVO A VIVIR INTEN
SAMENTE AL RECORDARLES

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	IV
CAPITULO I	
CONSIDERACIONES GENERALES	1
1.- Los trabajos especiales en general.	1
2.- La relación de trabajo.	7
3.- Los sujetos de la relación laboral en los trabajos especiales.	13
CAPITULO II	
MODALIDADES CONTEMPLADAS EN LOS TRABAJOS ESPECIALES.	54
1.- Tipos de contratación.	54
2.- Lugar de prestación de servicios.	62
3.- Jornada de trabajo.	65
4.- Salario.	69
5.- Tiempo extraordinario.	85
6.- Vacaciones.	90
7.- Pago de días de descanso semanal y obligatorios.	93
8.- Edad.	95
9.- Nacionalidad.	97
10.- Repatriación.	99

11.- Alimentación, alojamiento y <u>transporta</u> <u>ción.</u>	100
12.- Asistencia médica, medicamentos y <u>mate</u> <u>rial de curación.</u>	104
13.- Permisos para votar en elecciones y <u>de</u> <u>sempaño de comisiones.</u>	107
14.- Situaciones especiales en materia co-- <u>lectiva.</u>	109
15.- Suspensión temporal de la relación de <u>trabajo.</u>	114
16.- Otras modalidades.	121

CAPITULO III

LOS CONCEPTOS "RESCISION" Y "TERMINACION"	139
1.- Rescisión de la relación laboral.	139
2.- Terminación de la relación de trabajo.	147

CAPITULO IV

CAUSAS ESPECIFICAS DE RESCISION Y TERMINA- CION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSA- BILIDAD PARA EL PATRON, CONTEMPLADAS EN - LOS TRABAJOS ESPECIALES. COMENTARIOS Y CRI- TICA A LA LEGISLACION LABORAL Y PROPOSI-- CION DE POSIBLES SOLUCIONES.	160
1.- La "pérdida de la confianza".	160

2.- Las aplicables a los trabajadores de los buques.	173
3.- Las que se imponen a los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.	180
4.- Las que emanan de la conducta de los trabajadores ferrocarrileros.	199
5.- Las imputables a los trabajadores de autotransportes.	204
6.- La disminución importante y reiterada -- del volumen de las operaciones.	216
7.- Las atribuibles a los deportistas profesionales.	222
8.- El incumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores domésticos.	230
9.- Las concernientes a los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.	236
CONCLUSIONES	244
BIBLIOGRAFIA	250

INTRODUCCION

En el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, se regulan una serie de trabajos que por presentar características muy peculiares, se les da el calificativo de "especiales".

Este tipo de trabajos presentan una amplia gama de modalidades que los distinguen del común de las actividades laborales, existiendo para ellos disposiciones que constituyen excepciones a las reglas generales, ya sea respecto a las formas de contratación, o bien en cuanto al pago de salarios, duración de la jornada de trabajo, fijación del lugar de prestación de servicios, restricciones en cuestiones colectivas, otorgamiento de diversas prestaciones o a los requisitos que deben reunir los sujetos de la relación laboral para encontrarse regulados por estos regímenes particulares, etc.

También se contienen en las disposiciones de los capítulos especiales, causas específicas de terminación y rescisión de las relaciones de trabajo, que se adicionan a las genéricas previstas en la Ley Federal del Trabajo, a las que complementan y, - en ciertos casos, dan solidez a la causa general con la que guardan relación.

En la práctica jurídica laboral, con cierta frecuencia nos encontramos con juicios en los que el trabajo desempeñado -- por el actor, corresponde a una de las categorías denominadas --

"especiales", casos que a los abogados que patrocinan a la parte demandada, generalmente les revisten un mayor grado de complejidad, originada comunmente por la falta de documentación idónea para acreditar las condiciones laborales existentes, o bien, que -- los documentos no se encuentren ajustados a las disposiciones de los regímenes especiales; por esas razones, podemos afirmar que -- es muy complicado probar en juicio que la categoría de un trabajador es de confianza, el porcentaje que en concepto de prima de comisiones se pactó pagar a un agente de comercio, el promedio diario salarial correspondiente a un trabajador a domicilio, el monto de las propinas percibidas por los trabajadores de los establecimientos en los que se obtengan, por citar solamente algunos casos que llegan a presentarse.

Las causas específicas de rescisión y terminación de la relación laboral, previstas para los Trabajos Especiales, presentan también características muy complejas e interesantes, que motivaron la elaboración de la presente tesis, en la que se pretende realizar un análisis minucioso de esos motivos especiales de rescisión y terminación del vínculo laboral, mediante la explicación de los conceptos básicos, la formulación de críticas objetivas a las disposiciones que contienen las causales y el planteamiento de propuestas para que se supriman algunas causales inoperantes o redundantes, se modifiquen aquéllas que presentan deficiencias en su redacción y se incluyan otras causales que vendrían a complementar las existentes.

"El patrón debe procurar sentirse un verdadero Juez cuando actúa en casos de gravedad que ameriten la separación y obrar con la imparcialidad indispensable, la serenidad y el buen juicio que le permitan aquilatar, ante los fríos conceptos de la Ley, -- los elementos que, en último análisis, deben orientar el juicio, para preferir siempre absolver a un culpable que condenar a un inocente".

Euquerio Guerrero

CAPITULO I.- CONSIDERACIONES GENERALES.

1.- LOS TRABAJOS ESPECIALES EN GENERAL.

Es menester definir en principio, en forma genérica, a los **trabajos especiales**, adoptando para tal fin, el concepto vertido por el Doctor Mario de la Cueva el que, entre los diversos autores consultados, nos da una idea más clara y precisa al respecto, al expresar:

"Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento". (1)

En una breve reseña histórica, encontramos que la Ley Federal del Trabajo de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, en los capítulos del XIV al XVIII del Título Segundo denominado "del Contrato de Trabajo", se refería a algunos de estos tipos de actividades, como son el trabajo de los domésticos, el del mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo, el de las pequeñas industrias y el trabajo a domicilio, que si bien no eran designados como **trabajos especiales**, sí se establecían las características de cada uno de ellos.

(1) DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 9a. edición. Editorial Porrúa. México, 1984. Pág. 187

El artículo 41 de esa Ley, señalaba como excepciones a algunos contratos de trabajo que debían sujetarse a normas especiales contenidas en sus respectivos capítulos, siéndoles aplicables las disposiciones generales en cuanto no contrariaran tales disposiciones específicas.

Incluía también un título sobre el contrato de aprendizaje, ya suprimido de la Ley actual, que únicamente provocó que se cometieran abusos y fraudes a los trabajadores, resultando un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

La Ley vigente, en sus fracciones XIV y XV del artículo 132 y artículo 153 incisos del A al X, establece la obligación de los patrones de proporcionar becas de estudios y capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

En 1959 se adicionó en la Ley, el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas y en el proyecto de la Ley de 1970 se incluyeron los capítulos del trabajo de autotransportes, de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, de agentes de comercio y otros semejantes, de deportistas profesionales, de actores y músicos y el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; en 1978 se agregó el trabajo de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y en 1980, el de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

La creación de una reglamentación especial para este tipo de trabajos tuvo una razón derivada de la naturaleza intrínseca de las mismas y motivada por el deseo de definir la condición laboral de estos trabajadores.

Así lo considera la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, al explicar:

"Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias principales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aún la de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales".

Al referirse a los trabajos especiales, el doctor De la Cueva, vierte la siguiente opinión:

"La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, pues ésta, ... es idéntica a la relación de trabajo tipo, ... sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. En consecuencia, se encuentran intocados los Principios Generales del Derecho del Trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir". (2)

Como consecuencia de esta reglamentación, en nuestra le

(2) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 449.

gislación se presenta una dualidad de especialidad, puesto que -- por una parte se encuentra la que por su propia naturaleza le corresponde al Derecho del Trabajo dentro de la clasificación general del Derecho y, por la otra, la que tienen los llamados trabajos especiales dentro de las condiciones generales de trabajo.

El doctor Nestor de Buen Lozano, al referirse al tema -- en comentario, argumenta:

"... el Derecho Especial es, respecto del Derecho Común lo que la equidad respecto de la justicia, sin contradecirlo abiertamente, el Derecho especial modera al Derecho Común de tal manera que sus normas sin desviación -- de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados...

Los derechos especiales implican, en realidad, una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones -- de trabajo particularmente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores. En ocasiones se establecen condiciones superiores a las -- generales (v. gr., en materia de vacaciones, art. 233) o se cambia el régimen de la cuantificación del salario variable (respecto de los agentes de comercio, art. 289)". (3)

En la Ley en vigor, los trabajos especiales se contienen en el Título Sexto, especificándose en el artículo 181, que -- se rigen por las normas contenidas en dicho título y por las generales que no las contraríen.

(3) DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II. 5a. edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983, pág. 370.

El doctor De la Cueva, formula importantes comentarios a esta disposición, considerando que:

"...las personas dedicadas a los trabajos especiales - son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente, les son aplicables todas las disposiciones del artículo 123; la segunda observación expresa - que ninguna de las normas especiales ha de interpretarse en forma que conduzca a una contradicción, pero si se diera, debe preferirse el texto constitucional, por ser norma de rango superior; y la tercera nos dice que la reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que hasta donde sea posible, puedan aplicarse las normas generales". (4)

De esta opinión se infiere, que los trabajos especiales deben operar solo como excepción a las condiciones generales de trabajo, sin dejar de respetar lo previsto en el artículo 123 - constitucional.

Es importante hacer notar que un solo individuo puede pertenecer a dos o más de estas categorías especiales, tal es el caso de un Agente de Comercio que desempeñe además funciones de confianza, por lo que les resultan aplicables las disposiciones relativas a cada una de las especialidades a que pertenezcan.

No obstante que el catálogo de los trabajos especiales no está concluido, ya que faltan por reglamentarse varios trabajos con características muy peculiares, como son el de los profe-

(4) DE LA CUEVA MARIO. Ob. cit. Tomo I. Pág. 449.

sores en las escuelas particulares o el de las personas que labo-
ran en instituciones de crédito, es plausible la labor del legis-
lador al incorporar a la Ley Laboral toda esa gama de relaciones
especiales, pudiendo haberse apoyado en la Jurisprudencia, resul-
tando posible la inclusión en la Ley, en el futuro, como se ha ve-
nido realizando, de otros capítulos con labores existentes nó re-
glamentadas o cuando aparezcan modalidades aún no contempladas de
los trabajos humanos, todo ello como consecuencia de la expansión
natural del Derecho Laboral.

2.- LA RELACION DE TRABAJO.

En este apartado se hace referencia a la relación que se establece entre patrón y trabajador únicamente, ya que en la práctica se dan otra serie de relaciones laborales, como las que se establecen entre patrón y sindicato, entre los miembros de un sindicato, entre sindicatos y, ocasionalmente, entre los mismos patrones, que tienen características diversas.

El doctor Mario de la Cueva, define a la relación laboral de la siguiente manera:

"...la relación de trabajo es una situación jurídica - objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias". (5)

En el artículo 20 de la Ley vigente, se definen los conceptos de relación y contrato de trabajo, considerando que ambos producen los mismos efectos.

En base a este precepto, el doctor Baltasar Cavazos Flores, precisa las características que toda relación laboral entra-

(5) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 187.

ña:

"La relación laboral es sinalagmática, ya que supone derechos y obligaciones recíprocas; es a título oneroso, pues la retribución convenida, llamada salario, forma parte de su esencia; es conmutativa, pues las partes conocen de antemano todas sus obligaciones y derechos y es de tracto sucesivo, en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no terminan en el acto mismo de su celebración". (6)

Respecto al concepto que se comenta, la **exposición de motivos** de la Ley de 1970, explica:

"... se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo..."

En síntesis, en el precepto legal en comento, se destacan como elementos subjetivos de la relación laboral, al trabajador y al patrón y como elementos objetivos de la misma, la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

La **subordinación** es el elemento esencial de la relación de trabajo y hace que se distinga ésta de relaciones de otro tipo, reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

(6) CAVAZOS FLORES BALTASAR. Causales de despido. 3a. edición.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha pronunciado diversas ejecutorias referentes a este elemento de la relación laboral, de las que se destacan las publicadas con los números -- 297 y 298 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Te sis de Ejecutorias 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, páginas 267 y 268, que a continuación se transcriben:

(297)

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo".

(298)

"SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE -- TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional -- preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos -- exista una relación laboral, pues para que surja ese -- vínculo es necesaria la existencia de una subordina-- ción, que es el elemento que distingue al contrato la-- boral de otros contratos de prestación de servicios -- profesionales, es decir, que exista por parte del pa-- trón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su represen-- tante a cuya autoridad estará subordinado el trabaja-- dor, en todo lo concerniente al trabajo".

Se puede afirmar, en base a los criterios anteriores, -- que la subordinación es una relación jurídica que se descompone -- en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes --

que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

En la **exposición de motivos** de la Ley de 1970, al referirse a la subordinación, se asentó:

"Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador - y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".

El maestro Guillermo Cabanellas, al vertir su opinión - sobre este elemento, manifiesta:

"...Ciertamente, en toda relación laboral, donde haya - un patrono o empresario y un trabajador suyo, existe un principio de subordinación; y la apreciación de ésta - en una relación de servicio, lleva a la afirmación de - la existencia de un contrato de trabajo . Precisamente, el trabajo independiente, aquel en el cual no existe su subordinación, queda fuera del Derecho Laboral". (7)

En nuestra Ley Laboral no es necesaria para que se configure la relación de trabajo, la preexistencia de un contrato, -

(7) CABANELLAS GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual. Tomo IV. 6a. Edición. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1968, pág. --

pues es suficiente que se preste un trabajo personal subordinado y se reciba a cambio una remuneración para que estemos en presencia de una relación netamente laboral, esto es, si bien es cierto que la relación de trabajo puede emanar de un contrato, también - lo es que puede tener otro origen, criterio que ha sostenido nuestro más Alto Tribunal, como se observa en la tesis publicada con el número 222, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, al tenor literal siguiente:

"PROFESIONISTAS, CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL TRATANDOSE DE. Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida, pero además existe una subordinación - consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a éste "de prestación de servicios".

En el artículo 21 de nuestra Ley Laboral, se encuentra plasmado el principio de la presunción de la "existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", por lo que, salvo que se demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral, significando ello que presuntivamente el prestador de servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, que es más generoso que cualquiera de los otros que actualmente regulan las prestaciones de servicio.

Ese criterio se sostiene en la Tesis Jurisprudencial número 57, visible en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, que establece:

"CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias".

3.- LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL EN LOS TRABAJOS ESPECIALES.

En toda relación de trabajo, se requiere la intervención como sujetos de la misma, de un trabajador y un patrón.

La normatividad general laboral define al trabajador como "... la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" y al patrón como "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

En los capítulos de la Ley Laboral vigente relativos a los trabajos especiales, se precisa qué categorías se encuentran regidas bajo la normatividad especial, quedando las restantes reguladas por las reglas generales.

A continuación referiré quiénes son los sujetos de la relación laboral, en cada uno de los trabajos denominados "especiales".

a) En los trabajos considerados de confianza.

La problemática situación de definir quiénes deben ser considerados trabajadores de confianza, ha ocasionado que se susciten innumerables polémicas entre los diversos autores que se ocupan del tema, a cuyos comentarios que estimo más importantes -

me referiré a continuación.

La Ley de 1931 empleó la fórmula **empleado de confianza**, la que fue sustituida en la Ley vigente por el término **trabajador de confianza**. Las razones del cambio consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La Ley actual parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

Así lo estima la exposición de motivos de la Ley de - - 1970, al expresar:

"...los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales;..."

El maestro Guillermo Cabanellas, conceptúa a los trabajadores de confianza en la siguiente forma:

"Los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con la fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa". (8)

(8) CABANELLAS GUILLERMO. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 40.

El doctor Mario de la Cueva, refiriéndose a las funciones de este grupo especial de trabajadores, vierte su opinión en el siguiente sentido:

"Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses -- fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (9)

Las disposiciones de la ley de 1931, administradas con las tesis jurisprudenciales y doctrinales, según se narra en la exposición de motivos, llevaron a la redacción del artículo 9º de la Ley Laboral en sus términos actualés, en el que no se da propiamente una definición del concepto, concretándose a establecer que "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

En un segundo párrafo del mismo precepto se puntualiza que "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

El empleo de la expresión "cuando tengan carácter general" ha provocado gran polémica, por ser ambigua y contradictoria.

(9) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 155.

Al hablar la ley de "generalidad", respecto de los trabajos, crea un motivo de análisis, haciendo necesario precisar el límite de esa generalidad, para definir las características de estos trabajadores.

El Licenciado Miguel Cantón Moller, explica que "...la generalidad consiste en la responsabilidad sobre la producción; así los encargados de áreas específicas, de producción parcial, también tienen labores generales...",⁽¹⁰⁾ justificando su apreciación, en el señalamiento de la Ley, de que las funciones de confianza se deben desempeñar en "la empresa o establecimiento", manifestando su desacuerdo con quiénes opinan que solamente los Directores, Gerentes, etc., "**generales**" son empleados de confianza y no así aquellos que tienen a su cargo áreas menores.

El doctor Baltasar Cavazos Flores, hace una amplia crítica al artículo 9º de la Ley Laboral, expresándose en lo conducente, de la siguiente manera:

"...es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto.

Ejemplo: en una empresa existen varios contadores; si

(10) CANTON MOLLER MIGUEL. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. 1a. edición. Cárdenas, Editor y Distribuidor. Pág. 28.

nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo, só lo sería empleado de confianza el contador general y - no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que -- los contadores, aunque no tengan la designación de "generales" desempeñan siempre labores de confianza". (11)

El doctor Mario de la Cueva, con el ánimo de esclarecer la confusión del concepto, sugiere lo siguiente:

"Para determinar el significado del término carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de -- trabajadores de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la Ley; por lo tanto su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos; la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales y - cuando se trate de funciones que se realizan en sustitución del patrono". (12)

Respecto a las funciones de confianza que "se relacionen con trabajos personales del patrón", debe pensarse que son -- las realizadas por las personas que están en contacto directo con

(11) CAVAZOS FLORES BALTASAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. -- 2a. edición. Editorial Trillas, S. A. de C. V. México, 1982. Pág. 96.

(12) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Págs. 158 y 159

él, es decir sus colaboradores inmediatos, que tomando en consideración la proximidad con que realizan sus actividades, tienen acceso, inclusive, a los secretos empresariales, con la salvedad de que deben efectuarse "dentro de la empresa o establecimiento".

Tratándose de patrón "persona jurídica", la identidad física del mismo, se adecuaría exclusivamente para efectos de la prestación de estos trabajos personales, en los "representantes -- del patrón" mencionados en el artículo 11 del Código Laboral (directores, administradores, gerentes y personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento).

El tratadista J. Jesús Castorena, define al trabajador de confianza como:

"...la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización". (13)

Explica, el mismo autor, que las facultades de dirección son las que se refieren a la realización de los fines de --

(13) CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. 5a. edición. -- Talleres Fuentes Impresores, S.A, México, 1971. Pág. 181.

la empresa; las de administración consisten en el despacho de todos los negocios de la empresa; las de inspección tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas; las de vigilancia radican en la custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta personal, en relación con los intereses de la empresa y las de fiscalización, estriban en averiguar las acciones de otro, en controlar los ingresos y egresos de una empresa y en analizar y supervisar sus operaciones.

Antes de la reforma constitucional de 1962 que restableció, parcialmente, el principio de la estabilidad en el empleo, se recurría con frecuencia a la contratación colectiva, ante la falta de un concepto preciso en la Ley, donde se especificaban los puestos de confianza de cada empresa, dándose el caso de que por un pacto celebrado entre dos personas ajenas al interesado, se dejaba a éste, en una condición que podía resultarle peligrosa con vista a su permanencia en el trabajo, es decir, por virtud del convenio entre el sindicato y el patrón, al que era ajeno el trabajador, quedaba establecida su situación en la empresa.

La siguiente tesis jurisprudencial emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 71 del Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Volumen VII, Quinta Parte, Cuarta Sala, Diciembre de 1965, en cierta forma, vino a restringir el contubernio existente entre empresa y sindicato.

"Para que un empleado se estime de confianza no basta que así se establezca en el contrato colectivo de trabajo, porque el artículo 48 (9º actual) de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente quiénes deben -- considerarse como tales, y tratándose de un precepto -- de orden público, sólo los en él precisados tienen tal carácter y aun cuando se pacte en contravención a dicho precepto, éste no pierde su valor y toda convención en contrario debe tenerse por no puesta".

El maestro Alberto Trueba Urbina, considera que los -- trabajadores de confianza se pueden clasificar en:

"a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y

b) Empleados de confianza en general: son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter -- se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por lo tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios". (14)

El doctor Baltasar Cavazos, estima que la denominación **trabajadores de confianza** es "aconstitucional", en virtud de que en ninguna de las treinta y una fracciones del artículo 123 constitucional, se habla de ellos, opinando que si una Ley Reglamentaria se excede en relación con la Ley que reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni le --

(14) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 23a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974. -- Págs. 21 y 22.

es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, ya que donde la Ley no distingue no se debe distinguir.

Disentimos de la apreciación del doctor Cavazos, tomando en consideración que el precepto constitucional invocado faculta al Congreso de la Unión a expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán "de una manera general, todo contrato de trabajo", por lo cual, opino que el legislador al reglamentar esta categoría especial de trabajadores, sólo hace uso de las atribuciones que le confiere nuestra Carta Magna.

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca, recomienda que las empresas lleven a cabo un estudio minucioso que permita determinar quiénes son en realidad sus trabajadores de confianza, por medio de una descripción de puestos que contenga una relación por menorizada de actividades, un análisis de las funciones a desempeñar, una síntesis de las características primordiales que se deben cubrir y la serie de requisitos que se deben llenar, auxiliándose en el propio trabajador interesado, pues es quien puede hacer mejor la descripción del puesto que desempeña.

b) En el trabajo en los buques.

Para efectos de la Ley Laboral vigente, se consideran trabajadores de los buques, a todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del patrón.

De una manera enunciativa, más no limitativa, en el artículo 188 de dicho ordenamiento legal, se hace mención a diversas categorías de estos trabajadores, como son: los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina.

También se contemplan como trabajadores, los que así sean considerados por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Dentro de esta regla general, quedará comprendido el personal de la marina mercante nacional, a que hace referencia el artículo 286 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, a saber: ingenieros navales, pilotos, pilotines, amarradores, timonales, maquinistas, motoristas y sus ayudantes, engrasadores, fogoneros, carreteros y mayordomos.

Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, personal de reparación, de aseo, de pintura, etc., serán considerados trabajadores únicamente durante ese lapso, pero si el buque se hace a la mar sin que hayan podido desembarcar estas personas, se les considerará trabajadores hasta que sean restituidos a su lugar de origen, con los derechos y obligaciones inherentes a su cargo.

El doctor Mario de la Cueva, considera que "esta solución viola los principios fundamentales del derecho nuevo, pues -

hacerse a la mar sin las precauciones debidas no es únicamente un riesgo de la empresa, sino un acto culposo, que puede causar perjuicio al trabajador...". (15)

En cambio, no se reputará como trabajador, a la persona que se haya introducido ilegalmente en el buque, es decir, el polizón, pues los servicios personales que preste, tendrán por objeto devengar el importe de su pasaje. En la misma situación se encuentran los connacionales que, a solicitud del Cónsul respectivo, deban repatriarse a nuestro país.

El maestro Miguel Cantón Moller, al referirse a la prestación de esta clase de servicios que no constituyen una relación laboral, opina:

"... si el pago lo hace trabajando, debe concedérsele la calidad de trabajador transitorio y en todo caso pagarle cualquier diferencia que existiera entre el salario que debió percibir y el costo del pasaje. De otra manera puede suceder que el naviero o armador reciba un enriquecimiento ilegítimo a costa de un trabajador que quedaría en la calidad de un "forzado". (16)

Lo real, es que el obligar a trabajar a los "polizones", a las personas que deban ser repatriadas y a las que se encontraban trabajando en el buque estando en puerto, sin propósito de na

(15) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 461.

(16) CANTON MOLLER MIGUEL. Ob. Cit. Pág. 42.

vegar y sin pertenecer al personal que realizará el viaje, cuando aquél se hace a la mar, constituye una violación al artículo 5 -- constitucional, pues "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento".

En los trabajos que se prestan en buques, el carácter -- de patrón recae en el armador, naviero o fletador.

El maestro Guillermo Cabanellas, define al armador como "quien arma, avía o apresta una embarcación por su cuenta"; al naviero como el "...Propietario de un navío; dueño de cualquiera embarcación capaz de navegar en alta mar; quien avitualla un buque mercante, ya sea su dueño o el gerente o gestor de la empresa marítima ..." y al fletador como "...quien alquila una nave, en todo o en parte, para el transporte de personas o mercaderías". (17)

Existe la posibilidad de que concurren en una sola persona dos de estas calidades (v. gr., cuando el naviero corre con los gastos y riesgos de la expedición, es al mismo tiempo armador), o bien, que intervengan en la relación laboral, por la parte empleadora, más de una de estas categorías, lo que puede ocasionar duda respecto de a quien corresponde la responsabilidad laboral, debiendo considerarse patrones a quienes cuenten "con ele-

(17) CABANELLAS GUILLERMO. Ob. Cit. Tomo I, pág. 212; tomo III, -- pág. 14 y tomo II, pág. 208.

mentos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores", según lo dispone el artículo 13 de la Ley Laboral.

La figura del capitán goza de gran versatilidad; son trabajadores, son representantes del patrón y obran también como representantes de la autoridad.

Los capitanes son trabajadores con respecto al armador, naviero o fletador que los contrata, contando con las prerrogativas y obligaciones de los demás trabajadores de los buques.

En el artículo 190 del Código Laboral, se atribuye a los capitanes, la calidad de representantes del patrón; en los artículos 147 de la Ley de Navegación y Comercio Marítimos y 294 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, se consigna que el capitán debe ser nombrado por el naviero o armador, estableciéndose en los artículos 292 y 293 de este último ordenamiento legal nombrado, entre otras, las siguientes facultades con que cuentan: la de admitir, a bordo de la embarcación a su mando, la dotación de la misma, de conformidad con lo que prevengan los contratos colectivos de trabajo, respetando el escalafón y turno de las uniones o sindicatos de trabajadores, titulares de dichos contratos; negar el embarque de las personas que no sean de los que vayan a dotar la em-

barcación; seleccionar la tripulación de la embarcación de su mando, de acuerdo con las leyes de la materia; negar el embarque de personas; exigir que, cuando un tripulante no cumpla por ineptitud o inhabilitación voluntaria con las funciones que le estén encomendadas, las realicen en substitución suya los otros tripulantes de su categoría; exigir de los pasajeros y de todas las personas que se encuentren a bordo de la embarcación, que presten los servicios que estime necesarios en caso de peligro, cuando la tripulación no fuere suficiente para ejecutar las maniobras; exigir de todas las personas que se encuentren a bordo de la embarcación el respeto a los reglamentos de ella, así como a todas las disposiciones que dicte en interés del orden, seguridad y disciplina; atribuciones que le envisten el carácter de representante patronal.

La función de representante de la autoridad se contempla en el numeral 205 de la Ley Laboral, en el que se les encomienda la vigilancia de que los trabajadores respeten y realicen las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos de mar, en los términos determinados por las leyes correspondientes.

El artículo 20 de la Ley de Navegación y Comercio Marítimos establece: "El capitán del buque será a bordo la primera autoridad; en alta mar y en aguas extranjeras será considerado representante de las autoridades mexicanas".

En los artículos 169 y 291 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, se observa que los capitanes tienen a bordo de --

las embarcaciones a su mando la representación de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y demás autoridades administrativas de la nación, que ejercerá en el mar territorial, playas, zonas federales marítimas, puertos y a bordo de las embarcaciones marítimas que no sean de guerra, en los términos del derecho y tratados internacionales, de la Ley en comento, sus reglamentos y demás disposiciones relativas y, en ese sentido, se encuentra obligado a: cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones de orden público que prevengan las leyes y que especialmente se les comuniquen; poner en conocimiento de la capitanía de puerto cualquier circunstancia que no esté de acuerdo con lo que expresen los certificados de seguridad de la nave; guardar y hacer guardar el orden y la disciplina a bordo de la embarcación a su mando, solicitando, en caso necesario, el auxilio de la autoridad marítima del puerto mexicano en que se encuentre o del cónsul de México en puerto extranjero; dar aviso a la Secretaría de Comunicaciones cuando la embarcación a su mando sea amarrada o apresada fuera de las aguas nacionales; dar aviso a la Secretaría mencionada, cuando la embarcación a su mando vaya a entrar a dique o cuando concluya la vigencia de los certificados de seguridad de la nave.

En los artículos 270 y 293 fracción IV de la Ley en cita, se les otorga a los capitanes de los buques nacionales, funciones de policía, facultándolos para aprehender a los que hubieren cometido algún delito a bordo y para tomar cualquier determinación que exijan la seguridad o la conservación de la disciplina, pudiendo para ello hacer desembarcar, bajo su responsabilidad, al tripulante o tripulantes que estime necesario, pero a su llegada a puerto deben dar cuenta a la capitanía correspondiente o al

cónsul de México, en puerto extranjero, de todo lo que haya actuado con ese carácter durante su viaje, consignando a los individuos de a bordo que hayan cometido alguna infracción o delito, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley de Navegación y Comercio Marítimos.

Cabe aquí hacer mención, a que cuando los buques están en puerto, corresponde a la Inspección del Trabajo, vigilar el cumplimiento de las leyes y demás normas laborales, atendiendo a las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua.

c) En el trabajo en las tripulaciones aeronáuticas.

En el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, los sujetos de la relación laboral, son las personas físicas o jurídicas que utilicen en aeronaves el trabajo de uno o varios tripulantes y éstos mismos.

Se consideran miembros de las tripulaciones aeronáuticas al piloto al mando de la aeronave, a los oficiales que desarrollen labores análogas, al navegante y a los sobrecargos, es decir, son los trabajadores que realizan actividades durante el vuelo, quedando excluidas de la aplicación de estas normas de trabajo, las restantes personas que laboran para las empresas de aviación.

Los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o

asesores y los funcionarios que realicen labores análogas a los --
mencionados, deben ser designados por el patrón y considerados re-
presentantes del mismo, por la naturaleza de las actividades que -
desempeñan, pudiendo figurar como pilotos al mando de la aeronave.

El artículo 220 de la Ley Laboral en concordancia con el
numeral 321 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, prevé:

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

No existe uniformidad de criterio entre la Ley de Vías -
Generales de Comunicación y la Ley Federal del Trabajo, respecto -
al cargo de la persona en quien recae la categoría de piloto al --
mando de la aeronave, al contemplar el primer ordenamiento como --
tal, únicamente al comandante y la segunda ley, además de la figu-
ra del comandante, considera al capitán y a los representantes del
patrón que han sido mencionados, para ocupar dicho puesto.

Para hacer valer sus derechos, los miembros de las tripu-
laciones aeronáuticas están amparados por el Derecho Mexicano y -
pueden presentar sus reclamaciones ante las Juntas de Conciliación
y Arbitraje de nuestro país, aunque el trabajo se haya prestado en
el extranjero.

d) En el trabajo en autotransportes.

Son sujetos de la relación laboral en el trabajo de auto transportes, por una parte, los choferes, conductores, operadores, cobradores, y demás personas que presten servicios a bordo de auto transportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, - foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas ó - automóviles, y por la otra, los propietarios o permisionarios de - los vehículos.

Lo que seguramente intenta el legislador al utilizar la anterior fórmula, es evitar maniobras fraudulentas que se conciban en perjuicio del trabajador, otorgando el mismo grado de responsabilidad respecto de las obligaciones derivadas de las relaciones - laborales y de la ley, a los propietarios, permisionarios o concesionarios de los vehículos, inclusive sanciona con nulidad absoluta las estipulaciones que en cualquier forma traten de desvirtuar la relación de trabajo.

Los actuales términos legales, evitan la posibilidad de disfrazar las relaciones de trabajo con apócrifos contratos de -- arrendamiento que se hacían firmar anteriormente a los choferes de automóviles de alquiler, para deslindar a los propietarios o permisionarios, de toda responsabilidad laboral.

Lo anterior se confirma, en la Tesis Jurisprudencial pro - nunciada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo --

d) En el trabajo en autotransportes.

Son sujetos de la relación laboral en el trabajo de auto transportes, por una parte, los choferes, conductores, operadores, cobradores, y demás personas que presten servicios a bordo de auto transportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, - foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas ó - automóviles, y por la otra, los propietarios o permisionarios de - los vehículos.

Lo que seguramente intenta el legislador al utilizar la anterior fórmula, es evitar maniobras fraudulentas que se conciban en perjuicio del trabajador, otorgando el mismo grado de responsabilidad respecto de las obligaciones derivadas de las relaciones laborales y de la ley, a los propietarios, permisionarios o concesionarios de los vehículos, inclusive sanciona con nulidad absoluta las estipulaciones que en cualquier forma traten de desvirtuar la relación de trabajo.

Los actuales términos legales, evitan la posibilidad de disfrazar las relaciones de trabajo con apócrifos contratos de -- arrendamiento que se hacían firmar anteriormente a los choferes de automóviles de alquiler, para deslindar a los propietarios o permisionarios, de toda responsabilidad laboral.

Lo anterior se confirma, en la Tesis Jurisprudencial pro -- nunciada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo --

del Primer Circuito, publicada con el número 9, página 183, del Informe rendido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1980, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, que a la letra dice:

"NATURALEZA JURIDICA DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS CHOFERES DE AUTOMOVILES DE ALQUILER. De conformidad con el artículo 256 de la actual Ley Federal del Trabajo -- las relaciones entre los choferes, conductores y demás trabajadores que presten servicios en Auto-Transportes de Servicio Público, son relaciones de trabajo, y por lo tanto, cualquier estipulación en contrario es nula; en consecuencia, el criterio contrario sustentado por este Tribunal en concordancia con el de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación contenido en Jurisprudencia No. 45 visible a fojas 60 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de los años 1917-1965, ha quedado insubsistente por estar referido a la Ley anterior que no contenía disposición similar a la vigente".

e) En el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.

