

267



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

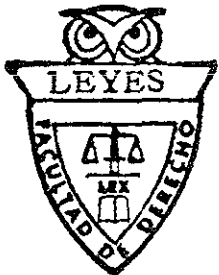
"CAUSAS ESPECIALES DE RESCISION DE LA
RELACION DE TRABAJO EN EL AUTOTRANSORTE"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ADOLFO JULIO CESAR FLORES ROMERO

29649

ASESOR: LILIA GARCIA MORALES



MEXICO, D.F.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A ti, divino y justo juez, de quien siempre he
recibido lo mejor.

¡Gracias Señor!

A mis padres, quienes pusieron sus
esperanzas en mí y a quienes con
amor y orgullo dedico este trabajo.

A la Universidad Nacional Autónoma de
México, pilar en mi formación profesional

A mi amado hijo Pablo Adolfo, quien vino a dar el verdadero significado a mi existencia y de quien estoy seguro, será una promesa realizada.

A mi querida esposa Ma. Luisa , compañera inseparable de un y mil batallas y fuente inagotable de amor y esperanza

A mis sobrinas y sobrinos:
Que tanto adoro, y de quienes estoy seguro darán grandes alegrías.

A mis hermanos, quienes siempre me han distinguido con un amor especial y de quien estaré orgulloso toda mi vida.

A mis cuñadas y cuñado, que forman parte de mi corazón y quienes desinteresadamente me han brindado su amor y apoyo.

A mis tías y tíos, de quienes he recibido un amor sincero y desinteresado.

A mis primos, que siempre me han brindado un apoyo Incondicional y que me han permitido formar parte de su vidas.

A mis suegros Rodolfo y Emma, por su ayuda.

A la Lic. Lilia García Morales, por su apoyo en la asesoría de este trabajo

**CAUSAS ESPECIALES DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO
EN EL AUTOTRANSPORTE**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

**ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA
RELACIÓN DE TRABAJO**

	Pág
1. La relación de trabajo en general.	1
2. Los sujetos de la relación de trabajo en el autotransporte.	6
3. La relación laboral en el auto transporte.....	19
4. Rescisión de la relación de trabajo.....	25
5. Terminación de la relación de trabajo... ..	33

CAPITULO II

**PARTICULARIDADES DEL TRABAJO EN
EL AUTOTRANSPORTE**

1. Tipos de contratación.....	41
2. Forma de fijación del salario.....	51
3. Jornada de trabajo.....	66
4. Tiempo extra.	72
5. Días de descanso.	87

6. Vacaciones.	93
---------------------	----

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

1. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	100
2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	102
3. Reforma Procesal a la Ley Federal del Trabajo en 1980.	109

CAPITULO IV

CAUSAS ESPECIALES DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL AUTOTRANSPORTE.

1.- La negativa de efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada.....	120
2.- La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren causas justificadas.....	127
3.- Prohibiciones especiales a los trabajadores del autotransporte.....	141
4.- Obligaciones especiales de los trabajadores.....	143
5.- Obligaciones especiales de los patrones.....	144
 CONCLUSIONES.....	 149

BIBLIOGRAFÍA.....	151
ANEXO 1	158

INTRODUCCION

Dado que no existe información suficiente, respecto de la causa de rescisión en el autotransporte ; y siendo que este sector es uno de los mas importantes en el país consideramos necesario realizar el presente trabajo, sobre éste tema en particular.

En el primer capítulo de nuestro trabajo, el cual lleva como titulo; Aspectos fundamentales de la relación de trabajo, nos referimos a los conceptos y algunos aspectos de importancia, de relación de trabajo en general, así como en el autotransporte, los sujetos de la relación de trabajo, la rescisión y terminación de la relación laboral, aspectos que son trascendentes para el desarrollo de este tema, y en los cuales hacemos una semblanza general de estos elementos. Subrayando, desde luego, las particularidades que se presentan en el autotransporte.

El segundo capítulo, comprende temas como son: la contratación, el salario, jornada de trabajo, tiempo extra, y demás condiciones general de trabajo, ya que, en el autotransporte existen cuestiones muy particulares, como es el caso del tiempo extra, ya que nuestros Tribunales, han determinado en diferentes jurisprudencias, la no procedencia del pago de tiempo extra en el autotransporte. Y por otra parte, en los tratados celebrados ante la organización internacional del trabajo se hacen valer algunos aspectos que resultan interesantes y a los cuales nos hemos referido en esta tesis

Nuestro tercer capítulo, hace mención al marco jurídico, en el desarrollo de este tema, recopilamos antecedentes de las leyes del trabajo, de 1931, 1970 y la reforma procesal de 1980, resulta interesante ver el proceso que se llevo a través de los años para

considerar, al autotransporte como uno de los trabajos especiales dentro de la Ley Federal del Trabajo. Ya que, en un principio ni siquiera figuraba esta actividad en nuestro código laboral, precisamente ha raíz de los conflictos que surgieron en este ramo, se vislumbra la necesidad de incorporarla dentro del marco legal.

Uno de los temas mas interesantes es, al que nos referimos en el cuarto capítulo, donde analizamos las causas especiales de rescisión en el autotransporte, así como prohibiciones y obligaciones especiales dentro de este ramo, ya que, independientemente de que le son aplicables las causales de rescisión genéricas, la ley contempla dos causas especiales, las cuales desde nuestro punto de vista despertaron particular interés, por los elementos de los cuales se integra

En efecto, estos elementos por citar algunos son; **la disminución importante y reiterada del volumen de ingresos**, a que se refiere el artículo 264 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que aun y cuando a primera lectura parecen conceptos sencillo, son de suma importancia desde el aspecto procesal, ya que para invocar esta causal de rescisión, deben de acreditarse varias circunstancias que no resultan muy tangibles conforme a los argumentos y propuestas que hacemos valer en el capítulo respectivo.

CAPITULO I. ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA RELACION LABORAL

1. LA RELACIÓN DE TRABAJO EN GENERAL

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 supletoras". ¹

¹ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Novena, Edición Porrúa México, 1984 pág 187

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.

Con base en este precepto, el doctor Baltasar Cavazos Flores, precisa las características que toda relación laboral entraña.

"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"²

Respecto al concepto que se comenta, la exposición de motivos de la Ley laboral 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, al patrón y como elementos objetivos de la misma, la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

²CAVAZOS FLORES, Baltasar Causales de despido Tercera. Edición, Trillas, México, 1989, pág. 23

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.

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, Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 267 y 268, que a continuación se transcriben:

“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”

“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 subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón 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 representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador, en todo lo concerniente al trabajo”

Se puede afirmar, en base a los criterios anteriores, que la subordinación es una relación jurídica que se compone de 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, con el correspondiente pago por los servicios prestados.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo 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 Cabaneillas, al verter su opinión sobre este elemento, manifiesta:

“..Ciertamente, en toda relación laboral, donde haya un patrón 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 subordinación, queda fuera del Derecho Laboral”³

En nuestra Ley Laboral, no es necesaria para que se configure la relación de trabajo, la preexistencia de un contrato, pues es suficiente que se preste un trabajo personal subordinado a cambio de 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,

³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual Tomo IV Sexta Edición Bibliográfica Ormeba. Buenos Aires 1968, pág 137

critorio que ha sostenido nuestro más Alto Tribunal, como se observa en la tesis publicada con el número 222, del Apéndice al ,Semanao Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, del 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 servicios será laboral, resultando esto en la presunción de la existencia de la relación laboral , lo que conlleva a que al prestador del servicio se le aplique el estatuto laboral a que nos referimos, 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".

2. LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL EN EL AUTOTRANSPORTE

En toda relación de trabajo, se requiere la intervención de dos partes, uno que prestará el servicio y otra que lo recibirá, denominando a estos sujetos como trabajador y 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 el título sexto de la Ley Laboral vigente, relativos a los trabajos especiales, se precisa que categorías se encuentran regidas bajo la normatividad especial, quedando las restantes reguladas por las reglas generales.

Para una mejor comprensión sobre el tema, haremos una referencia al concepto sujeto, desde el punto de vista jurídico, de conformidad con lo establecido en el Diccionario Jurídico Mexicano.

"SUJETO DE DERECHO I. (Como concepto de la ciencia jurídica.) Para la dogmática tradicional ser sujeto de derecho es ser sujeto de derechos y obligaciones, lo cual equivale según la propia dogmática a ser persona. Como hemos visto, la dogmática jurídica considera sujeto de derecho a aquel que es sujeto de un deber jurídico o sujeto de un derecho subjetivo. Desde este punto de vista, son sujetos de derecho también los titulares de una facultad jurídica, i.e., aquellos que pueden crear o modificar el derecho. Sin embargo, la dogmática limita el uso de la noción 'sujeto de derecho' al sujeto de una obligación jurídica, y distingue la noción 'sujeto de una obligación jurídica' de la de 'sujeto de un poder o facultad jurídica'. Este último es más conocido como 'órgano de derecho'

Un análisis del concepto 'sujeto del derecho' nos permite observar que éste (como el de persona) son conceptos dogmáticos usados para describir, de forma simple o abreviada, situaciones jurídicas complejas.

De esto se infiere que las normas jurídicas tienen que ver no con individuos, sino con acciones o abstenciones de éstos, acciones u abstenciones previstas en las normas jurídicas. (La ciencia del derecho, es una ciencia cuyo objeto son las normas jurídicas, tiene que ver no con individuos como tales, sino sólo con las acciones u abstenciones de estos individuos que están previstas por las normas jurídicas, es decir, que son parte del contenido de tales normas.) (Cfr., Kelsen)

El orden jurídico es un sistema normativo, que regula la conducta humana. Las normas jurídicas prescribirán conducta de ciertos individuos: los sujetos del derecho los individuos cuya conducta está regulada por el derecho son los sujetos del derecho

Así, sujeto de derecho, como persona, es una , expresión que unifica una pluralidad de acciones u omisiones reguladas por las normas jurídicas, constituye un punto de referencia que permite considerar unitariamente un conjunto de derechos subjetivos, obligaciones y responsabilidades jurídicas".⁴

Cabe señalar que algunos estudiosos del derecho del Trabajo, sostienen el criterio de que la condición de trabajador, devenía en si de un acto formal, es decir mediante la celebración de un contrato, hipótesis que con el correr del tiempo

⁴ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Segunda Edición, UNAM, pags 3013 y 3014

fue corregida, ejemplo de ello es lo mencionado por el autor, Manuel Alonso García, quien puntualizaba:

“Que la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato”⁵

En nuestra opinión, no concordamos con la idea del autor mencionado, ya que atendiendo a los conceptos emanados de nuestro Código Laboral, resultaría inexacto el considerar que la condición de trabajador esta sujeta a la celebración de un contrato, entendiéndose este como de trabajo, dado que el carácter de trabajador tiene su verdadera esencia en la prestación del servicio personal y subordinado, conceptos estos, que son los verdaderos pilares de la designación de “trabajador” ya que de ahí emana su calificación; en este orden de ideas estaría fuera de contexto jurídico el pretender, que debería existir un contrato de trabajo que sancionara el carácter de trabajador, haciendo a un lado la intención del legislador plasmada en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Pese a los criterios diversos, el maestro Mario de la Cueva manifiesta al respecto:

“Que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora. De acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.”⁶

⁵ ALONSO GARCIA, Manuel Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición Ariel Barcelona, 1973 pág 280

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Tomo I. Pág 417

De lo anterior, nos acogemos a la segunda propuesta del Maestro Mario de la Cueva, conforme a lo que expresamos en los renglones que anteceden, en virtud de que la primera tiene su origen en un concepto político-económico, que si bien es cierto, tiene un carácter social, también lo es que la base de nuestro estudio es eminentemente de carácter jurídico.