Son considerados trabajadores sujetos a régimen especial quienes realicen obras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, que se efectúen a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal; quienes desarrollen labores en lanchas para prácticos y a los que realicen trabajos complementarios o conexos, a los mencionados.

La figura del patrón recae en las empresas navieras o de

maniobras y en los armadores, fletadores, consignatarios, agentes aduanales y demás personas que ordenen los trabajos.

El Licenciado Miguel Cantón Moller critica la utilización, en el precepto legal, de la expresión "y demás personas que ordenen los trabajos", estimando que puede crear confusión, porque también podrían ser considerados como patrones, en su perjuicio, los empleados de las empresas mencionadas, que en cumplimiento de sus obligaciones con las mismas, dieran directamente órdenes de trabajo, opinión que no comparto, ya que tales personas no son -- las beneficiarias de la prestación del servicio.

Los autores doctrinarios, coinciden en señalar que los organismos sindicales deben ser considerados como patrones, ya -- que cuentan, en exclusividad, con el derecho de efectuar las ma-- niobras de carga y descarga de los buques en puerto, haciendo uso del privilegio que les otorga el artículo 124 de la Ley de Vías -- Generales de Comunicación, constituyéndose en verdaderas empresas maniobristas, que se encargan de contratar a los trabajadores que efectivamente realizan las tareas, a quienes se les denomina "cuijes", que no son miembros de los sindicatos y a los que explotan al pagarles un salario muy inferior a la tarifa legal.

El doctor Nestor de Buen Lozano, categóricamente afirma que el legislador sigue el juego a los sindicatos, al considerar patrones a los que contratan el servicio por conducto de los mismos y no a los propios sindicatos que son verdaderas empresas de

maniobras.

Al vertir su opinión respecto a si los sindicatos adquie-
ren o no la calidad de patrón, el doctor Mario de la Cueva sostiene el siguiente criterio:

"En la enumeración del art. 268 no están colocados los sindicatos, lo que significa que cuando utilicen trabajadores para efectuar una maniobra, deben ser considerados intermediarios y que los cuijes son trabajadores de las personas que ordenan los trabajos. Sin duda, -- los sindicatos podrían caer en la frase final del precepto, pero sería necesario, de conformidad con el art. 13 de la Ley, que actuaran como empresas maniobristas establecidas, y que dispusieran de "elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores". (18)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima que en los sindicatos no se configura el carácter de patrón, según el criterio que se sostiene en la siguiente Tesis Jurisprudencial publicada en la página 32 del Apéndice al Semanario Judicial de la Nación 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala:

"CARGA, ESTIBA Y ALIJO, CONTRATOS DE TRABAJO EN MATERIA DE. Si un grupo de trabajadores se organiza en sindicato y obtiene permiso de la Secretaría de Comunicaciones para llevar a cabo algunas de las maniobras a que se -- contrae el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, no por ese hecho se convierte en empresa de maniobras de carácter mercantil cuya única finalidad sea la de lucrar, sino que continúa siendo un sindicato de trabajadores asalariados, que a cambio de su trabajo,

(18) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 507

perciben jornal y prestan sus servicios a un patrón independientemente de que las maniobras que realicen constituyan un servicio público, pues ésto sólo significa - que deben ajustar sus actividades a la ley respectiva".

En este tipo de trabajo, se presentan una serie de actividades que constituyen un largo proceso en el que intervienen diversas personas, por lo que no siempre es factible determinar, en cada caso, la parte de la maniobra respectiva ordenada por cada patrón, en tal virtud, se consideran solidariamente responsables a los patronos que en forma conjunta ordenen los trabajos, respecto a los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores.

En la práctica, con cierta frecuencia, en este tipo de labores, los trabajadores se hacían substituir por otros en la -- prestación del servicio, situación que originó que se estableciera la obligación legal de los sindicatos de proporcionar a los patrones una lista pormenorizada que contenga los nombres y categorías de los trabajadores que, en cada caso, realizarán las maniobras, quedando bajo la más estricta responsabilidad de los patronos, el cerciorarse de que los trabajadores que efectúan las maniobras son aquellos cuyos nombres figuran en la lista, so pena de hacer doble pago de salarios y responder de las obligaciones legales con quien presta el servicio, aún cuando no figure en la lista proporcionada por el sindicato, en caso de presentarse alguna reclamación.

perciben jornal y prestan sus servicios a un patrón independientemente de que las maniobras que realicen constituyan un servicio público, pues esto sólo significa - que deben ajustar sus actividades a la ley respectiva".

En este tipo de trabajo, se presentan una serie de actividades que constituyen un largo proceso en el que intervienen diversas personas, por lo que no siempre es factible determinar, en cada caso, la parte de la maniobra respectiva ordenada por cada patrón, en tal virtud, se consideran solidariamente responsables a los patronos que en forma conjunta ordenen los trabajos, respecto a los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores.

En la práctica, con cierta frecuencia, en este tipo de labores, los trabajadores se hacían substituir por otros en la -- prestación del servicio, situación que originó que se estableciera la obligación legal de los sindicatos de proporcionar a los patronos una lista pormenorizada que contenga los nombres y categorías de los trabajadores que, en cada caso, realizarán las maniobras, quedando bajo la más estricta responsabilidad de los patronos, el cerciorarse de que los trabajadores que efectúan las maniobras son aquellos cuyos nombres figuran en la lista, so pena de hacer doble pago de salarios y responder de las obligaciones legales con quien presta el servicio, aún cuando no figure en la lista proporcionada por el sindicato, en caso de presentarse alguna reclamación.

f) En el trabajo en el campo.

Trabajadores del campo, según la definición legal, son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Se excluyen de la aplicación, del capítulo especial y, -- por lo tanto, se rigen por las disposiciones generales de la Ley, a los trabajadores en las explotaciones industriales forestales, -- en forma adecuada, porque sus actividades son similares a las que se realizan en las fábricas.

El sujeto "patrón" no es objeto de una definición legal, por ello, debe entenderse válido el concepto general del artículo 10 de la Ley Laboral.

Para evitar que los propietarios de las tierras celebren ficticios contratos de arrendamiento o aparcería con quienes en -- realidad no son si no intermediarios, con el propósito de eludir -- toda responsabilidad laboral, en la Ley se establece que en estos casos, el propietario del predio y el arrendatario o aparcerero, son solidariamente responsables, cuando éstos no dispongan de elemen-- tos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deri-- van de las relaciones con sus trabajadores.

Por lo tanto, la persona que pretenda dar un predio en -- arrendamiento o aparcería, debe cerciorarse de que el arrendatario

o aparcerero, disponga de elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que contraiga con los trabajadores que vaya a utilizar.

g) En el trabajo de Agentes de comercio y semejantes.

Los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajeros, propagandistas, impulsores de ventas y quienes desempeñen actividades semejantes, serán considerados trabajadores de la empresa o empresas a las que presten servicios y, por ende, sujetos del régimen especial, cuando su actividad sea permanente, excluyéndose por disposición de la Ley, de la categoría de trabajadores, a aquellos que no ejecuten personalmente el trabajo o que efectúen exclusivamente operaciones aisladas.

El doctor Mario de la Cueva, estima que el término agentes de comercio, es un concepto genérico, que configura una forma de actividad de que se valen las empresas para el ofrecimiento, la venta o la colocación de toda clase de mercancías, valores o pólizas de seguros, proporcionando la siguiente definición:

"...Los agentes de comercio son las personas que de manera permanente y actuando de conformidad con las instrucciones y lineamientos que les imponen las empresas, se dedican a ofrecer al público mercancías, valores o pólizas de seguros, por cuyo trabajo perciben una prima calculada sobre el ingreso de las operaciones en que intervienen, a la que se da el nombre de salario a comisión". (19)

El Lic. Miguel Cantón Moller, critica el precepto legal, considerando ilógico e innecesario precisar que no son trabajadores - quienes no ejecuten el trabajo en forma personal, ya que, para que se configure la relación laboral, es requisito insoslayable, la -- existencia de la prestación de servicios personales, razonamiento que resulta correcto, toda vez que si el agente se auxilia de otros trabajadores para la realización de las operaciones, se reputará - patrón si dispone de elementos propios suficientes para cumplir -- las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajado-- res, de conformidad con la fórmula del artículo 13 de la Ley Laboral, o un intermediario en caso de que no sea así.

El doctor Nestor de Buen Lozano, no comparte el criterio del legislador, de no considerar trabajadores a los agentes que intervienen en operaciones aisladas, argumentando que se podrían utilizar las fórmulas tradicionales de encuadrar en una relación laboral por tiempo indeterminado la actividad permanente y por obra de terminada las operaciones esporádicas, en cuyo caso, de conformidad con los artículos 35 y 36 del Código Laboral, para que la salvedad produzca efectos, es indispensable que se determinen concretamente la operación u operaciones aisladas que habrán de llevarse a cabo y la razón o motivo de las mismas.

En la práctica se ha presentado cierta dificultad para distinguir el contrato de trabajo a comisión, regido por la Ley Federal del Trabajo, del contrato de comisión mercantil definido por el artículo 273 del Código de Comercio.

El doctor Mario de la Cueva se refiere a las características que diferencian a ambos contratos, de la siguiente manera:

"...El contrato de comisión, ..., es el mandato aplicado a la ejecución de actos jurídicos de comercio, en tanto la relación de trabajo con salario a comisión es aquella en la cual la medida de la retribución es el número de operaciones que el trabajador gestiona o realiza para la empresa.

En la primera hipótesis, falta la relación de subordinación, porque se refiere a actos concretos y aislados que no crean una relación permanente entre el comisionista y el comitente, a diferencia de la segunda, en la que el trabajador penetra en la estructura de la empresa para ejecutar una de las actividades que forman parte de la totalidad de las que se realizan en la negociación". (20)

Por su parte, el Lic. Miguel Cantón Moller, al referirse a - estos tipos de contratos, argumenta:

"...El hecho de que la relación tenga permanencia y de que ocupe en tal forma que cree dependencia o subordinación to tal del agente respecto del que le confía la actividad, - crea un contrato de trabajo, desapareciendo el de comisión mercantil, que tiene como característica principal, ..., - la libertad de actuación del comisionista respecto del o - de los comitentes; es decir que el comisionista actúa por cuenta propia y el agente de comercio a que alude la Ley - Federal del Trabajo, lo hace subordinado al empleador". (21)

El Lic. Juan B. Climent Beltrán, establece como distinción - principal entre un comisionista mercantil y un trabajador a comi-- sión, la existencia de dependencia o independencia de quien reali- za la operación, al argumentar:

(20) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 535.

(21) CANTON MOLLER MIGUEL. Ob. Cit. Pág. 128

"...la nota diferencial estriba en que en el contrato de comisión mercantil, el comisionista actúa como un empresario independiente, esto es, como un comerciante, y sus operaciones se reputan actos de comercio, en los términos del artículo 75, fracción X del Código Mercantil; en tanto que el trabajador a comisión es un **comisionista dependiente**, que realiza sus ventas o servicios atendiendo se a las instrucciones del patrón, en forma subordinada al mismo y recibiendo un tanto por ciento determinado -- por las operaciones efectuadas como comisión, que constituye el salario; en la inteligencia de que tal vinculación establece la relación de trabajo, conforme al artículo 21 del Código Laboral, aún cuando se le diera la de nominación formal de contrato de comisión mercantil".(22)

Por su parte la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala la diferencia del contrato de trabajo a comisión respecto a la comisión mercantil, en la Tesis Jurisprudencial publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta Parte, página 292, que establece:

"CONTRATO DE TRABAJO A COMISION. DIFERENCIA DE LA COMISION MERCANTIL. La Comisión Mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto -- que aquélla se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del Contrato, la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder, prácticamente, ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo".

(22) CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. 6a. edición. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. México, 1992. Pág. 233.

La última parte de esta ejecutoria, no concuerda con la realidad laboral, ya que no es requisito primordial que el agente de comercio dedique todo su tiempo a los asuntos que le encomienda el comitente, porque legalmente es permisible que los trabajadores a comisión, en forma simultánea, sirvan a más de un patrón, entendiéndose que deben constituir actividades compatibles y que se trate de empresas no competitivas.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y diversos Tribunales Colegiados de distintos Circuitos en Materia Laboral, han pronunciado varias ejecutorias en las que uniformemente, sostienen el criterio de que, no obstante que al contrato respectivo se le denomine "contrato de comisión mercantil", existe relación laboral, salvo que se demuestre el supuesto de excepción -- que exista, ya sea que no se ejecute personalmente el trabajo, o bien, que el prestador del servicio, sólo haya intervenido en operaciones aisladas.

h) En el Deporte Profesional.

El elemento "trabajador" en este tipo de actividades, lo constituyen por disposición expresa de la Ley, los individuos que practican profesionalmente el futbol, beisbol, frontón, box, lucha libre y otros deportistas semejantes.

Los licenciados Miguel Cantón Moller y Adolfo Vázquez Romero, definen al deportista profesional como "...aquel que dedica su ca-

pacidad física y posibilidades en alguna especialidad deportiva, al logro de compensaciones económicas inmediatas, y que, para subsistir, depende del ejercicio o práctica de tal especialidad", -- (23) aunque en realidad, algunos deportistas profesionales gozan de una posición económica desahogada, por lo que no necesariamente practican el deporte para subsistir, sino para enriquecerse -- aún más.

Considero más apegada al texto de la Ley, la definición que da el Lic. J. Jesús Castorena, al estimar que "...el deportista profesional es la persona que practica el deporte, que lo hace a través de un club o de una empresa y obtiene de su práctica una remuneración". (24)

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se hace especial hincapié en que la enumeración que se contiene en el artículo 292 del citado Ordenamiento, es ejemplificativa refiriéndose a los deportes de mayor auge en nuestro país, más no limitativa, señalándose terminantemente que "...los deportistas que prestan servicios a una empresa o club, que están sujetos a una disciplina y a la dirección de la empresa o club y que perciben de ellos una retribución, son trabajadores...". También

(23) CANTON MOLLER MIGUEL Y VAZQUEZ ROMERO ADOLFO. Derecho del Deporte. Editorial Esfinge. México, 1968. Pág. 109.

(24) CASTORENA J. JESUS. Ob. Cit. Pág. 204.

se establece que las disposiciones del capítulo especial de la Ley, son aplicables exclusivamente a los deportistas, pues el personal que labora en los centros deportivos, queda regido por las normas generales de la Ley.

El doctor Nestor de Buen Lozano, señala que el articulado del capítulo especial de la Ley, se refiere únicamente al deporte espectáculo, sin existir una razón convincente para ello, argumentando, además, que:

"...puede haber otras formas de prestación de servicios deportivos que no necesariamente se vinculen a los espectáculos. Es el caso, v. gr., de los deportistas que contrata el Instituto Mexicano del Seguro Social (profesores de educación física) para la enseñanza del deporte en los Centros de Seguridad Social para el Bienestar Familiar y en las Unidades de Prestaciones Sociales y Divulgación". (25)

El doctor de Buen, considera también, que algunos patronos pueden pretender desvirtuar la naturaleza específica de la relación laboral, mediante el otorgamiento de becas, puestos de trabajo ordinarios de naturaleza ficticia y otros procedimientos análogos, en cuyos casos, mi punto de vista es que, ante la existencia de un juicio, corresponde al empresario acreditar la inexistencia del vínculo laboral, operando la presunción de su existencia en favor del deportista.

Aunque la Ley no lo precisa, es lógico suponer que las disposiciones del capítulo especial se aplican a todos los deportis-

tas profesionales, ya sea que actúen en equipo o en forma individual.

Del artículo 295 de la Ley Laboral, se infiere que la figura del patrón recae en la empresa o club que utiliza los servicios profesionales de los deportistas, pudiendo haber, según -- opinión del Lic. Miguel Cantón Moller, patronos o empleadores personas físicas, cuando sean ellos quienes celebren los contratos -- relativos, en cuyo caso, pueden ser considerados "empresa" y no -- simplemente "empresarios".

El licenciado Mariano Albor Salcedo, al referirse a las empresas deportivas que venden como espectáculo al deporte profesional, vierte la siguiente crítica:

"...sus relaciones económicas son tan complejas que el deporte le resulta francamente secundario, aunque -claro- no lo admite y simula lo contrario. El deporte le es útil en la medida en que lo hace funcionar como un dispositivo para crear condiciones de consumo de los -- productos que verdaderamente le interesa vender: la -- transmisión, los derechos de marca, bebidas, alimentos y objetos. Esta práctica mercantil convierte al boletaje en la causa de un ingreso secundario, con la cual -- asume el cumplimiento de las obligaciones patronales".
(26)

i) En el trabajo de actores y músicos.

Los actores y músicos "que actúen en teatros, cines, cen-

tros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se trasmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use", atendiendo al precepto legal, constituyen el elemento "trabajador", en este tipo de actividades y, por ende, - les resultan aplicables las disposiciones especiales de la Ley Laboral.

En opinión del doctor Mario de la Cueva, "...la ya mencionada gama inmensa de las actividades artísticas no consiente una definición, la que no parece indispensable, porque las significaciones de los términos actor y músico corren de boca en boca, lo mismo en los centros de cultura que en la vida diaria de los locales de trabajo donde se preparan los espectáculos" (27), lo que resulta cierto y no necesita mayor explicación.

De la redacción legal se colige, que opera en beneficio de los actores o músicos que presten servicios en los locales y formas señalados, la presunción de existencia del vínculo laboral, - sin que pueda hacerse valer la celebración de contratos en los que se simule una relación jurídica distinta a la de trabajo, inclusive, cuando el artista sea contratado para una o varias funciones, representaciones o actuaciones, constituye una modalidad de la contratación para obra determinada.

El licenciado Euquerio Guerrero expresa su inconformidad con la generalización que hace la Ley, de considerar trabajadores a todos los actores y músicos que desempeñen sus actividades en las condiciones señaladas, sin distinción de categorías, en apoyo al razonamiento, no muy convincente, por cierto, siguiente:

"...nuestra convicción personal sobre la naturaleza del contrato que celebran es absolutamente firme, pues tomando en cuenta la forma en que actúan grandes pianistas, violinistas de fama mundial, directores de orquesta famosos, artistas de teatro notables, resulta un tanto ridículo equipararlos a un obrero que celebra un contrato de trabajo. En cambio los integrantes de las orquestas que actúan en centros nocturnos, los comparsas que figuran en obras teatrales o cinematográficas y aún las que forman el cuerpo de baile de algunos conjuntos, nos parece que si tienen la calidad de trabajadores". (28)

j) En el trabajo a domicilio.

La Ley define al trabajador a domicilio como "la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón".

Para que la actividad desempeñada sea considerada trabajo a domicilio, se requiere, además, que se ejecute habitualmente, ya sea en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

(28) GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. 17a. edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1990. Pág. 75.

El doctor Nestor de Buen, atinadamente en mi concepto, -- considera que esta disposición implica una excepción a dos principios fundamentales del derecho del trabajo, el primero plasmado - en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el trabajador lo es si realiza personalmente su trabajo, en cambio, en el artículo 313 del mismo ordenamiento legal, se acepta - que el trabajo lo realice un tercero, aunque sea miembro de la familia . El segundo principio se expresa en el artículo 10, segundo párrafo del Código Laboral, que establece que cuando el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, su patrón lo será también de éstos, - sin embargo, los familiares que presten ayuda al trabajador a domicilio, en la realización de las labores, no deben ser considerados trabajadores, dando como resultado que las disposiciones de - los artículos 8 y 10 de la Ley Laboral, antes comentadas, no son aplicables cuando quienes auxilian al trabajador a domicilio son miembros de la familia.

Respecto al señalamiento de que el centro de trabajo puede ser un lugar distinto al domicilio del trabajador, el doctor de - Buen estima que tal disposición posiblemente ocasione fraudes, ya que interesando a los patrones el sistema, éstos posiblemente procuran crear la apariencia de que el lugar de trabajo fué, sin serlo, libremente elegido por el trabajador, con el propósito de evitar complicaciones sanitarias, además de sustraerse a vigilancias efectivas de la seguridad social y de otro tipo.

De existir vigilancia directa para el desarrollo de las tareas, en opinión del Lic. Miguel Cantón Moller, no estaríamos en presencia de un trabajo a domicilio, ya que el lugar de labores sería una extensión del taller patronal, lo que resulta cierto, ya que si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas a las señaladas en la Ley, se desvirtúa la naturaleza de éste tipo especial de trabajo.

El Legislador previó que los patronos traten de disfrazar este tipo especial de trabajo, simulando convenios donde el empleador venda las materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, evento que constituye trabajo a domicilio, así como cualquier otro convenio u operación semejante.

Al patrón se le define legalmente, como "la persona que dá trabajo a domicilio, sea que suministre o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración", disposición que por su claridad, no requiere de mayor explicación.

Es permisible la simultaneidad de patronos, encontrándose la justificación de esta medida, según argumenta el Lic. Cantón Moller, que en ocasiones el trabajo que un sólo patrón proporciona no es suficiente para ocupar el tiempo total de trabajo ni los ingresos son los suficientemente remunerativos para permitir mayores plazos de descanso al trabajador.

En este tipo de trabajo, se prohíbe la utilización de intermediarios, sin embargo, la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, asume las responsabilidades inherentes al patrón, si quien recogió los productos y los entregó a la empresa vendedora, carece de los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores, independientemente de que se hace acreedora a una multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 997 de la Ley Federal del Trabajo.

En nuestro país, este tipo de trabajo consiste principalmente en la elaboración, confección, bordado o acabado de piezas u objetos de toda especie, especialmente piezas de ropa, de vestir o de mesa, mediante un salario calculado generalmente a destajo, esto es, por pieza producida, donde la industria textil ha integrado formas de auténtica explotación de este género de trabajadores.

k) En el trabajo doméstico.

Se denomina trabajadores domésticos, atendiendo a la Ley, a "los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".

No son considerados trabajadores domésticos las personas -- que prestan servicios en hoteles, casas de asistencia, restauran--

tes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos, aún cuando desempeñen labores de aseo, asistencia, atención de clientes y otras semejantes.

Los porteros y veladores de los establecimientos mencionados en el párrafo anterior y los de edificios de departamentos y oficinas, también quedan excluidos de la aplicación de este régimen particular.

Para efectos de la relación laboral doméstica, son esenciales la actividad, la naturaleza del lugar en que se realiza y la finalidad que persigue el patrón, siendo ésta que únicamente debe recibir los servicios para beneficio propio o de su familia y los esfuerzos del trabajador no deben estar canalizados en forma de producción tendiente a generar un lucro, en caso contrario, el trabajador quedará sujeto a las disposiciones generales o a otro régimen particular de la Ley Laboral.

1) En el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

Las personas que laboren en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, constituyen el sujeto "trabajador" de la relación laboral y se encuentran regulados en forma especial en la Ley Federal del Trabajo.

La expresión "y otros establecimientos análogos", que se emplea en el precepto legal, crea confusión y dá margen a que, -- aprovechándose de la amplitud del término, se pretenda la aplicación del capítulo especial de la Ley de la materia, a negociaciones y trabajadores ajenos a aquéllos que el legislador pretendió regular.

El Doctor Mario de la Cueva, comenta que el Lic. Urbano Farías Hernández, en su tesis profesional, sostiene que los establecimientos análogos debe entenderse que son los salones de belleza, las peluquerías, los cines y los teatros (casos de los acomodadores) y en general toda empresa que preste un servicio público y en la que los trabajadores reciban usualmente una propina.

El Doctor Nestor de Buen recomienda buscar un denominador común a estos trabajadores que impida el abuso de la analogía, proponiendo que se limite el concepto a los establecimientos de -- servicio, con exclusión de industrias, comercios y despachos profesionales, mencionando que al aplicarse el criterio analógico antes expresado, también se ha considerado a los choferes acomodadores -- de automóviles en estacionamientos, a los oficiales gasolineros, -- a las peinadoras y manicuristas, a las recamareras en hoteles de -- primera y segunda categoría, como sujetos a este régimen en especial y haciendo la observación que en todos estos casos, es frecuente el pago de propinas.

Es cierto que en los trabajos regulados por este apartado de la Ley predomina el otorgamiento de propinas, no implicando ello que la no percepción de las mismas, excluya a los trabajadores de los establecimientos señalados, de su aplicación.

La Ley no determina expresamente quiénes son los patronos en esta relación de trabajo, por lo que aplicando las reglas generales, lo será la persona física o moral que utilice los servicios de uno o varios trabajadores.

m) En el trabajo de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.

El sujeto trabajador en este régimen especial, lo constituye el médico residente, al que la Ley define como "el profesional de la medicina, con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una unidad médica receptora de residentes, para cumplir con una residencia".

El legislador esclarece el concepto, con las siguientes definiciones:

" Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de Medicina; y,

Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir

un Médico Residente en período de adiestramiento; para - realizar estudios y prácticas de postgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas".

De la definición legal, drásticamente se excluyen de la aplicación del capítulo especial, a los estudiantes de medicina y a los "becarios".

Los becarios, en opinión del Doctor Nestor de Buen, "son los profesionales que reciben capacitación y una cierta remuneración, sin ejercer paralelamente una auténtica residencia". (29)

El licenciado Miguel Cantón Moller, sostiene el criterio de que no es adiestramiento, sino capacitación lo que se proporciona a los médicos, cuando realizan una Residencia, explicando que:

"...el adiestramiento es para realizar mejor las tareas encomendadas o de su conocimiento; la capacitación es la superación de conocimientos para desempeñar una actividad diferente que es lo que hacen los médicos especialistas". (30)

n) En el trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

Las personas que desempeñan labores académicas o adminis

(29) DE BUEN L. NESTOR. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 487.

(30) CANTON MOLLER MIGUEL. Ob. Cit. Pág. 212

trativas en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, constituyen el sujeto "trabajador" en esta clase especial de trabajo, encontrándose definidos en el Ordenamiento laboral, de la siguiente manera:

"Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia e investigación a las universidades o instituciones de educación superior autónomas por Ley. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones".

Se observa en las definiciones transcritas, que se excluye determinantemente de la aplicación del régimen especial, a los trabajadores académicos y administrativos de las universidades e institutos privados y a los que laboran para las instituciones públicas que carecen de autonomía, solución que a criterio del doctor Nestor de Buen, fue pensada en función de sujetos concretos y no de categorías.

El doctor De Buen advierte que existen otros centros universitarios que se encuentran sujetos al apartado "B" del artículo 123 constitucional y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, "en razón de que en el acto de su creación como entidades, se les atribuye el carácter de organismos descentralizados del Estado". (31)

(31) DE BUEN L. NESTOR. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 498.

CAPITULO II.- MODALIDADES CONTEMPLADAS EN LOS TRABAJOS ESPECIALES.

1.- TIPOS DE CONTRATACION.

La norma general establece que toda contratación, en -- principio, es por tiempo indeterminado.

Las excepciones a la regla, consisten en que se pueden celebrar contratos por obra o tiempo determinado, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o, en el segundo caso, cuando tenga la finalidad de substituir temporalmente a otro trabajador.

Ejemplos comunes de estos tipos de contratación, son el caso de un albañil que es contratado para la construcción de un - inmueble, lo que constituye una obra determinada, la que al ser - concluída, hace que termine también la materia de la contratación.

La incapacidad médica o el desempeño de alguna comisión por parte del trabajador, o bien, el incremento de trabajo, en -- las temporadas de mayor demanda de los artículos que produce el - patrón, justifican que se contrate por tiempo fijo a determinados trabajadores, bien para substituir provisionalmente a otro traba- jador o para satisfacer el incremento en la demanda de trabajo.

Es importante hacer hincapié, en que si subsiste la materia del trabajo al concluir el término fijado, la relación laboral se prorrogará mientras perdure esa circunstancia.

En los capítulos de la Ley, referentes a los trabajos especiales, se contienen modalidades de las formas de contratación a que se ha hecho referencia en este apartado.

Es el caso de los trabajadores de los buques, para los que se contempla el régimen de los servicios "por viaje", que constituye una excepción más al principio de la duración indeterminada de la relación laboral, que puede equipararse, en mi concepto, a la contratación por obra fija.

Este tipo de contratación, comprende el término contado desde el embarque del trabajador y concluye en el lugar estipulado para el desembarco, en el momento de terminar la descarga del buque o el desembarco de los pasajeros si esa es su actividad principal, en el puerto convenido.

En los casos de contratación por tiempo determinado o indeterminado, deberá establecerse el puerto al que será restituido el trabajador, y a falta de estipulación expresa, se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomó.

De estas reglas se desprende que la demora en la salida del buque o en su arribo al puerto del destino, es un riesgo de -

la empresa, cuyos efectos se hacen sentir en el monto de los salarios.

También en el trabajo ferrocarrilero se permite la contratación sobre la base de viajes, estipulándose en el respectivo contrato colectivo de trabajo esta modalidad, pudiendo pactarse su realización en una sola o en dos direcciones.

El Lic. Miguel Cantón Moller, interpreta esta disposición considerando que debe entenderse, que seguramente lo que el legislador quiso permitir es que puedan pactarse viajes únicamente de ida, o bien, de ida o de regreso, aún cuando puede interpretarse el precepto, en perjuicio del trabajador, que está permitido que se le contrate para ir en dirección oriente y después al norte, sin que pudiera regresar en el trabajo a su lugar de origen.

Al respecto opino que, cuando se pacte el compromiso únicamente en una sola dirección, tampoco se restituye al ferrocarrilero a su lugar de origen y, en cualquiera de los casos, el trabajador tiene conocimiento de las condiciones laborales establecidas, en relación con el destino o destinos de los viajes a efectuar, por lo que no existe engaño del patrón en la contratación y queda a criterio del trabajador la aceptación o rechazo de la oferta de trabajo.

Otra modalidad a la regla general, se contiene en el ar

título 280 de la Ley Laboral, que establece que los trabajadores del campo que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio del patrón, tienen a su favor la presunción de ser -- trabajadores de planta.

El Doctor Nestor de Buen Lozano considera que esta disposición, en vez de favorecer a los trabajadores del campo, los perjudica, ya que condiciona para que la contratación se haga indefinida, a que la relación de trabajo tenga una duración de tres meses o más.

Considero acertada esta opinión, ya que la comentada -- disposición permite al patrón efectuar contrataciones discontí- -- nuas, por períodos inferiores a tres meses, para evitar la basifi- -- cación del trabajador del campo e impide la aplicación inmediata de la presunción legal consistente en que toda contratación es -- por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario, atentando -- contra el principio de estabilidad en el empleo.

En la Ley Federal del Trabajo, se da oportunidad a los empresarios, de contratar a los deportistas profesionales, para -- una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios -- eventos o funciones y, a los trabajadores actores o músicos, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

El Doctor Mario de la Cueva estima que en algunos aspec

tos, el trabajo de los deportistas y el de los actores y músicos marchan paralelos y que las modalidades en los tipos de contratación de unos y otros, "...pertenecen a la naturaleza de las actividades y de las relaciones jurídicas, pues los espectáculos públicos requieren de cambios periódicos de personas y programas -- ..." (32), encontrándose explicada, en esta idea, la justificación de las formas de contratación permitidas por la Ley, en estos trabajos especiales.

En opinión del Lic. Euquerio Guerrero, se configura el contrato de trabajo cuando se trata de jugadores de naturaleza -- "normal", sobre todo cuando la organización es de una empresa deportiva y, se está en presencia de un contrato de prestación de servicios profesionales, cuando intervenga un jugador excepcional ("estrella").

Al respecto cabe señalar, que al no establecerse en la Ley distinción alguna, todos los deportistas profesionales se rigen por las disposiciones laborales en lo concerniente al tipo de relación contractual que prevalece, independientemente de su categoría o jerarquía.

Se contempla en el Ordenamiento Laboral, que en el supuesto de que no exista estipulación expresa, la relación de los

deportistas profesionales y sus patronos, se entenderá por tiempo indeterminado y si la contratación se celebró por tiempo determinado o para una o varias temporadas, al continuar la prestación de servicios después de concluido el término o la temporada pactados, la relación se prorrogará indefinidamente.

Por lo contrario, no opera en favor de los trabajadores actores y músicos, la prórroga del contrato, cuando al vencerse el término de la contratación, subsista la materia del trabajo.

Los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad, deben ser contratados por tiempo determinado de un año como mínimo, teniendo como límite máximo el tiempo de duración de la residencia para obtener el Certificado de Especialización respectivo, sin operar el principio de prolongación de la relación laboral.

Se justifica este tipo de contratación en que el objeto de la misma, consiste en la obtención del Certificado de Especialista por parte del Médico Residente, quien al aprobar la totalidad de las etapas del Plan de Estudios, habrá realizado la materia del trabajo, careciendo de objeto la prolongación de la prestación de servicios en la condición de médico residente, no existiendo impedimento legal alguno para configurar una nueva relación de trabajo, si así lo desean las partes, al concluir el Período de Adiestramiento en la Especialidad de que se trate.

Se advierte en la disposición legal, que por un lado se limita en parte la facultad del patrón de fijar la duración de la relación de trabajo, sin embargo, en el artículo 353-H fracción - II de la Ley Federal del Trabajo, se le concede el derecho de dar por terminada la relación laboral, mediante "la supresión académica de estudios en la Especialidad en la rama de la Medicina que - interese al Médico Residente", medida que atenta contra el principio de estabilidad en el empleo y sobre la que abundaré en el capítulo relativo a las causas especiales de terminación de la relación de trabajo.

En las Universidades e Instituciones Superiores Autónomas por Ley, se condiciona a los trabajadores académicos, para -- que puedan considerarse sujetos a una relación laboral por tiempo indeterminado, a la aprobación de la evaluación académica que lleve a cabo el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades e instituciones establezcan, lo que constituye otra excepción a la norma general.

El doctor Nestor de Buen L., critica efusivamente esta disposición, sosteniendo que la contratación de trabajadores, no puede ser regulada sólo al capricho del patrón, invocando que -- tienen carácter académico, y añade:

"El problema mayor radica en que la determinación de -- los requisitos de ingreso y los procedimientos de admisión queda estrictamente a criterio de las propias universidades e instituciones. La disposición legal inten

ta sustraer esos requisitos y procedimientos de la negociación colectiva. Pero además no se exige, como hubiera sido indispensable aún en esa tesitura, que se fijen de manera general. De ahí que en base a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 353-L, las propias instituciones pueden establecer a su puro arbitrio, en cada caso, las condiciones de ingreso".