Independientemente de lo anterior, surge una interrogante a despejar, en relación con el concepto de trabajador, esto es, la forma en que se llegó al actual concepto.

A manera de historia nos remontaremos a la Ley Federal del Trabajo de 1931 que señalaba en su artículo tercero:

“Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.”

Del concepto antes citado podemos advertir, los siguientes puntos:

Se refiere a “trabajador” como: **la persona que presta a otra un servicio**, denotando que no se hace distinción entre personas físicas o morales, sino en forma muy genérica se refiere a persona, lo que traería como consecuencia una confusión, en el sentido de que cabría la posibilidad que una persona moral pudiera adquirir el carácter de trabajador, con motivo de la redacción señalada con antelación,

ya que no se precisa tal situación, lo que seguramente originó serios conflictos que como resultado inmediato derivó en la actual redacción de nuestra ley laboral.

Por otra parte encontramos también, que se hace referencia a un **servicio material, intelectual o de ambos géneros.**

Consideramos que en este sentido, el legislador de aquella época, particularizó en tal forma estos conceptos, como si se tratara de servicios independientes. Lo que en nuestra opinión resulta erróneo partiendo de la premisa de que todo trabajo u oficio por sencillo que parezca, invariablemente llevará aparejada la conjunción de estos elementos, es decir, siempre se requerirá de una destreza material e intelectual.

Por último y sin duda alguna, lo que marca la pauta a la nueva redacción del precepto legal que se comenta fue que la ley de 1931, condicionaba la categoría de trabajador, única y exclusivamente al acto formal de un contrato de trabajo, al señalar en forma categórica ; **. en virtud de un contrato de trabajo**, elemento que sólo otorgaba la categoría de trabajador a aquel que contara con el respaldo de dicho convenio, pasando por alto, que sin duda alguna se prestaban servicios sin la existencia de este documento, y en ausencia del mismo, los operarios que así lo ejecutaban quedaban desprotegidos y desamparados de los derechos que la propia ley les otorgaba, ya que el hecho de contar con un contrato de trabajo era una condición imprescindible para acudir ante el órgano jurisdiccional.

Dentro de los sujetos, en el derecho laboral, encontramos otra figura denominada patrón de la cual haremos un análisis :

La vigente Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, define el concepto de *patrón* en los siguientes términos .

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos "

Para llegar al actual concepto de patrón, los juristas tuvieron algunas discrepancias, en cuanto a la denominación que se le daría, ya que, existen diferentes formas de nombrarlo, como ejemplo de ello mencionaremos algunas como son ; **empleador, principal, patrono , dador de trabajo, empresario y locatario** , estas son algunas de las formas de referirse al patrón, o de los términos más comúnmente utilizados.

Desde nuestro punto de vista, el termino **empleador**, es el que mas se ajusta como sinónimo de patrón, en virtud de que dicho vocablo no ostenta desde el punto de vista social, alguna categoría en forma peyorativa, ni implica asociación con la idea de lucro , a diferencia de la palabra empresario, la cual involucra los dos aspectos a que hacemos referencia en éste párrafo.

Sin embargo el termino de **patrón**, es el mas aceptado, ya que éste, implica necesariamente el vinculo a una relación jurídica laboral, dado que dentro del mismo identificamos la figura de empresa , la cual tiene su propia definición en el Código Laboral

A manera de comentario, mencionaremos algunas definiciones de patrón propuestas por diversos juristas; a quien, cita Cabanellas en los siguientes términos :

Juan D. Pozzo: "... el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución" (Manual Teórico Práctico de derecho del trabajo, Buenos Aires, 1961, t. I, p 150).

Krotoschin " . es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios". (Tratado práctico de derecho del trabajo, Buenos Aires, 1963, Vol. I, pp. 148-149).

Manuel Alonso García: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación "

Gide: "se designa con el nombre de patrón, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción - tierra o capital- demasiado considerable para, poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado".⁷

Como se puede apreciar , el concepto de patrón ha sido materia de múltiples descripciones, dentro de las cuales podemos encontrar un elemento común, nos referimos , aun cuando no en todas se menciona expresamente , al hecho de una prestación de un servicio , lo que se traduce en la creación de un relación jurídica, en nuestra opinión, dentro de las definiciones apuntadas nos inclinamos a la que proporciona la Ley Federal del Trabajo vigente, sin pasar por alto, que aunque estimamos que es la mas apropiada, podría estar mas completa, es decir dentro de lo marcado por el artículo 10 del Código Laboral, encontramos que no se hace referencia al elemento salario o retribución , el cual consideramos, debería de estar inserto en el numeral referido ya que señala.... la utilización de un servicio de uno o varios trabajadores " , y al hablar de la prestación de un servicio, esto implicaría la dación de una contraprestación por dicho servicio, que en este caso sería la retribución económica, con motivo del tiempo que dedica el trabajador al servicio del patrón.

No perdemos de vista, que en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que nos define que se entiende por relación de trabajo, se hace mención al pago de un salario, pero consideramos que este componente debió de haberse integrado en el artículo 10 de la Ley invocada, por ser el patrón la persona deudora por el servicio prestado, en el aspecto económico. Independientemente de que siguiendo

⁷ GIDE, Gaston Curso de Política Económica , París , 1909 pag 670

un orden lógico y de estructura del texto del Código Laboral, insistimos , que es en éste numeral donde debió haberse insertado este elemento.

Por otra parte, se ha considerado el poder clasificar a los patrones, atendiendo a criterios dogmáticos , como son; por su naturaleza jurídica , por el tipo de actividad que realizan, por su extensión, por el tratamiento jurisdiccional, por su ubicación, de acuerdo al número de trabajadores que empleen y por la finalidad que persigue, en la siguiente forma:

a) Por su naturaleza jurídica:

personas individuales ;

personas jurídicas ;

patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado)

b) Por el tipo de actividad que desarrollan

industriales;

comerciales;

agrícolas ;

minerías;

de servicios ;

c) Por su extensión

empresa;

establecimiento;

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben

de jurisdicción local;

de jurisdicción federal.

e) Por su ubicación

dentro de las poblaciones;

fuera de las poblaciones.

f) Por el número de trabajadores que empleen:

pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)

empresas regulares (más de 100 y menos de 1000)

grandes empresas (de 1,000 trabajadores en adelante)

g) Por la finalidad que persiguen

con fines de lucro;

sin fines de lucro.

Una vez hecho el estudio en forma general de los sujetos de trabajo, nos referiremos ahora en particular a los sujetos en el autotransporte :

El artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice :

“Son sujetos de la relación laboral, por una parte, los choferes, conductores, operadores, cobradores, y demás personas que presten servicio a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas, automóviles, y por la otra, los propietarios o permisionarios de los vehículos”

De la lectura del artículo citado, se desprende quienes son los sujetos de la relación de trabajo en el autotransporte, siendo estos, en primer término los ; choferes, conductores y operadores, resultando estos tres términos sinónimos entre si en el mundo del autotransporte, aun cuando conforme a los diccionarios de la lengua española , su conceptos son diferentes, definiéndolos en la forma siguiente :

“CHOFER Conductor de un automóvil .
 CONDUCTOR : adj. y s. Que conduce // fis. Dícese de los cuerpos, según que conducen bien o mal el calor o la electricidad.
 OPERADOR: adj. y s. Que opera il m. En el cinematógrafo, el que tiene a su cargo la proyección de las películas”⁸

En realidad consideramos que estos sujetos de la relación de trabajo no requieren de mayor explicación, por ser tan preciso su significado y el papel que juegan en el autotransporte.

Toca el turno a la figura denominada “cobrador “, este personaje juega su rol dentro de la relación de trabajo, como es del dominio público, esta persona es

⁸ GARCIA RAMON, Pelayo “Diccionario Larousse” . Primera Edición pág 68, México 1987.

un auxiliar del chofer, su actividad, como su nombre lo indica, es de recolectar el importe del pasaje, que se origina por el traslado de los usuarios.

En nuestra opinión, el legislador dio importancia a la labor de este prestador de servicios, que en antaño se encontraba desprotegido por un régimen jurídico, en virtud de que, este auxiliar en el transporte de pasajeros, percibía una cantidad que era otorgada por el operador del vehículo, es decir, el desembolso era realizado directamente por el conductor y no por los permisionarios o propietarios de la unidad, la labor de esta persona, es de suma importancia, ya que dentro de los beneficios que aportaba al servicio, podríamos mencionar que, el operador, al delegar esta función, podría concentrarse más en vigilar la buena conducción del automotor y con ello reducir el margen de accidentes que solían ser frecuentes, por la distracción del chofer al tener que conducir y recolectar el importe del pasaje.

En cuanto a la indicación que hace el numeral 256 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se refiere a **y demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de autotransporte de servicios público**, podemos mencionar que se refiere a las edecanes, cuya labor en el transporte de pasajeros, es el hacer mas confortable y placentero el viaje al usuario, ya que este trabajador, dentro de sus funciones se encuentran por mencionar algunas, el recibir al pasajero en el momento de abordar el autobús, indicarle su asiento, proporcionar los elementos e implementos necesarios para el viaje, tales como; almohadas, cobijas, refrigerios y bebidas, así como auxiliar al pasajero durante el trayecto

En el transporte de pasajeros, sobretodo en el urbano y foráneo, en aquellos poblados donde el acceso resulta con ciertas dificultades, provocadas por caminos de terracería o por las pocas vías en buenas condiciones para llegar a estos poblados, podemos distinguir otra figura, nos referimos a los **maleteros**, personas cuya función es el acomodo y fleje del equipaje que llevan consigo los usuarios, en algunos casos, este prestador de servicios se veía obligado a viajar en la parte superior o toldo del automotor, dado que es, quien tiene encomendada la misión de la guardia y custodia del equipaje.

Podemos mencionar también a los despachadores, supervisores, encargados de tráfico, los de auxilio vial y los encargados de las reparaciones y mantenimiento de las unidades, trabajadores todos ellos, que comúnmente prestan sus servicios en las compañías que se encuentran en las centrales camioneras instaladas en todo el territorio nacional .

Por otra parte tenemos a los que conforman el otro elemento de los sujetos de la relación de trabajo, los propietarios o permisionarios, al respecto haremos una distinción que consideramos importante en el presente tema.

Los propietarios, como el nombre lo indica son las personas que tiene el derecho real respecto del bien mueble o vehículo , mientras que los permisionarios, poseen un derecho subjetivo, es decir, son las personas a quienes se les ha otorgado conforme a la ley la concesión para la explotación de esta actividad.

Hacemos la distinción por que en ocasiones resulta que el propietario de la unidad es persona diversa al poseedor de la concesión, practica que era común, con el fin de evadir las obligaciones y responsabilidades impuestas por la ley, sin embargo con lo preceptuado en el artículo 260 del Código laboral , no ha lugar a dudas, respecto de las responsabilidades de éstos, puesto que establece que ambos son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley.

3. LA RELACIÓN LABORAL EN EL AUTOTRANSPORTE.

En el apartado número uno de este trabajo, hemos hecho referencia a los aspectos generales de la relación de trabajo, y a los elementos que la componen, así como a los conceptos que nuestro mas alto tribunal ha dictado, respecto a los mismos.

Por lo que , ahora nos referiremos a la relación de trabajo en el auto transporte, en los siguientes términos

Cuando tocamos el contenido del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, en los renglones anteriores, lo que seguramente intenta el legislador, al utilizar, la anterior fórmula, es evitar maniobras fraudulentas en perjuicio del trabajador, al disponer igualdad 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 falsos 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 pronunciada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada con el número 9, pág; 183, del informe rendido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1980, Tercera Parte, Tribunales Colegiados que a la letra dice

“NATURALEZA JURÍDICA DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS CHOFERES DE AUTOMÓVILES 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 ese 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”

Inclusive, anterior a esta jurisprudencia, existían otras, con contenidos totalmente opuestos a la que antecede, ya que de alguna manera, los legisladores, tomando en consideración que no se había determinado en forma concreta el vínculo que existía entre los choferes, concesionarios o permisionarios, y los propietarios de

los vehículos, ya que, era frecuente que el poseedor de la concesión fuere una persona diversa al propietario del vehículo, lo que ocasionaba que entre el poseedor de la concesión y el propietario del vehículo, existiera una **alianza comercial** que permitiera la explotación del bien mueble, así como de la concesión, e incluso entre ambos se daba la figura del arrendamiento.

Podemos mencionar que este tipo de alianza comercial, fue la que en un momento pudo dar pauta, a que los legisladores fijaran su atención, en los conflictos que surgían, entre los choferes, concesionarios y propietarios de vehículos, pues resultaba lógico, que si entre estos dos últimos, podía darse un contrato de arrendamiento, de igual forma, existía dicho contrato con la persona que explotara el vehículo, si ese era el caso.

O bien, si como en la mayoría de las veces, el poseedor de la concesión era también el propietario del vehículo y éste contrataba los servicios de un chofer a cambio de un salario.

Sin embargo, las dudas vinieron a ser disipadas, mediante las tesis de jurisprudencia que sobre el tema fueron surgiendo.

Existían casos en los que el concesionario, rentaba al propietario de la unidad el permiso, y este a su vez rentaba el vehículo a un tercero.

Situación que podemos constatar con la transcripción de algunas tesis de jurisprudencia, anteriores a la citada, por ejemplo:

“CHOFERES DE ALQUILER, NATURALEZA JURIDICA DE LAS RELACIONES ENTRE LOS PROPIETARIOS Y LOS. “Si el chofer de un automóvil de alquiler usa el vehículo libremente durante un cierto número de horas al día en el servicio público en el transporte de pasajeros, a cambio de una renta convenida con el dueño del mismo y quedan en su favor las utilidades existentes, entre ellos con tal motivo no puede haber vínculo de trabajo sino de arrendamiento toda vez que para que exista contrato de trabajo sería preciso que el chofer prestara sus servicios al dueño bajo su dirección y dependencia a cambio de un salario, cosa que no sucede en el caso, sino que por el contrario, es el chofer quien paga por el uso del vehículo”.

Amparo Directo 6121/59 28/II/1963 Unanimidad 5 votos.
Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Tesis No. 273621,
pagina 28

Esta tesis, tuvo sustento, en el hecho, de que si el chofer usaba el vehículo cierto número de horas, a cambio de una renta convenida con el dueño del mismo, quedando a favor de éste las utilidades, no podía haber un vínculo de trabajo, sino de arrendamiento

Lo cual resultaba inexacto, ya que como lo prevé la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 20 , **se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.**

Por lo tanto, en estos casos nos encontrábamos ante situación jurídica de orden laboral y no de carácter civil, pues en todos los casos existía el elemento de subordinación, como ejemplo de ello podíamos considerar, el caso de que, el propietario del vehículo invariablemente señalaría al chofer la hora en que podía disponer del mismo, así como aquella en debía de entregarlo, lo que se traduce en el elemento de subordinación.

Independientemente de lo asentado, podemos subrayar que el patrón obtenía un beneficio económico directo, derivado de la prestación del servicio del chofer.

No pasamos por alto que la tesis citada, fue publicada en el año de 1963, y que las innovaciones a la ley de 1970 y su reforma procesal de 1980, fueron posteriores, sin embargo, consideramos pertinente hacer este comentario.

Actualmente, los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo han emitido diversas tesis sobre el particular, como son :

"Octava Epoca
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XII-Noviembre
Página 418

"RELACION DE TRABAJO. CHOFERES DE AUTOTRANSPORTE (TAXISTAS). Conforme a las hipótesis contempladas en el artículo 256 de la ley laboral, las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de

servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propietarios o permisionarios de los vehículos, constituyen vínculos de trabajo, de donde cualquiera estipulación en contrario que tienda a desvirtuar la naturaleza del tal vínculo, no produce efecto alguno, ni impide el ejercicio de los derechos derivados de los servicios prestados, por lo que, si el patrón se exceptiona alegando la inexistencia de relación laboral, y afirma que el actor le entregaba una cuota diaria por concepto de arrendamiento del carro, no lesiona la categoría de trabajador del chofer y debe conceptuarse el vínculo como de naturaleza laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2781/92. Jesús Gutiérrez Gaona. 2 de abril de 1992. Unanimidad de votos Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández.”

“Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-Febrero

Tesis: XVII.1o.47 L

Página: 133

AUTOTRANSPORTE. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PROPIETARIOS O PERMISIONARIOS DE LOS VEHICULOS. EN LAS RELACIONES DE TRABAJO DE. Si el trabajador en su demanda laboral, no sólo intenta la acción de despido injustificado en contra del arrendatario de un automóvil de sitio o alquiler, sino también en contra del propietario de dicho vehículo y titular del permiso o concesión respectivas; la Junta responsable en el laudo que emita, debe tener por acreditada la existencia de la relación de trabajo entre el reclamante y el precitado propietario y titular, independientemente de que la persona que haya contratado al trabajador fuera únicamente el arrendatario del vehículo y placas, con apoyo en lo dispuesto por el artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo, armonizada esta disposición con el numeral 13 del invocado ordenamiento, interpretado a contrario sensu, lo que significa que el arrendatario debe considerarse como intermediario y solidariamente responsable con el propietario, al cual también se le debe considerar como patrón

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 638/94. René Martínez Herrera. 7 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores Secretario. Jesús Manuel Erives García”.

Estos criterios, ponen de manifiesto la existencia del vínculo laboral entre estos protagonistas de la relación de trabajo en el autotransporte , sin dejar dudas , respecto de la responsabilidad y obligaciones que impone la ley a los mismos.

Toca el turno, de adentrarnos en una de las partes medulares del autotransporte, nos referimos a las particularidades de este trabajo especial.

En el capítulo siguiente abordaremos temas relacionados con ; tipos de contratación, formas de fijación del salario, jornada de trabajo, tiempo extra, días de descanso y vacaciones, por ser de una relevancia particular en el estudio desarrollado.

4.RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

En este capítulo analizaremos los conceptos de rescisión y terminación de la relación de trabajo que proponen algunos de los estudiosos mas destacados sobre el tema, sin olvidar que en materia de autotransporte estas figuras jurídicas no tienen tratamiento especial, respecto a su acepción.

Dentro de las definiciones propuestas por los connotados juristas, daremos comienzo, con la del **Dr. Mario de la Cueva:**

"La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que "esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.

El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos: a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo; b) El incumplimiento resulta del acto u omisión, debe ser de naturaleza grave: la Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitable, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario. Apoyamos esta idea en la frac XV del art 47 de la Ley nueva, que califica de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden; c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado".⁹

Por otra parte resaltamos el concepto que propone el **Lic. Néstor de Buen**, en relación a la definición de rescisión, la cual transcribiremos:

"En la terminología de la ley, se entiende por **rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por**

⁹ DE LA CUEVA, Mano, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. Tomo I págs 241

terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La ley no señala ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

Desde el punto de vista terminológico, la palabra "rescisión" parece inadecuada, si se tiene en cuenta que en el Código civil el art.1949, que expresa el principio general en esta materia, a imagen y semejanza de su antecedente español, nos habla de "resolución". En efecto, dicho precepto dispone lo siguiente .

Art 1949 "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe "

En otro orden de cosas, la palabra rescisión parece poco aceptable para quienes intentan romper todas las ataduras con el derecho civil y buscan una terminología propia del derecho laboral, probable mente con razón, en este caso. Así Alberto Trueba Urbina, refiriéndose al uso por nuestra ley de 1970 de la expresión "rescisión" señala que es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas", no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del mencionado artículo constitucional. .. (Nuevo derecho . . , p. 301).

Mario de la Cueva, al explicar las causas por las cuales se sigue utilizando la misma expresión recuerda que en la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se reconocía que "las denominaciones no son del todo apropiadas", aunque a pesar de ello fueron recogidas por la doctrina y la jurisprudencia. "La Ley nueva dice- De la Cueva- adoptó los principios y la terminología de su antepasada" (El nuevo derecho. . , p 238).

El problema parece más agudo si se tiene en consideración otra circunstancia. Consiste en que la rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera puede, eventualmente, terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando subyugada la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación. En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón. De ahí que no sea infundada la tesis de Trueba Urbina de emplear una expresión particular para cada hipótesis: despido, en una y retiro, en la otra".¹⁰

¹⁰ DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I, Sexta Edición, Porrúa, México, 1985, págs 548 y 549

También es importante hacer mención a los comentarios, que sobre el particular pone de manifiesto el **Dr. Miguel Borrel Navarro**, respecto de la citada rescisión

“La rescisión la terminación y la suspensión de las relaciones laborales son tres figuras jurídicas distintas y con efectos diversos, que contempla nuestro ordenamiento laboral

La Ley Federal del Trabajo preconiza y reconoce la estabilidad del trabajador en el empleo, es decir su permanencia o continuidad en el trabajo por él desempeñado lo que debemos considerar como la seguridad jurídica del trabajador para permanecer en el desempeño de sus labores, siempre que no incurra en alguna causa legal que autorice el despido justificado o rescisión de la relación o contrato de trabajo existente, lo que lógicamente resulta un derecho relativo y no absoluto el tan comentado derecho de permanencia o estabilidad del trabajador en su empleo.