Y agrega:

"...de lo que no hay duda es de que las pruebas de admisión (oposición, concurso de méritos, etc.) tienen - un carácter estrictamente laboral. Convertirlo en académico, como se desprende del artículo 353-L es, simple y sencillamente, una trampa legal". (33).

Esta facultad, por lo que respecta a la Universidad Nacional Autónoma de México, se contempla en la tesis jurisprudencial publicada con el número 218, en el Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1981, Cuarta Sala, Páginas 166 y 167, que literalmente establece:

"UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA. SE RIGEN POR LA LEY ORGANICA, ESTATUTOS Y REGLAMENTO DE LA PROPIA INSTITUCION. Las características de los nombramientos y contratos que rigen la situación jurídica del personal docente en la Universidad Nacional Autónoma de México, se encuentran reguladas por las disposiciones de la Ley Orgánica de dicha Institución y los Estatutos y Reglamentos que de la propia Ley emanan, los cuales, en la parte conducente, indican los procedimientos internos para que las designaciones de profesores e investigadores adquieran el carácter de definitividad, exigiéndose en todo caso el cumplimiento de los requisitos de prueba de oposición o procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los contratados".

2.- LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS.

La Ley Laboral, en sus disposiciones generales, establece que en los contratos de trabajo deberá precisarse "el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo".

En reiteración a esa norma, en el capítulo referente al trabajo a domicilio, se especifica que en el escrito que contenga las condiciones de trabajo, deberá indicarse el lugar donde se -- ejecutará el mismo que, como ya se indicó en el capítulo anterior, se tratará del domicilio del trabajador o un local libremente - - elegido por él.

En el trabajo en los buques, existe una excepción al -- precepto general, ya que, en el contrato de trabajo deberá hacerse mención "del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios", en vez del lugar de prestación de las labores, si tuación que se explica por las características de este tipo especial de trabajo.

Considero que el mismo criterio debe aplicarse para los tripulantes aeronáuticos, ferrocarrileros y autotransportistas, - precisándose las unidades en las que, respectivamente, desempeñarán sus labores habituales, para protección y seguridad de estos trabajadores, sin embargo, no existe en la Ley, disposición expresa al respecto, al abordarse estos tipos especiales de trabajo.

Con referencia a los agentes de comercio y semejantes, se señala en la Ley, que en el supuesto de que se les asigne una zona o ruta fija, lo que ocurre frecuentemente, no se les podrá remover de ella, en forma unilateral por el patrón.

Al respecto, el Lic. Juan B. Climent Beltrán, vierte un interesante comentario, que a continuación transcribo:

"Con arreglo al artículo 290 debe entenderse que el -- cambio o modificación de la zona o ruta asignada al -- agente de comercio, sin su consentimiento, es causa de rescisión del contrato, puesto que se le impide al trabajador prestar sus servicios en las condiciones estipuladas expresa o tácitamente; y además se le priva -- del patrimonio laboral formado por el propio trabajador, que consiste en la clientela". (34)

El término "establecimientos análogos" empleado en el capítulo referente a negociaciones de hospedaje y venta de alimentos y bebidas preparadas con alcohol, crea confusión, en virtud de que, como ya se explicó en el capítulo anterior, hay quienes pretenden aplicar las disposiciones del mismo, a todos los centros de trabajo en donde se otorguen propinas a los trabajadores.

Opino sobre el particular, que lo que el legislador pretende, es que las citadas normas se apliquen a los operarios que laboren en centros donde se alojen huéspedes o se expendan bebidas alcohólicas o alimentos preparados que se consuman en el pro-

(34) CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. 6a. edición. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. México, 1992, pág. 234

pio lugar, independientemente de que perciban o no propinas, consecuentemente, son "establecimientos análogos" las casas de huéspedes, loncherías, cantinas, pulquerías, pizzerías, fuentes de sodas, neverías y otros semejantes.

En la mayoría de los casos, resulta muy difícil precisar el lugar de desempeño de las labores de los deportistas profesionales y de los trabajadores actores y músicos, salvo que la contratación sea para eventos, funciones, representaciones o actuaciones específicas.

Para la prestación de servicios de los deportistas profesionales y de los actores y músicos fuera de nuestra República y dentro de ella, pero en lugar diverso de su residencia habitual se observan las normas contenidas en los artículos 28, 29 y 30 de la Ley Federal del Trabajo, a cuya lectura remito al lector, aplicándose además, para los actores y músicos, los artículos 308 y 309 del mismo Ordenamiento Legal, a los que me referiré en otro apartado de este capítulo.

Los deportistas profesionales están obligados a concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar que señale la empresa o club y a efectuar los viajes que se le indiquen para los eventos o funciones, lo que se justifica, dada su necesidad para la obtención de los fines de la contratación.

3.- JORNADA DE TRABAJO.

Jornada de trabajo, atendiendo a la definición legal, - "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición -- del patrón para prestar su trabajo".

La disposición general determina que la duración máxima de la jornada de trabajo diurna es de ocho horas, la nocturna de siete horas y la mixta de siete horas y media.

En algunos trabajos especiales se establecen reglas especialísimas respecto a la distribución de las horas de la jornada, atendiendo a las particularidades de cada tipo de trabajo.

Es el caso del trabajo en los buques, que impide la separación material del trabajador del centro de trabajo al concluir su jornada, por lo que, en el contrato respectivo, debe establecerse con precisión, la distribución de las horas de la jornada.

Tratándose del tráfico interior o fluvial, 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 - deshabitados.

La Ley prescribe que el tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes aeronáuticos, no debe exceder de 180 horas mensuales, de las cuales se pueden destinar como máximo, 90 al tiempo efectivo de vuelo.

Estos términos son adecuados, en virtud de que el conductor de una aeronave se encuentra sometido a una gran tensión física y mental, disminuyendo sus aptitudes, pudiendo ocasionar una catástrofe por agotamiento, en opinión del doctor Mario de la Cueva, la cual comparto íntegramente.

El tiempo total de servicios, comprende exclusivamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva; y cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, debe repartirse en forma convencional durante la jornada correspondiente, pudiendo reducirse cuando se use equipo a reacción, considerando que requiere de más esfuerzo y, por ende, el desgaste de energía es mayor.

Tiempo efectivo de vuelo es el que transcurre desde que la aeronave inicia por su propio impulso su movimiento o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que termina el vuelo, y cuando exceda de los máximos permitidos por la Ley para jornada diurna, nocturna y mixta, deberá concederse a los tripulantes un período de descanso horizontal igual al tiempo volado, antes o después de las citadas jornadas.

Las jornadas de trabajo se determinan en consideración - de las tablas de salida y puesta del Sol, en relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo, pudiendo iniciar a cualquiera hora del día o de la noche, ajustándose a las necesidades del servicio, como puede ser el estado del tiempo.

El tiempo total de servicios y el tiempo efectivo de vuelo, deben fijarse en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, lo que se explica debido a que la tensión física y mental es variable en razón del tipo de aeronave de que se trate.

Los servicios de ruta se refieren a los trabajos complementarios que deben prestar los tripulantes en tierra y los servicios de reserva, son los que prestan los tripulantes en los casos de emergencia, como acontece cuando se les convoca para el caso de que no se presente un tripulante propuesto para un vuelo determinado.

En el supuesto de que se alcance el límite de la jornada durante el vuelo o en un aeropuerto distinto al del destino final, los tripulantes están obligados a concluirlo si no requiere de más de tres horas, pero si necesita más tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto que se encuentre más cercano en el trayecto, a efecto de evitar el cansancio físico y mental de -- los trabajadores, lo que deriva en la obligación del patrón a utilizar tripulaciones "reforzadas" en los vuelos cuyos horarios e --

itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo, - lo que redundaría en mayor seguridad de los clientes y a evitar una posible obligación de la empresa de tener que pagar alguna indemnización.

Las jornadas de los trabajadores ferrocarrileros deben ajustarse a las necesidades del servicio, pudiendo iniciarse en - cualquier hora del día o de la noche, disposición que no constituye propiamente una excepción a la regla general.

Los deportistas profesionales tienen la obligación de - concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones.

Se colige que los deportistas profesionales no tienen - un horario determinado, debiendo ajustarse también a las necesidades de los torneos o eventos en los que participan, siendo necesario, generalmente, que realicen viajes al exterior o interior de la República o efectúen concentraciones, para los eventos o funciones, tiempo durante el cual se encuentran a disposición del empresario, pero no se considera jornada de trabajo, pues no todo es tiempo efectivo de trabajo, ya que se le concede el tiempo necesario para reposo, alimentos y en caso de viajes, para distracciones y realización de compras de "souvenirs".

En la Ley expresamente se contempla que los inspectores del trabajo tienen la atribución y deber de vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo, para el caso de los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos, disposición que en la práctica no se lleva a cabo, excediendo por lo general, las jornadas de estos trabajadores, de los máximos permitidos por Ley.

Por lo que respecta a los médicos residentes, dentro -- del tiempo que éstos permanecen en la Unidad Médica Receptora, se incluyen la jornada laboral, el adiestramiento en la especialidad, contemplándose la relación con los pacientes y las demás formas - de estudio o práctica, y los períodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos, lo que da como resultado que ejecuten jornadas de trabajo excesivas, sin la correspondiente remuneración.

La jornada de los trabajadores académicos universita-- rios puede ser completa o consistir sólo en la mitad de la misma y cuando se dediquen únicamente a la docencia, puede comprender - un número determinado de horas clase semanales.

4.- SALARIO.

En el trabajo en los buques, se contempla la posibilid-- dad de estipularse salarios distintos para trabajo igual, siempre y cuando se preste en buques de diversas categorías. Podría inter-- pretarse que se trata de trabajo de diversa calidad, ya que exis-

ten diferencias muy marcadas entre el trabajo que se presta en buques de lujo, de primera o de segunda clase, por exigencias al personal en el vestir, en el tratamiento a la clientela o en la celeridad en el servicio.

Como excepción al principio constitucional que establece que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, en este tipo especial de trabajo, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, los salarios pueden pagarse en el equivalente en moneda extranjera, cuando así lo prefieran los trabajadores, al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobren.

El origen de esta norma, se encuentra en el hecho de que la moneda nacional no era aceptada en cambio en el extranjero, o lo era en condiciones sumamente desfavorables, lo que causaba un grave daño a los trabajadores cuando iban a tierra, en cambio, con esta disposición, es obvio que se dan facilidades, al utilizar una moneda de aceptación general en el lugar de que se trate.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, por cualquier causa. Esto se explica, porque los salarios convenidos no son susceptibles de reducción y porque el trabajador, al regresar a tierra, se encontraría frecuentemente sin trabajo durante un buen tiempo.

Los trabajadores contratados por viaje, tendrán derecho a un incremento proporcional de los salarios, en caso de retardo

o prolongación en el mismo, lo cual se justifica, puesto que pondrán su fuerza de trabajo por mayor tiempo a disposición del patrón, por lo cual, deberá considerarse desde un principio la duración del mismo.

El artículo 203 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con los artículos 116 fracción I y 117 de la Ley de Navegación y Comercio Marítimos, estipula que los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones adeudadas a los trabajadores, disfrutan de preferencia absoluta sobre el buque, sus máquinas, aparejos y fletes, respecto de cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo solidariamente responsable el propietario del buque con el patrón a ese respecto, resultando preferentes los créditos del último viaje del buque en relación a los derivados de viajes anteriores.

La Ley permite establecer también salarios distintos para trabajo igual de los tripulantes aeronáuticos, si se presta en aeronaves de diversa categoría o bien, en diferentes rutas.

Considero adecuada la disposición, tomando en cuenta que a los tripulantes de aeronaves de primera categoría se les exige un nivel de preparación superior y mayores requisitos para admitirlos en el empleo.

Por lo que respecta a la diversidad de rutas, también es lógico que al existir variabilidad en los ingresos de las compañías aeronáuticas, pues hay rutas con mayor afluencia de pasaje y carga, debe haber variación en los salarios de los tripulantes.

El salario y las asignaciones adicionales deben pagarse a los tripulantes, quincenalmente, los días 15 y último de cada mes. Cuando se realicen vuelos nocturnos, las percepciones por esos conceptos deben cubrirse en la quincena inicial del mes siguiente al en que se hayan efectuado.

Los pagos deben hacerse en moneda nacional, considerando que la totalidad de los tripulantes son mexicanos, en el lugar de residencia de éstos, pudiéndose pactar que se hagan en moneda extranjera, con lo que resultan beneficiados los tripulantes que tienen su domicilio en otro país y necesitan moneda del mismo.

También pueden especificarse salarios distintos para -- trabajo igual, sin que implique violación al principio de igualdad en el trabajo ferrocarrilero, siempre y cuando se preste en -- líneas o ramales de diversa importancia, disposición que el Lic. Miguel Cantón estima incompleta, afirmando:

"...la importancia de la línea o ramal no puede ser la que califique el monto del salario del trabajador, la verdad es que en ramales de menor importancia económica, por su menor movimiento o en líneas que se encuen-

tren en condiciones similares, el equipo que se usa no es el mismo. Seguramente que no es lo mismo manejar -- una máquina eléctrica, que una a vapor o de sistema -- diesel. En la misma forma podría apuntarse el trabajo en las demás especialidades ferrocarrileras. Si el trabajo materialmente no es el mismo, aunque el cargo (maquinista por ejemplo) reciba la misma denominación, no se requerirá el pago del mismo salario. Eso es lo que debería haber aclarado el artículo 253 de la Ley y no dejar confuso el concepto". (35)

El salario de los autotransportistas puede fijarse por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o por kilómetros recorridos y puede consistir en una cantidad fija, en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, existiendo la posibilidad de que se combinen dos o mas de estas modalidades, siempre y cuando el salario que resulte no sea inferior al mínimo legal.

El salario por viaje es generalmente utilizado para -- los vehículos que hacen servicio foráneo; así mismo los trabajadores en estos casos son frecuentemente contratados a porcentaje sobre los boletos vendidos, si se trata de pasajeros o sobre el flete, si se trata de carga.

En los servicios urbanos de transporte colectivo de pasajeros por autobuses, microbuses y combis, se usa con más frecuencia el pago "por vuelta", o sea por cada circuito recorrido en la ruta fijada o por pasajeros transportados con viaje paga--do, lo que da como resultado que el salario varíe en función del

número de veces que se recorra diariamente el circuito o del número de pasajeros que se transporten teniendo derecho los trabajadores a que se les pague el salario en los casos de interrupción -- del servicio, por causas no imputables a ellos.

En el transporte urbano de carga lo más frecuente es el salario fijo por cuota diaria.

Caso típico de salario en base a la cantidad que exceda a un ingreso determinado, es el del servicio de pasajeros sin ruta fija (taxis), en el que lo común es que el trabajador entregue al propietario una cuota fija diaria, consecuentemente, su salario consiste en la diferencia existente entre esta cuota y los ingresos obtenidos en el día por transportación del público usuario, deduciendo los gastos de operación (combustible, lubricantes, lavado y otros), que generalmente están a cargo del trabajador ruletero.

El pacto sobre kilómetros recorridos es preferido en -- los casos en que tienen que cambiarse las tripulaciones durante -- el trayecto, debido a las distancias extensas que comprenden los viajes.

Si el salario se establece por viaje, de prolongarse o retardarse su término normal, por causa que no les sea atribuible a los trabajadores, éstos se hacen acreedores a un aumento proporcional, sin que el patrón pueda reducir el salario, al abreviarse el viaje por cualquier causa.

Además de las formas tradicionales de pago de salarios,

en el caso de los maniobristas puede pactarse en base al peso de los bultos, que es una de las formas más usuales en esta clase de trabajo.

En las maniobras que requieran la intervención de varios trabajadores, el salario que se obtenga debe distribuirse entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen.

Como medidas de protección para los trabajadores maniobristas, en el capítulo especial se establece que el salario debe pagarse directamente al trabajador que ejecutó la maniobra, no liberando de responsabilidad a los patrones, el pago efectuado a organizaciones o a intermediarios, para que realicen, a su vez, el pago a los trabajadores, medida que estimo acertada, ya que tiende a poner fin a la explotación de los cuijes por parte de los sindicatos.

Los agentes de comercio y trabajadores semejantes, perciben salario a comisión, el cual consiste en un porcentaje que se calcula sobre las operaciones en que intervienen estos trabajadores.

El salario a comisión se fija convencionalmente entre las partes, pudiendo consistir en una prima sobre el precio de la mercancía vendida o colocada, forma que se utiliza comunmente cuando se efectúan ventas de contado, o bien, sobre el pago ini-

cial y los pagos periódicos, cuando las ventas se realizan a plazos o en abonos, no excluyéndose entre sí estas formas de estipularse el salario, ya que pueden emplearse conjuntamente dos o los tres tipos de primas, al establecerse la forma de pago.

Si se fija una prima única, el derecho a percibirla nace en el momento en que se perfecciona la operación que le sirve de base, disposición que puede depararle perjuicio económico al patrón, si la operación es cancelada con posterioridad, atendiendo a lo establecido en el artículo 2249 del Código Civil para el Distrito Federal, que reza:

"La venta es perfecta y obligatoria para las partes -- cuando se ha convenido sobre la cosa y el precio, aunque la primera no haya sido entregada ni el segundo satisfecho".

En base a esa consideración, mi opinión es que el derecho a percibir la prima debe nacer en el momento en que se efectúe el pago de la operación, como acontece cuando se establecen primas sobre el pago inicial y los pagos periódicos.

Es recomendable para los patrones que tomen las debidas precauciones, conviniendo con los trabajadores, por escrito, el porcentaje de prima a pagar, y de ser ésta única, establecer en el propio contrato, que se calculará sobre el precio de la mercancía vendida o colocada, generándose el derecho del trabajador a percibirla, al momento de efectuarse el pago de la operación, ya

que por disposición expresa de la Ley, las primas que correspondan a los trabajadores no pueden retenerse o descontarse si con posterioridad se deja sin efecto la operación que les dió origen.

En la práctica, es muy común que a este tipo de trabajadores, se les pague un salario mixto, compuesto por un salario base o de garantía y un porcentaje en concepto de comisión calculado sobre las operaciones efectuadas por el agente vendedor.

Para determinar el monto del salario diario de los agentes de comercio y semejantes, se toma como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios, disposición que constituye una excepción a la norma general contenida en el segundo párrafo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, explicando el Doctor Mario de la Cueva que la misma obedece a que resulta difícil precisar los días en los que el agente se dedica efectivamente a la venta o colocación de la mercancía y que treinta días es un período reducido para estimar los rendimientos de una actividad, en cuyos resultados intervienen diversos factores, como lo es el hecho de que algunos meses son más propicios que otros para la venta de determinados productos, razonamiento que resulta inobjetable por lo acertado.

El salario de los deportistas profesionales puede estipularse en cualquiera de las formas tradicionales, o bien, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas,

debiendo efectuarse los pagos en los plazos legales, por semana o quincenalmente, al no existir en la Ley disposición especial respecto a los períodos de pago.

El Lic. Miguel Cantón Moller, estima que los salarios - fijos de los deportistas profesionales, se ven incrementados con las primas extras que se les pagan por partido ganado o por determinados logros, formando parte integrante de su salario, opinión que comparto íntegramente.

La Ley permite que se estipulen salarios diferentes para trabajos iguales, en consideración a la categoría de los eventos o funciones, a la de los equipos o a la de los jugadores, lo que resulta justificable, dado que los deportistas de primer nivel atraen mayor cantidad de público que los que no estén considerados de esa forma, intervendrán en torneos o eventos de mejor jerarquía y existirá una mayor probabilidad de éxito en los espectáculos en que participen.

El doctor Nestor de Buen propone, que se implante un sistema, en el que se clasifique a los deportistas profesionales en determinados grupos, para efectos salariales, en función de sus resultados, que se obtendrán de datos estadísticos, contando además con la decisión de los propios interesados, quiénes correrán el riesgo de quedar fuera de contratación si su calidad no justifica sus exigencias.

El salario de los actores o músicos puede establecerse para una o varias temporadas, funciones, representaciones o actuaciones, o bien, en las formas tradicionales, encontrándose permitido estipularse salarios desiguales para trabajos idénticos, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los artistas, medida ésta última, que estimo razonable, en virtud de que, los precios al público para tener -- acceso a las obras o conciertos de mayor categoría serán más elevados, obteniendo el empresario mayores ingresos; lo que incide, lógicamente, en el salario del artista.

En la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos fuera de la República Mexicana, o dentro del país, pero en lugar diverso de la residencia del trabajador actor o músico, deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un veinticinco por ciento, por lo menos, debiendo percibir, en su momento, el trabajador, el salario íntegro que le corresponda, sin que se le pueda descontar ninguna cantidad por concepto de gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, ya que esas erogaciones son por -- cuenta exclusiva del patrón.

El doctor Nestor de Buen, refiere la forma de clasificarse a los actores y con arreglo a ello, los salarios que les co

responden, al comentar:

"...Debe decirse con respecto a los actores que en sus contratos colectivos de trabajo clasifican las actuaciones y establecen salarios mínimos por categoría. Así se habla de actuaciones estelares, primeras y segundas partes, extras, y, eventualmente, actuaciones especiales, que corresponden a aquéllos artistas de primera categoría que desempeñan un papel breve en una determinada representación". (36)

Los trabajadores a domicilio gozan de la garantía del salario mínimo profesional, que deberá ser fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos atendiendo a la naturaleza y calidad de los trabajos, al tiempo promedio empleado en la elaboración de los productos, a los salarios y prestaciones percibidos por trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren productos iguales o semejantes y a los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Los salarios de los trabajadores a domicilio no pueden ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo, teniendo los patrones las obligaciones especiales de fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo, pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas y proporcionar a los inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que les soliciten; los Ins--

(36) DE BUEN LOZANO. NESTOR. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 459.

pectores del Trabajo tienen la atribución y deber especiales de vigilar que estas disposiciones se cumplan, informando a la Comisión de Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Ante la obligación de pagar el salario mínimo profesional, el patrón procurará proporcionar trabajo suficiente a sus trabajadores, de modo que devenguen tal salario, de no hacerlo, de cualquier manera, el trabajador tendrá derecho a exigir el pago del salario mínimo profesional correspondiente.

Actualmente, la citada Comisión ha establecido tres de estos tipos de trabajo: costurera en confección de ropa, joyero - platero y oficial de sastrería.

La retribución de los trabajadores domésticos se integra por una cantidad en efectivo incrementada en un 50% en concepto de alimentos y habitación, apoyando esta disposición el doctor Mario de la Cueva, por considerar a estas prestaciones como "elementos inseparables de esa actividad".

La Ley de la Materia enuncia que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fijará los salarios mínimos profesionales para estos trabajadores, tomando en cuenta "las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse", lo que indica que deberá efectuarse una división geográfica minuciosamente determi-

nada, en zonas económicas y, tratándose de ciudades, inclusive en colonias, lo que constituye una mera utopía.

Lo real, es que en la actualidad, el salario de los domésticos es fijado unilateralmente por el patrón, quedando en la gran mayoría de los casos, por debajo de los mínimos generales al no haberse establecido aún el salario mínimo profesional, emitiéndose al respecto, una ejecutoria absurda, publicada en la página 341 del Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del año de 1981, Tercera Parte, Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, al tenor literal siguiente:

"DOMESTICOS, SALARIO DE LOS TRABAJADORES. En tanto no se realice la fijación del salario mínimo correspondiente, no se puede estar en condiciones de determinar cuál será ese salario, siendo el caso de interpretar que ante esa situación no debe aplicarse lo establecido en el artículo 85 de la propia Ley Federal del Trabajo, el cual determina que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado por esa Ley, dado que tal precepto se refiere a las condiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en general y no a los domésticos, que tienen regulada su situación -- respecto al salario en el artículo 334, según el cual la retribución para ellos comprende además del pago -- en efectivo, los alimentos y la habitación, por tanto, mientras no se fije el salario mínimo profesional para los trabajadores domésticos, debe estarse a lo pactado por las partes".

Los trabajadores en sitios donde se prestan servicios -- de hospedaje y en los lugares donde se expenden al público, alimentos y bebidas preparadas con alcohol, que se consumen en la -- propia negociación, reciben propinas, las cuales son parte integrante del salario.

En razón de la complejidad para determinar un promedio de las propinas obtenidas por el trabajador en el desempeño de -- sus labores, dada su variabilidad y a su procedencia directa del público consumidor, cuando no exista estipulación expresa de un -- porcentaje sobre las consumiciones, debe fijarse convencionalmente entre las partes el incremento que se hará al salario base para el pago de indemnizaciones o prestaciones que correspondan al trabajador.

El salario que resulte debe ser remunerador, debiéndose tomar en consideración la categoría del centro de trabajo.

El doctor Mario de la Cueva, en protección de los trabajadores que no tengan la fijación de la propina prevista o que la convenida no satisfaga el principio del salario remunerador, propone la siguiente solución:

"...En las dos hipótesis puede acudir el trabajador a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que fije im perativamente los montos de los salarios, solicitud -- que podrá hacerse también por los sindicatos ante los patronos en la revisión de los contratos colectivos, y, claro está, ejercitar en su caso el derecho de -- huelga". (37).

Al respecto, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, pronunció la ejecutoria que a continuación se transcribe, publicada en la página 152 del Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del año de 1982, Terce-

ra Parte:

"PROPINAS, DETERMINACION DE LAS. Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento al salario base para el pago de cualquier -- indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores que presten servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; es menester -- que los propios trabajadores acrediten la determinación de las propinas de conformidad con lo que establece el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, -- que se convino un porcentaje sobre las consumiciones, -- o que se fijó el aumento que deba hacerse al salario, -- lo que se explica atendiendo a la naturaleza de las -- propinas por cuanto que no las cubre el patrón sino que provienen de la clientela del establecimiento".

Los patrones no pueden reservarse ni tener participa- -- ción alguna en las propinas, disposición que a criterio del doc- -- tor Nestor de Buen:

"...tiene un interés muy especial ya que la proliferación de las tarjetas de crédito y la consecuente inclu- sión de la propina en los pagarés que suscriben los -- usuarios, pone irremediabilmente en manos del patrón -- el valor de las propinas". (38)

La reserva o retención de la propina deviene en una fal- ta de probidad y una retención del salario, que faculta al traba- jador a decretar la rescisión de la relación laboral y a demandar el pago de la indemnización respectiva con apoyo en el artículo -- 51 fracciones II y IV del Código Laboral, a criterio del doctor -- de la Cueva, el cual estimo que es acertado.

Tratándose de los trabajadores universitarios, también es permisible la fijación de salarios distintos para trabajo - - igual cuando corresponda a diferentes categorías académicas, lo - que a criterio del maestro Euquerio Guerrero, es natural "por la naturaleza de las funciones del maestro y la complejidad de las materias que enseña". (39)

El Lic. Urbano Farías comenta que las diversas categorías académicas tienen la presunción legal de considerarse puestos diferentes por lo que no es violatorio del principio de igualdad de salario, la fijación de remuneraciones diferentes para estos trabajadores.

5.- TIEMPO EXTRAORDINARIO.

De conformidad con las disposiciones generales del Ordenamiento Laboral, las jornadas máximas legales de trabajo consisten en 48 horas semanales para la jornada diurna, 45 horas para la mixta y 42 horas tratándose de jornada nocturna.

No obstante que en el artículo 61 de la Ley Laboral se establece la duración máxima de la jornada diaria, en el artículo 59 del mismo Ordenamiento Legal, se faculta al trabajador y al patrón a distribuir la jornada semanal a su conveniencia, a efecto de permitir al primero, el reposo vespertino sabatino.

Al respecto, el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, pronunció la Ejecutoria publicada -- con el número 13, a páginas 470, del Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1989, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, que a la letra dice:

"JORNADA DIURNA DE NUEVE HORAS DIARIAS LEGAL, POR DISTRIBUCION EN TERMINOS DEL ARTICULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- La duración de la jornada diurna de nueve horas diarias de lunes a viernes, no resulta ilegal a la luz del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual es posible distribuir las horas de trabajo del sábado entre los demás días laborables de la semana; máxime si el total de horas así trabajadas no excede de la jornada de 48 horas por semana a - que implícitamente se refieren los artículos 61 y 69 - del propio ordenamiento legal".

El tiempo excedente de la jornada contratada, se estima como extraordinario, debiéndose retribuir con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, cada hora extra hasta llegar a nueve en la misma semana, las que sobrepasen ese número se deben pagar al equivalente al doscientos por ciento de la hora ordinaria, salvo que la prolongación de la jornada de trabajo, obedezca a casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, en cuyo caso el tiempo empleado en exceso de la jornada laboral, se remunera en forma ordinaria, debiéndose constreñir al estrictamente indispensable para evitar esos males.

En el trabajo especial de los tripulantes aeronáuticos, se estipula que, cuando se sobrepase la jornada ordinaria diaria,

aún cuando no exceda del tiempo total de servicios y/o del tiempo efectivo de vuelo, debe cubrirse cada hora extra con un cien por ciento más del salario correspondiente a las horas ordinarias, medida que seguramente tiende a recompensar el despliegue de energía que realizan estos trabajadores en esas horas extras, que indiscutiblemente es mayor que el requerido en los denominados servicios de ruta o de reserva, excepcionándose los casos de prolongación de la jornada a consecuencia de siniestros que ameriten vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, que se remuneran como tiempo ordinario, ya que se trata de emergencias que no son en beneficio del patrón, sino de auténtico servicio social.

Para que los tripulantes estén en aptitud de efectuar tiempo extraordinario de vuelo, debe concedérseles un descanso horizontal, antes de o al cumplir su jornada diaria, igual al tiempo volado.

La Ley Laboral, faculta al patrón a pagar las percepciones por tiempo extraordinario a los tripulantes, hasta la primera quincena del mes siguiente al en que se haya realizado.

No son aplicables las disposiciones sobre tiempo extraordinario para los autotransportistas, dada la forma de contratación que rige para este tipo de trabajo, salvo que se pacte por viaje y haya retraso en el mismo, por causa imputable al patrón.

Así lo han determinado el Primero y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en las Tesis - Jurisprudenciales números 3 y 2, publicadas, respectivamente, a - páginas 350 y 461 del Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1989, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, que literalmente dicen:

- (3) "HORAS EXTRAS. IMPROCEDENCIA DE LA RECLAMACION DE. TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.- Dada la naturaleza especial de la actividad en el trabajo de autotransportes, no - hay una determinación legal del tiempo extra, pues lo que se prevé cuando el salario se fija por viaje, de - conformidad con el artículo 257, párrafo segundo, de - la Ley Federal del Trabajo, es que los trabajadores -- tienen derecho a un aumento proporcional en caso de -- prolongación o retardo del término normal del viaje -- por causa que no le sea imputable a los propios trabajadores. Por lo que si en la demanda laboral se reclamó el pago de tiempo extra sin aludir a la hipótesis - legal citada, es evidente que la reclamación de tiempo extra resulta improcedente".
- (2) "HORAS EXTRAS EN EL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES. Interpretando sanamente el artículo 257 de la Ley Federal - del Trabajo, se concluye que el tiempo extraordinario, entendido como aquél que excede de la jornada legal, - no rige para el trabajo especial de autotransportes, - cuenta habida que este tipo de trabajo no se contrata ni se presta por jornada. Así debe entenderse la disposición del citado precepto legal cuando manda que el - salario se fije no por jornada, sino por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros - recorridos. Lo que sí se contempla para este tipo de - trabajo, cuando el mismo se pacta por viaje (párrafo - segundo del precepto en comento), es un tiempo extraordinario "sui géneris" que consiste en la prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que - no sea imputable al trabajador; caso en el cual éste - tendrá derecho a un aumento proporcional del salario".

El criterio sostenido en las Tesis Jurisprudenciales -- transcritas, debe aplicarse, por analogía, cuando los trabajadores de los buques sean contratados por viaje y se presente prolongación o retardo en el mismo.

En mi concepto, será improcedente el reclamo de tiempo extra, en los casos de los maniobristas, cuando el salario se fije por unidad de obra o por peso de los bultos; de los agentes de comercio y semejantes, que realizan sus actividades fuera del centro de trabajo y distribuyen libremente su horario de labores; de los deportistas profesionales, de los actores o músicos, de los trabajadores a domicilio y de los domésticos, por las peculiaridades que reviste el desempeño de sus respectivas actividades laborales.

Por lo que respecta a los médicos residentes, del contenido de las disposiciones del capítulo especial correspondiente, se infiere que no se genera tiempo extra en su favor, situación - que el Lic. Miguel Cantón Moller, explica en el comentario que a continuación se transcribe:

"En esta forma, sin importar el tiempo real que dediquen a la actividad dentro del centro hospitalario, como tienen la obligación de permanecer en el interior, debe estimarse que estarán las veinticuatro horas del día a disposición del patrón, pero no podrán cobrar -- tiempo extra jamás, ya que su obligación legal es estar en esas condiciones". (40)

Es importante hacer hincapié, en que las normas sobre jornada de trabajo de los médicos residentes, son contrarias a lo preceptuado por el artículo 5º del Código Laboral, que dispone -- que "...no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ...III.- una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo...".

6.- VACACIONES.

Las normas comunes establecen que los trabajadores tienen derecho a que se les conceda, dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que cumplan un año de servicios, como mínimo, - un período de seis días de vacaciones pagadas, que se incrementarán en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios y, a partir del quinto año de labores, se aumentará el período vacacional, en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones no deben compensarse con una remuneración, salvo que la relación de trabajo concluya antes del cumplimiento del año de servicios, en cuyo caso, debe cubrirse una remuneración proporcionada al tiempo laborado.

En el capítulo respectivo de la Ley, se adopta la modalidad de conceder a los navegantes un período mínimo de doce días laborables anualmente, con el pago correspondiente, incrementándose

se en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta completar veinticuatro. Posteriormente se aumentarán dos -- días por cada cinco años laborados.

La razón de este aumento en el período vacacional, en relación con la regla general, explica el Dr. Mario de la Cueva, -- que obedece a la naturaleza del trabajo, que transcurre la mayor parte del tiempo en el mar, en ocasiones fuera del país, apartado el trabajador de su hogar y del círculo de sus relaciones o afec-- tos.

Las vacaciones deben disfrutarse en tierra, pudiendo -- fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo, lo que -- puede ocasionar, en opinión del Lic. Miguel Cantón Moller, que en realidad no tuvieran vacaciones sino descansos un poco alargados, al no establecerse en cuantas partes puede fraccionarse el período vacacional.