Rescisión para el diccionario de la lengua equivale a deshacer o anular una cosa, y par el diccionario de Derecho, de Rafael de Pina; es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores

La Ley Laboral se refiere a la rescisión en su artículo 46. .

Para nosotros es simplemente la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón".

Dicho de otro modo la rescisión es el derecho que le asiste a los dos sujetos de la relación laboral para dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la Ley, derecho que pueden o no ejercer y cuyo ejercicio es diverso según se trate del patrón o del trabajador

La Ley Federal del trabajo es clara al precisar en su artículo 46 que **El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.**

La rescisión llevada a cabo tanto por el patrón como por el trabajador, no significa que la relación laboral se haya extinguido, pues habrá que esperar que el Tribunal de Trabajo reconozca o niegue la

validez o legalidad de tal rescisión.

Legalmente la rescisión debe considerarse **como la decisión unilateral de dar por terminada una relación de trabajo efectuada por causas o hechos sobrevinientes a la celebración de la misma**, es decir, para que proceda la rescisión por causa justificada tiene que existir una causa o motivo que pueda justificarse y deberá ser una o varias de las que expresamente señala la Ley. Cuando se aducen por el actor varias causas de despido, basta con que se acredite una, para que se haga innecesario el estudio y la justificación de las demás causas aducidas en la demanda, para ganar el juicio.

Para llevar a cabo el patrón sin responsabilidad alguna para él, la rescisión del contrato o relación de trabajo, siempre que exista alguna de las causales que señala el artículo 47 de la Ley del Trabajo, nada más tiene que cumplir con dos requisitos o formalidades:

La determinación del patrón de rescindirle al trabajador su contrato o relación de trabajo, tiene que ir acompañada del acto material del despido, de la separación física del trabajador del servicio o trabajo que prestaba, del cese en sus funciones, si no, la rescisión no se tiene legalmente por hecha. La separación del obrero no puede efectuarse en otra ocasión diversa o distinta de aquella en que se resuelve rescindirle su relación de trabajo, no puede comunicársele la resolución de rescindirle su relación de trabajo y dejar que el trabajador continúe, permanezca o regrese a sus labores; y,

Darle el aviso por escrito a que se refiere el párrafo in-fine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

A este respecto también debemos tener presente que cuando en un Contrato Colectivo de Trabajo se establezca que en los casos de rescisión de la relación individual de trabajo, el patrón tiene primero que realizar una investigación administrativa con audiencia del trabajador afectado no puede omitir el cumplimiento de tal investigación, por ser un requisito indispensable, previo a la rescisión, que el patrón tiene que efectuar para que sea válido legalmente el despido del trabajador".¹¹

Hemos visto, algunos de los conceptos de rescisión de la relación individual de trabajo, sin embargo consideramos importante citar las opiniones de otros juristas a ese respecto, por lo que ahora por lo iniciaremos con el **Lic. Baltasar Cavazos**, quien propone en forma breve, lo siguiente:

¹¹ BORREI, Miguel, *Análisis práctico y jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo*, Segunda Edición, Pac., México, 1990, pags., 287 y 288

“La rescisión de los contratos es una forma **patológica** de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes

Cuando alguno de los contratantes incumple lo convenido la contraparte tiene la opción de exigir su cumplimiento o en su defecto, la terminación del contrato, con todas las consecuencias legales que se deriven de tal incumplimiento.

En materia colectiva, difícilmente podrá darse el caso de petición de rescisión, ya que si el incumplimiento del contrato fuera por parte del patrón, el sindicato titular del mismo exigiría su inmediato cumplimiento, inclusive por medio de la vía de huelga. Por contra, si la violación fuese por parte del sindicato el patrón podrá exigir las responsabilidades que se deriven de dicho cumplimiento, pero no sería procedente que exigiera la rescisión del contrato, ya que se expondría a que el sindicato se allanara a su petición, sólo para que más tarde demandara la firma y otorgamiento de otro nuevo contrato, inclusive con prestaciones superiores”.¹²

Por último haremos referencia a las opiniones que esgrime el **Lic.**

Euquerio Guerrero, en relación a la rescisión individual de la relación de trabajo

“Regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto el trato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato, según lo podemos observar en sus artículos 46 y 47.

El patrón debe procurar sentirse un verdadero juez cuando actúa en casos de la 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 humanos que en último análisis, deben orientar el juicio, para preferir siempre absolver a un culpable que condenar a un inocente.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera diversas causas específicas por las que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, pero esta enumeración no es limitativa, pues la última de las fracciones del propio artículo señala también causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar , Causales de Despido, Ob Cit., pág , 30

Este sistema parece perfectamente justificado, pues el Legislador no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración especial, en las demás fracciones del citado artículo".¹³

Una vez estudiadas algunas de las definiciones, relativas a la rescisión, estimamos oportuno hacer un estudio comparativo, con el objeto de poner de manifiesto algunos elementos que deben tomarse en cuenta por la importancia que revisten en nuestro estudio.

En efecto, llama la atención de manera relevante, el hecho de que, en todos los conceptos citados, prevalecen dos componentes comunes,

- a).- La disolución de la relación de trabajo
- b).- Que ésta se da de manera unilateral.

En todos los conceptos estudiados, se señalan estos núcleos, de tal suerte que, la rescisión de la relación de trabajo, siempre llevará implícita la terminación definitiva de la misma. En otro orden de ideas, nos referimos a que esta ruptura habrá de ser en forma permanente e irreversible, ya que no reviste las características de la suspensión de la relación de trabajo, la cual es de forma temporal y tiene como efecto el cese de las obligaciones contraídas por las partes, esto es, la prestación de un servicio y el pago de un salario.

¹³ GUERRERO, Eugenio, Manual de Derecho del Trabajo. Decima Octava Edición, Porrúa, México 1994. Págs 273 y 274

Una vez que ha desaparecido el impedimento que dio origen a la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, ésta deberá reanudarse en forma inmediata, un componente más, es el suceso de la suspensión ya que no se da de manera unilateral, sino que es producto de factores ajenos, que no son imputables al trabajador o al patrón, como es el caso de la enfermedad contagiosa, la incapacidad temporal causada por un accidente o enfermedad, que no constituya un riesgo de trabajo, el arresto del trabajador, entre otras, señaladas por el artículo 42 de la Ley Federal del trabajo.

Queremos subrayar, que en el caso de las fracciones III y IV del artículo en cuestión, existe la posibilidad de que la suspensión de la relación de trabajo, pudiera ser una consecuencia directa de un acto u omisión realizado por el trabajador, y que se encuentre sancionado por las leyes penales. De tal suerte que dicha suspensión podría ser responsabilidad del prestador de servicios., rompiendo con ello, lo advertido en el numeral en cita, convirtiéndose en la excepción a la regla.

Como apuntábamos con antelación, la figura de la rescisión de la relación de trabajo, se da de manera unilateral, ya sea que el trabajador rescinda el vínculo laboral, por causas imputables al patrón o viceversa, en los casos mencionados, invariablemente la ruptura de la relación de trabajo, será atribuible a alguna de las partes, quedando a su cargo la obligación de acreditar en juicio, la causa justificada de la ruptura de ese vínculo jurídico.

5. TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

En el desarrollo de éste tema, citaremos los conceptos propuestos por juristas en la materia, con el fin de hacer un análisis de sus definiciones, para después dar a conocer nuestra opinión.

La primera exposición es la propuesta por el **Dr. Mario de la Cueva**, quien señala:

"Dividimos las causas de terminación en dos categorías: el mutuo consentimiento y las circunstancias, ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación, porque se trata de dos conceptos distintos que no guardan ninguna relación.

El art. 53, frac. I. menciona el mutuo consentimiento de las partes como causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo. La Comisión comprendió que no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios. No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero, es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre. Los remedios únicos contra estas maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando puedan comprobar la maniobra.

En el aspecto segundo del problema, la Comisión ratificó el principio de que la disolución de las relaciones de trabajo opera únicamente por las causas consignadas en la Ley, ratificación que se manifiesta en dos aspectos: primeramente y a diferencia de la solución que se dio en el problema de la rescisión solo existen causas expresas, no así causas análogas. En segundo lugar, la Comisión suprimió la norma contenida en el art. 126, frac. II, de la Ley de 1931, según el cual, la terminación podía producirse "por las causas estipuladas expresamente" por las partes, porque era una reminiscencia de la concepción civilista del contrato de arrendamiento de servicios, y porque era contraria al principio de la estabilidad, misma tesis que se

sostuvo en el capítulo de la rescisión

El art 53 enumera cuatro causas de terminación, que no requieren largos comentarios a) La muerte del trabajador, no así la del patrono, porque si ocurre, la terminación se producirá por el cierre de la empresa; b) La terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, en la inteligencia de causa operará si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia del trabajo, según explicación dada con anterioridad; c) "La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo" ; La frase final, que procede de la ley de 1931, constituye la defensa del trabajador; d) La fracción final del art. 53 declara terminadas las relaciones individuales de trabajo en los casos de cierre de las empresas" ¹⁴

El Dr. Néstor de Buen, apunta a ese respecto lo siguiente:

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

La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales, así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas (art. 434- III). Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de relaciones colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

A pesar de que la ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en realidad, admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Ésta ni siquiera requiere de formalidad alguna para su validez aun cuando es obvio que, para efectos de prueba, es conveniente otorgarla por escrito. Por regla general en el escrito se hace constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades, si la renuncia es aceptada por el patrón.

La terminación produce, siempre, una obligación patronal, salvo en los casos de renuncia en los que se requiere una antigüedad de por lo

¹⁴ DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. Tomo I pags 250 y 251

menos quince años, para tener derecho a la prima correspondiente (art 162-III). En algunas situaciones surge, además, una responsabilidad económica complementaria. A ello nos referiremos en el capítulo siguiente

En ocasiones la terminación puede derivar de una decisión unilateral del patrón. En realidad éste es un derecho excepcional ya que la regla general es la de la estabilidad en el empleo”.¹⁵

Seguidamente, haremos referencia a lo que señala el **Dr. Miguel Borrel**

Navarro, en cuanto a la terminación de la relación de trabajo :

“No debemos confundir la terminación con la rescisión de la relación del Contrato Individual de Trabajo, que es otra figura laboral, otra forma de concluir, extinguir o finiquitar dichas relaciones entre empresa y trabajadores.

Generalmente **la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral** por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de rescisión

La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo. **La rescisión** es una forma excepcional que la determina siempre el incumplimiento de una de las partes de la relación laboral.