En mi concepto, debe aplicarse el criterio genérico, -- consistente en que los trabajadores deben disfrutar en forma con-- tigua, seis días de vacaciones como mínimo.

Respecto a los tripulantes, la Ley Laboral establece -- dos modalidades: por una parte incrementa considerablemente el nú-- mero de días de vacaciones que tienen derecho a disfrutar en rela-- ción a la generalidad de los trabajadores y, por otro lado, se es-- tablece que el cómputo de los días, es conforme al calendario y --

no precisamente hábiles.

A criterio del Lic. Miguel Cantón Moller, se justifica la concesión a los tripulantes, de treinta días de calendario en concepto de vacaciones, anualmente, incrementándose en un día por cada año de servicios, sin exceder de sesenta días de calendario, en el hecho de que los tripulantes de las aeronaves, experimentan tensiones muy grandes en los viajes que realizan y, en consecuencia, el desgaste que sufren es mayor que en otras labores, requiriendo de mayor tiempo de descanso para su absoluta recuperación.

Los tripulantes pueden disfrutar sus vacaciones proporcionalmente cada semestre, no siendo acumulables las que no se disfruten en el año correspondiente, al siguiente período.

En el régimen especial de los maniobristas, al resultar imposible el disfrute de vacaciones, dadas las características de eventualidad de este tipo de trabajo, que en la mayoría de las ocasiones se presta por períodos inferiores a una semana, se permite que se compensen con una remuneración, incrementándose el salario diario en la proporción que corresponda, medida justa y equitativa en cuanto a que tiende a que estos trabajadores no sean privados de la prestación referida.

El artículo 328 del Código Laboral, confirma el derecho que tienen los trabajadores a domicilio, de disfrutar un período anual de vacaciones pagadas, en base al promedio de las percepciones

nes obtenidas en los treinta días efectivamente laborados anteriores a la fecha de inicio del período vacacional.

Es labor de los inspectores del trabajo, vigilar que -- los patronos cumplan con esta obligación.

Las propinas, al formar parte integrante del salario de los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos, deben tomarse en consideración, al efectuarse el pago de vacaciones a este tipo de trabajadores.

7.- PAGO DE DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIOS.

La Ley Laboral, en sus disposiciones generales, establece que debe concedérsele a los trabajadores, con goce de salario íntegro, un día de descanso por lo menos por cada seis días de -- trabajo, el cual se fijará de común acuerdo entre las partes, procurándose que el día de descanso semanal sea el domingo y, cuando no sea esto factible, se debe pagar al trabajador una prima adicional consistente en el 25%, como mínimo, sobre el salario de -- los días ordinarios.

Los días de descanso obligatorio considerados en la Ley de la materia son: el 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre y el que determinen las Leyes

Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los trabajadores del mar, cuando el buque se encuentre en puerto, deben disfrutar el descanso semanal en tierra, pero si está en el mar y la naturaleza del trabajo no permite el descanso semanal, debe pagarse a los navegantes, además del salario que corresponda a ese día, un salario adicional doble.

En el tráfico interior o fluvial, el descanso semanal debe concederse forzosamente en tierra, ya que en la realización de estos viajes existe constante acceso a la misma.

El carácter continuo del Servicio Público de Aviación, da origen a que frecuentemente se tenga que trabajar en los días de descanso obligatorio, en cuyo caso, los tripulantes tienen derecho al pago de un 200% más de su salario ordinario, con la salvedad de que si no exceden de la primera hora y media de tales días, percibirán únicamente, en forma adicional, el importe de un día de salario.

El pago de los días de descanso obligatorio, se efectuará en la quincena inmediata a aquélla en que se hayan trabajado.

Para determinar el salario de los días de descanso de los autotransportistas y de los maniobristas, se incrementará su

salario diario en un 16.66%.

Considero que esta fórmula sólo es aplicable cuando el salario se pacte por unidad de tiempo, porque, cuando se fije por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, tratándose de autotransportistas o por unidad de obra o peso de los bultos, en el caso de los maniobristas, dentro de estos tipos de contratación, generalmente se incluye el pago de los días de descanso semanal.

A los deportistas profesionales no les es aplicable el beneficio de la prima dominical, seguramente porque el Legislador estimó que el pago de esta prestación, se encuentra incluido en el salario estipulado, que comunmente se pacta para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a que se les pague el salario del día de descanso, en base a la regla genérica para calcular el salario diario, cuando la retribución es variable.

8.- EDAD.

En las disposiciones genéricas de la Ley Laboral, se prohíbe terminantemente el trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16 años, necesitan autorización

de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, quedando sujetos a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, -- siendo exigible para que puedan laborar, la obtención de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.

Se prohíbe la utilización del trabajo de menores de 16 años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, - en trabajos que afecten su moralidad o sus buenas costumbres, en trabajos ambulantes y no autorizados por la Inspección del Trabajo, en trabajos subterráneos o submarinos, en labores peligrosas o insalubres, en trabajos superiores a sus fuerzas y en los que - puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal y en esta--blecimientos industriales después de las diez de la noche.

En el trabajo nocturno industrial no se permite la utilización de menores de 18 años.

Existe impedimento legal para emplear menores de 15 - - años en buques y menores de 18 en calidad de pañoleros o fogone--ros; en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, no puede utilizarse el trabajo de menores - de 16 años, disposiciones que tienden a evitar que los menores -- realicen labores peligrosas o superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

9.- NACIONALIDAD.

Un requisito primordial que exige el Código Laboral, en el artículo 189, en concordancia con el artículo 32 Constitucional y los artículos 20 Bis y 146 de la Ley de Navegación y Comercio Marítimos, es que todos los trabajadores de los buques deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento, disposición que constituye una excepción a lo preceptuado en el artículo 7º del Ordenamiento del Trabajo.

Para que resulten aplicables las disposiciones del régimen especial, se requiere que el barco o embarcación en que se preste el trabajo, ostente bandera mexicana. En realidad los buques mexicanos constituyen una prolongación del territorio nacional, según lo dispone el artículo 2º de la Ley de Navegación y Comercio Marítimos.

Los Tripulantes, por disposición expresa de la Ley Laboral, deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento, lo que constituye una excepción más a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, aún cuando el inciso b) de la fracción III del artículo 341 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, sólo exige que la tripulación de vuelo de los Servicios Aéreos Privados que se destinan a aplicaciones científicas de la Aviación Civil, tales como exterminación de plagas agrícolas, provocación artificial de lluvias, vuelos educativos y otros semejantes, sean preferentemente mexicanos.

Las disposiciones del capítulo respectivo de la Ley Laboral, se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana.

En la Ley de Vías Generales de Comunicación se denomina a las aeronaves como "cualquier vehículo que pueda sostenerse en el aire", considerándose "civiles", ya sean de servicio público o de servicio privado, aquellas aeronaves que no son propiedad de la Federación, de los Estados, de los Municipios o de los Organismos Públicos Descentralizados, adquiriendo la nacionalidad mexicana con su inscripción en el registro aeronáutico mexicano y con el otorgamiento de la matrícula respectiva.

Para hacer valer sus derechos, los miembros de las tripulaciones aeronáuticas están amparados por el Derecho Mexicano y pueden presentar sus reclamaciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de nuestro país, aunque el trabajo se haya prestado en el extranjero.

En la Ley de la Materia, se contempla la situación de que los trabajadores ferrocarrileros deben ser mexicanos, aunque no exige que lo sean por nacimiento, ya que este último requisito no está previsto en el artículo 32 constitucional.

El Lic. Miguel Cantón Moller, critica esta disposición, considerando que resulta contraria a los pactos internacionales, estimándola que está en contravención con lo establecido en el ar

título 7 de la misma Ley, que permite el uso de hasta un 10% de no nacionales, en lo general.

10.- REPATRIACION.

En los Principios Generales de la Ley Laboral, se estipula que en los casos de trabajadores mexicanos que laboren fuera de la República, "los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón".

Esta obligación se confirma para el armador, naviero o fletador, inclusive en los casos de terminación de la relación de trabajo por pérdida del buque a causa de apresamiento o siniestro o por cambio de nacionalidad, exceptuándose los casos de separación del trabajador por causas no imputables al patrón.

Si una aeronave se destruye o inutiliza en lugar diverso al de la contratación, el patrón tiene la obligación de repatriar o trasladar a dicho lugar, a los tripulantes, disposición que resulta muy obvia y que confirma el espíritu humanitario de la Ley.

11.- ALIMENTACION, ALOJAMIENTO Y TRANSPORTACION.

Los trabajadores de los buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado, tienen derecho a que se les suministre alimentación sana, abundante y nutritiva, sin costo alguno.

También tienen derecho a que se les proporcionen a bordo alojamientos cómodos e higiénicos, en forma gratuita.

El alojamiento y los alimentos que recibirá el trabajador, deben especificarse en el contrato de trabajo, y deberán proporcionarse también cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo, o bien, en puerto nacional cuando no sea el lugar donde se tomó al trabajador.

En el tráfico interior o fluvial, la alimentación de -- los trabajadores por cuenta de los patrones es obligatoria, aún -- cuando no se contemple en los contratos, en caso de que sea -- proporcionada a bordo a los pasajeros, o cuando se trate de buques -- que suspendan la navegación en lugares despoblados en los que sea -- imposible a los trabajadores proveerse de alimentos, o bien, -- cuando se navegue por seis horas o más.

El Lic. Miguel Cantón Moller, al referirse a esta disposición, argumenta:

"Esto es fácilmente explicable; si se navega seis o más horas se encuentra en el caso de la jornada continua y el trabajador debe comer durante ella. Si se está en lugar deshabitado, lógicamente será imposible adquirir los comestibles, por lo que la obligación debe recaer en el beneficiario del trabajo, que es el patrón". (41)

Los tripulantes tienen derecho a recibir de sus patrones alimentos, alojamiento y transportación durante el tiempo que se encuentren fuera de su base por razones de servicio.

Esto es entendible, considerando que el salario corresponde al presupuesto vital del trabajador y de su familia, y si por cuestiones derivadas del mismo trabajo es necesario realizar erogaciones adicionales, retomando el criterio del Lic. Miguel Cantón Moller, es al beneficiario del trabajo a quien compete cubrir esos gastos.

La transportación debe proporcionarse en automóvil del aeropuerto al lugar del alojamiento y viceversa, en las estaciones previamente establecidas o en las de pernoctación extraordinaria.

La Ley Laboral permite que los tripulantes perciban una asignación en efectivo, fijándose su monto de común acuerdo entre las partes, cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, considerando el número de comidas que deban ingerirse en el viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria.

(41) CANTON MOLLER MIGUEL. Ob. Cit. Págs. 48 y 49.

Al cambiarles de adscripción, previo acuerdo de su monto, los gastos de traslado estarán a cargo del patrón, inclusive los del cónyuge, familiares del primer grado que dependan económicamente del tripulante, el menaje de la casa y efectos personales.

En el supuesto de que una nave se destruya o inutilice fuera del lugar de contratación, los tripulantes, a cuenta del patrón, deben ser repatriados o trasladados a dicho lugar, percibiendo sus salarios y los gastos del viaje.

En los transportes foráneos, cuando se prolongue o retrarde el viaje, por causas ajenas a la voluntad de los trabajadores, los patronos tienen la obligación de pagar los gastos de hospedaje y alimentación, entendiéndose que esto acontecerá cuando la prolongación o demora así lo amerite y por el tiempo que perdure la misma.

Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación que se originen en los viajes que efectúen los deportistas profesionales para cubrir los eventos o funciones para los que sean contratados, estarán a cargo de la empresa o club responsables, a disposición que estimo adecuada, en la medida que tiende a evitar el menoscabo del ingreso obtenido por el deportista.

Los promotores o empresarios que contraten los servicios profesionales de actores y músicos, están obligados a garantizarles a éstos los pasajes de ida y de regreso, cuando las funcio--

nes, representaciones o actuaciones deban efectuarse fuera del país, o bien, dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, disposición que ratifica la regla general, contenida en los artículos 28 fracción I inciso b) y 30 de la Ley Laboral.

En el trabajo doméstico, el patrono está obligado a proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir y una alimentación sana y satisfactoria, entendiéndose que esta disposición es aplicable cuando el trabajador doméstico habita en el lugar en que presta sus servicios, de lo contrario, únicamente tendrá derecho a percibir alimentos, cuando la duración de la jornada de labores lo amerite.

Es de carácter humanitario la observancia de esta determinación legal.

La Ley Laboral dispone que la alimentación que se proporcione a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos, debe ser sana, abundante y nutritiva, -- prevención que también deviene en un principio humanitario.

En concepto de Doctor Néstor de Buen L., "constituye una costumbre en aquéllos establecimientos donde se sirven alimentos, que los trabajadores los reciban del patrón" (42), ya que la norma legal no impone a éste tal obligación, solo precisa la forma -

(42) DE BUEN L. NESTOR. Ob. Cit. Tomo II. Pág.479.

de proporcionar la prestación, comentario que estimo atinado y que lleva implícita una propuesta de modificación a la redacción del -- precepto legal relativo, de manera que quede establecido como un - imperativo categórico el cumplimiento de esta prestación.

Se estipula en el Código Laboral, que es atribución y de ber de los Inspectores del Trabajo, vigilar que la alimentación -- que se suministre a los trabajadores en estos Centros Laborales, - reúna las características requeridas.

En el trabajo del campo, los patrones se encuentran obli gados a suministrar a sus trabajadores, gratuitamente, habitacio-- nes adecuadas en tamaño al número de familiares o dependientes eco nómicos e higiénicas, que deben mantener en buen estado, efectuan-- do las reparaciones que requieran para su uso.

También deben proporcionar al trabajador campesino, un - predio contiguo a la habitación que se le hubiese asignado, para - la cría de animales de corral, teniendo prohibido impedir a sus -- trabajadores que realicen esta actividad.

12.- ASISTENCIA MEDICA, MEDICAMENTOS Y MATERIAL DE CURA- CION.

Las disposiciones relativas a asistencia médica, medica-- mentos y material de curación, contenidas en los capítulos especia les de la Ley Federal del Trabajo, tienden a enriquecer y, en gran

medida, confirmar las obligaciones patronales establecidas en los artículos 132 fracciones XVI a XIX y 504 a 506 del Ordenamiento Legal invocado.

En efecto, las normas generales, imponen al patrón las obligaciones de prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador; cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene fijadas en las leyes y en los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los lugares en que se ejecuten las labores; disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportuna y eficazmente -- los primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste; -- 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; establecer una enfermería cuando tenga a su servicio -- más de cien trabajadores, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia y cuando no se pueda prestar debidamente, trasladar al trabajador a la población u hospital donde puede atenderse a su curación; instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario, cuando tengan a su servicio más de 300 trabajadores.

Independientemente de lo anterior, los patrones están -- obligados a inscribir a sus trabajadores, en el Instituto Mexicano del Seguro Social, a efecto de que éstos tengan oportunidad, de requerirlo, de hacer uso de los diversos beneficios que el citado --

Instituto proporciona, en los que se incluyen los seguros comprendidos en el régimen obligatorio, que consisten en: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en -- edad avanzada y muerte; guarderías para hijos de aseguradas y retiro.

En el trabajo en buques, los patronos están obligados a proporcionar a sus trabajadores, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, -- cualquiera que sea su naturaleza, llevando a bordo el personal y material de curación establecidos en las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua.

En el trabajo rural, el patrono tiene obligación de prestar los primeros auxilios a sus trabajadores, por conducto del -- personal previamente adiestrado para tal efecto, suministrando -- los medicamentos y material de curación necesarios, los que debe proporcionar, además, gratuitamente, en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región de que se trate, pagando él 75% de los salarios hasta por 90 días.

De igual forma, se encuentra obligado a proporcionar a los trabajadores y familiares de éstos, asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos.

En el trabajo deportivo, es obligación patronal, organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos --

periódicos a los deportistas profesionales, tarea primordial en este tipo de actividades, pues a medida de que los deportistas alcancen un estado óptimo de salud, obtendrán mejores resultados en las competencias en que participen.

No se les permite a los patrones, exigir de los deportistas, un esfuerzo excesivo que pueda ocasionar un riesgo a su salud o a su vida, disposición que reitera el espíritu humanitario de la Ley.

En el trabajo doméstico, cuando se presenten en los trabajadores enfermedades que no sean ocasionadas por el trabajo desempeñado, el patrón debe pagar al trabajador doméstico, hasta un mes de salario, debiendo proporcionarle, si la enfermedad no es crónica, asistencia médica hasta obtener su curación o se haga cargo del trabajador algún servicio asistencial y, si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios por un período mínimo de seis meses, está obligado el patrón a proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, término que se reducirá si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

13.- PERMISOS PARA VOTAR EN ELECCIONES Y DESEMPEÑO DE COMISIONES.

En las reglas genéricas de la Ley Laboral, se establece que es obligación patronal otorgar a los trabajadores el tiempo indispensable para el ejercicio del voto en las elecciones popula

res y para el cumplimiento de los servicios de jurados y funciones electorales y censales, cuando estas actividades deban desempeñarse dentro de las horas de trabajo.

También deben acceder a que los trabajadores no se presenten a sus labores cuando tengan que desempeñar una comisión sindical o del Estado, ya sea accidental o permanente, previo aviso oportuno del trabajador, condicionándose la autorización a que el número de comisionados no afecte negativamente al funcionamiento del establecimiento.

En el caso de los trabajadores de los buques, el otorgamiento de los permisos para votar en las elecciones y para el desempeño de comisiones del Estado o sindicales, se encuentra supeditado a que la seguridad del buque lo permita y no se afecte la salida programada.

Tratándose del trabajo en las tripulaciones aeronáuticas, los permisos referidos se concederán a los trabajadores, cuando no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave ni se imposibilite su salida en la fecha y hora señaladas previamente.

En ambos casos, se trata de disposiciones obvias, encaminadas a proteger la integridad física de pasajeros y tripulantes, así como de garantizar el buen servicio de los respectivos transportes.

14.- SITUACIONES ESPECIALES EN MATERIA COLECTIVA.

En los artículos 183 y 363 de la Ley Federal del Trabajo, se estipula que los trabajadores de confianza, no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, sin que ello implique que no puedan constituir sus propios sindicatos, lo que en la práctica no acontece, quizá por temor a las represalias patronales o bien, a la estrecha relación existente entre ambas partes; como consecuencia de esta disposición, el personal de confianza no es tomado en consideración en los recuentos que se efectúan para determinar la mayoría en los casos de huelga, resultando afectados por la suspensión de labores, toda vez que no tendrán derecho al cobro de salarios vencidos, salvo que éstos les sean otorgados graciosamente por el patrón o que sea a cargo de éste la responsabilidad del conflicto. Asimismo, no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

También están facultados el patrón y el sindicato a pagar que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, no sean aplicables a los trabajadores de confianza. Para que surta efectos legales esta disposición, debe contenerse expresamente en el propio contrato colectivo, como se sostiene en las ejecutorias publicadas en los Informes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1987, Tercera Parte, Tribunal Colegiado Supernumerario del Pri

mer Circuito en Materia de Trabajo, Tesis 50, página 371 y de --
1989, Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito, Tesis 22, pá-
gina 1073, bajo los rubros respectivos siguientes: "Trabajadores
de confianza. No quedan excluidos del contrato colectivo de traba-
jo, salvo pacto en contrario" y "Trabajadores de confianza. Las -
relaciones generales de los trabajadores de confianza se regulan
por el contrato colectivo".

Independientemente de que se pacte en el contrato colec-
tivo la exclusión del mismo de los trabajadores de confianza, el
patrón deberá acreditar tal carácter que le atribuye a éstos, se-
gún se sostiene en la tesis publicada con el número 214, en el Ma-
nual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1979, Secretaría del
Trabajo y Previsión Social, 2a. edición, 1986, páginas 114 y 115,
que a continuación se transcribe:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA, APLICACION DEL CONTRATO CO-
LECTIVO A LOS.- Cuando se atribuyen labores de confian-
za a un trabajador y con base en tal defensa se le nie-
ga el derecho a percibir una prestación consignada en -
el contrato colectivo, corresponde al patrón acreditar
que la naturaleza de las funciones desarrolladas por el
trabajador son de ese carácter y si no lo hace, resulta
procedente condenar al pago de esa prestación aún quan-
do no pertenezca al sindicato pactante, ya que, con las
limitaciones consignadas en los artículos 184 y 396 de
la Ley Federal de Trabajo, las estipulaciones conteni-
das en un contrato colectivo se extienden a todas las -
personas que trabajen en una empresa o establecimien- -
to".

En síntesis, cuando en el contrato colectivo no se con-
temple la exclusión de los trabajadores de confianza, las disposi

ciones del mismo les serán aplicables a éstos tanto en lo que los favorezca como en lo que los afecte, como se observa en la tesis jurisprudencial publicada con el número 321, a páginas 289, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, al siguiente tenor literal:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA, JUBILACION DE LOS.- Si se jubila a un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del contrato colectivo de trabajo, éstas deben tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con tanta mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato colectivo".

En el trabajo de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley, existe una gama de disposiciones específicas en materia colectiva contenidas en los artículos del 353-Ñ al 353-R de la Ley Federal del Trabajo, que constituyen excepciones a las reglas legales generales.

Es el caso de la exigencia de que no solo los sindicatos sino también las directivas de los mismos, deben estar constituidas por trabajadores que presten sus servicios en las universidades o instituciones mencionadas, quedando excluida la posibilidad de formación de un sindicato patronal.

Los sindicatos de personal académico o de personal administrativo, tienen el tratamiento de sindicato gremial (formado -

por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad) y el sindicato de institución que comprende a ambos tipos de trabajadores recibe el tratamiento de sindicato de empresa (los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa).

Si concurren sindicatos de institución, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la misma; si concurren sindicatos académicos o administrativos, el contrato colectivo debe celebrarse con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, si existe acuerdo al respecto, en caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos de personal académico o de personal administrativo y de institución, los primeros pueden celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de institución.

Las disposiciones de los contratos colectivos referentes a los trabajadores académicos no son extensivos a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que se convenga expresamente su aplicación a ambos tipos de trabajadores.

No es permisible establecer en los contratos colectivos la admisión exclusiva o la separación por expulsión para el personal académico, medida que ratifica la facultad exclusiva de las universidades e instituciones autónomas de regular los aspectos -

académicos y tiende a que sean las propias instituciones y no los sindicatos, quienes designen al personal docente o de investigación, consecuentemente, resultan inaplicables a este tipo especial de trabajo, las disposiciones contenidas en los artículos 395 de la Ley Federal de Trabajo, que especifica que en los contratos colectivos puede estipularse que el patrón admita exclusivamente como trabajadores a los miembros del sindicato contratante, facultándolo a separar de su trabajo al trabajador que renuncie o sea expulsado del propio sindicato y 371 fracción VII incisos del a) al g) del mismo ordenamiento legal, en el que se establece el procedimiento a seguir en los casos de expulsión de algún miembro de un sindicato.

En el procedimiento de huelga, el aviso para la suspensión de las labores, debe darse con diez días de anticipación como mínimo a la fecha fijada para la paralización de las labores, contados a partir del día y hora en que la institución quede notificada, término que concuerda con el señalado por la Ley para las empresas que presten servicios públicos, pero difiere del establecido para la generalidad de los casos, donde el término es de seis días de anticipación a la fecha de iniciación del movimiento huelguístico anunciado.

Las partes tienen la opción de fijar el número indispensable de trabajadores que deben continuar trabajando, en caso de que se lleve a cabo la suspensión de labores, ejecutando exclusivamente las actividades cuya suspensión pueda perjudicar irrepa-

rablemente la buena marcha de una investigación o experimento en curso o gravemente a la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. - De no hacer uso las partes de esta aptitud, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las mismas, fijará el número de trabajadores que realizará los trabajos mencionados.

Si la Ley que cree la universidad o institución de que se trate, es de carácter federal, el sindicato que se constituya, debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cuando sea de naturaleza local, en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Los trabajadores de los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, cuyas empresas para las que laboran se declaren en huelga, deben concluir el viaje que tienen asignado conduciendo el vehículo hasta su punto de destino, prevención que tiene como finalidad evitar problemas a los pasajeros, carga y correspondencia que se transporten.

15.- SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO.

La suspensión de la relación laboral, puede darse en lo individual y en lo colectivo, aunque los diversos autores consultados coinciden en que este último término, se emplea erróneamente en la Ley, así, el Doctor Nestor de Buen Lozano, considera más

adecuado hablar de suspensión "general" de las relaciones de trabajo y el Lic. Francisco Ramírez Fonseca, estima que lo apropiado es referirse a la "suspensión individual por causas colectivas", ya que la suspensión siempre atañe a uno de los afectados, solo - que en algunos casos afecta a un trabajador en lo particular y en otros, a un grupo de trabajadores.

En este trabajo, usaremos la denominación utilizada en la ley Federal del Trabajo, por ser la de uso común.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca, al referirse en forma genérica a las causas que motivan la suspensión individual y colectiva de las relaciones laborales, argumenta:

"... la suspensión individual de la relación de trabajo se presenta porque el trabajador, por diversos motivos, se ve imposibilitado para trabajar, en tanto que la suspensión colectiva tiene su origen en la necesidad de la empresa de dejar temporalmente sin efecto la relación". (43)

El Doctor Mario de la Cueva, al comentar el mismo punto, expresa que "... las causas justificadas de suspensión de las re-

(43) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. 3ª Edición. Editorial PAC, S. A. DE C. V. México, 1992. Pág. 9

laciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad". (44)

El propio Doctor de la Cueva, con nitidez, define a la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, de la siguiente forma:

"Es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo". (45)

El mismo autor, con igual claridad, conceptúa la suspensión colectiva de las relaciones laborales, del modo siguiente:

"Es una institución que tiene por objeto preservar la vida de las relaciones de trabajo, suspendiendo únicamente sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia objetiva, independientemente de la voluntad del empresario, que impide la continuidad de las actividades de la empresa o del establecimiento". (46)

Las normas comunes laborales, contemplan como causas de suspensión individual temporal de las obligaciones de prestar el

(44) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 236.

(45) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 234.

(46) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 556.

servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: la enfermedad contagiosa del trabajador; la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria (si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél); el arresto del trabajador; el cumplimiento de los servicios de las armas y los de jurados, el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta, las funciones electorales y censales, los servicios profesionales de índole social y alistarse y servir en la Guardia Nacional; la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

El Doctor Nestor de Buen, hace mención a otras causas de suspensión individual de la relación de trabajo: la maternidad, sanciones disciplinarias previstas en el reglamento interior de trabajo de la empresa (que no pueden exceder de ocho días) y causas convencionales (permisos económicos, licencias o autorizaciones para separarse transitoriamente del puesto, comisiones sindi-

cales, sanciones sindicales, etc.), que tienen una naturaleza muy diversa a las enumeradas en el párrafo inmediato anterior.

El Doctor Mario de la Cueva, comenta que existen otras situaciones que generan que cese momentáneamente la obligación de trabajar, sin constituir causas de suspensión, denominándolas -- "causas de interrupción de la prestación del servicio", entre las que se encuentran: los descansos de media hora (o más) durante la jornada continua de trabajo; los reposos extraordinarios de lactancia; el reposo de una hora en medio de la jornada de los menores de dieciséis años; el descanso semanal; los días de descanso obligatorio y las vacaciones, etc.

Las causas de suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo en una empresa o establecimiento, contempladas en la Ley, son: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; la falta de materia prima, no imputable al patrón; el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado; la incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas, con --

las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que - aquellas sean indispensables.

La suspensión puede afectar a todos los trabajadores o a solo una parte de ellos, en este último caso, la Ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad.

También la huelga es causa legal de suspensión de los - efectos de las relaciones de trabajo, por todo el tiempo que dure, como lo dispone el artículo 447 de la Ley de la Materia.

En los artículos 43 y 45 de la Ley Federal del Trabajo, se determinan los períodos en que surtirá efectos la suspensión - de las relaciones individuales de trabajo y en los numerales 429 a 432 del mismo Ordenamiento Legal, se refieren los requisitos -- procesales, que en cada caso deben cumplirse para efectuar la sug pensión de las relaciones colectivas laborales, así como la indem nización que debe pagarse a los trabajadores y los términos para la reanudación de los trabajos, preceptos a cuyo estudio remito - al lector, para una mejor visión del tema.

El amarre temporal de un buque, autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no da motivo a la terminación de las relaciones de trabajo, sólo se suspenderán sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio.

El artículo 212 de la Ley de Vías Generales de Comunica

ción, explica que "amarre" es la permanencia de una embarcación en puerto sin realizar operaciones y sin su tripulación de servicio a bordo.

El patrón deberá solicitar a la autoridad portuaria, el permiso de amarre, el cual se le concederá siempre que con ello no se perjudiquen el tránsito, los servicios del puerto o la prestación de servicios públicos, acompañando a su solicitud la autorización de los tribunales de trabajo para suspender el contrato laboral celebrado con la tripulación y previa fianza que otorgue por el importe de las indemnizaciones y demás prestaciones de la dotación, y por los gastos que pudieran originarse en los casos de salvamento o destrucción de la embarcación, a satisfacción de las autoridades.

Sólo se considerará amarrada una embarcación cuando exista autorización de la Secretaría de Comunicaciones, autoridad que fijará el término de duración del amarre.

El artículo 207 de la Ley Laboral, en concordancia con el numeral 70 de la Ley de Navegación y Comercio Marítimos, preceptúa que el período necesario para las reparaciones de un buque, durante el cual permanezca fuera de servicio, no se considera amarre temporal con efectos de suspensión de sus operaciones.

En conclusión, habrá amarre temporal, cuando se suspenda el servicio, encontrándose el buque en condiciones de navegabili-

dad, por situaciones de tipo no técnico sino económico o bien, derivadas de cuestiones políticas internacionales, exigiéndose que el patrón obtenga previamente la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que solo podrá resolver favorablemente la solicitud, cuando concurra alguna de las causas reconocidas como exclusivas en el artículo 427 de la Ley, que ya hemos comentado; por lo tanto, utilizando el razonamiento del doctor Mario de la Cueva, un amarre no autorizado por la Junta, engendra responsabilidad y deja abierto el derecho de los trabajadores a exigir el cumplimiento de las obligaciones, pago del salario y demás prestaciones, o la rescisión de las relaciones de trabajo y el consecuente pago de la indemnización correspondiente a un despido injustificado.

En el trabajo aeronáutico, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras imputable al tripulante, es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, disposición que constituye una reiteración de la regla general.

16.- OTRAS MODALIDADES.

Trabajadores de los buques.

En el trabajo de los buques, se requiere de la elaboración de cuatro ejemplares del contrato individual de trabajo, lo

que constituye una excepción a lo previsto en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, medida que obedece a la intención de que se tenga un mayor control de los trabajadores que entran o salen del país, por lo que el patrón está obligado a remitir un ejemplar del contrato a la Capitanía de Puerto, o al Cónsul mexicano más próximo, otro a la Inspección del Trabajo del lugar de celebración, quedando un tanto en poder de cada una de las partes contratantes.

Ante la posibilidad de que la contratación se efectúe fuera del país, el Lic. Miguel Cantón Moller, estima que si el cónsul es el depositario y representante de la autoridad mexicana en el lugar, a él debe entregarse la copia correspondiente, para que la haga llegar al inspector de trabajo competente en el lugar en que el buque fue armado dentro del país.

Los patrones tienen la obligación especial de pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre fuera de la república.

Es lógico que el trabajador deba enviar parte de su salario a sus familiares que se encuentran en el lugar de residencia habitual, explica el Lic. Cantón, por lo que la justificación de esta disposición estriba en que se traslada esta carga al patrón, para evitar que el costo sea gravoso para el trabajador.

Es obligación patronal también, informar a la Capitanía de Puerto correspondiente, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo, dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber sido declarado a libre plática o bien, al Cónsul mexicano, si el buque llega a puerto extranjero o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque.

Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.

La importancia primordial de la preservación de la vida de los pasajeros por encima de cualquiera otra consideración, seguramente encauzó al legislador a dedicarle una gran atención a la capacitación y adiestramiento de este tipo de trabajadores.

No solo se exige someterse a adiestramiento al personal de nuevo ingreso y a los que van a ocupar otro puesto, sino también a los que hubiesen dejado de volar durante 21 días o más, -- quiénes además deberán demostrar que poseen la capacidad técnica y práctica requerida para desempeñar su trabajo, en la categoría que tenían en el momento de la suspensión, medida que tiende a -- asegurar un servicio adecuado, partiendo de un control riguroso -- de las condiciones físicas y técnicas de los que tienen a su cargo, una gran responsabilidad.

Si se requiere que un tripulante, previo adiestramiento y obtención de la capacidad exigida, opere un equipo con caracte-

rísticas técnicas distintas del que venía manejando, deben fijarse las condiciones de trabajo, de común acuerdo.

La Ley no precisa qué procede en caso de que no lleguen a un arreglo el tripulante y el patrón respecto a las citadas condiciones, pero coincido con el doctor Mario de la Cueva, quien -- considera que en este caso, puede solicitarse la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para la fijación de las condiciones.

Los tripulantes que pretendan una promoción en su especialidad, previamente tienen que sustentar y aprobar el programa de adiestramiento correspondiente y obtener la licencia requerida para cada especialidad, por la Secretaría de Comunicaciones y -- Transportes.

Por lo que respecta al escalafón, se da prioridad a la capacidad técnica, física y mental del tripulante que aspire a -- una promoción, con relación a las funciones del puesto de ascenso y al equipo que ha de manejar; en segundo término, se toma en consideración la experiencia del tripulante, determinada por las horas de vuelo que tenga registradas ante la autoridad competente, o bien, por las instrucciones y práctica para aquellos que -- no están obligados a registrar las horas de vuelo y solo cuando existe igualdad de condiciones en cuanto a la capacidad y experiencia, se recurre a la antigüedad del tripulante.

Considero acertado este criterio para otorgar los ascensos a los tripulantes, con el que se procura, evidentemente, preservar la vida y la seguridad de los pasajeros, en virtud de que los trabajadores más capacitados garantizan mejores resultados que aquellos que han acumulado una antigüedad considerable, en base a su constancia y tenacidad, pero que no han desarrollado al máximo sus aptitudes y eficiencia en el trabajo.

Trabajadores autotransportistas.