Las causas de terminación de las relaciones laborales que pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias, según se atiende al número a la voluntad de las personas intervinientes en la misma, son

1 El mutuo consentimiento de las partes. Esta causal de terminación individual de la relación de trabajo, consiste en la voluntad o determinación manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador, de dar por terminado el contrato o relación laboral existente entre los mismos (art. 53, Fracción 1 de la L.F.T.)

En esos casos se hace un convenio o finiquito firmado por ambas partes dos testigos en el que se consigna que el trabajador renuncia a su trabajo, cargo o puesto, por así convenir a sus intereses, renuncia que acepta la empresa, ya que debe pagarle todo lo que le corresponde de acuerdo a su Contrato Individual e Trabajo, la Ley, y en su caso, con lo dispuesto en el contrato colectivo o el contrato-ley

¹⁵ DE BUEN LOZANO Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I ob. Cit. Pág 551 y 552

2. "La muerte del trabajador" Es evidente que si el sujeto activo de la relación de trabajo muere, tiene que ocasionar como consecuencia, lógica y necesaria la terminación de la relación de trabajo.

En caso de muerte del trabajador, el patrón tendrá que pagar a sus beneficiarios, que deberán ser precisamente los señalados en el artículo 501 de la Ley de la materia y no los que haya señalado el trabajador fallecido, todo lo debido a éste, así como las indemnizaciones determinadas en la Ley.

3.- La terminación de la obra o vencimiento del término o Inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38" Tratándose de la explotación de minas, cuando carezcan de minerales costeables, o en la restauración de minas abandonadas o paralizadas cuando se señale un tiempo o una obra determinada o un capital también determinado

En todos estos casos de terminación legal de la relación laboral, deberá existir Contrato Individual de Trabajo, donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el término o tiempo determinado de su vigencia, así como la causa que lo motive y deberá llegarse al término de la obra o del tiempo o Inversión señalado, para producirse la terminación de la relación de trabajo.

En cuanto a las minas, la Ley permite la terminación de la relación laboral, cuando la mina carezca de minerales costeables lo cual es lógico y justo, pues no puede obligarse al patrón, a pagar salarios y seguir utilizando a trabajadores que ya no requiere

4.-La Incapacidad física o mental o la Inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo"

Es justo y resulta obvio, que si el trabajador no puede, física o mentalmente, prestar sus servicios al patrón por encontrarse impedido por afecciones, enfermedades o accidentes, la Ley establezca como causal procedente de terminación tal circunstancia.

En estos casos estamos frente a una Incapacidad permanente y total, ya que si sólo es transitoria, estaríamos en el caso de la suspensión de la relación laboral y no, en el de la terminación".¹⁶

Como podemos apreciar, la definición citada, en forma por demás clara, explica las diferencias entre la terminación y la rescisión, así como las causas específicas de la primera.

¹⁶ BORREL Miguel, *Análisis práctico y jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo*, ob. Cit., págs , 152, a 154

El Dr. Baltasar Cavazos Flores refiere a la terminación de la relación de trabajo, indicando únicamente lo señalado en el artículo 53 de la Ley de la materia, el cual transcribiremos, por cuestiones de orden, dado que al referirnos al concepto de rescisión expusimos los diferentes criterios de autores del derecho laboral, en consecuencia, citamos lo que cada uno de ellos opina, en un orden consecutivo, por tal razón haremos referencia a lo denotado por el docto maestro Cavazos ;

El numeral referido, estipula.

ARTICULO 53 .

I El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador,

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38

IV La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434" ¹⁷

Por ultimo, haremos referencia a lo marcado por el Lic. Euquerio Guerrero, en relación con la terminación de la relación de trabajo ,

"Ahora vamos a ocuparnos de otra forma de concluir los efectos del contrato de trabajo instituida por el Legislador. Se trata de la **terminación de dichos contratos**, por algunos de los motivos que señala el artículo 53; pero en la inteligencia de que tales motivos son específicos, o sea, que la enumeración del Precepto antes citado, tiene el carácter de limitativa. Ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que menciona el invocado artículo 53

MUTUO CONSENTIMIENTO

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar , Causales de Despido, ob cit pag , 29

La primera causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, al mutuo consentimiento de las partes. Los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio, pues, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por consentimiento mutuo, y pretenden haber sido forzados para ello, o bien, algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, muchas veces, acudir ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato, de acuerdo con la fracción que analizamos. De no poder hacerlo así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato.

MUERTE DEL TRABAJADOR Y CONCLUSIÓN DE LA OBRA CONTRATADA

Otra causa, señalada en la fracción II, es la muerte del trabajador, siendo éste el caso típico de terminación del contrato, como también lo es la terminación de la obra para la que se hubiera contratado al trabajador a que se refiere la fracción III. En este último caso, es evidente que se trata de trabajadores para obra determinada.

INCAPACIDAD FÍSICA

Señala la fracción IV del artículo 53 que la relación de trabajo terminará por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. La inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 o sea el que se refiere a las primas de antigüedad o, de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

PÉRDIDA DE LA CONFIANZA

Ya comentamos en otra parte de esta obra, al referimos a los empleados de confianza, el caso especial que permite al patrón rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión. La Ley dispone que si el trabajador de confianza hubiere sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

Dos problemas encierra esta disposición: el primero, que la pérdida de la confianza, con ser un hecho subjetivo, no puede producir sus efectos de modo caprichoso, o sea, que el patrón tiene que partir de un hecho objetivo para llegar lógicamente a concluir que el empleado

no merece su confianza y así lo ha resuelto la Suprema Corte de justicia de la Nación, en la ejecutoria que después transcribimos. Como ejemplo podemos señalar que Si un patrón sabe que su secretario particular es afecto a embriagarse, llegando a perder la conciencia de sus actos, aunque en su trabajo sea formal y cumplido, sería lógico que considere que durante la ebriedad, puede revelar asuntos privados de los que tenga conocimiento, en razón de su empleo, y por este motivo le pierda su confianza. Otro ejemplo, es el caso de un cajero, que sea afecto a concurrir a lugares donde se hacen apuestas o a practicar juegos de azar. Si el patrón lo sabe se justifica que le pierda la confianza, aunque en sus cuentas no reporte faltante, ya que la pasión del juego lleva a los hombres a apostar el dinero ajeno”¹⁸

A lo largo de este capítulo, hemos aludido a los diferentes conceptos de terminación de la relación de trabajo, propuestos por los juristas señalados en este capítulo, es el momento de resaltar algunos de los señalamientos hechos por estos autores, mismos que consideramos importantes, por los elementos que refieren o por que coincidimos con sus planteamientos, tomando en razón que el tema tratado es explícito por si solo, pero valoramos pertinente, hacer estos señalamientos

Subrayaremos en primer término, el hecho de que la mayoría de los autores coinciden en apuntar que la terminación de la relación trabajo, se da por causas específicas, es decir, únicamente aquellas que señala la Ley federal del trabajo, ya que no hay otras, ni existen análogas a las señaladas por el artículo 53 de la ley de la materia.

El Dr. Mario de Cueva señala; que las causas de terminación de la relación de trabajo se dividen en dos, la primera ; el mutuo consentimiento, la segunda, las circunstancias ajenas a la voluntad del patrón y trabajador, división que

¹⁸ GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo ob. cit Pags 293, 294 y 295

consideramos acertada, en efecto, la primera de ellas atiende al contenido de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, las demás se encuadran entre las fracciones II y V del precepto legal señalado, como son ; la muerte del trabajador ; terminación de la obra, vencimiento del termino ; la incapacidad física o mental del trabajador.

Las causas antes mencionadas son circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrón, de esta forma podemos concluir que la terminación de la relación de trabajo es una forma normal de concluiría y que se da por circunstancias ajenas a las partes, a excepción del mutuo consentimiento, mientras que la rescisión de la relación de trabajo, atiende a circunstancias excepcionales, esto es, en las cuales siempre interviene una acción u omisión de alguna de las partes, la cual se puede encuadrar en las causales señaladas en la ley de la materia .

CAPITULO II. PARTICULARIDADES DEL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE.

1. TIPOS DE CONTRATACION

La regla general dispone que toda contratación, en principio, es por tiempo indeterminado, de conformidad con lo estipulado, por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, toda regla tiene sus excepciones, y en este caso son las marcadas por los numerales 36 y 37 del Código Laboral, que se refieren a las contrataciones por obra y tiempo determinado, y que se encuentran regulados, respectivamente por los artículos citados.

En efecto , la contratación por obra determinada, se permite, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar , ejemplo de ello, tenemos el caso, que es muy común en el ramo de la construcción, nos referimos a la contratación de trabajos de albañilería, es decir , se contrata un albañil para la construcción de un inmueble, lo que constituye una obra determinada, la cual al concluirse, hace que termine también la materia de la contratación.

Tratándose de contratación por tiempo determinado, la cual opera cuando se tiene por objeto la sustitución temporal de algún trabajador, ejemplo de ello

es 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 sustituir provisionalmente a otro trabajador 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 relación con las contrataciones por tiempo indeterminado el Maestro Néstor de Buen, hace señalamientos interesantes, al mencionar lo siguiente:

“En el contrato individual de trabajo, por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador

Esta regla general se funda, por otra parte, en el principio de la estabilidad. Si ésta es absoluta, el principio tendría la misma característica. De la misma manera lo relativo de la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la relación.

Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad ya hemos dicho que son importantes y serían las siguientes de acuerdo con el artículo 49 de la Ley de la Materia :

a) - Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año;

b).- Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

c) - En los casos de trabajadores de confianza,

- d).- En el servicio doméstico ; y
- e).- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Por último: la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza (art 53-I) .

EL CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

El concepto de "obra determinada" es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos de la relación. Un ejemplo aclarará las ideas: el patrón "A" contrata al trabajador "B" para que le construya un cuarto adicional a una casa. En la especie la relación perdurará mientras subsista el objeto posible, elemento esencial del negocio jurídico. Al quedar realizado el objeto, por falta de este elemento esencial dejará de existir el negocio jurídico .

La modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia está llamado bien a empezar a producir efectos, bien a extinguirse.

La modalidad juega, normalmente, en función de la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en los contratos que estamos examinando depende también su voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación”¹⁹

Hemos hablado, de la relación de trabajo por tiempo indeterminado y por obra determinada, habiendo precisado que la relación de trabajo será por tiempo indefinido. salvo los casos de excepción que la propia Ley señala, y a los cuales nos hemos referido, sin embargo, debemos apuntar que existe una diferencia entre, lo que sería, una contratación por obra determinada y otra por tiempo determinado, en relación a ésta última, el Maestro Mario De la Cueva, se refiere a ella, apuntado

¹⁹ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Sexta Edición, Porrúa, México, 1985, Págs 55,57

"La relación de trabajo por tiempo determinado, comprende tres hipótesis, de las cuales, la primera es una confirmación de los principios generales.