Con el afán de garantizar el buen funcionamiento y la seguridad del vehículo, de los usuarios y del público en general, en la Ley se dispone que los patrones se encuentran especialmente obligados a hacer las reparaciones necesarias y dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencias, así como a observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Los trabajadores del autotransporte tienen como obligaciones especiales: tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución; cuidar el buen funcionamiento de los vehículos a su cargo, informando al patrón de cualquier desperfecto que detecten y efectuar durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, las herramientas y las refacciones de que dispongan y, cuando esto no sea posible, si el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más

próximo o al lugar donde pueda ser reparado.

Trabajadores maniobristas.

Estos trabajadores, se encuentran regulados por normas especiales referentes a su antigüedad, riesgos de trabajo y extra vó de carga.

La antigüedad de los maniobristas se computa a partir de la fecha en que inició la prestación de servicios al patrón, -- regla que en opinión del doctor Mario de la Cueva, tiene como finalidad específica, que cada trabajador pueda reclamar de cada -- uno de los diversos patronos, la antigüedad que le corresponde.

Esta antigüedad puede asentarse en los contratos colectivos de trabajo o fijarse por una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, teniendo la opción -- los trabajadores de inconformarse con la determinación, presentando sus objeciones ante la comisión y recurrir la resolución que -- ésta pronuncie, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

La determinación de la antigüedad es muy importante, -- porque de acuerdo con ella, se debe hacer la distribución del trabajo, pretendiéndose evitar, que la directiva del sindicato incluya únicamente a los trabajadores de su predilección, en la lista

de los que deberán realizar las maniobras requeridas por el patrón.

Respecto a ese derecho, el Lic. Miguel Cantón, formula el siguiente comentario:

"La antigüedad computable es la general del trabajador en el trabajo de maniobras, no la que tiene con cada empleador, pues de otra manera solamente podría tener oportunidades de trabajo con una o pocas de estas personas; la realidad ha demostrado que es la antigüedad dentro del sindicato titular de los contratos colectivos la que cuenta para obtener el trabajo; así las ligas o roles de trabajo se establecen a partir de la -- primera vez en que el trabajador actuó independientemente del patrón a quien sirvió siendo los sindicatos titulares los que, en uso de la cláusula contractual -- de exclusión para admisión en el trabajo, quienes proponen al patrón a los que deben ir en cada caso a realizar la maniobra, la antigüedad para el derecho al -- trabajo es la sindical". (47)

En los riesgos de trabajo que produzcan incapacidad del trabajador, el pago de las indemnizaciones correspondientes se debe hacer directamente a éste, salvo que padezca incapacidad mental comprobada, en cuyo caso el pago debe efectuarse a sus legítimos beneficiarios.

En el supuesto de que el trabajador sufra un accidente en el desempeño de su trabajo, el responsable del mismo, lo será el patrón bajo cuya autoridad se ejecutaba el trabajo, en el momento del percance.

(47) CANTON MOLLER MIGUEL. Ob. Cit. Págs. 108 y 109.

En cuanto a las enfermedades de trabajo, se dispone que el patrón que haya utilizado los servicios del trabajador, por un mínimo de 90 días, en los tres años inmediatos anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para laborar, debe contribuir en la proporción en que haya utilizado los servicios, al pago de la indemnización respectiva, pudiendo ejercitar el trabajador la acción de pago en contra de cualquiera de estos patrones, encontrándose facultado el demandado a llamar a juicio a los demás patrones o repetir contra ellos.

El término de tres años, explica el doctor Mario de la Cueva, se estableció previa consulta a la medicina del trabajo, estimándose que dentro de este lapso se presume que la enfermedad se contrajo al servicio del patrón.

Para la constitución de un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo, puede estipularse en los contratos colectivos que los patrones aporten un porcentaje sobre los salarios, debiéndose especificar los requisitos para el otorgamiento de las pensiones, en los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea.

Los patrones entregarán las cantidades correspondientes del fondo, al Instituto Mexicano del Seguro Social y, en caso de negativa a la aceptación por parte de éste, a la Institución Ban-

caria precisada en el contrato colectivo, siendo menester la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que la institución esté en opción de cubrir las pensiones.

Atinadamente el doctor Nestor de Buen Lozano, estima -- muy poco eficaz esta fórmula, ya que en ella predomina la sugerencia sobre la obligación concreta, por lo que difícilmente puede tener efectos favorables a los trabajadores.

De igual forma, la Ley contempla la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías, que puede estipularse en los contratos colectivos.

La suma correspondiente debe depositarse en la institución bancaria nacional que se establezca en el contrato colectivo, que se encargará de efectuar los pagos respectivos, derivados de convenio celebrado entre el sindicato y el patrón o de resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El fondo debe tener un monto máximo, el cual una vez alcanzado, únicamente se harán nuevas aportaciones cuando se trate de reponer las cantidades que se paguen del mismo.

Esta disposición tiene el gravísimo defecto de no especificar a cargo de quién se encuentran las aportaciones del fondo, por lo que es lógico suponer, que los sindicatos las exigirán a los trabajadores que realizan las maniobras.

Resulta evidente que tanto en el fondo de pensiones de jubilación e invalidez, como en el de responsabilidades por pérdidas o averías, el legislador no quiso dejar el manejo de los mismos a los sindicatos, disponiendo que fuesen entregadas las cantidades correspondientes a las diversas instituciones que han sido mencionadas, medida que considero muy acertada.

Trabajadores del campo.

Los patrones de este género de trabajo, se encuentran obligados a permitir a los trabajadores, dentro del predio: a tomar de los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral; a practicar la caza y la pesca, para usos propios; el libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, sin perjudicar a los sembrados y cultivos; celebrar sus fiestas regionales en los lugares acostumbrados. También están obligados a fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores y a promover la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares, obligaciones que vienen a adicionarse a las establecidas en el artículo 132 del Estatuto Laboral.

No pueden los patrones permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes ni impedirla a vendedores de mercancías o cobrarles a éstos alguna cuota, prohibiciones que se suman a las generales contenidas en el artículo 133 del Ordenamiento Laboral.

Deportistas profesionales.

La transferencia de un deportista profesional de la empresa o club a la que pertenezca, a otra diversa, requiere del -- consentimiento del trabajador para llevarse a cabo.

Los deportistas profesionales tienen derecho a percibir una prima por la transferencia que se determina por común acuerdo entre las partes, no menor del 25%, la cual se incrementa un 5% -- por cada año de servicios, hasta llegar al 50%, por lo menos, -- cuando el porcentaje pactado sea inferior a este último, debiendo se tomar en consideración en la fijación de su monto, la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club.

El patrón debe dar a conocer al deportista profesional, el reglamento o cláusulas que contengan la prima de transferencia, no precisando la Ley en qué momento debe hacerlo, sin embargo, considero que el momento adecuado lo es, aquel en que se efectúe la contratación del deportista.

El doctor Mario de la Cueva, opina que el propósito de estas disposiciones es buscar un equilibrio entre los intereses -- de los clubes y los derechos del deportista.

El doctor Nestor de Buen, concibe la transferencia de -- los deportistas profesionales, de la siguiente manera:

"...La carta de transferencia se convierte así en un título de crédito que, en vez de representar dinero - expresa fuerza de trabajo; el hombre como objeto y no como sujeto, de transacciones mercantiles y se puede - dar la curiosa, increíble paradoja, de que un deportista tenga que adquirir su propia carta de transferencia para recuperar su libertad".(48)

Por su parte, el Lic. Miguel Cantón, la conceptúa de la forma siguiente:

"La transferencia constituye a nuestro juicio una cesión de derechos sobre un contrato; no se trata de la venta del hombre en sí, sino del derecho de utilización de los servicios...". (49)

Al participar los deportistas profesionales, en espectáculos públicos, es muy importante que observen una disciplina adecuada y respeten los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica del deporte de que se trate, en caso de desacato, las sanciones que se les apliquen serán las establecidas en dichos estatutos.

A las prohibiciones generales mencionadas en el artículo 135 de la Ley de la Materia, deben adicionarse en el caso de los deportistas profesionales, todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros o a los

(48) DE BUEN LOZANO NESTOR. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 454.

(49) CANTON MOLLER MIGUEL. Ob. Cit. Pág. 140

jugadores rivales, medida cuyo objetivo primordial es mantener la disciplina y el buen desarrollo del evento de que se trate.

Trabajadores actores y músicos.

Los patrones de este tipo de trabajadores, se encuentran obligados, cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, a proporcionarles camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local -- donde se preste el servicio, disposición que se justifica en el -- hecho de que estos trabajadores tienen que vestirse de manera -- acorde a la representación o función a efectuar, en ocasiones de-- ben, inclusive, cambiar de vestuario y descansar, cuando se reali-- cen varias funciones en el mismo día.

Trabajadores a domicilio.

Al desempeñarse este género de trabajo, en circunstan-- cias excepcionales, como lo son el lugar elegido por el trabaja-- dor y la distribución discrecional de su jornada de trabajo, cons-- tituyendo un ejemplo típico de trabajo a destajo, el legislador -- seguramente pretendió evitar la explotación de estos trabajadores, por parte de sus patrones, emitiendo un conjunto de disposiciones tendientes a lograr tal objetivo.

Así, se exige a los patrones que cumplan con las si-- guientes obligaciones:

a) Que se inscriban previamente en el "Registro de patrones del trabajo a domicilio", que se lleva en la Inspección del Trabajo.

b) Que las condiciones de trabajo se establezcan por escrito, entregando un ejemplar de éste, dentro del término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, dependencia que en igual término debe revisarlo bajo su más estricta responsabilidad y, en caso de no encontrarlo ajustado a la Ley, formulará dentro de otro término similar, las observaciones pertinentes, a efecto de que las partes realicen las modificaciones señaladas y nuevamente lo presenten a revisión a la autoridad laboral mencionada.

Este escrito debe contener los datos generales de las partes; mención del local en donde se ejecutará el trabajo; la naturaleza, calidad y cantidad del mismo; el monto, la fecha y el lugar de pago del salario y las demás estipulaciones convenidas por las partes.

c) Que lleven un "libro de registro de trabajadores a domicilio" en el que se asienten los datos generales del trabajador, el lugar y la forma de prestación del trabajo, especificándose la naturaleza, calidad y cantidad del mismo, los materiales y útiles de trabajo que proporcionen a los trabajadores, en las fechas y horas convenidas, el valor de los mismos y la forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por causa imputable al

trabajador, los días y horarios para la entrega y recepción del trabajo y la forma, monto, días y horario de pago del salario.

Este libro debe permanecer a disposición de la Inspección del Trabajo y de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

d) Que entreguen en forma gratuita a sus trabajadores una "libreta de trabajo a domicilio", que debe estar foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, conteniendo básicamente los mismos datos del "libro de registro de trabajadores a domicilio", a que he hecho referencia en el inciso inmediato anterior.

En esta libreta el patrón, debe hacer constar, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que detecte, no pudiendo hacer ninguna reclamación posterior por diversas causas.

Es imputable al patrón la inexistencia de la libreta, consecuentemente, tal circunstancia no priva al trabajador de los derechos que le correspondan.

Para lograr la mayor eficiencia en el trabajo, en la Ley Laboral se consignan como obligaciones especiales de los trabajadores a domicilio: poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón, ela-

borar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumburada, recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos e indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban, sin que en ningún caso la cantidad exigible pueda exceder de los salarios de un mes.

Para vigilar que se lleve á cabo conforme a las normas legales este tipo de trabajo, es muy importante la intervención de los Inspectores del Trabajo, por lo que cuentan con atribuciones y deberes para comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el "Registro de Patronos", de no estarlo, les ordenarán que se registren, concediéndoles un término de hasta 10 días para ello, apercibiéndolas con imponerles una multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo estipulado en el artículo 997 del Código Laboral.

También están facultados y obligados los Inspectores del Trabajo, a constatar si se llevan correctamente y se encuentran al día los "libros de registro de trabajadores a domicilio" y las "libretas de trabajo a domicilio", y a practicar visitas a los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad.

Es por ello, que el doctor Mario de la Cueva, categóri-

camente sentencia que "...la reglamentación y la consecuente defensa del trabajo a domicilio serán un simple sueño, si las autoridades y especialmente la Inspección del Trabajo, no cumplen sus deberes". (50)

Trabajadores domésticos.

Con el ánimo de salvaguardar el respeto a la dignidad humana y que los domésticos tengan acceso a la educación elemental, la Ley de la materia impone a los patrones las obligaciones respectivas de guardar consideración y respeto a sus trabajadores, absteniéndose de todo maltrato verbal o de obra y cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico.

Lo criticable de esta disposición es que el legislador no determina en qué medida debe cooperar el patrón en la instrucción del doméstico, quedando supeditada esta obligación a lo estipulado en "las normas que dicten las autoridades correspondientes", por lo que no deja de ser una mera utopía, el que se lleve a cabo.

El incumplimiento de las obligaciones patronales referidas, faculta al trabajador a rescindir la relación laboral y a exigir el pago de las indemnizaciones respectivas.

(50) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 559

Al fallecer el trabajador del hogar, los gastos que deriven de la defunción, estarán a cargo del patrón, disposición -- eminentemente humanitaria, que implica correspondencia a los ser vicios recibidos.

Trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos.

Es obligación especial de los trabajadores de estos cen tros laborales, atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento, exigencia razonable, en cuanto que tiene como ob jetivo proporcionar una atención adecuada a los clientes, redun-- dando en una mejor calidad del servicio, por lo que, debe hacerse especial énfasis en la capacitación y adiestramiento de este tipo de trabajadores.

Médicos residentes.

Los médicos residentes tienen derecho a disfrutar de -- las prestaciones necesarias para la ejecución de la residencia, -- como lo son la habitación y los alimentos, así como a ejercer su residencia hasta concluir su especialidad, evidentemente cumpliendo con todos los requisitos legales para su consecución.

Sin embargo, este derecho se hace nugatorio, si se su-- prime la especialidad en la rama de la medicina que curse el médi co residente, lo que es realmente increíble y preocupante.

CAPITULO III.- LOS CONCEPTOS "RESCISION" Y "TERMINACION".

I.- RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

Con el propósito de precisar los conceptos motivo de -- análisis, transcribo a continuación la definición que respecto a la rescisión vierte el Doctor Nestor de Buen.

"En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral dá por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto". (51)

El artículo 46 de la Ley Laboral previene que "el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad", derivándose de este precepto el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones, produciéndose diversas consecuencias derivadas de una y otra, traduciéndose la rescisión patronal en la posibilidad de terminación de la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación de la misma, en tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub judice la responsabilidad patronal que, -- atendiendo a las contingencias del caso, se podrá traducir en la reanudación de la relación. En cambio, la rescisión que hace va--

(51) DE BUEN L. NESTOR. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 548

ler el trabajador, rompe definitivamente la relación laboral y -
lo único que queda a discusión es la responsabilidad que de ello
pueda derivar a cargo del patrón.

Para obtener una idea nítida del concepto en estudio, -
señalo a continuación las características fundamentales que del -
mismo desentraña el Doctor Nestor de Buen:

"Acto unilateral. La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, solo de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

Acto potestativo. La posibilidad de rescindir no implica que, necesariamente, se deba hacer uso de esa facultad. El patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esa situación.

Acto formal. En caso de rescisión por parte del patrón, se deben cumplir con las formalidades contenidas en la parte final del artículo 47 del Código Laboral.

Anterior a la vigencia prevista. La relación laboral, por virtud de la rescisión, se interrumpe o termina, - en circunstancias no previstas al momento de establecerla, es decir, se trata de una terminación o interrupción anticipada.

Causa grave. No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo, es preciso, según se infiere de la fracción XV del artículo 47 y de la fracción IX del artículo 51 que la causa sea "grave", y que traiga consecuencias respecto del -- trabajo.

De comisión o de omisión. La conducta grave podrá ser positiva, v. gr., en el caso de injurias proferidas -- por el trabajador al patrón o viceversa, o de omisión, así la desobediencia a una orden relacionada con el -- trabajo contratado (art. 47-XI) o el pago de una cantidad inferior al salario (art. 51-IV).

Interrumpe la relación laboral. Esta interrupción quedará condicionada, en los casos de despido y es absoluta cuando el trabajador se retira" (52)

Por otra parte el Doctor Mario de la Cueva, considera - que las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble, - - siendo éstas, las señaladas en forma expresa en la Ley y las análogas que revistan la misma gravedad a juicio de la Autoridad, -- subdividiendo las primeras en **causas generales**, las cuales son -- aplicables a todos los trabajadores y patronos y **causas específicas** para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en la Ley, siendo éstas últimas el motivo del presente trabajo.

Para efectos del tema en tratamiento, sólo me referiré a las causales de rescisión que puede hacer valer el patrón y, - dentro de éstas, a las específicas que corresponden a cada uno - de los trabajos especiales regulados en la Ley de la Materia, re saltando la circunstancia de que el patrón puede rescindir la re lación de trabajo por cualquiera de las causas enumeradas en el artículo 47 de la Ley, a las personas que desempeñen algunos de los trabajos llamados especiales, independientemente de las causas específicas que se precisan para cada uno de esos trabajos.

Por su importancia, es necesario transcribir el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que reza:

"Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su -

servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

El patrón debe observar al hacer valer alguna de las causas específicas de rescisión, las formalidades exigidas por la Ley en la parte final del precepto que ha quedado transcrito, como lo sostiene el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, en la ejecutoria publicada con el número 7 a páginas 946 del Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por su Presidente, al concluir el año de 1988, Tercera Parte, Volumen II, que textualmente dice:

"RESCISION, CAUSA DE LA. CIRCUNSTANCIAS QUE DEBE ACREDITAR EL PATRON CUANDO EN JUICIO LAS ADUCE IMPUTABLES AL TRABAJADOR.- Una correcta interpretación de lo que establece el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el patrón expresa en juicio las causas de rescisión de la relación de trabajo imputables al trabajador, los supuestos jurídicos que debe acreditar son los siguientes: a).- Que le dió personalmente al trabajador el aviso de rescisión respectivo, en el cual indica con previsión las causales que se invocan; b).- Que éste se negó a recibirlo; c).- Que

ante esa negativa, el aviso se le dió por conducto de la Junta Laboral; y, d).- La causa o causas que hayan motivado la rescisión imputable al trabajador. Luego es indudable que al faltar cualquiera de estos supuestos se considere infundada la rescisión planteada".

El mismo criterio lo sustenta la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Tesis Número 15, publicada a páginas 18 y 19 del Informe rendido por el Presidente de nuestro más Alto Tribunal, al terminar el año de 1986, segunda parte, al tenor literal siguiente:

"AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN LABORAL -- POR EL PATRÓN, FALTA DE.- Si el patrón al rescindir el Contrato Individual de Trabajo se coloca en el supuesto del párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido debe considerarse injustificado, por lo que carecen de efecto las excepciones relativas al mismo, que el patrón pudiera haber aducido al contestar la demanda".

También es importante mencionar que para que se haga efectiva la facultad del patrón de rescindir la relación laboral por causa justificada, es indispensable la separación del trabajador, en caso contrario no se producirá efecto legal alguno, según el criterio sostenido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Tesis publicada con el número 701 -- (58) en la Página 191 del Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1976-1978 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Segunda Edición, 1986, que a la letra dice:

"RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA JUSTIFICADA

DA.- Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindir, sin responsabilidad alguna, el Contrato que los une y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto, que desempeñe; derecho que si no ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa".

Si el patrón no acredita en juicio la o las causales de rescisión que invoque, traerá como consecuencia que en el laudo que se dicte, se le condene a reinstalar al actor o a pagar la indemnización consistente en tres meses de salario integrado, según haya sido la acción intentada, además de los salarios vencidos o caídos, desde la fecha del despido hasta aquella en que se dé cumplimiento cabal al laudo.

También deberá pagar la prima de antigüedad correspondiente, cuando el actor haya optado por demandar la indemnización constitucional.

En cualquiera de los casos, se condenará al patrón a cubrir al demandante, las prestaciones que acredite en juicio tenga derecho a percibir, como son vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, tiempo extraordinario laborado, fondo de ahorro, premios de puntualidad y/o asistencia, vales de despensa y/o alimentos, comisiones, etc.

El patrón puede rehusarse, válidamente, a reinstalar a los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios, o que

a virtud del contacto directo y permanente que exista con ellos, imposibilite el desarrollo normal de la relación de trabajo o -- bien, cuando se trate de trabajadores de confianza, del servicio doméstico o eventuales, en cuyos casos, se encontrará obligado a pagarles el importe de tres meses de salario, los salarios vencidos y las siguientes indemnizaciones:

Si la relación de trabajo es por tiempo determinado menor de un año, pagará el equivalente a los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si es mayor de un año, el importe de los salarios de seis meses por el primer año y 20 días por cada año subsecuente de trabajo.

Si la contratación es por tiempo indeterminado, deberá pagar al trabajador, 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

A los trabajadores que tengan una antigüedad de más de veinte años al servicio del patrón, sólo podrá rescindirle la relación laboral, por alguna causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, disposición que queda sin efecto cuando el trabajador repita la falta o cometa otra u -- otras que constituyan una causa legal de rescisión.

Las expresiones "particularmente grave" y "que haga imposible su continuación" son de naturaleza subjetiva, por lo que quedará a criterio de la Autoridad Jurisdiccional la calificación

de las causales que se invoquen en estos supuestos, con apoyo en los elementos probatorios que aporten las partes en juicio.

2.- TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

De los diversos autores consultados, quien a mi juicio expresa con mayor claridad el significado del concepto en estudio es el doctor Mario de la Cueva, por lo cual seleccioné la siguiente definición que vierte al respecto:

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación; ..." (53)

La terminación de la relación laboral, al igual que los casos de suspensión de la misma ya estudiadas, se puede dar en lo individual y en lo colectivo y los efectos son la extinción de la obligación de prestar el servicio subordinado, por parte del trabajador y la de pagar el salario, por parte del patrón, así como las prestaciones que correspondan.

Las causas de terminación individual de la relación de trabajo, establecidas en la Ley Laboral, son:

a).- **El mutuo consentimiento de las partes.** En este caso, debe celebrarse, por escrito, un convenio que contenga una re

lación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos que comprenda, siendo necesario que lo ratifiquen las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, Autoridad que lo aprobará cuando no contenga renuncia de los derechos del trabajador.

b).- La muerte del trabajador.

En este supuesto, el patrón deberá pagar a quien la Autoridad designe legítimos beneficiarios, la prima de antigüedad y las prestaciones que hubiere generado el trabajador y que hayan quedado pendientes de pago.

Si el deceso es consecuencia de un riesgo de trabajo y el patrón no afilió al trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social, teniendo éste derecho a ello, debe cubrir además a los beneficiarios del de cujus, el importe de dos meses de salario -- por concepto de gastos funerarios y el equivalente a 730 días de salario.

En caso de que el patrón hubiese inscrito al trabajador ante el I. M. S. S., esta Institución queda subrogada y debe otorgar la pensión que corresponda, a los legítimos beneficiarios del trabajador fallecido.

c).- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

Cabe recordar que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza; el de tiempo determinado, cuando lo amerite el trabajo que se va a prestar o tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la Ley, con la condición de que, si al concluir el término establecido subsiste la materia del trabajo contratado, la relación se prorroga por todo el tiempo que perdure esa circunstancia.

d.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Si la incapacidad deriva de un riesgo no profesional, - el trabajador tiene derecho a que se le pague el equivalente a un mes de salario y doce días por cada año de servicios o, de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, con independencia de las demás prestaciones que legalmente le correspondan.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la indemnización se pagará a la persona o personas que designe la Autoridad y a cuyo cuidado quede el trabajador.

Si la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo, el patrón está obligado a proporcionar al trabajador, asistencia médica y quirúrgica; rehabilitación; hospitalización, cuando el caso lo requiera; medicamentos y material de curación; los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y, según sea el caso, las siguientes indemnizaciones:

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades contenida en el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, calculados sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Si la incapacidad parcial 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 una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.

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.

El patrón al inscribir al trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social, queda relevado en la obligación de cubrir las indemnizaciones mencionadas, quedando a cargo del Instituto el pago de las mismas, mediante el otorgamiento de las pensiones correspondientes.

Renuncia, jubilación y confusión.

La renuncia al trabajo, formulada por el trabajador, -- aún cuando no se encuentra contemplada expresamente en la Ley, -- origina también la terminación de la relación laboral, en cuyo caso, el patrón únicamente está obligado al pago de las prestaciones que se hayan generado por la prestación del servicio, y cuando el trabajador haya cumplido 15 años de labores, tendrá derecho también al pago de la prima de antigüedad.

El trabajador que renuncie a su trabajo, queda relevado de toda responsabilidad, cuando el patrón manifiesta su consentimiento con la renuncia, pero en caso de que esto no ocurra, el -- trabajador estará sujeto a la responsabilidad civil correspondiente, en caso de que exista, siempre que la renuncia se presente antes de cumplir un año de servicios, habiéndose comprometido el --

trabajador a laborar precisamente por un período mínimo de un año; transcurrido un año o más de labores, el trabajador no estará sujeto, en forma alguna, a ninguna responsabilidad civil derivada de la renuncia.

Otra forma de dar por concluida la relación laboral, no prevista en la Ley, es la jubilación, que consiste en el derecho del trabajador al retiro remunerado, previo cumplimiento de un número predeterminado de años de servicios y alcanzar la edad también preestablecida. Esta prestación generalmente se encuentra pactada en algunos Contratos Colectivos de empresas que regularmente cuentan con holgada solvencia económica.

Al respecto, se ha sustentado la siguiente ejecutoria, copiada a la letra del Tomo II, página 323 de la obra citada del doctor Nestor de Buen:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, EN CASO DE JUBILACION. Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del Contrato Individual de Trabajo por mutuo consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es el artículo 162, fracción VI de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

El Licenciado José de Jesús Castorena, contempla entre

las causales de terminación de la relación de trabajo, la **confusión**, argumentando que esta figura opera cuando una persona reúne la doble calidad de acreedor y deudor, por lo tanto, si el trabajador adquiere del patrón la empresa en la que presta sus servicios, traerá como consecuencia la terminación del vínculo laboral.

Las causas de terminación de las relaciones colectivas laborales, previstas en la Ley de la materia, son las siguientes:

- a).- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

La incapacidad física o mental o la muerte del patrón, sólo justificarán la terminación de la relación laboral, cuando sea persona física y no exista alguna persona con derecho y obligación de continuar con la negociación.

- b).- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- c).- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- d).- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, cuando la contratación

se hubiese efectuado para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la regtauración de minas abandonadas o paralizadas.

- e).- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos.

Si la terminación obedece a causas de fuerza mayor o -- fortuitas, o a la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, o bien deriva de concurso o quiebra en los términos mencionados, debe darse aviso de ello a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que siguiendo el procedimiento especial que se establece en el capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, la aprobará o desaprobará; si la terminación proviene -- del agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva o de la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, -- el patrón debe obtener previamente la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante el procedimiento especial al -- que se ha hecho referencia, en el primer caso, y promoviendo un -- conflicto colectivo de naturaleza económica, en el segundo de -- ellos.

En los supuestos de terminación colectiva de la rela -- ción laboral mencionados, los trabajadores tienen derecho a una -- indemnización de tres meses de salario y a su prima de antigüedad,

salvo que hayan sido contratados para la explotación o restauración del tipo de minas indicadas, por obra o tiempo determinado - concluidos o condicionados a la inversión de capital preestablecido que se haya agotado.

Por disposición expresa de la Ley, los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión, encontrándose facultada la Junta de Conciliación y Arbitraje para embargar y rematar los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores.

Reajuste de trabajadores.

Al efectuarse reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, debe considerarse el escalafón de los trabajadores, para que sean reajustados en orden de menor o mayor antigüedad, los que sean necesarios.

Si la reducción de los trabajos obedece a implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, el patrón debe indemnizar a los trabajadores reajustados con el importe de -- cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados y la prima de antigüedad correspondiente, previa - autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de no existir convenio entre las partes, mediante el procedimiento especial que se ha mencionado.

La reanudación de las actividades de la empresa o la -- creación de otra semejante por parte del patrón, obliga a éste, a observar las disposiciones del capítulo IV del Título Cuarto de -- la Ley Laboral, relativo a los derechos de preferencia con que -- cuentan los trabajadores.

La huelga.

La Ley Federal del Trabajo, faculta al patrón a dar por terminadas las relaciones de trabajo, en los casos de trabajado-- res huelguistas que no regresen a sus labores dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento en que les sea notificada es ta situación por conducto de su representación sindical, cuando -- la Junta de Conciliación y Arbitraje haya declarado la inexistencia legal del Estado de Huelga de que se trate y cuando la huelga haya sido declarada ilícita por la Autoridad.

Una huelga es legalmente inexistente si no se realiza -- por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimien-- to; cuando no tenga por objeto conseguir el equilibrio de los di-- versos factores de la producción, armonizando los derechos del -- trabajo con los del capital o, según sea el caso, obtener del pa-- trón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, o bien, su cumplimiento en las empresas o estableci-- mientos en que hubiese sido violado o exigir el cumplimiento de -- las disposiciones legales sobre participación de utilidades o apo

yar una huelga que persiga alguno de los objetivos mencionados o exigir la revisión de los salarios contractuales; y cuando no se cumplan los requisitos de forma previstos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

La huelga será ilícita, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca, considera que el legislador incurrió en un error de terminología, en los casos señalados, en virtud de que, en ellos, los trabajadores incumplen -- sus obligaciones, al no acatar la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje rehusándose a presentarse a su trabajo, -- salvo que exista causa justificada para ello, o al participar en actos de violencia, lo que ocasiona la rescisión de las relaciones de trabajo y no la terminación de las mismas, asintiéndole, en mi concepto, la razón en su apreciación.

Cláusula de expulsión.

Por lo contrario, el Lic. Ramírez Fonseca, estima que -- no estamos en presencia de una rescisión, sino de una terminación de la relación de trabajo, al aplicarse la "cláusula de exclusión por Separación", a la que se hace referencia en la parte final -- del artículo 395 de la Ley Laboral y que consiste en el hecho de

que en los contratos colectivos de trabajo, puede estipularse la obligación del patrón de separar del trabajo, a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Para que resulte aplicable esta cláusula, se requiere - que el trabajador se encuentre afiliado al sindicato; que renuncie al mismo o viole los estatutos sindicales en los casos que expresamente en ellos se consignent y que se encuentre establecida - en el contrato colectivo de trabajo, la obligación patronal de -- aplicar la cláusula cuando se lo requiera el sindicato.

Previamente a la aplicación de la cláusula, debe reunirse la asamblea de trabajadores, para el efecto de oír en su defensa al trabajador afectado, conocer las pruebas que sirvan de base al procedimiento, incluyendo las ofrecidas por el afectado y emitir su voto en forma personal y oral.

Para que la expulsión sea aprobada, es necesario que -- den su consentimiento las dos terceras partes, cuando menos, del total de los miembros del sindicato.

Existe una modalidad para los sindicatos que se integran por secciones, en los cuales, el procedimiento de expulsión debe efectuarse ante la asamblea de la sección correspondiente, - sin embargo, el acuerdo de expulsión debe someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

El precepto legal que permite la estipulación de la -- cláusula de expulsión, es evidentemente inconstitucional, pues -- quebranta la garantía de libertad de asociación de que hablan -- los artículos 9º y 123 fracciones XVI y XXII de nuestra Carta -- Magna, encontrándose, además, en franca contradicción con lo pre -- ceptuado en el numeral 358 de la Ley de la Materia, que consigna que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, estando afectada de nulidad cualquier es -- tipulación que desvirtúe esta disposición.

CAPITULO IV.- CAUSAS ESPECIFICAS DE RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, CONTEMPLADAS EN LOS TRABAJOS ESPECIALES. COMENTARIOS Y CRITICA A LA LEGISLACION LABORAL Y PROPOSICION DE POSIBLES SOLUCIONES.

1.- LA "PERDIDA DE LA CONFIANZA".

El término **confianza**, sugiere un aspecto **subjetivo**, que se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, o expresado en otros términos, si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requieran para su buena ejecución, sin embargo, cuando tenga que decidirse una controversia sobre este concepto, la discusión versará sobre una cuestión **objetiva**, atendiendo al criterio sostenido en la siguiente ejecutoria pronunciada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, reproducida por el doctor Mario de la Cueva, a páginas 452 y 453 del Tomo I de su obra citada:

"Es verdad que la confianza es, en gran parte, un **elemento subjetivo**, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede que dar de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y que, por otra parte, tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo pa-

pel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa, asimilar la confianza a que se refiere la fracción X - del artículo 126, a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamental del derecho del -- trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrono pa ra que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación solo sea posible en los casos del artículo 121 (47 actual) de la Ley Federal del Trabajo, porque, de aceptarse esta última conclusión, la fracción X del artículo 126, resultaría inútil. Es pues, indispensable, concluir que la pérdida de la confianza es causa de terminación del contrato cuando -- existan circunstancias que, sin consistir, precisamente, en las causas señaladas en el artículo 121, si -- sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador".

La tesis transcrita, adolece del defecto de considerar a la "pérdida de la confianza" como causa de terminación de la -- relación laboral, cuando realmente es una causal de rescisión de la relación de trabajo.

El elemento subjetivo también se tomó en consideración al pronunciarse la tesis publicada con el número 12, a páginas -- 111 del Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1980, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Segunda Edición, 1986, al -- siguiente tenor literal:

"TRABAJADOR DE CONFIANZA. PRETENSION DE PREFERENCIA PA RA SU NOMBRAMIENTO.- La preferencia a que se refiere -- el artículo 154, primer párrafo, de la entonces vigente Ley Federal del Trabajo, se encuentra sujeta en primer término a que haya igualdad de circunstancias. Es -- claro que tratándose de trabajadores de confianza, el

elemento subjetivo que se relaciona a la voluntad del patrón, hace desaparecer esa igualdad, pues no puede exigirse del empresario que deposite su confianza en una persona en él desconocida. Lo anterior puede fijarse de acuerdo con la exposición de motivos del proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de mil novecientos setenta, que en su parte conducente y al referirse a la rescisión de las relaciones, a la letra dice: "que no será posible aplicar a los trabajadores de -- confianza el reglamento general..., porque si tal -- cosa se hiciera los trabajadores de confianza queda-- rían equiparados a los restantes trabajadores, lo -- cual haría imposible su existencia". Si lo antes ex-- puesto se acepta para la rescisión, es evidente que -- para la creación y constitución de la relación labo-- ral, jamás puede perderse de vista la voluntad del pa-- trón en los casos de confianza, que dependen de la ha-- bilidad, honradez y discreción que suponga en el tra-- bajador".