Se dice en la fracción primera que el señalamiento de un tiempo determinado sólo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por lo tanto, no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, unos meses o unos años, sino que será indispensable, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar, y por otra parte, si al vencer el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente. Mencionamos un ejemplo derivado de la obligación de las empresas de organizar cursos de capacitación par los trabajadores, los que pueden ser temporales y no estar necesariamente sujetos a una repetición previsible

De las otras dos excepciones, la segunda, sustitución temporal de un trabajador, no requiere comentario; y la tercera tiene por objeto facilitar al mismo legislador la consideración de un caso particular en relación con la reglamentación de trabajos especiales; así, a ejemplo, el artículo 195, fracción IV, autoriza la relación de trabajo de los marinos para uno o varios viajes, pues es frecuente que un buque no preste un servicio constante".²⁰

Contamos con la opinión de diversos autores, sobre la diferencia entre la relación de trabajo por obra determinada y por tiempo determinado, citaremos a continuación lo que piensa el jurista José Dávalos, en relación con estas dos figuras jurídicas:

Relación por Obra determinada:

"Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad

Relación por tiempo determinado.

A diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad, el contrato por tiempo determinado, es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo"²¹

²⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob Cit Tomo I, pag 224

²¹ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Séptima Edición, Porrúa, Mexico, 1997, págs, 118 y 119

En los casos antes mencionados, se han dejado en claro, los elementos de que se componen éstos tipos de contratación, recordando que por lo que respecta al contrato por obra determinada, en este deberá especificarse en que consistirá la misma, pudiendo señalarse incluso el tiempo de su duración, sin que esto sea un elemento indispensable. Por otra parte el contrato por tiempo determinado, indiscutiblemente deberá contener como elemento esencial, el señalamiento de dicho período, sin embargo como comenta el Lic. José Dávalos, este es susceptible de algunas modalidades, siendo estas el plazo y la condición.

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, marca los lineamientos únicos, sobre los cuales deberá estipularse, a saber son los siguientes;

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

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

III.- En los demás caso previstos por la Ley”

En el caso de la fracción I, un ejemplo de esta, sería cuando una empresa se ve en la necesidad de contratar a cierto número de trabajadores, con motivo de que el producto que fabrica se encuentra en temporada, es decir, dentro de una maquiladora de artículos escolares, la temporada previa al inicio de clases, traerá como consecuencia, el incremento de la producción de estas, generando la contratación de personal adicional, mientras dure esta circunstancia.

Aunque la fracción II, es explícita, no deja de tener interrogantes, nos referimos, al hecho, de que si bien es cierto, que la terminación del contrato esta sujeta a que el trabajador sustituido regrese, también lo es que, en este caso debe o no de estipularse el tiempo de la sustitución, a manera de ejemplo, podemos mencionar el caso del trabajador que se encuentra incapacitado, debemos entender que dependiendo del tipo de incapacidad que se haya determinado, corresponderá el tiempo de sustitución, sin embargo existen enfermedades o accidentes, que pueden ser sujetas de cierto tipo de secuelas, que traerían como consecuencia la prórroga del tiempo, de tal suerte que, no resultaría conveniente señalar un determinado tiempo, no obstante que el señalamiento de dicho periodo, es un elemento esencial.

De la fracción III, podemos mencionar como ejemplo, el trabajo que se presta abordo de los buques, así como también el contrato que celebra alguna persona con un don artístico, con el objeto de realizar algunas presentaciones en publico, por un tiempo, esto es el caso de la contratación de artistas, mientras dura alguna feria u otro evento, que este sujeto a la duración de cierto tiempo.

Hemos hablado de estos tipos de contratación, conforme al alcance que la propia Ley les concede, pero no debemos olvidar, que es nuestro propio Código Laboral el que establece en su artículo 39 que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

De tal suerte que en caso de que se contratara a una persona con el objeto de sustituir a otra de manera temporal, independientemente del tiempo fijado en el contrato, y de que la persona sustituida se reincorpore a sus labores, deberá de tomarse en consideración el hecho, de que, si subsiste la materia del trabajo, el trabajador sustituto tendrá derecho a que se prorrogue su contrato por todo el tiempo que dure dicha circunstancia. Máxime, aun cuando el trabajo contratado sea necesario para la continuación de las operaciones de la empresa, sin importar que se haya celebrado un contrato por tiempo determinado, situación que es común en la práctica.

A efecto de mejor ilustración, citaremos la siguiente tesis de jurisprudencia:

"Octava Epoca
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 57, Septiembre de 1992
 Tesis: 4a./J. 16/92
 Página. 27

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. RESPONSABILIDAD DEL PATRON AL SUBSISTIR LA MATERIA DEL MISMO. Cuando al vencer el término fijado en un contrato de trabajo por tiempo determinado subsiste la materia del empleo, la relación laboral debe prorrogarse en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo; en tal caso, el patrón no tiene obligación de efectuar solicitud alguna al organismo sindical ni, mucho menos, pedirle le proponga a una persona para sustituir al trabajador temporal, o aceptar otra que aquél le proponga, aun cuando exista contrato colectivo con cláusulas de exclusión por ingreso, pues en tal hipótesis prevalece el derecho del trabajador a continuar ocupando el puesto, con la obligación del patrón de prorrogar la relación de trabajo. Ella, en virtud de que la subsistencia de la relación de trabajo constituye un privilegio fundamental de los trabajadores que, por una situación especial de la fuente de trabajo, son contratados temporalmente. Por tanto, el patrón debe pagar los salarios caídos si al concluir el contrato laboral celebrado por tiempo determinado, en vez de prorrogarlo en términos del invocado artículo 39, solicita al sindicato respectivo la designación de un trabajador en sustitución de aquél, y dicho sindicato le propone un trabajador diferente al que venía

desempeñando el puesto. Hipótesis muy diferente ocurre cuando se trata de puestos de nueva creación o de vacantes, temporales o definitivas, en cuyo caso el patrón no sólo tiene la obligación de poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo, si lo hay, y de los trabajadores correspondientes, el hecho de que se trate, sino la de solicitar y contratar personal sindicalizado cuando existiendo contrato colectivo de trabajo, contiene la cláusula de exclusión por ingreso o cláusula de admisión

Contradicción de tesis 18/91. Entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 3 de agosto de 1992. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 16/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el treinta y uno de agosto de mil novecientos noventa y dos. Por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte”.

Con la tesis de jurisprudencia transcrita sustentamos la opinión expresada en renglones anteriores.

De igual forma encontramos opiniones encontradas sobre el particular, que emana de Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ejemplo de ello es el caso de la siguientes tesis, aun y cuando una de ellas no constituye jurisprudencia, no deja de ser interesante el razonamiento plasmado en la misma y que continuación citamos;

“Novena Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: II, Agosto de 1995
 Tesis XIX 2o 2 L
 Página 629

SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DE TRABAJO CONCEPTO DE. TRATÁNDOSE DE CONTRATOS TEMPORALES. Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; tratándose de las primeras, del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que debe prorrogarse el contrato del obrero siempre que subsista la materia del trabajo, ahora bien,

respecto de las segundas la subsistencia de la materia de trabajo debe entenderse en el sentido de que la prórroga se otorgará siempre que persistan las causas que dieron origen a la contratación temporal, pues no debe confundirse el derecho que tienen los obreros a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia de trabajo, con la subsistencia de las condiciones especiales que originaron la contratación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 64/95. Apolonio Vázquez Pimienta. 29 de marzo de 1995. Unanimidad de votos Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Rubén González Zamora”.

“Octava Epoca
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 79, Julio de 1994
 Tesis: 4a J. 24/94
 Página: 28

CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO. La responsabilidad del patrón que despidе injustificadamente a un trabajador cuya relación laboral deriva de un contrato por tiempo determinado, consiste en no lesionar los derechos surgidos de ese contrato en favor del obrero, de manera tal que si a la fecha en que se dicta el laudo ya feneció la vigencia del contrato, deberá ser condenado únicamente a pagar los salarios caídos y las demás prestaciones procedentes desde la fecha del despido hasta aquella en que estuvo vigente el contrato, aunque se haya demandado la reinstalación, pues sólo a eso estaba obligado el patrón en virtud de ese contrato de trabajo, y sólo a ello tenía derecho el trabajador también con base en tal contrato, sin que sea debido, por ende, que se le condene a la reinstalación dada la carencia de vínculo obrero patronal que la justifique, pues éste terminó al vencimiento de la vigencia del contrato temporal. Lo anterior sin perjuicio de que el trabajador ejercite sus acciones en la vía y tiempo procedentes para que se prorrogue la vigencia del contrato, en caso de que proceda

Contradicción de tesis 15/94 Entre el Primer, Cuarto y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito 13 de junio de 1994. Cinco votos Ponente: José Antonio Llanos Duarte Secretario: Víctor Antonio Pescador Cano.

Tesis de Jurisprudencia 24/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte ”

Es evidente la diversidad de criterios jurídicos, relacionados con este tipo de contratación, y en nuestra opinión nos **adherimos** a lo sustentado en la tesis de jurisprudencia No. 16/92 Aprobada por la Cuarta Sala, en sesión privada celebrada el treinta y uno de agosto de mil novecientos noventa y dos. Por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Siguiendo el orden de nuestra exposición , daremos comienzo al desarrollo de **las formas de contratación en el autotransporte** .

El autotransporte no es la excepción , en cuanto a formas de contratación , ya que aun cuando se trata de un trabajo especial, es susceptible de adoptar cualquiera de estas formas de contratación, ejemplo de esto sería el caso, en el cual una empresa especializada en el transporte de materiales para la construcción , se vea en la necesidad de contratar, por tiempo determinado los servicios de uno o varios trabajadores, con motivo de haber hecho el compromiso de surtir ciertos materiales en un tiempo determinado, no pudiendo cumplir con esta obligación con el personal que habitualmente tiene contratado, de tal suerte, que se haga necesaria esta contratación teniendo su fundamento en el artículo 37 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, nos referimos a que esta contratación se produce por que así lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar , el cual se dará por terminado, en el tiempo estipulado en el propio contrato, partiendo de la base que en el mismo se manifestó expresamente, el porque se señaló un tiempo determinado y en que consistiría la prestación del servicio.

En el caso de la fracción II del artículo 37 del Código Laboral , que se refiere a la contratación que tenga por objeto la sustitución temporal de un trabajador, no se encuentra mayor problemática, y funciona de igual forma en el autotransporte.

2.FORMAS DE FIJACION DEL SALARIO

Este es uno de los elementos particularmente importante de la relación de trabajo.

Por una parte representa el pedestal del equilibrio entre los factores de la producción y por otro, es la base que recompensaría el esfuerzo humano, convertido en la remuneración del hombre por la prestación de sus servicios.

Nuestra Legislación laboral en sus artículos 82 y 84 establece:

Art. 82 “ Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Art. 84 “ El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. “

Los preceptos antes mencionados fueron la conclusión de los diversos criterios sostenidos por el gobierno, asociaciones representantes de obreros e instituciones con representatividad patronal, pues en los conceptos referidos se conjuntaron en armonía las cuestiones sobre el concepto de salario y la integración del mismo, aun y cuando en la practica se sigue legislando en lo que respecta a la integración del salario, tema que en su oportunidad comentaremos.