Debe quedar claro que el motivo pérdida de la confian-- za debe ser posible de demostrar ante la autoridad, es decir, que se debe tratar de hechos, de algo objetivo y no de una simple -- apreciación subjetiva del patrón.

En la exposición de motivos del Proyecto de la Ley de -- 1970, la Comisión dejó constancia expresa de su opinión al respec-- to, al manifestar:

"Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto **valor objetivo**, -- susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley".

También se sostiene, en la citada exposición de motivos, lo siguiente:

"Las disposiciones del artículo 123 constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la -- condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo".

Este criterio ha devenido en la Jurisprudencia obligatoria aplicable a los trabajadores de confianza, publicada con el número de Tesis 96, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Quinta Parte, Cuarta Sala, a páginas 87, que dice:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS.- No consiguiéndose en el artículo 123 fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que -- ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, -- para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que -- ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin -- que justifique el patrono el motivo del despido".

Esta tesis pone de manifiesto la inconstitucionalidad -- del artículo 49 de la Ley Laboral, que exige al patrón de la obligación de reinstalar a los trabajadores de confianza que despida, mediante el pago de determinadas indemnizaciones que se precisan en la propia Ley.

La causal especial de rescisión que deriva de la pérdida de la confianza, no atribuye a los patronos una facultad discrecional, como se explica en la exposición de motivos, en la for

ma siguiente:

"...si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza".

En todos los supuestos, deberá acreditarse fehacientemente, en primer lugar, el carácter del trabajador de confianza - del trabajador rescindido, en caso contrario, el despido debe considerarse injustificado, como se precisa en la Tesis señalada con el número 215, publicada a páginas 115 del Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1979, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Segunda Edición, 1986, en la que se argumenta lo siguiente:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARACTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION.- Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9 del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y -- condenarse a la reinstalación solicitada".

También exige el requisito de prueba del carácter de confianza del trabajador, en la tesis relacionada, publicada a páginas 88 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tesis de Ejecutorias 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, que a continuación se transcribe:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENEN ESE CARACTER. Si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrono haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe tenerse en consideración, que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial, actividades muy distintas de aquellas a que se refiere tal precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste".

En la tesis publicada con el número 8, a páginas 136 -- del Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1980, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Segunda Edición, 1986, - se exige que se cumpla con el procedimiento en todas sus etapas, para que el patrón pueda ser eximido de reinstalar a un trabajador catalogado como de confianza, como se observa en la transcripción de la misma:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, PRESUNCION QUE NO ES SUFICIENTE PARA OTORGAR EL CARACTER DE.- No es jurídico que en un caso en el que la demandada se niega a someterse al arbitraje, la Junta determine en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, que la demandada queda eximida de la obligación de reinstalar en su trabajo al

actor por el sólo hecho de que éste señale en su escrito de demanda que prestaba sus servicios como piloto, y presuma que por ello su puesto es de confianza, pues -- las manifestaciones que la demandada haga en ese sentido al contestar la reclamación, implican la oposición de una excepción, que para que prospere, debe probarse mediante los elementos de convicción conducentes, para cuyo efecto el Tribunal Obrero tiene que cumplir con -- las etapas procesales correspondientes al ofrecimiento de pruebas y a su desahogo".

En la tesis relacionada visible en la página 88 del -- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia -- de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis de Ejecuto-- rias 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, exige que existan mé^{ri}tos para separar a los trabajadores de confianza de su empleo, -- explicándose ese criterio, del modo siguiente:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION JUSTIFICADA DE LOS.- La pérdida de la confianza, para dar por terminado el - contrato de trabajo debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que, - tomando en cuenta la situación particular de los traba-- jadores, por el contacto estrecho que guardan con los - intereses patronales, haya méritos para separar al traba-- jador y substituirlo por otra persona".

La existencia de un motivo razonable de pérdida de la - confianza, por sí solo, bastará para considerar justificada la -- rescisión de la relación laboral, aun cuando no esté adminiculada con alguna de las causales generales de rescisión a que hace refe-- rencia el Código del Trabajo. Este criterio se sustenta, en la Te-- sis pronunciada por el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Cir-- cuito, publicada con el número 5, a páginas 1062 y 1063 del Infor

me de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1989, Tribunales Colegiados, al siguiente tenor literal:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA DEL SEGURO SOCIAL. NO SE REQUIERE ACREDITAR CAUSAL DE RESCISIÓN. NO ES APLICABLE CLÁUSULA 43 DEL CONTRATO COLECTIVO.- En efecto basta examinar sistemáticamente los artículos 185 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, para concluir que para rescindir el contrato de un trabajador se requiere genéricamente que se acredite una causal de rescisión prevista en el indicado numeral 47. Por el contrario, de conformidad con lo estatuido en el diverso numeral número 185, para rescindir el contrato de un trabajador de confianza, no es necesario acreditar una causa justificada de rescisión, ya que lo que realmente importa es demostrar un motivo razonable de la pérdida de confianza. Si es esto así, es evidente que la pérdida de confianza, no está ni puede estar relacionada con la antigüedad pues con independencia de ésta, el patrón puede razonablemente estimar que ya no puede confiar plenamente en uno de sus trabajadores que por naturaleza de sus funciones, debe contar con su plena confianza. Ahora bien, si para rescindir el contrato de trabajo de cualquier trabajador de base, se requiere necesariamente acreditar alguna causal de rescisión de las previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es patente que la cláusula 43 del contrato colectivo, tiene como fin establecer exigencias más rigurosas para rescindir el contrato de los trabajadores de base con más de quince años de antigüedad, ya que para la operancia de la rescisión, no basta acreditar una de las causales de rescisión señaladas en la ley, sino que se requiere valorar la causal y sólo en la hipótesis de que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral, permitirá la rescisión. Lo anterior pone de relieve, que aparte de que la prenombrada cláusula 43 alude primeramente a los trabajadores que disfruten de permisos sindicales permanentes, tengan comisión sindical o puestos de representación sindical y con posterioridad, alude a las condiciones para rescindir, cuando la relación laboral haya tenido más de quince años, la específica finalidad de la cláusula, permite concluir que en modo alguno puede hacer referencia a trabajadores de confianza, respecto de los cuales no se requiere, como ya se ha apuntado, prueba de una causal legal para rescindir, por lo que mucho menos podría exigirse que la referida causal fuera particularmente grave o impidiese la continuación de la relación".

La deficiencia que, en mi concepto, presenta la ejecutoria transcrita, estriba en que no le atribuye la connotación de causa justificada de rescisión de la relación laboral, a la existencia de "un motivo razonable de pérdida de la confianza", cuando en el artículo 185 de la Ley Laboral está prevista de esa forma.

No se requiere necesariamente que se ocasione un daño con la conducta que asuma el trabajador para la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, pues basta con que, de sus actos u omisiones se cree desconfianza en el patrón, para que se configure la causal rescisoria en comento, según el criterio que sostiene la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Tesis publicada con el número 701 (58) a páginas 191, del Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1976-1978, Segunda Edición, 1986, con el texto siguiente:

"RESCISION DE LA RELACION LABORAL, TRATANDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA PROFESIONISTAS MEDICOS.- Tratándose de un puesto de confianza, el médico que no se presenta a la guardia que le corresponde, crea en forma lógica y natural en el patrón una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador. Tal inasistencia a la guardia, independientemente de que hubiese o no resultado daño de la misma, engendra desatención de obligaciones que resulta grave y lleva a establecer un motivo razonable de pérdida de confianza, en los términos del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo".

La aplicación de esta ejecutoria, constituye una excep

ción a la causal rescisoria que se contempla en la fracción X del artículo 47 del Código Laboral, que requiere que el trabajador incurra en más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, para que se genere el derecho del patrón a rescindir sin responsabilidad de su parte, la relación de trabajo.

Desde otro punto de vista, callar la imposibilidad legal de realizar el trabajo encomendado, también incide en un motivo razonable de pérdida de la confianza, como lo considera la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Tesis publicada a páginas 27 del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volúmenes 91-96, Quinta Parte, Julio-Diciembre de 1976, en la que se asienta lo siguiente:

"FALTA DE PROBIDAD, ASESORES JURIDICOS QUE INCURREN EN.- El vocablo "probidad" significa, entre otras cosas, una rectitud en el actuar, misma que no se da en el empleado que, conociendo por ser perito en derecho la existencia de una prohibición legal que le impide cabalmente cumplir con las tareas o labores asignadas a su cargo, como la de asesor jurídico, omite comunicación en forma clara y sin ambages a su superior jerárquico, pues dicha conducta lesiona incuestionablemente los intereses del patrón, ya que ante el impedimento legal, no es posible licitamente la prestación del servicio, por lo que tal empleado incurre en falta de probidad; y además, su conducta causa objetiva y realmente la pérdida de confianza que se le tenía conferida, en los términos de los artículos 47, fracciones II y XV, y 185 de la Ley Federal del Trabajo".

Otro motivo razonable para la pérdida de la confianza es la omisión en que incurre quien no informa al patrón de las --

irregularidades cometidas por el personal a su cargo. Así se determina en la Tesis número 69, visible a páginas 138 y 139 del Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1986, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Primera Edición, 1987, que dice:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA. PERDIDA JUSTIFICADA DE ES TA.- La conducta seguida por un trabajador de confianza en el desarrollo de su trabajo, al omitir levantar las actas correspondientes para informar a sus superiores de las irregularidades en que incurrió el personal a su cargo, la cual tuvo repercusiones que trascendieron gravemente en el patrimonio del patrón, es un motivo por el cual justificadamente se perdió la confianza en él depositada, situación que constituye una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la parte patronal".

El excederse en las facultades conferidas, también ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que constituye un motivo razonable de pérdida de la confianza, de conformidad con el criterio contenido en la Tesis número 430 (21), publicada a páginas 58 del Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1976-1978 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Segunda Edición, 1986, que establece:

"DESPIDO JUSTIFICADO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.- Si al empleado de confianza se le otorgan determinadas facultades y al desempeñarlas se excede, tomándose atribuciones que le han sido prohibidas, su conducta implica que se pierda la confianza en él depositada y el despido, por lo mismo, deberá considerarse justificado".

Al rescindir la relación laboral, el patrón que la lleve a cabo, deberá, en mi concepto, apoyarla, independientemente -

de la pérdida de la confianza, en las causales referentes a falta de probidad y desobediencia a las órdenes del patrón respecto del trabajo contratado, ya que la conducta del trabajador que se excede en sus facultades, encuadra en ellas.

Hacer competencia al patrón, es otro motivo razonable - de pérdida de la confianza, como se ha resuelto en la tesis jurisprudencial número 107, visible a páginas 97 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, en la que textualmente se asienta:

"FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR.- LA CONCURRENCIA - DESLEAL AL PATRON LA IMPLICA. La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza".

El hecho de que un trabajador intervenga en la constitución de una sociedad con fines semejantes a los de la empresa en que labora, aportando una cantidad para la formación del capital social, constituye un motivo razonable para la pérdida de la confianza según se apunta en la Tesis Jurisprudencial que a continuación se transcribe, copiada de la página 31 de la obra citada del Lic. Miguel Cantón Moller:

"Para que proceda la terminación del Contrato de los -- trabajadores de confianza, basta que existan circunstancias que aún cuando no constituyen algunas de las causas de rescisión previstas en el artículo 122 (47 actual) de la Ley Federal del Trabajo, si dan motivo, tomando en cuenta la situación particular de dichos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, para separarlos del empleo. Consecuentemente el hecho de que el trabajador haya intervenido en la constitución de una sociedad cuyos fines son semejantes a los de la empresa en que presta sus servicios y haya aportado una cantidad para la formación del capital social, si constituye motivo suficiente para que la empresa pierda la confianza que le había depositado, de conformidad con la fracción X del artículo 126 de la -- Ley Federal del Trabajo".

Por disposición de la Ley, si el trabajador de confianza había sido previamente promovido de un puesto de Planta, la -- pérdida de la confianza no autoriza al patrón a separar de su empleo al trabajador, el que tendrá derecho a volver al puesto de -- Planta, salvo que exista causa justificada para su separación, es to es, que se configure alguna de las causales generales de rescisión previstas en el Ordenamiento Laboral.

En concordancia con las Tesis transcritas, propongo se adicione al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, una enumeración enunciativa, más no limitativa de los motivos razonables de pérdida de la confianza, en los siguientes términos:

"Son motivos razonables de pérdida de la confianza:

- I.- Revelar el trabajador los asuntos de carácter - reservado del patrón.
- II.- Excederse el trabajador en las facultades que - le han sido conferidas.

- III.- Desatender el trabajador las obligaciones inherentes a su puesto.
- IV.- Ocultar el trabajador al patrón, los impedimentos que tenga para efectuar sus funciones.
- V.- Abstenerse el trabajador de informar al patrón o a sus representantes, de las irregularidades en que incurra el personal a su cargo.
- VI.- Competir el trabajador con el patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste.
- VII.- Prestar el trabajador servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza.
- VIII.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere".

2.- LAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

En el artículo 208 de la Ley Federal del Trabajo, se incluye un catálogo de causas especiales de rescisión de la relación laboral, por conducta indebida de los trabajadores de los buques,

Este tipo de trabajo, implica un riesgo grande para las personas, pasajeros y tripulación que navegan, circunstancia que explica las causas especiales que permiten al patrón rescindir la relación de trabajo.

La primera causal que permite al patrón rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, es la falta de asistencia del trabajador a bordo, a la hora convenida para la

salida o que, presentándose, desembarque y no realice el viaje, -
causal que, en mi concepto, para configurarse deberá emanar de --
una injustificación de la inasistencia o del abandono del trabajo.

Esta causal constituye una excepción a la regla establecida en la fracción X del artículo 47 del Código Laboral, en virtud de que no se requiere que el trabajador acumule más de tres - faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

En mi opinión, esta causal por lo que respecta a la inasistencia del trabajador a la hora convenida para la salida, es - aplicable tratándose de navegación en el mar, toda vez que en este caso los viajes duran varios días, no así en la navegación interior o fluvial, donde generalmente comprenden períodos relativamente cortos, de unas cuantas horas, sin embargo, la ley laboral no hace ninguna distinción a ese respecto.

Se contemplan en el capítulo especial de los trabajadores de los buques, como causales de rescisión de la relación laboral, el encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en Puerto, al salir el buque o durante la navegación; la insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad y la ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del -- trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás tra

bajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros, -- sin embargo, estas causales se encuentran previstas en las fracciones XIII, XI, V, VI y VII, respectivamente, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, en mi concepto, hacen que resulte innecesaria y redundante su inclusión en el capítulo especial de los trabajadores de los buques.

Es también causal de rescisión, prevista en este tipo de trabajo, el uso de narcóticos o drogas enervantes por parte del -- trabajador, durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica, que constituye una excepción a lo dispuesto en la fracción -- XIII del artículo 47 del ordenamiento laboral, en virtud de que, -- para este tipo de trabajadores la prohibición se extiende a todo -- el tiempo en que permanezca a bordo del buque, sin constreñirse, -- como lo estipula la regla general estrictamente a la jornada de -- trabajo, disposición que es explicable en la circunstancia de que en cualquier momento pueden requerirse los servicios del trabajador, al presentarse alguna contingencia en el viaje y en el hecho de que una persona que se encuentre bajo la influencia o los efectos de una droga, representa un peligro para la seguridad del buque y de las personas que vayan a bordo de él.

En el artículo 206 de la ley laboral, se contiene la -- prohibición a los trabajadores de introducir al buque bebidas embriagantes, drogas y enervantes, por lo que, la inobservancia de --

esta disposición también debe contemplarse como causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad patronal.

Con el evidente propósito de prevenir los riesgos del mar, se incluye también como causal de rescisión de la relación laboral en este tipo de trabajo especial, la cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos, lo cual es lógico, ya que todo trabajador que no se encuentre apto para desempeñar su trabajo, pone en peligro la seguridad el buque de que se trate y de las demás personas que se encuentren a bordo del mismo.

Se contempla también como causa rescisoria de la relación de trabajo, de los trabajadores de los buques, la violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios, disposición que tiende a evitar la práctica del contrabando por parte de los trabajadores navegantes, práctica que, inclusive, constituye un delito.

Propongo que se supriman, por redundantes y ociosas, -- las causas rescisorias previstas en las fracciones II, III, IV y VII del artículo 208 de la Ley Federal del Trabajo, ya comentadas y se incluyan en la enumeración contenida en el citado precepto legal, en su orden, las siguientes:

a).- Negarse el trabajador a respetar y realizar las -

instrucciones y prácticas destinadas a prevenir - riesgos del mar.

Esta obligación de los trabajadores de los buques, se encuentra consignada en el artículo 205 del Código Laboral, que establece, además, que las citadas instrucciones y prácticas deben efectuarse en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua y que, en estos casos, los Capitanes y Oficiales actuarán como representantes no de los patrones, sino que de la Autoridad.

b).- Proporcionar los trabajadores de los expendios de a bordo, a otros trabajadores, sin permiso del Capitán, bebidas embriagantes.

c).- Introducir el trabajador al buque, bebidas embriagantes, drogas y enervantes, salvo que, en los dos últimos casos, sean para consumo personal, exista prescripción médica y se obtenga previamente la autorización del patrón.

En la terminación de las relaciones de trabajo, se observan las siguientes disposiciones:

Los trabajadores pueden pedir la terminación de las relaciones laborales, cuando falten 10 días o menos para el vencimiento de éstas y se pretenda realizar un nuevo viaje que exceda

en duración a este término, con la única obligación de dar aviso con un mínimo de 3 días de anticipación al de la salida del buque, prevención que tiene por objeto evitar que falte intempestivamente parte de la tripulación.

Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar, en lugares despoblados, en el extranjero o en puerto, cuando en este último caso se intente la terminación dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida o se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias; en cambio, si pueden los trabajadores dar por terminadas las relaciones laborales dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, cuando estando el buque en puerto, se cambie el destino final del mismo, lo que se justifica por que el cambio puede implicar algún riesgo que el trabajador no es tá obligado a correr.

El trabajador debe dar aviso al patrón, con un mínimo de 72 horas de anticipación, de su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo, cuando ésta sea por tiempo indeterminado.

También dá causa a la terminación de las relaciones de trabajo, el cambio de nacionalidad de un buque mexicano o cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, en este último evento, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos tendientes a la recuperación de los buques o de la carga, deberán pagárseles los días que inviertan en las tareas, teniendo dere--

cho a una bonificación adicional en proporción al esfuerzo realizado y al peligro arrojado para el salvamento, cuando el valor de los objetos salvados exceda del importe de los salarios, la -- cual fijarán las partes o la Junta de Conciliación y Arbitraje, -- previo informe de la Autoridad marítima.

El patrón se encuentra obligado, cuando el buque se -- pierda por apresamiento o siniestro o cambio de nacionalidad, a -- repatriar a los trabajadores, a cubrirles el importe de sus salarios hasta el puerto de destino o al que se haya señalado en el -- Contrato, a pagarles las demás prestaciones a que tuviesen dere-- cho y, previo consentimiento de éstos, a proporcionarles un traba-- jo de la misma categoría en otro buque de su propiedad. De no lle-- gar a un convenio o de no ser posible la reubicación, los trabaja-- dores tendrán derecho a que se les indemnice con el importe de -- tres meses de salario y la prima de antigüedad correspondiente, -- en el primer caso y en los términos del artículo 50 de la Ley la-- boral, atendiendo al tipo de contratación, en el segundo supuesto.

En la navegación interior o fluvial, si la descarga du-- ra más de veinticuatro horas en el lugar en que termina la rela-- ción de trabajo, se considera concluida ésta, al expirar ese pla-- zo, computado a partir del momento en que se fondee o atraque el buque.

III.- LAS QUE SE IMPONEN A LOS TRABAJADORES DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

La Ley de la materia, otorga en su dispositivo número - 244 la misma connotación a los conceptos "terminación" y "rescisión", incurriendo con ello, el legislador, en un craso error, ya que realmente existe diferencia entre una acepción y otra.

El Lic. Miguel Cantón Moller, abunda al respecto, precisando que:

"la terminación es una situación debida a razones especiales, pero que no crea responsabilidad ni se basa en falta de alguna de las partes. Por el contrario, la rescisión es un derecho que ejercita una de las partes, por la violación cometida por la otra". (54)

Considero que las contempladas en el artículo antes citado, son causas de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador que, por lo tanto, no generan responsabilidad del patrón y que son las siguientes:

a).- La cancelación o revocación definitiva o pérdida de vigencia, imputable al tripulante, de las licencias respectivas, pasaportes, visas y demás documentos que requieran las leyes nacionales y extranjeras para el desempeño de su trabajo.

Si se trata de suspensión transitoria de los documentos citados, imputable al tripulante, sólo será causa especial de sus

(54) CANTON MOLLER MIGUEL. Ob. cit. Pág. 72.

pensión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 319 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, exige a los miembros del personal técnico aeronáutico, del cual forman parte los tripulantes, la titularidad de una licencia válida para ejercer las funciones correspondientes, otorgada o reconocida por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, dependencia que puede convalidar o reconocer las licencias expedidas en el extranjero por Autoridad competente, previa comprobación de que los requisitos bajo los cuales se expidieron o declararon válidas, sean por lo menos iguales a las normas mínimas reglamentarias exigidas en México, para el otorgamiento de tales licencias.

Esta causal es muy obvia, en virtud de que, si existe una revocación o cancelación definitiva de la licencia para volar, estaríamos en presencia de una pérdida de capacidad, conocimientos y aptitudes, y si no se dispone ni pueden obtenerse los pasaportes y visas, el traslado al extranjero resulta imposible.

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

Si la Ley tiende a la protección de la vida e integridad física del pasajero, es necesario que los tripulantes se encuentren en perfecto estado físico y mental, el cual, evidentemente

te se alterará con la ingestión de bebidas alcohólicas, situación que previó atinadamente el Legislador, ampliando la prohibición a la ingestión de estas sustancias, a las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del viaje y no únicamente al tiempo destinado al mismo, en virtud de que para recuperar las condiciones físicas se requiere un lapso mayor de tiempo, para proporcionar un óptimo nivel de seguridad.

c).- Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, sin prescripción de un especialista en medicina de aviación. Para que no opere esta causal, el tripulante deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico, antes de iniciar el servicio.

El Legislador en su afán de salvaguardar la seguridad de los viajantes, hace extensiva la prohibición de ingerir narcóticos o drogas enervantes, a todo momento, medida adecuada, que se justifica en el razonamiento de que las personas que tienen esos hábitos, se infiere que padecen de problemas fisiológicos y emocionales, que harían muy riesgoso el desempeño de sus funciones como tripulantes, para sí y para los demás.

Ahora bien, se debe analizar el caso con la mayor prudencia posible, ya que la autorización de un médico para el uso de alguna droga o narcótico, no implica que ésta no cause efectos que mengüen las condiciones físicas del tripulante; lo que requie

re avalar el facultativo que conoce del caso, es que la utilización del estimulante prescrito, no afecta las reacciones normales del individuo, criterio que sustenta el Lic. Miguel Cantón Moller.

d).- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios, es decir, se le rescindirá su Contrato o relación de trabajo al que practique el contrabando, disposición que encuentra apoyo en el hecho de que la mencionada actividad está tipificada como delito, lo que ocasiona que el tripulante que la practique incurra en una falta de honradez.

e).- La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera, o a iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado.

Por disposición del artículo 359 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, en caso de accidentes de aeronaves civiles, la búsqueda y salvamento son considerados de interés público y, por ende, las autoridades, las empresas aeronáuticas y los particulares están obligados a participar, en la medida de sus respectivas atribuciones y posibilidades a conseguir tal fin.

Esta causal corresponde a la conciencia humanista del Legislador de prestar ayuda o auxilio a quien lo necesita, por --

parte de quien la puede proporcionar, por lo que es justificable su inclusión en la serie de causales de rescisión, por causa imputable al trabajador.

Las operaciones de búsqueda y salvamento se realizarán siempre bajo la dirección y control de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

El negarse a iniciar o a proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado, constituye una desobediencia a las órdenes del patrón, causal que para configurarse, requiere que se relacione con el trabajo contratado y que no exista causa justificada para la negativa.

También se pretende el máximo de precisión en las salidas y llegadas de los aviones, para brindar el mejor servicio posible a la clientela.

Es importante recordar, que si los tripulantes alcanzan el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, están obligados a concluirlo, salvo que requieran de más de tres horas para ello, en cuyo caso serán relevados o deben suspender el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto, por lo que no sería aplicable la causal, en tales circunstancias.

f).- Negarse el tripulante a cursar los programas de --

adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas.

La importancia de la capacitación y adiestramiento del personal que presta sus servicios en las tripulaciones aeronáuticas, es trascendental, de ella depende en gran medida la seguridad y eficiencia del servicio que se va a prestar; no se puede poner en manos de quien no está debidamente capacitado, la vida de los usuarios de las tripulaciones aeronáuticas.

Se contempla en esta disposición, el caso excepcional - en que se puede rescindir la relación laboral, sin incurrir el patrón en responsabilidad, cuando el trabajador se niega a recibir capacitación y adiestramiento.

El Lic. Miguel Cantón considera que en el futuro se debe hacer extensiva la sanción a la generalidad de los trabajadores, en su propio beneficio, de la productividad y del país.

Me parece inadecuada la disposición, tratándose de ascensos escalafonarios, en cuyo caso, si el tripulante se rehusa a cursar los programas de adiestramiento, basta con no promoverlo al puesto que requiere de dicha capacitación, con lo cual, al mantenerlo en su puesto, no se correría ningún riesgo adicional, eligiéndose de entre los restantes tripulantes idóneos al ascenso, -

aquél o aquéllos que si tengan interés en superarse, a menos, que no exista ningún otro elemento con las características requeridas.

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

En realidad las contenidas en este inciso, no constituyen, en mi opinión, causas especiales de rescisión, ya que se encuentran contempladas en las fracciones V, VI y VII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo deficiente la redacción del dispositivo legal en comento, ya que debe hacerse extensiva la disposición, al tiempo en que el tripulante no se encuentra -- prestando sus servicios.

La disposición expresa, además, que la ejecución del acto debe ser por parte del tripulante, debiendo, a mi manera de -- ver, hacerse extensiva la aplicación de la causal de rescisión, -- cuando sea materializado por otra persona, a solicitud o por indicaciones del tripulante, con lo que éste incurriría en una falta de probidad, que en la mayoría de los casos constituirá un delito.

h).- Permitir que en las aeronaves a su cargo, se trans

porten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes y artículos -- prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de -- las Autoridades respectivas.

En el artículo 324 de la Ley de Vías Generales de Comuni- cación, se establece la prohibición a las aeronaves civiles de -- transportar personas en estado de embriaguez o bajo los efectos - de estupefacientes y, salvo con permiso de las Autoridades compe- tentes, cadáveres y enfermos contagiosos o mentales.

En el mismo precepto, se contempla la prohibición de -- transportar armas, municiones, explosivos y artículos que por su naturaleza inherente sean peligrosos, a menos que cuenten con per- miso de las Autoridades competentes.

Aparentemente esta causal va dirigida al Piloto al man- do de la aeronave, pues es quien la tiene "a su cargo", por dispo- sición expresa de la ley, siendo responsable de la conducción y - seguridad de la misma, durante el tiempo efectivo de vuelo y, se encuentra a su cargo, la dirección, el cuidado, el orden y la se- guridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquélla transporte.

En mi concepto, esta causal debe ser aplicable a todos los tripulantes, y no solo al Comandante o Capitán a cuyo cargo - se encuentra la nave, pues todos ellos tienen responsabilidad en

el trabajo que ejecutan, en el ámbito de sus respectivas funciones y, por ende, en vigilar que los pasajeros y carga que se transporte no esté prohibida por las leyes o reglamentos, proponiendo que se sustituya la expresión "a su cargo" por "que tripulan", para que la disposición adquiriera aplicabilidad general.

La ley emplea la expresión "efectos ajenos a los intereses del patrón", que es subjetivo, 'en cuyo caso es muy riesgoso para una empresa hacer valer la causal por este motivo, pues quedará a criterio del juzgador determinar si realmente son ajenos a los intereses del patrón los efectos que los tripulantes permitieron se transportaran.

i).- Omitir presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados, con la anticipación y en la forma que establezca su Contrato y el Reglamento Interior de Trabajo, salvo causa justificada.

Respecto a esta causal, la Ley no establece si con no presentarse una sola ocasión, sin causa justificada, a cubrir los servicios que se le hayan asignado, es más que suficiente para que opere la causal de rescisión, lo que constituye una excepción a la regla general, que requiere de más de tres faltas injustificadas de asistencia en un período de treinta días.

La Ley deja abierta la posibilidad de que en los contra

tos y en el Reglamento Interior de Trabajo, se fijen las bases para que las partes convengan respecto a la anticipación con que los tripulantes deben presentarse al desempeño de sus servicios, los tiempos de tolerancia, si los hay, las medidas disciplinarias o sanciones, cuántas faltas de asistencia se requieren para rescindir la relación laboral, etc.

j).- Abstenerse el tripulante a someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo.

Al tratarse de un trabajo que requiere que los que lo desarrollan se encuentren en óptimas condiciones, tanto fisiológicas como emocionales, es menester que los tripulantes, sobre todo los oficiales, se sometan a exámenes médicos, de ser posible antes de la realización de cada vuelo, con lo que se garantizaría la seguridad de los pasajeros y, en general, de todos los que viajan en la aeronave y de terceros, debiéndose precisar en los contratos de trabajo, la periodicidad con la que se llevarán a cabo las pruebas médicas.

En realidad, esta causal viene a ser una derivación de la regla general contenida en la fracción XII del artículo 47 de la Ley Laboral, pues con su actitud, el trabajador se está rehusando a adoptar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.

k).- Omitir el tripulante, planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón.

Con el evidente propósito de proporcionar el máximo de seguridad para los que utilizan el transporte aéreo, se prevén medidas drásticas para sancionar a quienes infrinjan las disposiciones legales y reglamentarias existentes para la obtención de tal objetivo. Es así que en la planeación, preparación y ejecución de un vuelo, se requiere de un engranaje minucioso, en el que el elemento humano es decisivo en el éxito de la operación a realizar.

Al respecto, en el artículo 323 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, se establecen los requisitos que deben cumplir los comandantes y pilotos de las aeronaves civiles, encontrándose entre otros los siguientes: Operar la aeronave dentro de las limitaciones de su certificado de aeronavegabilidad; estar provistos de las licencias del personal aeronáutico y demás documentos requeridos; antes de iniciar el vuelo, cerciorarse de la vigencia del certificado de aeronavegabilidad y licencias del personal y preparar y observar, salvo caso de emergencia, el plan de vuelo conforme al cual deban realizarse las operaciones; usar solamente los aeródromos autorizados que sean adecuados para el tipo de aeronaves operadas y para el servicio de que se trate, salvo caso de emergencia; observar las disposiciones reglamentarias sobre luces

y señales para la circulación aérea y realizar las maniobras de embarque y desembarque, carga y descarga de las aeronaves, en forma tal que no estorben las de otras aeronaves ni impidan el tránsito aéreo ni la circulación en los aeródromos.

Esta causal puede encuadrarse, en mi opinión, en las generales que se refieren a la ejecución de un acto u omisión intencional, negligencia, imprudencia o descuido inexcusable, que ocasionen peligro o perjuicio.

1).- Omitir cerciorarse, el tripulante, antes de iniciar un viaje, que la aeronave satisfaga los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada.

Esta causal es aplicable, en mi concepto, atendiendo al contenido del artículo 220 de la Ley Laboral, al piloto al mando de la aeronave, quien es responsable de la seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, disponiéndose al respecto en los artículos 316 y 317 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes expedirá el certificado de navegabilidad como constancia de que la aeronave ha pasado las pruebas y el control técnico prescritos, para permitirle volar en condiciones de seguridad técnicamente satisfactorias y que, salvo prueba en contrario, se presume que una aeronave con certificado vigente de navegabilidad ha partido en condiciones de vuelo técnicamente satisfactorias, luego entonces, el

directamente responsable de que una aeronave realice un vuelo sin reunir los requisitos legales, reglamentarios y las condiciones - necesarias exigidas, lo es, el funcionario de la Secretaría de Co municaciones y Transportes que haya expedido el certificado de na vegabilidad antes referido, correspondiéndole al piloto al mando de la aeronave, cerciorarse que tales requisitos y condiciones -- han sido satisfechas antes de iniciar el vuelo de que se trate.

La causal rescisoria que se comenta encuadra dentro de las previstas en la fracción XV del artículo 47 del Código Labo-- ral, ya que es análoga a las que sancionan los actos en que el -- trabajador por imprudencia o descuido inexcusable compromete la - seguridad del establecimiento, en este caso de la aeronave, o de las personas que se encuentren en él; a las que el trabajador se niega a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedi- - mientos indicados para evitar accidentes o enfermedades y, en su caso, a las que se refieren a los casos en que el trabajador, in- tencionalmente o por negligencia, ocasiona perjuicios materiales en los bienes propiedad del patrón, durante el desempeño de sus - labores o con motivo de ellas, que se contemplan, respectivamente, en las fracciones VII, XII, V y VI del precepto legal invocado, - por lo que su inclusión en el capítulo especial, en mi opinión, - resulta redundante.

11).- La negativa del tripulante a observar las indica- ciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo bo- letine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aéro-

puerto base o en las estaciones foráneas.

El tripulante que infrinja esta norma, incurre en desobediencia a las indicaciones del patrón, comprometiendo la seguridad de la aeronave y de las personas que se encuentren a bordo de ella, constituyendo también su conducta, una negativa a adoptar las medidas preventivas y a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes, lo que podría ocasionar perjuicios materiales en los bienes del patrón, configurándose las causales de rescisión de la relación laboral por causas imputables al trabajador previstas en las fracciones V, VI, VII, XI, XII y XV del artículo 47 de la Ley de la Materia.