En relación al salario el maestro Mario De La Cueva señala:

*"Hemos creído descubrir que la definición de la Ley, la que tal vez no pudo ser de otra manera por ser la base de una reglamentación legal, es un poco formalista, pues no expresa los fines supremos del derecho del trabajo, quiere decir, no es análoga a la definición del estatuto laboral. En consecuencia, sin pretender ninguna exactitud, nos permitimos concluir, diciendo que el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa".*²²

En nuestra opinión, el concepto que idealiza el maestro De la Cueva, se encuentra revestido del sentido mas humanitario que el hombre debe portar, así como el respeto a su propia dignidad y como el eslabón interminable de la condición de humano. Pero apuntamos con toda certeza que el concepto de salario deberá ser considera un derecho supremo, y deberá ser tutelado y protegido, quizás mas aún que la propia soberanía o la democracia, pues en donde la condición humana y el bienestar de la familia es atacado y vulnerado, por aquellos en los que se depositó la confianza

²² CUEVA Mario El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. Tomo I pág 297

para tutelar este imprescindible derecho, no se podría tener el menor acercamiento a lo que es considerado **un estado de derecho**.

Los que vivimos la verdad contemporánea nos damos cuenta con tristeza, que con el transcurrir del tiempo, no se han cristalizado los principios fundamentales de este derecho, esto es, **a percibir una retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa**.

Otra opinión referente al salario es la expresada por el Doctor Néstor de Buen, quien refiere lo siguiente:

“La ley Federal del Trabajo vigente en México desde 1970 ha venido a establecer un concepto que sin tener un valor definitorio al menos tiene la virtud de expresar un deber ser que no aceptaría límites que pudieran apoyar una concepción restringida al modo v. gr , de la que sustenta la doctrina social cristiana. En el art. 82, menciona que: “es la retribución que debe el pagar el patrón al trabajador por su trabajo” En ese deber en que se apoya podría encontrar fundamento, inclusive, una concepción socialista. Ahora bien, su sentido social podría aparecer expresado en mejores términos aún en el art. 3 que exige que a cambio del trabajo se proporcione “un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia

El salario así entendido estará determinado en su alcance no como contraprestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social . Tal vez no este lejos esta idea del principio fundamental de la economía comunista que exige “de cada quien según sus necesidad”²³

En este orden de ideas, hemos expresado algunos conceptos sobre el salario, por lo que pasaremos a conocer otros aspectos del mismo, como son;

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II ob Cit Pág 179

La naturaleza jurídica del salario. Se ha debatido sobre este punto y a modo de resumen, mencionaremos que dentro de las diferentes corrientes que proponen la naturaleza jurídica del salario, encontramos aquellas que;

- a) Sostiene que el salario es una contraprestación.
- b) Afirma que el salario es una obligación.

La primera sustenta su posición en el hecho de que según la connotación legal, le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la propia ley señala, que existen hipótesis de pagar salario, sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar, como ejemplo de ello tenemos: la de cubrir el salario tratándose de séptimos días, permisos con goce de sueldo, licencias de embarazo y maternidad, por mencionar algunos

La segunda sostiene que el salario, es simplemente el objeto de una obligación patronal, ésta surge de la idea de que debe cubrirse el salario al trabajador, aun y cuando por causas imputables al mismo, no labore, lo que hace que se coloque en la idea de que el salario es un efecto accesorio y no indispensable de la relación de trabajo.

En relación con esta discrepancia, respecto de si se trata de una contraprestación o una obligación, consideramos que desde el punto de vista contractual, es decir, siguiendo la idea del contrato encontraremos que se trata de una contraprestación, pues se encuentra pactada y que debe darse bajo ciertas

condiciones, como sería, que se preste el servicio conforme a lo pactado, para que se genere la segunda, que en este caso es el derecho al cobro del salario.

Desde el punto de vista de tomarse como una obligación, implica encontrarnos en la situación de que, independientemente de que no se prestara el servicio, o no se cumpliera con alguna condición, siempre permanecería la obligación patronal de cubrir el salario, lo que se traduce en una obligación nacida de la relación de trabajo.

Cabe hacer una aclaración en relación a estas posiciones doctrinales, la primera sería que en el caso de la postura del salario como contraprestación, si bien es cierto que ésta determina que el salario tiene su origen en la idea del contrato y que en base a ello, no sería procedente el pago de la remuneración, si no se presta el servicio, concepto que tiene excepciones, a las que ha dado origen la propia ley y que mencionamos en el apartado correspondiente

Tratándose del concepto de que el salario es una obligación patronal, de igual forma encontramos excepciones, que se encuentran fundamentadas en la Ley Federal del Trabajo, ejemplo de esto es lo preceptuado por el artículo 106, que refiere; “ La obligación del patrón de pagar el salario, no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley. “

Los casos y requisitos que establece la ley laboral, los encontramos en su artículo 42 que menciona:

“ Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón ”

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta 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 aquel;

IV. El arresto del trabajador,

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

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales Juntas de Conciliación, 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

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

Las fracciones a que hacemos referencia en renglones anteriores, ponen de manifiesto que, independientemente de que se trate de una contraprestación o de una obligación, tratándose de salario, siempre existirá alguna excepción, para suspender el pago, así como para obligar al pago, según corresponda.

Otro de los aspectos del salario y que ha sido motivo de controversia, es sin duda lo que se refiere a su integración, por lo que transcribiremos lo que en este sentido nos dice el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

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

El contenido del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, es muy amplio, en relación con los conceptos integrantes del salario, trataremos de dar algún ejemplo de ellos, en el caso de las gratificaciones serían estas, el pago de algún bono de productividad, bono trimestral, pago por participación, puntualidad entre otras.

Pudiera darse cualquier nombre a las **gratificaciones**, las cuales integran el salario, sin embargo también tienen sus reglas, es decir para que estas gratificaciones puedan integrar salario, deberán ser otorgadas por el patrón en forma periódica y permanente.

En el caso de las percepciones, consideramos que el concepto de esta palabra, es muy genérico y amplio, ya que en ella pueden incluso, engranar los demás elementos integrantes del salario, ya que en su esencia todos y cada uno de éstos son percepciones.

Tratándose de habitación, podemos citar el caso de la ayuda de renta, ayuda para adquisición de muebles y todo lo relacionado con aquella.

Al referirse a primas y comisiones; debemos entender éstas como aquellas cantidades que se otorgan al trabajador, independientemente de su salario, ejemplo, una armadora de motores, decide incentivar a su gerente de producción, otorgándole una prima o comisión del 5% mensual, trimestral o semestral, sobre el valor de lo facturado por las ventas efectuadas.

Prestaciones en especie; ejemplo de ello es el otorgamiento por parte del patrón de un seguro de gastos médicos mayores, de vida, para el retiro, de automóvil.

Estos seguros sin duda son prestaciones que se dan al trabajador a cambio de sus servicios y que son parte integrante del salario, conforme lo estipulado en el numeral antes citado.

La parte final del citado artículo 84 menciona; “ ... y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.” , lo que hace a éste artículo totalmente infinito en cuanto a las cantidades y prestaciones que pudieren integrar el salario, sin embargo los Tribunales Colegiados y la Suprema Corte de Justicia de la Nación han restringido el alcance de este artículo, emitiendo tesis y jurisprudencias, donde se dan los parámetros que servirán de base para la integración del salario, así como las prestación que lo conformaran, por lo que transcribiremos las siguientes tesis de jurisprudencia:

"Octava Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 56, Agosto de 1992
 Tesis: V.2o. J/40
 Página: 59

SALARIO, INTEGRACION DEL. (ARTICULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). De conformidad con lo establecido por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, de tal suerte que el salario debe integrarse con los bonos de despensa, subsidios de energía eléctrica y gas doméstico, aun cuando no exista convenio expreso al respecto

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 8/92. Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. Síndico de la quiebra de Compañía Minera de Cananea, S.A. de C.V. 22 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: Sergio I. Cruz Carmona.

Amparo directo 427/91. Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. Síndico de la quiebra de Compañía Minera de Cananea, S.A. de C.V. 29 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretario: Ramón Parra López

Amparo directo 430/91. Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. Síndico de la quiebra de Compañía Minera de Cananea, S.A. de C.V. 11 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: Rafael Aguilar Hernández.

Amparo directo 156/92. Alfredo González Rodríguez y otros 29 de abril de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Edna María Navarro García.

Amparo directo 220/92. Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. y otro. 17 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez"

"Novena Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: V, Abril de 1997
 Tesis: XXI.2o 12 L
 Página: 285

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. De una sana interpretación del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, debiéndose entender por esto último que sea percibida en forma ordinaria y permanente, de tal manera que si el empleado acreditó que percibía, además del salario ordinario, también en forma periódica y permanente, cantidades por concepto de premios de responsabilidad, puntualidad, asistencia y productividad, debe concluirse que tales percepciones son integrantes del salario.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 83/97. Empresa Control y Aplicaciones Mexicana, S.A. de C.V. 11 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Raúl Juárez Herrera Secretaria: Griselda Guadalupe Sánchez Guzmán.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VIII-Diciembre, tesis V.1o 14 L, página 299, de rubro"

Tal y como lo mencionan las tesis de jurisprudencia ya citadas, marcan en forma precisa cuales son los elementos necesarios para que puedan formar parte integrante del salario, las cantidades o prestaciones que le sean entregadas al trabajador, por su labor.

Hemos visto algunos aspectos, en relación con la integración del salario, debemos mencionar que en relación con éste tema, seguirán existiendo grandes polémicas, ya que día con día se van creando mas y mas prestaciones que se otorgan al trabajador, con el objeto de mejorar su poder adquisitivo, cuidando que no afecte la base tributaria del patrón y del trabajador. Por lo tanto éstas prestaciones, serán sujetas de análisis, a efecto de considerar si integran o no el salario, lo que eminentemente hará que se siga legislando sobre el particular.

En los próximos párrafos mencionaremos algunas formas de pago del salario, ya que igual que se integra el salario, existen diferentes formas o modalidades para su fijación o pago, de las cuales conoceremos algunos aspectos, por lo que haremos referencia a los señalamientos que al respecto nos hace el maestro Euquerio Guerrero:

"SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO, POR UNIDAD DE OBRA, POR COMISIÓN, ETC.

Existen diversas formas de señalar el salario, por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión o a precio alzado. En el primer caso, (**por unidad de tiempo**) el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquella para lo cual fue contratado y que debe figurar en el respectivo contrato y recibe el salario convenido.

En el segundo caso (**por unidad de obra**) se conviene en pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada será la base para calcular el salario.

En el salario a comisión se establece una modalidad semejante al salario por unidad de obra, pues se calcula un porcentaje sobre ventas realizadas, por ejemplo y esto constituye el salario que deba pagarse.