Para que el texto de la disposición sea más adecuado y congruente con la realidad, debe hacerse extensiva la facultad de boletinar disposiciones técnicas a los representantes del patrón a que se hace referencia en el artículo 219 del Ordenamiento Laboral y el desacato de ellas, por parte del tripulante, sería causa justificada de rescisión de su relación de trabajo.

m).- Abstenerse el tripulante de dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente.

Esta disposición es muy ambigua, al referirse a ".....

cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente", en base a ello, no se requiere que sea la propia aeronave la que se encuentre en peligro o sufra un accidente, haciéndose extensiva la obligación de comunicar al patrón o a las autoridades, de cualquier estado de alerta o accidente aún cuando sean ajenos a la aeronave que tripulen.

Para que se configure esta auténtica causal especial de rescisión de la relación laboral, considero que es menester que el tripulante se encuentre en posibilidad de disponer de algún medio de comunicación para informar del estado de emergencia en que aparezca la aeronave, no resultando aplicable cuando el tripulante se encuentre incomunicado o cuando por causas que no le sean imputables, no pueda entablarse la comunicación, como sería el caso de presentarse condiciones climatológicas desfavorables.

n).- Omitir los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas.

Al respecto, el artículo 322 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, establece que el comandante de la aeronave se encuentra obligado a registrar en el libro de bitácora los hechos que puedan tener consecuencias legales, ocurridos a bordo durante el vuelo, los cuales debe hacer del conocimiento de las autoridades federales competentes del primer lugar de aterrizaje en territorio nacional, o de las autoridades extranjeras competentes

y del cónsul mexicano, si el aterrizaje se realiza fuera del país.

El piloto al mando de la aeronave, que omita anotar en la bitácora, los datos que se requieran, incurre en desobediencia a las órdenes del patrón respecto al trabajo contratado, pudiendo con su conducta, atendiendo a las circunstancias del caso, cometer faltas de probidad u honradez y ocasionar perjuicios al patrón por su negligencia.

o).- Abstenerse, los pilotos al mando de la aeronave, de formular, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación.

Al elaborar la asignación de los horarios de servicios a los tripulantes, el piloto debe considerar las normas legales referentes a los tiempos efectivos de vuelo, de ruta, de servicios de reserva y tiempo total de servicios y demás disposiciones relativas, contenidas en el capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo, a las que ya se ha hecho referencia en el capítulo II, apartado 3 de este trabajo.

La inobservancia de esta disposición, trae aparejado el incumplimiento al trabajo, por parte del piloto, ya que por disposición expresa de la ley, es el responsable y tiene a su cargo la dirección de la aeronave, constituyendo por ello esta causal, una modalidad más de desobediencia a las órdenes del patrón, respecto

al trabajo contratado.

p).- Omitir, negarse o abstenerse el tripulante a rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Este motivo rescisorio, en mi concepto, solo es aplicable al piloto al mando, ya que como responsable de la aeronave, a él le compete elaborar los informes, hacer las declaraciones y manifestaciones y firmar los documentos exigidos para cada vuelo.

El comandante o capitán al mando de la aeronave, que se haga acreedor a la aplicación de esta causal, incurre con su conducta, en desacato a las órdenes del patrón, sin causa justificada, respecto al trabajo contratado, configurándose la causa general rescisoria prevista en el artículo 47 fracción XI del Código Laboral.

q).- No poner el tripulante, en conocimiento del patrón, al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existencias en la aeronave.

No es indispensable, en mi criterio, comunicar directamente al patrón las deficiencias mecánicas y/o técnicas, ya que éstas pueden hacerse del conocimiento, y en la práctica así ocurre, del superior jerárquico inmediato, como lo son el capitán o

el comandante, el jefe de mecánicos o cualquier otro representante del patrón, con lo que se cumpliría con el requisito legal.

El tripulante que estando enterado de esas fallas técnicas o mecánicas, no las haga del conocimiento a quien corresponda, incurre en mi concepto, en una falta de probidad muy grave, constitutiva inclusive de un delito, ya que la aeronave de no ser reparada, en el vuelo siguiente puede sufrir un accidente de fatales consecuencias, ocasionándose también perjuicios materiales en los bienes del patrón, al no adoptarse las medidas preventivas para evitar accidentes, resultando aplicables, en mi opinión, las causales generales de rescisión de la relación de trabajo, contenidas en las fracciones II, V, XII y XV de la Ley Laboral.

Esta causal estimo que es poco factible de acreditar en un juicio, porque ante la negativa del tripulante de haber incurrido en su comisión, no existe prueba idónea para demostrar que éste advirtió o presumió la existencia de defectos mecánicos o técnicos en la aeronave, teniendo un elevado grado de riesgo de obtener un laudo desfavorable a sus intereses, el patrón que pretenda hacerla valer.

r).- Ejecutar como tripulante algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.

No es muy nítida la redacción legal, sin embargo se ad-

vierte que la intención del legislador es evitar que los tripulantes realicen vuelos para diversos patrones que les produzcan fatiga excesiva, al tratarse de un trabajo muy desgastante, en el que se encuentran en riesgo la vida e integridad de muchos seres humanos, por lo que se requiere que en su desempeño, los tripulantes gocen plenamente de sus facultades físicas y mentales.

Al aplicarse esta causal, deben servir como parámetro - los límites establecidos en la Ley para el tiempo efectivo de vuelo y para el tiempo total de servicios, por lo que es aplicable - la causal a los tripulantes que rebasen los tope fijados, laborando para diversas compañías de aviación, o bien, a aquéllos que teniendo asignadas en una empresa como tiempo total de servicios las ciento ochenta horas mensuales o las noventa horas de tiempo efectivo de vuelo permitidas en la Ley, realicen como tripulantes algún vuelo para diverso patrón.

Las causales a que se ha hecho referencia en los incisos del h) al q) de este apartado, se contemplan en la Ley como obligaciones de los tripulantes, cuyo incumplimiento da origen a la terminación o rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, sin embargo, ya quedó precisado, al inicio del apartado que en realidad constituyen motivos de rescisión y no de terminación del vínculo de trabajo.

4.- LAS QUE EMANAN DE LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

Las causas específicas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad patronal, que se contemplan en la Ley, - para este tipo de trabajadores, son:

a).- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines.

Esta norma, persigue como objetivo evidente, evitar la anarquía y la posible comisión de fraudes por parte de los trabajadores ferrocarrileros, encontrándose íntimamente vinculada esta prohibición con el patrimonio de la empresa, la que dejaría - de percibir el importe de fletes y boletos de la carga o el pasaje que se tomaran en los lugares no establecidos.

b).- La negativa a efectuar el viaje contratado o su - interrupción, sin causa justificada.

En esta causal se contempla una desobediencia grave, - que perjudica al empleador frente a sus clientes, al retardar o impedir la oportuna entrega o el traslado pactado.

En ambos supuestos, se configuran claras faltas de probidad, de desobediencia y de abandono de trabajo, suficientemente fundadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por

lo que la intención del legislador al incluirlas en el capítulo especial, seguramente, fue de darles mayor firmeza.

En el artículo 254 de la Ley de la Materia, se contienen disposiciones en las que se prohíbe a los trabajadores trenistas, el consumo de bebidas embriagantes y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa; el consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica, debiendo el trabajador poner el hecho en conocimiento del patrón, antes de iniciar el servicio y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y el tráfico de drogas enervantes, debiendo considerarse, en mi concepto, que su desacato ocasionaría la rescisión de la relación de trabajo de manera justificada.

Es importante resaltar que para que operen estas causales, no es indispensable, por una parte, el estado de embriaguez, pues basta que se sorprenda al trabajador consumiendo alguna bebida embriagante, durante el desempeño de sus labores, para que se configure la causal rescisoria, o bien que en cualquier tiempo, se compruebe que consume narcóticos o drogas enervantes, con la salvedad ya precisada de existencia de prescripción médica.

El tráfico de bebidas embriagantes, durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena al patrón, constituye una falta de probidad del trabajador, que con su conducta realiza una concurrencia desleal, ocasionando inclusive un menoscabo en el patrimonio del empleador.

La salvedad de su tráfico, comenta el Lic. Miguel Cantón Moller, permitiéndolo cuando es por cuenta de la empresa, estriba en que a bordo de los trenes existen carros-comedores o cantinas, para el servicio de los pasajeros, donde se expenden bebidas y son lógicamente los trabajadores subordinados a la empresa, quienes los venden y cobran.

El tráfico de drogas enervantes, es un acto que constituye un delito y, por ende, de ser sorprendido el trabajador ejerciendo esta actividad ilícita, seguramente ocasionará que se le dicte una sentencia ejecutoriada que le imponga una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, -- operando así la causal rescisoria prevista en la fracción XIV del artículo 47 del Código Laboral.

El consumo o tráfico de bebidas embriagantes, durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa y el consumo o tráfico de narcóticos o drogas enervantes, en cualquier tiempo, constituyen auténticas causas específicas de rescisión imputables a los trabajadores ferrocarrileros, por lo que propongo sean adicionadas a las causales ya previstas en el dispositivo -- 255 del Ordenamiento Laboral.

En la Ley Laboral se especifica que no se considera causal de rescisión de las relaciones de trabajo ni la pérdida de -- los derechos, la circunstancia de que los trabajadores, por fuerza mayor queden aislados de sus jefes, si continúan en sus puestos,

y si en esas condiciones los abandonan, tienen el derecho de volver a ocuparlos al extinguirse las causas que motivaron el abandono, previa investigación de los hechos, con la intervención de los representantes sindicales y patronales, y si de ella resulta responsabilidad de los trabajadores implicados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, pueden ser separados de sus empleos, sin responsabilidad patronal.

El doctor Mario de la Cueva explica la creación de la excepción, en la forma siguiente:

"Quien conozca las luchas entre las facciones políticas y militares que se disputaron el poder después de 1917, notará sin dificultad que la frase fuerza mayor tenía por objeto garantizar la condición de los trabajadores que sufrían las consecuencias de los asaltos a los congresos..." (55)

En el supuesto que los trabajadores que abandonen sus puestos por fuerza mayor, sean sustituidos, los sustitutos tendrán la calidad de interinos, y al ser reinstalados los titulares, continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.

La Ley establece, como medida protectora de los trabajadores ferrocarrileros, que cuando se les separe por reducción de

(55) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 490.

personal o de puestos, aún cuando hayan sido indemnizados conforme a derecho, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, con el único requisito de que continúen perteneciendo al sindicato que celebró el Contrato Colectivo de Trabajo.

El Lic. Miguel Cantón Moller comenta que existe una circular del año de 1929, de la Gerencia de los Ferrocarriles, en el sentido de que se les compute la antigüedad anterior a los trabajadores que se encuentren en este supuesto, la cual ha venido -- aplicándose en forma ininterrumpida hasta la fecha.

Otra excepción relacionada con la rescisión de la relación laboral, consiste en que, cuando un trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación especificados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo puede rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los mismos contratos colectivos.

El Lic. Miguel Cantón Moller, refiere en su obra citada la Tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación Tomo XXXVIII, página 1674 y Tomo XLII, página 1162, en la que se contienen los requisitos para rescindir justificadamente la relación de trabajo de los ferrocarrileros, que a la letra dice:

"Separación de ferrocarrileros.- Para separarlos es necesario llenar dos condiciones: 1.- Que previamente se practique una investigación; y 2.- Que en ella se justifique la causa de la separación. En caso de que no se pruebe que se llenaron esos requisitos, es procedente condenar a la empresa al pago de los salarios caídos y a la reinstalación del obrero".

5.- LAS IMPUTABLES A LOS TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES.

Son causas excepcionales de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad patronal, en el trabajo de autotransportes, las siguientes:

a).- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada.

El autotransportista que rehúse realizar el viaje programado, referente al trabajo contratado, incurre en desobediencia, que constituye una violación grave al contrato de trabajo, que puede, si se trata del conductor del vehículo, crear problemas de responsabilidad al patrón, en relación con sus clientes y, al decir del Lic. Miguel Cantón Moller, "incumplimiento en algunos casos de las condiciones de la concesión o permiso". (56)

La interrupción de un viaje, sin que exista causa que la justifique, se traduce en abandono de trabajo, que ocasiona --

trastornos, según sea el caso, al pasaje y a la carga que se transporten y, dependiendo de las circunstancias en que se realice, puede poner en peligro la seguridad y la vida de los pasajeros, lo -- que implicaría que en algunos casos la conducta asumida por el operador del vehículo, sea delictiva.

Es causa justificada para abstenerse a efectuar el viaje o interrumpirlo, por disposición expresa de la Ley, la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general.

La Ley impone a los patrones las obligaciones de efectuar las reparaciones que garanticen el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general y de dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia, por lo que el incumplimiento de estas medidas, justifica la negativa del conductor a realizar o continuar el viaje programado.

b).- La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran causas justificadas.

Coincido con el Lic. Miguel Cantón Moller, al estimar que la importancia de la disminución viene a ser una apreciación subjetiva del patrón, ya que en el dispositivo legal no se especi-

fica en qué porcentaje o cantidad debe disminuir el volumen de ingresos, pudiendo el patrón en determinados casos considerar que una cantidad no es importante y en otros, que una suma inferior - si lo es, existiendo evidentemente una gran laguna en la disposición en comento, quedando a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje y, en su momento, a los Tribunales Colegiados, su calificación.

Al no determinar el precepto legal si la disminución de ingresos debe ser continuada o si basta con que ocurra en forma intermitente, es suficiente con que un trabajador en dos ocasiones sufra un deterioro en los ingresos que normalmente produce, - aún cuando no sea en forma continua, para que se considere reiterada y, consecuentemente, se haga merecedor a la rescisión de su contrato de trabajo.

Tampoco se hace referencia en la norma jurídica, al lapso en que deban ocurrir estas mermas en las cantidades percibidas, lo que en estricto derecho faculta al patrón, al aplicar la medida rescisoria, a considerar períodos de tiempo breves o prolongados, circunstancia que ocasiona perjuicio al trabajador, por lo que resulta conveniente que se determine un espacio de tiempo razonable, en el que deben quedar comprendidas las disminuciones en los ingresos que obtengan los trabajadores autotransportistas.

Al aplicarse la norma, debe tomarse en consideración -- que existen épocas del año, en que los usuarios cuentan con mayo-

res recursos económicos, como puede ser la época navideña o las temporadas vacacionales, o cuando reciben los trabajadores su participación en las utilidades obtenidas por la empresa en la que laboren, lo que ocurre generalmente en los últimos días del mes de mayo de cada año, o cuando efectúan el cobro de su salario semanal o quincenal, según sea el caso, circunstancias que inciden en una mayor utilización en esas fechas, por parte del público -- usuario, del servicio colectivo sin ruta fija (taxis), tratándose del transporte urbano y en la realización de viajes con diversos destinos, por lo que respecta al transporte foráneo, lo que trae como consecuencia una elevación notable en los ingresos que en -- concepto de pasajes se obtienen en esos días.

También debe contemplarse que los fines de semana y -- "puentes", se desplaza un mayor número de viajantes, aprovechando los días de asueto, por lo que en el análisis de los ingresos obtenidos por el trabajador, no deben tomarse como puntos de referencia los percibidos en esas circunstancias especiales, sino que los que se recaben ordinariamente, sirviendo en todo caso, como -- punto de comparación, los ingresos que obtengan otros trabajado-- res de la misma empresa, que desarrollen sus actividades en condi-- ciones laborales similares, es decir, que tengan asignada la mis-- ma ruta, una unidad vehicular de igual categoría y en el mismo ho-- rario de labores.

Comparto la opinión del doctor Nestor de Buen, en el -- sentido de que la disminución de ingresos sólo será razón de --

rescisión cuando el chofer sea, a la vez, cobrador de pasajes y/o fletes, en caso contrario, resulta imposible que se configure la causal.

La disminución de los ingresos, cuando se haya acreditado que es imputable al trabajador, constituye una falta de probidad del mismo y si se prueba que dispuso indebidamente de alguna cantidad, ello constituye, inclusive, una conducta delictiva sancionada por las leyes penales vigentes.

La Junta de Conciliación y Arbitraje y, en su momento, el Tribunal Colegiado, al calificar esta causa rescisoria, deben analizar pormenorizadamente las circunstancias del caso concreto, sin soslayar las circunstancias en que se desempeñan las labores, para concluir si existió o no una disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, por causas atribuibles al trabajador.

En el artículo 261 de la Ley Federal del Trabajo, se -- contemplan prohibiciones a los trabajadores transportistas, similares a las que se contienen en el artículo 242 de la misma Ley, relativas a los aeronavegantes.

Se prohíbe a los trabajadores del autotransporte, el -- uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y -- en las doce horas anteriores a su iniciación, medida que tiende a preservar la vida y la seguridad de los pasajeros y de la carga,

mediante la exigencia al trabajador autotransportista de que realice sus labores gozando cabalmente de sus facultades físicas y mentales, lo que justifica que se haga extensiva la restricción a las doce horas inmediatas anteriores a la iniciación del servicio y que baste la ingestión de alguna bebida alcohólica, sin que se requiera el estado de embriaguez, lo que constituye una excepción a la regla general, para que resulte operante la causal de rescisión.

El Lic. Miguel Cantón Moller, transcribe a páginas 96 y 97 en su obra citada, la siguiente tesis, en la que se sostiene el mismo criterio:

"CHOFERES, DESPIDO DEL TRABAJADOR POR ALIENTO ALCOHOLICO.- Es prohibición para los trabajadores, precisada en la Fracc. I del artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad o de terceras personas y la Fracc. IV del mismo precepto reproduce la Fracc. XIII del artículo 121 (47 actual). De allí que esta última causal de rescisión debe interpretarse tomando en consideración la Fracc. I del artículo 114. Por estas razones debe estimarse que es obligación imprescindible de los choferes que manejen autobuses de pasajeros la de no ingerir alcohol en ninguna cantidad o proporción cuando han de desempeñar sus labores y encontrarse suficientemente aptos para evitar todo peligro, imputable a sus condiciones físicas, para el pasaje. En consecuencia, debe interpretarse la Fracc. XIII del art. 121 de la Ley Federal del Trabajo respecto de cierta clase de labores en forma tal, que aunque la embriaguez no se manifieste de manera evidente, basta el aliento alcohólico que presente el trabajador para se estime que el precepto le es aplicable, concordándolo con el artículo 114 Fracc. I del mismo ordenamiento".-
Amparo Directo 3809/57. 10/IV/1959.- Unanimidad 4 votos.

También se prohíbe a los trabajadores del volante usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, con la salvedad de que exista prescripción médica la que, como en todos los casos anteriormente comentados, debe presentar el trabajador a su patrón, antes de iniciar el servicio.

Como se comentó al abordar las causas de rescisión de la relación laboral aplicables a los tripulantes aeronáuticos, es acertado que se haga extensiva la restricción a utilizar estupefacientes a todo tiempo, pero es un desatino que se permita la realización de sus labores a los trabajadores que se encuentren bajo la influencia de enervantes, aún cuando presenten la prescripción otorgada por un médico, ya que se pone en riesgo la vida de los pasajeros y la conservación de la carga. Lo apropiado sería, que al trabajador que, por recomendación médica, requiera de utilizar drogas enervantes, se le incapacite por la Institución Médica correspondiente por todo el tiempo necesario hasta que el trabajador se encuentre apto para desempeñar sus labores, en condiciones de normalidad.

Se encuentran impedidos los trabajadores del transporte a recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines, por lo que la inobservancia de esta norma legal, ocasiona que el trabajador incurra en desobediencia a las órdenes del patrón respecto del trabajo contratado e, inclusive, en falta de probidad u honradez de su parte, si pretende disponer

o apoderarse de la cantidad obtenida de esa forma, lo que deriva en una conducta delictiva del trabajador, que justifica plenamente la rescisión de su relación de trabajo.

Este tipo de trabajadores, tienen las obligaciones especiales siguientes:

a).- Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución.

La prosperidad de una compañía transportadora depende de la preferencia que hacia ella tenga el público usuario, por lo que es indispensable que los trabajadores atiendan con amabilidad y afanosamente a los clientes y procuren evitar cualquier maltrato a los bultos y envíos que se transporten en los viajes en que intervengan, de no hacerlo de esa manera, incurrirían en desacato a las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado y en falta de probidad, pues no existiría rectitud de ánimo en su obrar, lo que hace justificable la actitud del empleador, al rescindirle la relación de trabajo.

b).- Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo.

La naturaleza peculiar de este tipo de trabajo, requiere que el chofer, operador o conductor, se encuentre en perfecto

estado de salud, para soportar la fatiga que producen las extenuantes jornadas que laboran, ya que generalmente recorren largas distancias con breves lapsos de reposo, resultando necesario se encuentren en permanente supervisión médica, ya que en el ejercicio de sus labores se involucran las vidas de numerosos seres humanos.

c).- Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen.

Los trabajadores que quebranten esta regla, ocasionan intencionalmente o por negligencia, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, perjuicios materiales en la maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo; comprometen por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del vehículo y de las personas que se encuentren a bordo de él; incurren en desobediencia respecto del trabajo contratado y, su conducta, implica una negativa a adoptar las medidas preventivas y a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes, siendoles aplicables, en mi opinión, las causas rescisorias previstas en las fracciones V, VI, VII, XI y XII del artículo 47 de la Ley de la Materia.

d).- Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el po-

blado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación.

La problemática a la que se enfrentaría el patrón que rescinda la relación laboral al trabajador, que incumpla con esta obligación, sería la forma en que acreditaría en juicio que el operario cuenta con los conocimientos necesarios para efectuar las reparaciones de emergencia que se requerían durante el viaje de que se trate o que el vehículo se encontraba en condiciones de -- continuar circulando hasta el lugar donde podría ser reparado, es to último, porque si se propone una prueba pericial mecánica, en la fecha en que se desahogaría, habrá transcurrido mucho tiempo - que ocasionaría, lógicamente, que el vehículo se encuentre en diversas condiciones a las en que se encontraba en la fecha del percance y que al patrón, no le convendría tenerlo fuera de circulación todo ese tiempo, ya que le representaría la no obtención de ingresos por lo que se refiere a esa unidad vehicular, por lo que estimo que sería muy osado hacer valer en juicio, como causa de - rescisión, el desacato a la obligación que se comenta.

e).- Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades y el patrón.

Es importante que los trabajadores transportistas respeten las disposiciones que sobre circulación de vehículos existan, por motivos de seguridad ampliamente conocidos, haciéndose acreedores a la rescisión de su contrato de trabajo, cuando por su im-

prudencia o descuido inexcusables, comprometan la seguridad del vehículo o de las personas que se transporten a bordo de él; o se abstengan de adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes u ocasionen intencionalmente o por negligencia, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en la maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, resultándoles aplicables las causales rescisorias contenidas en las fracciones V, VI, VII, y XII del artículo 47 del Ordenamiento Laboral.

La norma que se analiza es muy confusa, ya que desde mi punto de vista, quienes realmente están obligados a observar las disposiciones técnicas sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos, son los patrones, quienes no están facultados para dictar esas disposiciones, ya que ello compete exclusivamente a las autoridades, no siendo imputable al trabajador, sino al propio patrón el que se cumplan o no las reglas de carácter eminentemente técnico.

La pérdida de vigencia de la licencia de manejo ocasionaría al conductor, en mi criterio, la suspensión temporal de la relación laboral y la cancelación definitiva de dicha licencia, por parte de las autoridades correspondientes, es motivo justificado para que el patrón le rescinda su contrato, ante la imposibilidad de desempeñar el trabajo.

A ese respecto, existe la siguiente tesis jurisprudencial, referida por el Lic. Miguel Cantón Moller, a páginas 95 y 96 en su obra citada:

"CHOFERES, INEXISTENCIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO DE LOS CUANDO LAS AUTORIDADES DE TRANSITO LES IMPIDEN MANEJAR VEHICULOS A SU CARGO.- Si a un chofer le es recogida la licencia para manejar, por haber cometido diversas infracciones y las autoridades de tránsito dan órdenes a la empresa en que presta sus servicios para que impida a dicho trabajador el manejo de vehículos a su cargo -- mientras no regulariza su situación ante las autoridades en cuestión, el acatamiento de tal orden por parte del patrón no puede configurar de ninguna manera un despido injustificado del trabajador".

Inexplicablemente, la infracción a las normas que refieren las prohibiciones y obligaciones de los trabajadores del auto transporte comentadas, no se contemplan entre las causas especiales de rescisión de la relación laboral aplicables a este tipo de trabajadores, por lo que el patrón que las haga valer al rescindir el contrato de trabajo de alguno de sus trabajadores, debe apoyarse en las causas generales de rescisión que se contemplan en el artículo 47 del Código Laboral, que resulten aplicables.

Propongo se adicione al artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se contienen las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo de los autotransportistas, -- una fracción con la siguiente redacción:

"III.- La violación de las prohibiciones consignadas en el artículo 261 y el incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 262".

Esta fracción estaría acorde con lo asentado en el artículo 244 fracción VIII del Ordenamiento Laboral, que impone a los tripulantes aeronáuticos, la terminación o rescisión de su relación laboral, cuando incumplan las obligaciones o violen la prohibición, consignadas en el capítulo especial relativo de la Ley.

6.- LA DISMINUCION IMPORTANTE Y REITERADA DEL VOLUMEN DE LAS OPERACIONES.

Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo imputable a los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurran circunstancias justificativas.

Esta causal, aún cuando es similar a la que se contempla en el artículo 264 de la Ley Laboral, que prevé las causas especiales de rescisión aplicables a los trabajadores del auto-transporte, presenta la variante de que, contrariamente a la exigencia existente en el caso de los autotransportistas, no necesariamente debe haber reducción en las percepciones, basta que haya

disminución en el volumen de las operaciones, para que sea aplicable la causal rescisoria.

Es deplorable que la Ley faculte que una situación tan delicada como lo es la rescisión de la relación laboral, se apoye en expresiones de apreciación subjetiva, como lo son los términos "importante" y "reiterada", cuya interpretación quedará en primer lugar a criterio discrecional del patrón y posteriormente al de las autoridades jurisdiccionales.

No precisa la disposición legal en qué proporción o porcentaje debe reducirse el número de operaciones, para que sea considerada como "importante", tampoco determina la cantidad de ocasiones en que el trabajador a comisión debe estar en tal situación para que se estime como "reiterada", por lo que quedará en manos de las autoridades correspondientes la calificación de la causal, pero basada en cuestiones de apreciación personal del juzgador y no en situaciones o hechos previamente determinados.

En mi opinión, el patrón que pretenda hacer valer esta causal rescisoria, asumirá la carga de la prueba, debiendo acreditar que se pactó en forma expresa en el contrato de trabajo, el número mínimo de operaciones de colocación o ventas que se comprometió a efectuar el agente, en un lapso determinado, las cuales lógicamente deberán ser factibles de celebrarse, para que a partir de ese parámetro se pueda determinar si existió o no una reducción "importante" en el volumen de las operaciones.

A criterio del doctor Nestor de Buen, no es válido el fijar mínimos de venta a efecto de que, de no ser alcanzados, se rescinda la relación laboral, admitiéndolo solo en el caso de que el trabajador hubiese realizado ventas con anterioridad, que sean por lo menos equivalentes al mínimo de que se trate, situación poco conveniente para el patrón, que necesita protegerse desde el momento mismo de la iniciación de la relación de trabajo, contando con los elementos probatorios suficientes para hacer frente a un posible juicio.

Para que la merma en el volumen de las operaciones sea considerada "reiterada", a mi entender, es necesario que ocurra, por lo menos, en dos ocasiones, tomando en cuenta que el vocablo "reiterar" significa "repetir" o "reincidir", por lo que, al darse dos veces la disminución se convierte en reiterada.

En la Ley no se especifica el lapso en el cual deben de comprenderse las disminuciones en el volumen de operaciones para que se consideren reiteradas, lo que constituye una lamentable laguna legal, que compele a las partes a que en los respectivos contratos de trabajo que celebren, suplan la omisión del legislador, estableciendo con la mayor precisión posible, el período en que deben ocurrir esas reducciones en el volumen de ventas, para que el patrón esté en aptitud de aplicar la causal rescisoria que se comenta y el trabajador esté en posibilidad de desvirtuar la procedencia de la causal.

El precepto legal dispone que no será aplicable la causal, cuando concurren circunstancias justificativas, sin mencionar cuáles podrían considerarse como tales.

Es obvio que no deben tomarse como base de comparación, los niveles de ventas obtenidos en las épocas del año en que la mayoría de la población obtiene mayores percepciones económicas, como puede ser la temporada navideña, en la que lógicamente los agentes vendedores realizan un número más elevado de operaciones de ventas, por lo que, una circunstancia justificativa, puede ser el hecho de que, en determinados meses del año, disminuyen considerablemente las operaciones de compra-venta, afectando al comercio y a la industria en general.

La remoción de la zona o ruta que les había sido asignada, la reducción o modificación del área operativa de trabajo, la supresión y variación de los clientes que tenían a su cargo, son otras circunstancias que pueden justificar la disminución en los niveles de operaciones obtenidos por los trabajadores a comisión.

Una circunstancia de actualidad, es la crisis económica que se vive en el país, que ha impactado a todos los sectores, la cual no debe soslayarse al calificarse la causal rescisoria en estudio.

Las incapacidades que se otorgan a los trabajadores --

por enfermedades generales o por riesgos de trabajo, también inciden en los niveles de ventas que obtengan, por lo que también deben tomarse en consideración, cuando por esas causas, disminuya el índice de operaciones de ventas que efectúen, como circunstancias justificativas.

En relación con la causal rescisoria que se analiza, el Lic. Juan B. Climent Beltrán, vierte interesantes comentarios, -- con los que estoy totalmente de acuerdo, y que a continuación se transcriben:

"...Estimamos que la causa especial de rescisión que establece el artículo 291 de la Ley, debe operar únicamente cuando "la disminución importante y reiterada -- del volumen de las operaciones", sea ocasionada por -- ineptitud o negligencia o cualquier otro motivo imputable al trabajador, aunque incumbirá al mismo la prueba de las "circunstancias justificativas" que hayan concurrido para esa disminución de las operaciones; ya que sería contrario a la equidad que los agentes de comercio, a pesar de demostrar que hubieren desempeñado la actividad normal en gestiones para obtener operaciones o promoverlas, por circunstancias adversas del mercado no hubieran podido lograrlo.

Ahora bien, como el agente de comercio tiene usualmente un salario mixto integrado por la cuota fija y la comisión, lo procedente es estipular en el propio contrato o escrito donde consten las condiciones de -- trabajo, el volumen de operaciones mínimo por mes o -- por promedio trimestral o semestral, que esté obligado a promover u obtener el agente de comercio, como contraprestación al salario fijo; de manera que dé causa a la rescisión de contrato por incumplimiento del mismo, si no alcanza ese mínimo de operaciones, dentro de un período de tiempo señalado, para determinar la rescisión justificada. Pues lógica y jurídicamente, si el agente de comercio no obtiene ese volumen de operaciones calculado como contraprestación al salario fijo, --

durante ese período de tiempo, se lesionaría económicamente la fuente de trabajo.

Sin embargo, si el agente de comercio justifica la percepción de su salario fijo con el mínimo de operaciones efectuadas por sus servicios, y la disminución de las operaciones en relación con meses anteriores, concierne a las comisiones adicionales que el propio agente dejaría de percibir, no habría motivo para la rescisión del contrato, puesto que no se afectarían los intereses económicos de la empresa: salvo que se comprobase que el agente de comercio dedicaba el tiempo de la jornada laborable a actividades distintas a las con tratadas, o bien que teniéndole reservada una zona exclusiva, afectase al interés de la empresa en cuanto que, la permanencia en su empleo impidiera que otro agente de comercio más eficiente lo reemplazase y obtuviera un rendimiento normal en el volumen de las operaciones, comparándolo con los promedios de las operaciones de los meses anteriores".(57)

El doctor Baltasar Cavazos Flores, da un ejemplo de contrato individual de trabajo por tiempo indefinido para "comisionistas", en el cual inserta una cláusula, con la siguiente redacción:

"Décimocuarta. Se conviene expresamente que el trabajador deberá realizar como mínimo operaciones de venta, debidamente aprobadas por la empresa, en un término de y con un volumen mínimo de \$. La cuota será revisable cada seis meses a juicio de la empresa dentro de las posibilidades de venta del mercado local".(58)

(57) CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ob. Cit. Págs. 234 y 235

(58) CAVAZOS FLORES BALTASAR. Causales de despido... Pág. 53.

Considero que esta cláusula puede complementarse, especificándose que la no obtención del volumen mínimo de ventas pactado, en dos o más ocasiones, en un lapso determinado, será causal de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad patronal.

7.- LAS ATRIBUIBLES A LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

El legislador, al disponer en el artículo 303 de la Ley Federal del Trabajo, que "son causas especiales de rescisión y --terminación de las relaciones de trabajo: I.- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y II.- La pérdida de facultades", incurrió en un error aún más grave que el cometido al formular el artículo 244 de la propia ley, en el que se enumeran las causas específicas de terminación o rescisión de la relación de trabajo, aplicables a los tripulantes aeronáuticos.

La utilización de la conjunción copulativa "y", implica que cada una de las causales previstas, reúne a la vez requisitos motivo de rescisión y terminación de la relación de trabajo, lo que resulta aberrante e incongruente, ya que las causas de rescisión y las de terminación del vínculo de trabajo, se excluyen entre sí, teniendo diversos orígenes y produciéndose efectos muy diferentes al aplicarse cada una de ellas, los cuales ya han sido explicados en el desarrollo de este trabajo.

En el capítulo III, se expuso también, que la rescisión

deriva de una causa grave de incumplimiento imputable a una de las partes, en tanto que la terminación de la relación laboral -- puede efectuarse por mutuo consentimiento u originarse en un hecho, ajeno a la voluntad de las partes, que imposibilita la prosecución de la prestación del trabajo.

En ese orden de ideas, "la indisciplina grave o las -- faltas repetidas de indisciplina", deben considerarse motivo de rescisión y "la pérdida de facultades", como causa de terminación del yugo laboral.

El doctor Mario de la Cueva, justifica la inclusión de la causal relativa a la indisciplina, en el capítulo especial de la ley, al argumentar:

"...una causa que pudo considerarse, con apoyo en el art. 47, fracción XV, como una análoga a las enumeradas expresamente, pero la ventaja de la disposición, dictada en beneficio del deporte y del espectáculo público, consiste en que no puede haber duda de que la indisciplina grave o la repetición de las faltas, es causal de rescisión...". (59)

En el capítulo especial referente a los deportistas profesionales, se impone a éstos las obligaciones de someterse a la disciplina de la empresa o club; concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por éstos y concentrarse para los eventos o funciones; efectuar los via

(59) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 546.

jes para los eventos y funciones de conformidad con las disposiciones del patrón y respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes, estándoles prohibido todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes, debiéndose abstener de todo acto prohibido por los reglamentos respectivos, en los deportes que impliquen una contienda personal.

Desde mi punto de vista, la ausencia injustificada del deportista a las prácticas de entrenamiento y a las concentraciones y la abstinencia a realizar los traslados al sitio donde se llevarán a cabo los eventos, son faltas de disciplina, las cuales serán motivo de rescisión de la relación de trabajo, en la generalidad de los casos, cuando no exista justificación de parte del deportista para ello y acumule más de tres días de inasistencia, en un período de treinta días.

La excepción estribaría en que, tratándose de determinados eventos, las inasistencias o negativas a efectuar los viajes, podrían considerarse como faltas graves de indisciplina atribuibles al deportista, sin que sea necesario el requisito de reunir más de tres faltas injustificadas de asistencia, en el lapso mencionado, existiendo la posibilidad de que con la conducta asumida por el deportista, se ocasionen intencionalmente daños o perjuicios al patrón, incurra en desobediencia respecto del trabajo contratado y, por analogía, le sean aplicables otras causales rescis-

sorias, que válidamente el patrón puede concatenar a la causal especial al aplicarla.

La agresión física del deportista a los jueces o árbitros de los eventos o a los jugadores rivales, puede ser razón justificada para rescindirle su contrato de trabajo, cuando afecte en forma manifiesta la imagen de la empresa o club de que se trate, existiendo la posibilidad de que, con su proceder, ocasione daños o perjuicios económicos al patrón y en el caso de que la suspensión que se imponga al deportista por las autoridades disciplinarias deportivas respectivas, amerite la contratación de otro deportista para substituir al sancionado, supuesto en el que sería injusto que el patrón tuviese que soportar, además, la carga de sostener económicamente al deportista castigado.

En los deportes de conjunto, los actos que cometa un jugador en contra de otro del mismo club, en cualquier tiempo, pueden incidir en el funcionamiento del equipo, formándose inclusive grupos de apoyo a los compañeros involucrados en el problema, alterándose la disciplina del club, lo que justifica la rescisión del contrato al deportista que originó la dificultad.

La inobservancia por parte del deportista, a las normas contenidas en los reglamentos que rijan el deporte que practique, ocasionará que se le apliquen las sanciones que a la conducta asumida le correspondan, previstas en los citados reglamentos y úni-

camente dará motivo a que se le rescinda su contrato de trabajo, cuando cometa indisciplina grave o faltas repetidas de disciplina que justifiquen la determinación del patrón en ese sentido, quedando a criterio discrecional de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en primera instancia, y de los Tribunales de Amparo, posteriormente, la calificación de si la causal estuvo correcta o indudablemente aplicada.

El Profesor José Jesús Castorena, sostiene que el precepto que se comenta, se refiere tanto a la disciplina del club, como a la disciplina de los eventos y funciones, apreciación en la que considero le asiste la razón.

En mi opinión, la norma legal adolece de imprecisión, al no especificar el lapso de tiempo en que deberán comprenderse las faltas de disciplina reiteradas que cometa el deportista, para que adquiera vigencia la aplicación de la causal, pudiendo el patrón que pretenda hacerla valer, contemplar hechos muy distanciados en tiempo, entre sí, inclusive de diverso tipo, argumentando que existe reincidencia en la indisciplina, siendo injusto para el deportista que se tomen en cuenta sucesos remotos, por los que tal vez ya recibió una sanción, para rescindirle su contrato, con lo que se atentaría en contra del principio de seguridad jurídica.

La pérdida de facultades es una causa lógica de terminación de la relación de trabajo.

El doctor Mario de la Cueva califica a la disposición - como más severa que la contenida en el artículo 53, fracción IV, de la Ley Laboral, que contempla a la incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador, que imposibilite la prestación del trabajo, como causa general de terminación de la relación laboral, siendo correcta su apreciación, ya que no especifica el precepto legal, si la pérdida de facultades debe ser absoluta o parcial y, en este último caso, en qué porcentaje debe disminuirse la capacidad del deportista en la ejecución de la disciplina - de la que se trate, para que resulte aplicable la causal.

En ese orden de ideas, atendiendo al texto legal, la - causal estará correctamente integrada, cuando exista cualquier - mengua permanente en las facultades del ejecutante, que disminuya el rendimiento que normalmente obtenía, colocando a la empresa o club, en la imperiosa necesidad de reemplazarlo por otro competidor que le produzca mejores resultados, rescindiéndole el contrato al deportista disminuido, sin requerirse que éste se encuentre imposibilitado totalmente para la práctica del deporte que le permite subsistir, exigencia que sí se establece en la causa general de terminación de la relación de trabajo.

La pérdida de facultades, en algunos casos, tal vez en la mayoría de ellos, tratándose de deportistas profesionales, es una cuestión de apreciación de carácter subjetivo, cuya calificación quedará a criterio de la Autoridad Jurisdiccional, estando - obviamente a cargo del patrón, demostrar que el deportista ya no

cuenta con las facultades que le son requeridas en el ejercicio del deporte al que se dedique.

Es de suponerse que la pérdida de facultades puede tener su origen tanto en alguna incapacidad física o mental, como en la inhabilidad manifiesta del deportista, que redunden en una baja significativa de su rendimiento, al no contenerse ninguna disposición expresa en el cuerpo legal, a ese respecto.

En algunos deportes de conjunto, la baja en el rendimiento del deportista, obedece a los sistemas de juego empleados por el encargado de la dirección técnica del equipo y no a una real reducción en las aptitudes del jugador, por lo que es probable que al efectuarse un cambio de técnico o de club, el profesional obtenga nuevamente su nivel de juego habitual.

En la práctica, los casos de rescisión y terminación de la relación laboral por parte del patrón hacia el deportista, son muy contados, en virtud de que a la empresa o club le resulta más conveniente transferir o ceder a préstamo al deportista, a la organización que se interese por sus servicios, con lo que obtiene un beneficio económico, que rescindirle su contrato y tener que enfrentar un posible juicio laboral, con los riesgos inherentes al mismo.

Los deportistas a su vez, aceptan esa situación, ya --

que al cambiar de institución obtienen la prima de transferencia, circunstancia que en la mayoría de los casos, se repite en varias ocasiones durante su carrera deportiva, lo que les permite ir acumulando ahorros e invertir el capital obtenido, para cuando llegue el momento del retiro de su actividad profesional, cuenten con los medios económicos necesarios para la subsistencia propia y de sus dependientes económicos, consiguiendo algunos de ellos - altos niveles de ingresos, que les permiten vivir con desahogo el resto de sus días.

La mayoría de los deportistas profesionales, a los que se les rescinde o da por terminado su contrato, prefieren no ejercitar ninguna acción en contra del patrón, a virtud de que, al término de su carrera, pretenden continuar desempeñando alguna actividad relacionada con el deporte que han practicado, como instructores, directores técnicos, directivos, etc., aspiración que se obstacularizaría si demandan a la empresa o club a la que hayan pertenecido, toda vez que los empresarios tomarían represalias en contra de ellos, no otorgándoles ningún tipo de contrato.

El licenciado Miguel Cantón Moller, sugiere que los deportistas profesionales cuenten con la protección del Seguro Social o una jubilación anticipada y en corto plazo, propuesta de carácter humanitario, que beneficiaría sobre todo a los deportistas de bajos recursos económicos.

El Lic. Juan B. Climent Beltrán, sostiene que si la - -

pérdida de facultades no ha sido provocada por una conducta o actuación imputable al deportista, debe aplicarse por equidad la regla contenida en el artículo 54 de la Ley Laboral, que estipula - que el trabajador que presente una incapacidad proveniente de un riesgo no profesional, tiene derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios o de ser posible, - si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible - con sus aptitudes, planteamiento que considero muy atinado.

8.- EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.

El incumplimiento a las obligaciones de guardar consideración y respeto al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde presten sus servicios y de poner el mayor - cuidado en la conservación del menaje de la casa, por parte del - trabajador doméstico, son motivo de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón.

El doctor Mario de la Cueva, expone los razonamientos - que originaron que los legisladores previeran como tales, las causas rescisorias mencionadas, al comentar:

"...La naturaleza del trabajo doméstico, la condición de vida de estos trabajadores apartados de su hogar, su convivencia en otro hogar, lo que les pone en contacto con la vida de una familia que no es la suya, - todas estas y otras circunstancias, impusieron dos series de obligaciones especiales para el trabajador --

y el patrono, cuyo incumplimiento puede hacer imposible la continuación de las relaciones de trabajo...". (60)

Es obvio que el empleado doméstico deba tener para con el patrón, la familia de éste, parientes y amistades que los visiten, vendedores, cobradores, repartidores, carteros, mensajeros, etc., un trato respetuoso, con educación y cortesía, en todo tiempo, por ser actitudes indispensables para el buen desempeño del trabajo para el cual se le contrató

En el artículo 134 fracciones IV y VI de la Ley de la Materia, se impone a los trabajadores en general, las obligaciones de ejecutar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y de conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan sido entregados para el desempeño de sus actividades de trabajo, por lo que no se debe otorgar el calificativo de "obligación especial" del servidor doméstico, el que tenga que poner el mayor cuidado en la conservación del menaje del domicilio donde preste sus servicios.

Tampoco pueden considerarse causas especiales de rescisión, las previstas para este tipo de trabajadores, toda vez que en las fracciones II, VI y XV del artículo 47 del Cuerpo Legal Laboral, se establecen como causas rescisorias del vínculo de trabajo, las conductas del trabajador que incurra en actos de violen-

cia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón o sus familiares, o que ocasione por su negligencia, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de - - ellas, en los bienes del patrón y demás objetos relacionados con el trabajo y las análogas de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, por lo que el patrón que pretendiese rescindir su contrato al prestador del servicio doméstico, bien podría apoyarse en estas causales generales, si no existiesen las especiales referidas, sin afectación de ninguna especie a sus pretensiones.

Ambas causales, en mi opinión, para que resulten aplicables, deben ser de tal manera graves, que imposibiliten la prosecución de la relación de trabajo.

Creo que la falta de consideración y respeto de parte del empleado del hogar, hacia las personas que acudan al domicilio donde labora, aunque no deja de ser una conducta censurable, no es motivo razonable para rescindirle su contrato de trabajo, ya que esa actitud difícilmente afectaría sus relaciones con la familia a la que sirve, al grado de que imposibilite la continuación de la prestación del servicio.

En la práctica difícilmente habrá quien pretenda hacer valer las causas rescisorias que se analizan, en virtud de que resultaría casi imposible acreditar su procedencia, ya que la prueba idónea para demostrar los hechos sobre los que se sustenten, -

es la testimonial, habiendo determinado los Tribunales de Alzada en materia laboral, que las declaraciones de familiares y amistades íntimas, carecen de valor probatorio, al estar afectadas de parcialidad hacia el oferente de la probanza, no concibiéndose - que hechos que acontezcan en el seno familiar sean presenciados por personas extrañas al mismo, a menos que ocurran fuera del domicilio en que se preste el servicio.

En juicio generalmente ocurre, y es importante mencionarlo, que ante la carencia total de documentos expedidos por el patrón hacia esta clase de trabajadores, los apoderados legales de aquél, optan por la negativa de la relación laboral, arrojando la carga probatoria de la misma a los trabajadores, los que - en contadísimas ocasiones la llegan a satisfacer, mediante la intervención de testigos.

Respecto a la terminación de la relación de trabajo, - en el capítulo especial de la Ley Laboral se faculta al trabajador y al patrón a dar por concluida la relación de servicios, en forma unilateral, produciéndose diferentes efectos, que se determinan en base a la parte que decidió la ruptura.

El patrón puede dar por terminada la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio, sin que se requiera que el empleado doméstico de causa para que el empleador tome tal de terminación, disposición que es contraria al principio de estabi

lidad en el empleo y por lo tanto, lo adecuado sería derogarla.

La Ley autoriza al patrón, a dar por terminada la relación de trabajo, en cualquier tiempo y sin obligación de probar causa alguna para justificar su decisión, siempre que pague al -- prestador del servicio el importe de tres meses de salario, los -- salarios vencidos y las indemnizaciones siguientes:

Si la relación de trabajo es por tiempo determinado menor de un año, pagará el equivalente a los salarios de la mitad -- del tiempo de servicios prestados; si es mayor de un año, el im-- porte de los salarios de seis meses por el primer año y veinte -- días por cada año subsecuente de trabajo.

Si la contratación es por tiempo indeterminado, deberá pagar al trabajador, veinte días de salario por cada uno de los -- años de servicios prestados.

El patrón, en todos los casos, está eximido de la obligación de reinstalar al actor, mediante el pago de las indemnizaciones a que se ha hecho referencia en los tres párrafos que anteceden.

Se justifica la existencia de esta disposición, en el -- hecho de que por la relación estrecha del patrón con el trabaja-- dor doméstico, al convivir bajo un mismo techo, durante gran parte del día, no es conveniente obligar a una de las partes, a em--

plear a una persona que no es de su agrado o no le merezca ninguna confianza, evitándose con ella la posibilidad de que se produzcan mayores problemas de diversa índole.

Si la acción principal ejercitada en juicio por el trabajador del hogar, es de indemnización, considero que no es conveniente para el patrón, adoptar la postura de no tener obligación de demostrar la causa de la separación, ya que podría resultarle muy oneroso tener que pagar los salarios de la mitad del tiempo laborado por el servidor doméstico o el importe de seis meses por el primer año trabajado y veinte días por cada año subsiguiente de servicios, según sea el caso y demás indemnizaciones inherentes, toda vez que cuenta con varias alternativas que le redundarían en un desembolso de una cantidad muy inferior.

El trabajador doméstico puede dar por terminada la relación de trabajo, en cualquier tiempo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación, exigencia que al decir del doctor Nestor de Buen, no se cumple nunca, ni se ha aplicado sanción alguna por su violación y que el doctor Mario de la Cueva explica que tiene por finalidad, que el patrón cuente con algún tiempo para buscar una persona que sustituya al trabajador que se separa de sus quehaceres domésticos.

Esta norma es una de las muchas de carácter utópico, que se contienen en la Ley Federal del Trabajo que conviene se abroguen para restarle el volumen innecesario que actualmente tiene.

9.- LAS CONCERNIENTES A LOS MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

Son aplicables a los médicos residentes, las siguientes causas específicas de rescisión de la relación laboral:

a).- No cumplir el médico residente la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes.

El médico residente que no cumpla con la instrucción académica y el adiestramiento requeridos, no logrará el objetivo de la residencia y, consecuentemente, no obtendrá el certificado de la especialidad pretendida.

El Lic. Miguel Cantón Moller, acertadamente opina que no es posible considerar como causal de rescisión el no completar la etapa de contrato de residencia, en virtud de que se pueden dar varios casos:

"I).- Que no la completará por fuerza mayor, en cuyo caso no es justo que se le aplique sanción alguna. II).- Que sea por haber sido expulsado, en cuyo caso ya está aplicada la rescisión y será por otra causa, la que dio origen a la expulsión; III).- Que el propio residente, por voluntad propia abandone la residencia, tratándose entonces de una forma unilateral, por parte del trabajador de rescindir el contrato, por cuya razón no se podría realizar otra rescisión". (61)

b).- No acatar el médico residente las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste.

La desobediencia a las instrucciones del encargado de la dirección del trabajo contratado, no constituye una causal especial, ya que se encuentra contemplada en el artículo 47 fracción XI de la Ley Laboral, pero el desacato a las indicaciones de quien tenga a cargo el adiestramiento, si es una auténtica causal específica rescisoria, toda vez que no se requiere que la desobediencia ocurra al desempeñarse las actividades laborales, sino que basta que acontezca al realizarse los estudios de postgrado en la Unidad Médica Receptora, para que sea aplicable la causal, disposición que encuentra su justificación en la circunstancia de que se requiere de un alto grado de disciplina, para la consecución de óptimos resultados en la especialización.

c).- No cumplir el médico residente las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en la Ley.

Esta causal es calificada por el Lic. Miguel Cantón Moller, como obvia y absolutamente lógica, argumentando que el incumplimiento de las normas internas podría alterar el orden, lo que en un centro hospitalario resulta altamente peligroso, al estar en juego la salud y tal vez la vida de los pacientes.

Se trata de otra modalidad de desobediencia que faculta al empleador a dar por concluido el nexo laboral por causas imputables al residente, pudiendo ocasionarse, eventualmente, la alteración de la disciplina en el centro de trabajo, perjuicios materiales en los bienes del patrón o comprometerse la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

d).- No someterse o no aprobar el médico residente, los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la unidad correspondiente.

Si el médico residente se rehúsa a someterse a los exámenes periódicos evaluatorios, su actitud es muestra de indisciplina grave e incumplimiento de sus obligaciones, salvo que exista causa justificada para la negativa.

El no acreditar las evaluaciones de conocimientos y destreza, otorga la certeza de que no se está aprovechando el programa de especialización, desperdiciándose esfuerzos y presupuesto -vanamente, por lo que se justifica la inclusión de esta causal en el precepto legal relativo, quedando la inquietud respecto al número de exámenes que debe reprobar el residente, para que se haga merecedor a la aplicación de la rescisión.

e).- La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Recepto

ra de Residentes en la que se efectúe la residencia.

Es censurable esta disposición, en cuanto permite a la Entidad Médica dictar normas técnicas y administrativas, que aún siendo injustas, le permitan rescindir la relación laboral al médico residente.

Lo previsto en esta causal, a juicio del doctor Nestor de Buen, puede motivar la violación del principio de certeza que debe privar en el derecho, colocándose en manos del patrón la calificación de la gravedad de los hechos que puedan determinar la rescisión.

Esta violación, para el Lic. Miguel Cantón Moller, se equipara a la infracción al Reglamento Interior de Trabajo, estimando que debe considerarse la gravedad de la transgresión en la aplicación de la sanción y exponiendo que probablemente su inclusión en el capítulo especial persiga la finalidad de evitar paralizaciones indebidas, en las que sería aplicable la sanción por tratarse de casos graves, toda vez que están reconocidos como trabajadores y pueden hacer uso del derecho de huelga, en lugar del paro arbitrario de labores:

f).- La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

Esta causal es objetada categóricamente por el Lic. Miguel Cantón Moller, argumentando al respecto:

"...se trata de una lamentable forma de redactar de los legisladores; es imposible totalmente que normas de conducta regidas por una situación de moral media en la -- época, es decir por la ética se consignen en un documento como el Reglamento Interior". (62)

Es importante señalar, que atendiendo a las disposiciones del capítulo V del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo debe formularse por una comisión mixta de representantes de los médicos residentes y de la Unidad Médica Receptora y, para que surta efectos legales, debe depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, no produciendo ningún efecto legal las disposiciones que en él se contengan, que sean contrarias a la propia Ley, a sus reglamentos o a los contratos colectivos de trabajo aplicables.

En realidad, el médico residente que conculque las normas de conducta que conciernen a su profesión, comete faltas graves de probidad u honradez, que ameritan la rescisión de la relación de trabajo, independientemente de que se encuentren plasmadas o no en el Reglamento Interior de Trabajo de la Institución, pudiéndose configurar, adicionalmente, alguna otra causal general o específica de rescisión, atendiendo a los actos u omisiones que cometa el residente.

En apreciación del doctor Nestor de Buen, las causas especiales de rescisión aplicables a los médicos residentes, ponen de manifiesto el acento patronal con el que fue formulado el capítulo de la Ley relativo, asintiéndole absolutamente la razón en su comentario.

Causa extrañeza, que el artículo 353-G fracción I de la Ley Laboral, excluya como motivos de rescisión de la relación laboral, el incumplimiento por parte del médico residente a sus obligaciones de asistir a las conferencias de teoría, sesiones clínicas, anatomoclínicas, clinicorradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas que formen parte de los estudios de especialización y de permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo fijado para cumplir su jornada laboral y el adiestramiento en la especialidad, por lo que puede pensarse que el legislador otorga mínima importancia a la preparación académica de los médicos residentes.

A mi juicio, la Unidad Médica Receptora de Residentes, puede válidamente aplicar las causas rescisorias que se sustentan en la desobediencia a las órdenes del patrón respecto al trabajo contratado y en abandono de trabajo, a los médicos residentes que, respectivamente, incumplan con sus obligaciones de asistir a los actos académicos mencionados o a la de permanencia en la Unidad Médica durante el tiempo estrictamente necesario para cumplir el programa de especialización, incluyendo las jornadas laborales y las destinadas básicamente a la capacitación de los residentes.

Como causas particulares de terminación de la relación de trabajo de los médicos residentes, en la Ley se prevén, las siguientes:

a).- La conclusión del programa de especialización.

El objetivo del médico residente consiste en la consecución del certificado de especialista respectivo, logrando su propósito al acreditar íntegramente las fases del Plan de Estudios, careciendo de objeto la prosecución de la relación laboral, resultando inclusive ilógica la prolongación de la prestación de servicios en calidad de médico residente en la misma especialidad.

Conuerdo con el Lic. Miguel Cantón, al opinar que en realidad esta no es una causa especial de terminación de la relación de trabajo, ya que equivale a la conclusión de la obra determinada, prevista entre las causas genéricas mencionadas en el artículo 53 del Ordenamiento Laboral; la obtención de la especialización es la obra determinada, que termina al lograrse el objetivo de la contratación.

b).- La supresión académica de estudios en la especialidad en la rama de la medicina que interese al médico residente.

Por lo atinados y bien cimentados, me permito transcribir enseguida los comentarios con los que el Lic. Miguel Cantón - Moller, critica acremente esta retrógrada disposición:

"...si se abrió el curso y se admitieron Residentes para la especialización, generalmente por medio de un examen de admisión o concurso de oposición, es que esa Rama de la Medicina se considera importante. ¿Cuál puede ser entonces la causa para que varíe la situación en el transcurso del desarrollo de la especialización y se -- suspenda ? No es en apariencia grave y sin embargo aquí es donde está el peligro para los Residentes; es en esta forma que se les amedrenta y sujeta para no hacer uso de algunos derechos, como el de la huelga por ejemplo, pues con simplemente decir que se suspende el curso, sin señalar causal, quedan fuera de toda posibilidad de reclamación. Si esta suspensión se realizara con alguna obligación de indemnización por parte del patrón, menos mal, - pero como es simple terminación, en forma alguna pagará indemnizaciones. Esto no deja de ser un paso atrás en -- nuestra legislación social". (63)

En apreciación del doctor Mario de la Cueva, la disposición se refiere a la supresión de estudios correspondientes a determinada especialidad en las Universidades, sin embargo, en la Ley no se consigna de esa manera.

En diverso capítulo de este trabajo, se dijo que esta regla constituye un atentado al principio de estabilidad en el empleo, toda vez que, no es equitativo que por motu proprio una de las partes, en este caso la patronal, decida sobre la duración de la relación de trabajo, en apoyo en la absurda opción unilateral con que cuenta para dar por concluida la relación laboral, con el simple acto de determinar la supresión de los estudios académicos en la especialidad de que se trate.

CONCLUSIONES

DEL CAPITULO I

1.- Se denomina "especiales" a algunos tipos de trabajo, cuyas actividades se desarrollan bajo circunstancias muy peculiares, que los distinguen de la generalidad de las labores, por lo que requieren de una reglamentación particular.

2.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se regulaban algunos trabajos especiales, aunque no se les daba esa denominación; en los años de 1959, 1970, 1978 y 1980, se agregaron otros trabajos de este tipo a la Ley, hasta completar los que actualmente se contemplan.

3.- Relación de trabajo, atendiendo a la definición legal, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, independientemente de cual sea el acto que le dé origen.

4.- Los elementos subjetivos de la relación laboral son el trabajador y el patrón, los elementos objetivos están representados por la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

DEL CAPITULO II

En los capítulos referentes a los trabajos especiales en

la Ley Laboral, se contienen diversas modalidades que constituyen excepciones a las normas generales referentes a las condiciones de trabajo.

Se presentan disposiciones específicas en los rubros y trabajos especiales que a continuación se mencionan:

FORMAS DE CONTRATACION: Trabajo en buques, ferrocarrileros, del campo, deportistas profesionales, actores y músicos, médicos residentes y universitarios.

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS: Trabajo a domicilio, en buques, de los agentes de comercio, en hoteles, restaurantes y establecimientos análogos, de los deportistas profesionales y de actores y músicos.

JORNADA DE TRABAJO: Trabajo en buques, de los tripulantes aeronáuticos, de los deportistas profesionales, de médicos residentes y de académicos universitarios.

SALARIO: Trabajo en buques, de tripulantes aeronáuticos, de ferrocarrileros, autotransportistas, maniobristas, agentes de comercio y semejantes, de deportistas profesionales, de actores y músicos, de trabajadores a domicilio, de trabajadores domésticos y de trabajadores en hoteles, restaurantes y establecimientos análogos.

TIEMPO EXTRAORDINARIO: Trabajo de los tripulantes aeronáuticos, autotransportistas y médicos residentes.

VACACIONES: Trabajo en buques, en tripulaciones aeronáuticas y de los maniobristas.

PAGO DE DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIOS: En el trabajo en buques, en tripulaciones aeronáuticas, en autotransportes, en maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, en el deporte profesional y en el trabajo a domicilio.

EDAD: En el trabajo en buques y en el de los maniobristas.

NACIONALIDAD: El Trabajo en buques, el de los tripulantes y el de ferrocarrileros.

REPATRIACION: El trabajo en buques y el de los tripulantes.

ALIMENTACION, ALOJAMIENTO Y TRANSPORTACION: Trabajo en buques, en tripulaciones aeronáuticas, en autotransportes, en el deporte profesional, en el de los actores y músicos, en el trabajo doméstico, en el trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos análogos y en el trabajo en el campo.

ASISTENCIA MEDICA, MEDICAMENTOS Y MATERIALES DE CURACION:

El trabajo en buques, en el del campo, en el de los deportistas profesionales y en el de los domésticos.

PERMISOS PARA VOTAR EN ELECCIONES Y DESEMPEÑO DE COMISIONES:

En el trabajo en buques y el de los tripulantes.

DISPOSICIONES ESPECIALES EN MATERIA COLECTIVA: Para los trabajadores de confianza y universitarios.

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO: En el trabajo en buques.

OTRAS MODALIDADES: Se presentan en el trabajo en buques, en el de los tripulantes aeronáuticos, de los autotransportistas, maniobristas, trabajadores del campo, deportistas profesionales, actores y músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes y establecimientos análogos y en el de los médicos residentes.

DEL CAPITULO III

1.- La rescisión es el acto mediante el cual uno de los sujetos de la relación laboral, da por concluida ésta, aduciendo una causa grave cometida por la otra parte.

2.- El patrón al aplicar alguna de las causales de rescisión

sión, debe observar las formalidades previstas en los párrafos antepenúltimo y penúltimo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Si el patrón no prueba en juicio ninguna de las causales de rescisión que invoque, se le condenará en el laudo que se pronuncie, a reinstalar al actor en su trabajo o a pagar la indemnización constitucional, conforme haya sido la acción intentada, - además de los salarios vencidos y demás prestaciones accesorias.

4.- La **terminación** de la relación de trabajo, puede pactarse por mutuo consentimiento o derivarse de una causa ajena a la voluntad de los sujetos de la relación laboral, que impide la prosecución de ésta.

5.- El patrón debe pagar al trabajador o a sus beneficiarios, diversas indemnizaciones y/o prestaciones, según sea la causa que motivó la terminación de la relación de trabajo.

DEL CAPITULO IV

1.- Se contemplan en los capítulos referentes a los trabajos especiales, varias causas de rescisión de la relación laboral, que no son precisamente "específicas", en virtud de que se encuentran previstas entre las causas generales contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y su inclusión en los regímenes particulares obedece a que el legislador, con toda seguridad,

pretendió darles mayor claridad y fortaleza a esos motivos rescisivos.

2.- El artículo 244 del Código Laboral debe modificarse en el sentido de estimar como causas de rescisión únicamente y no de terminación de las relaciones de trabajo, las consignadas en -- las fracciones de la I a la VIII del citado precepto legal.

3.- El artículo 303 de la Ley Laboral debe dar origen a dos preceptos al separarse las causas especiales de rescisión y -- terminación de las relaciones laborales aplicables a los deportistas profesionales.

4.- Las causas de rescisión consignadas en el Título relativo a los Trabajos Especiales, son susceptibles de depurarse, -- suprimiendo las que son notoriamente inconstitucionales o injustas y las que resultan redundantes al encontrarse estipuladas en las -- causas generales y adicionando las que resulten necesarias, como -- lo son las propuestas en el presente trabajo, relativas a los trabajadores de confianza, a los de los buques, a los ferrocarrileros y a los autotransportistas.

5.- Unicamente se contemplan modalidades respecto a la -- terminación de la relación laboral, en los capítulos referentes a los trabajadores de los buques, a los deportistas profesionales, -- a los trabajadores domésticos y a los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.

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

I.- OBRAS DE DOCTRINA

- 1.- ALBOR SALCEDO MARIANO. "Deporte y Derecho". Primera edición. Editorial Trillas, S. A. de C. V. México, 1989.
- 2.- BAILON VALDOVINOS ROSALIO. "Despido, Rescisión y Cese". Editorial Jus Semper, A. P. México, 1991.
- 3.- BAILON VALDOVINOS ROSALIO. "La rescisión en materia laboral". Primera edición. Editorial PAC, S. A. de C. V. México, 1993.
- 4.- BORELL NAVARRO MIGUEL. "Análisis Práctico y Jurisprudencial - del Derecho Mexicano del Trabajo". Tercera edición. Editorial Sista, S. A. de C. V. México, 1992.
- 5.- CABANELLAS GUILLERMO. "Diccionario de Derecho Usual". Sexta edición. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1968. 4 tomos.
- 6.- CANTON MOLLER MIGUEL. "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana". Primera edición. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1978.

- 7.- CASTORENA J. JESUS. "Manual de Derecho Obrero". Quinta edición. Talleres Fuentes Impresores, S. A. México, 1971.
- 8.- CAVAZOS FLORES BALTASAR. "Causales de Despido". Tercera edición. Editorial Trillas, S. A. de C. V. México, 1989.
- 9.- CAVAZOS FLORES BALTASAR. "35 Lecciones de Derecho Laboral". Segunda Edición. Editorial Trillas, S. A. de C. V. México, 1982.
- 10.- DE BUEN LOZANO NESTOR. "Derecho del Trabajo". Quinta edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983. 2 tomos.
- 11.- DE LA CUEVA MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tercera edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1984. 2 tomos.
- 12.- GUERRERO EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo". Décimo séptima edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1990.
- 13.- OBON LEON J. RAMON. "Derecho de los Artistas Intérpretes Actores, Cantantes y Músicos Ejecutantes". Segunda edición. - Editorial Trillas, S. A. de C. V. México, 1990.

- 14.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. "El Despido". Novena edición. Editorial PAC, S. A. de C. V. México, 1989.
- 15.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. "Condiciones de Trabajo". Segunda edición. Editorial PAC, S. A. de C. V. México, 1985.
- 16.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. "Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo". Tercera Edición. Primera reimpresión. Editorial PAC, S. A. de C. V. México, 1992.
- 17.- RUIZ BERZUNZA CARLOS ANTONIO. "Circunstancias excluyentes - de responsabilidad de los trabajadores en el despido". Primera edición. Editorial Trillas, S. A. de C. V. México, 1985.
- 18.- TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho del Trabajo". Primera edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.

II.- LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA. Comentada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y por el Lic. Jorge Trueba Barra. Quincuagésima segunda edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1966.

- 2.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Comentada por los -
Lics. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Prontua-
rio de la Ley. Vigésima tercera edición. Editorial Porrúa, -
S. A. México, 1974.

- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por el Lic. Juan B. Cli-
ment Beltrán. Sexta edición. Editorial Esfinge, S. A. de --
C. V. México, 1992.

- 4.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Octa
gésima primera edición. Editorial Porrúa, S. A. México, - -
1986.

- 5.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Quincuagésima sexta
edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1988.

- 6.- CODIGO DE COMERCIO. Quincuagésima quinta edición. Editorial
Porrúa, S. A. México, 1990.

- 7.- LEY DE NAVEGACION Y COMERCIO MARITIMOS. Quincuagésima quin-
ta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.

- 8.- LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION. Vigésima tercera edi-
ción. Editorial Porrúa, S. A. México, 1993.

- 9.- LEGISLACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Segunda edición. Editorial Ediciones Andrade, S. A. México, -- 1969.

III.- JURISPRUDENCIA Y EJECUTORIAS

- 1.- APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Jurisprudencia. Tesis de Ejecutorias 1917-1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Mayo Ediciones, S. de R. L. México, 1976.
- 2.- APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Jurisprudencia. Tesis de Ejecutorias 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. Mayo Ediciones, S. de R. L. México, 1985.
- 3.- COMPILACION DE PRECEDENTES DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA -- CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION QUE NO HAN INTREGRADO JURISPRUDENCIA. 1969-1986. Semanario Judicial de la Nación. Séptima - Epoca. 1987. Mayo Ediciones. Editorial Francisco Barrutieta, S. de R. L. México, 1988.
- 4.- INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1986. - Segunda Parte. Primera, Segunda, Tercera y Cuarta Salas y Sala Auxiliar. Mayo Ediciones, S. de R. L. México, 1986.
- 5.- INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1987. -

Tercera Parte. Tribunales Colegiados de Circuito. Mayo Ediciones, S. de R. L. México, 1987.

6.- INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1988. - Tercera Parte. Volumen II. Tribunales Colegiados de Circuito. Mayo Ediciones, S. de R. L. México, 1988.

7.- INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1989. - Tercera Parte. Tribunales Colegiados de Circuito. Mayo Ediciones, S. de R. L. México, 1989.

8.- MANUALES DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL, 1976-1978, - 1979, 1980, 1983 y 1986. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría B. Servicio de Información Sobre Asuntos Laborales (SIAL). Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo (UCPEET). Subcoordinación de Programas Institucionales y Documentación. México, 1986 y -- 1987.