Por último en el caso de **precio alzado** se contrata toda la labor por una cantidad determinada y lo único que es preciso tomar en cuenta es que en la forma normal de desarrollar trabajo, no se violen las disposiciones relativas al salario mínimo".

El jurista antes citado también resalta algunos señalamientos que resultan interesantes, en virtud de estar relacionados con los conceptos a que hace referencia y los cuales citamos a continuación :

"En el primer supuesto estudiado se requiere una eficaz supervisión pues desgraciadamente el obrero, cediendo a las inclinaciones de la naturaleza humana hacia el menor esfuerzo, procura laborar sin el empeño necesario y, en ocasiones, busca la

forma de dejar de trabajo pendiente para que el patrón se vea obligado a pedirle que lo haga en tiempo extraordinario, con pago doble.

El salario por unidad de obra tiene ventajas y desventaja ya que si bien estimula al trabajador para obtener una mayor remuneración, en cambio puede originar que los artículos producidos no sean de la mejor calidad, pues para hacer más, se descuidan los detalles de un buen trabajo. Desde un punto de vista social este tipo de salario es combatido por los sindicatos y sus dirigentes, que argumentan que el obrero para mientes en su salud con tal de ganar más. Resulta paradójico que en Rusia sea preferido este tipo de salario.

Combinando estos dos sistemas de salarios se ha ideado un tercero consistente en fijar la tarea o cantidad normal de trabajo que debe ejecutar el obrero dentro de su jornada normal, establecer para ésta un salario fijo o de base y retribuir por separado cada unidad laborada que exceda de la tarea, lo que produce el efecto de que el trabajador más diligente o más hábil obtiene, además de su salario regular una suma adicional, llamada bonificación, premio o comisión.

Es conveniente indicar que cuando el salario se fija por unidad de obra se requiere, de acuerdo con la Ley, especificar la naturaleza de ésta haciendo constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecuta la obra , y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natura que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. Esta disposición trata, indudablemente de evitar conflictos con motivo de los contratos en que la salario se fije por unidad de obra".²⁴

Estas son las formas mas comunes de fijar el salario, las cuales han sido explicadas en forma muy clara por el Maestro Euquerio Guerrero, en los renglón precedentes, así como los conflictos que produce cada una de ellas, también dio algunas soluciones para prevenir los efectos negativos que pudieran presentarse.

²⁴ GUERRERO Euquerio Manual de Derecho del Trabajo, Ob Cit Págs 165 a 167

En relación al sistema combinado de pagar el salario, es decir, aplicando el sistema de pago por unidad de tiempo y por obra, se produce una fórmula que resulta interesante, ya que en nuestra opinión es, el sistema que pudiera aportar más beneficios tanto al empleador como al trabajador, ya que por una parte el beneficio que representa a la clase trabajadora es inmediato, porque independientemente del salario que se haya estipulado por unidad de tiempo, le precedería un sobre sueldo, en relación a las piezas elaboradas, que puedan exceder de la producción normal que genere el propio empleado, esta circunstancia podríamos equipararla a los **bonos de productividad** que tienen su naturaleza en la circunstancia antes referida

Por otra parte, el patrón obtiene también un beneficio, ya que al estimular al obrero para que éste de un esfuerzo mayor, en la elaboración del producto que se fabrique, se incrementa la producción, lo que se traduce en mayores ventas y beneficios económicos para la unidad de producción

No pasamos por alto el hecho de que este sistema de salario, tiene un costo adicional, nos referimos a que el patrón deberá establecer algún mecanismo que permita la optimización de esta combinación de salario, creando los controles necesarios de calidad que permitan la excelencia del producto fabricado, así como las tablas que determinen el rango de producción normal y el rebase de la misma, para la fijación del salario respectivo. Consiguiendo con ello el equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo.

En el autotransporte:

La fijación del salario tiene versatilidad, atendiendo a la naturaleza misma del trabajo que se va a prestar, y por tratarse de un trabajo de los llamados **especiales** en la Ley Federal del Trabajo.

En efecto nuestro Código Laboral establece en el capítulo VI, artículo 257, lo siguiente:

"Art. 257.- El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en, ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

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

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

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

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

El texto del artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, menciona las formas de fijación del salario en el autotransporte, aunque no las explica en forma detallada, por lo que pondremos algunos ejemplos, desde nuestro punto de vista, en relación a estas formas de fijación del salario.

Cuando el salario se fija por día, viaje, por boletos vendidos, o por circuito o kilómetros recorridos , consistirá en una cantidad fija, esto es, el otorgar una cantidad determinada para cubrir el salario, consideramos que esta modalidad puede ser tangible en el caso de que se contrate **por día**, es decir el trabajador deberá de cubrir cierto número de horas al volante, sin importar el numero de viajes que realice.

En el caso de que el salario se fije **por viaje**, deberá estipularse el número de viajes que deberá realizar por día, sin estar sujeto a una jornada determinada o cierto tiempo para llevar acabo su labor. Pensamos que tanto la fijación del salario por día y viaje, tiene una relación estrecha, en virtud de que, si bien es cierto que podemos contratar por día, también lo es, que en ese día, existirá un numero determinado de viajes que tiene que cubrir el operador o chofer como mínimo. Debemos apuntar que el hecho de que se fije el salario de una forma u otra, dependerá también de circunstancias aleatorias que deberán tomarse en consideración; ejemplo de ello sería, si trata de transporte de pasajeros o de carga, las rutas o distancias que deban cubrirse, el tipo de unidad o vehículo, así como las condiciones del mismo.

Cuando se menciona **por boletos vendidos** o por circuito o kilómetros recorridos, el salario deberá consistir en una prima sobre los ingresos o las cantidades que excedan a un ingreso determinado, esto se refiere, a que el trabajador percibirá un porcentaje sobre el precio del boleto, o bien se le cubrirá una prima sobre el total de los ingresos percibidos por la venta de los mismos.

En el caso de circuito o **kilómetro recorrido**, se fijara una cantidad específica por kilómetro, y el salario se determinará en base al número de kilómetros o circuito recorridos.

La Ley prevé también formas de fijación del **salario mixtas**, esto es, percibiendo un salario fijo y una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado.

Ejemplo de ello es el caso de los operadores o choferes de transporte de carga que se les asigna un salario fijo o de garantía, más una cantidad por kilómetro recorrido, de tal suerte que tenemos un salario mixto.

Sin olvidar que de ninguna forma, el salario será inferior al mínimo vigente, de acuerdo a la zona económica donde se preste el servicio

3. JORNADA DE TRABAJO

En este apartado veremos algunos aspectos relacionados con la jornada de trabajo

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 58, definen la jornada de trabajo de la siguiente forma:

“Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Pese a que el artículo en cita es muy claro en cuanto a la definición que manifiesta, consideramos oportuno hacer el señalamiento, entre la diferencia que impera por lo que hace al tiempo de servicio y el tiempo labores, propiamente dicho como jornada de trabajo; el primero de ellos se refiere al tiempo que deberá de transcurrir prestando sus servicios el trabajador para generar el derecho al pago de prestaciones, como son , aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad por mencionar algunas. En el caso de la segunda, debemos entender este tiempo, como aquel en el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón.

Al respecto apunta el jurista Juan B. Climent Beltrán lo siguiente:

"La ley de 1931 no daba una definición de la jornada, y la ley de 1970 la contiene en el artículo 58, que ha sido motivo de controversia. Algunos exponentes del sector patronal la objetan por considerar que la jornada debe ser la expresión del tiempo efectivo laborado al estimar que debe relacionarse con la productividad del trabajador

El concepto de jornada establecido en el artículo 58, tiene una significación laboral que se sustenta en el principio de que si la relación de trabajo se basa en la subordinación jurídica del trabajador, el tiempo en que éste se encuentra a disposición del patrón, esto es, subordinado al mismo en lo concerniente al trabajo, debe integrarse en la jornada. Además, el artículo 106, al disponer que "la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley", sostiene el principio de que es obligación del patrón pagarle al trabajador el tiempo que pierda cuando se interrumpe la prestación del servicio por causa no imputable al mismo , lo que además se enlaza con el principio de la responsabilidad objetiva a cargo de la empresa, en los riesgos de trabajo

Este concepto de la jornada de trabajo, trasciende a una serie de prestaciones y derechos que de otro modo no se generarían como, el tiempo de descanso para tomar los alimentos que se considera como laborado, el salario de garantía para los trabajadores destajistas cuando no se les proporciona la materia prima para el desarrollo de sus labores, etc Pero tiene consecuencias más amplias, en el terreno

de la seguridad social, en cuanto a que debe cubrir el patrón el salario-indemnización al trabajador que sufra un accidente o enfermedad de trabajo, subrogándose en todo caso en esas obligaciones el Seguro Social.

Cabe agregar que de este nuevo concepto de la jornada se ha derivado en otro plano la distinción entre, "tiempo efectivo de servicios" y "tiempo efectivamente trabajado", en el sentido de que este último se refiere al en que materialmente se realiza el trabajo, y aquél tiene una connotación laboral más amplia comprendiendo también los días festivos, los de incapacidad por riesgos de trabajo los periodos vacacionales, descansos legales y contractuales y "los días en que el trabajador se encuentre a disposición del patrón, aun cuando no trabaje", los cuales se computan para la prima de antigüedad, según tesis contenida en ejecutoria de la Suprema Corte, Informe 1977, Cuarta Sala, p. 53.

En consecuencia, cabe distinguir entre jornada de trabajo, como el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón, conforme al artículo 58, y el tiempo de servicios, computable para generar una serie de derechos, como vacaciones, aguinaldo y especialmente la antigüedad, el cual se integra no sólo con las jornadas sino también con los días en que, sin existir éstas, se equiparan a días laborados, te, como prestaciones legales o contractuales derivadas de la relación de trabajo

NOTA El Convenio número 47- 1935 de la O.I.T , el cual no ha sido ratificado por México establece el "principio de la semana de 40 horas aplicado en forma tal en que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores". La Recomendación sobre "la reducción de la duración del trabajo" adoptada por la O.I.T. en 1962 sí fue ratificada por México".²⁵

La pugna que se dio con la jornada de trabajo, tiene su origen en el hecho de que generalmente el patrón buscaba obtener una mayor producción, a cambio de menor remuneración para el trabajador, por su parte los trabajadores buscaban la reducción de la jornada de trabajo.

Situación que a la postre se hizo necesaria, ya que las jornadas excesivas, producían diversos malestares, de índole medico, sicológico, y

²⁵ Lev Federal del Trabajo , comentada por CLIMENTE, Beltrán Juan B., Cuarta Edición, Esfinge, México 1990 Pags 129 y 130

socioeconómicos, esto es palpable con el siguiente ejemplo, Los trabajadores que eran obligados a laborar estas jornadas, presentaban un desgaste por fatiga, lo que ocasionaba un sin fin de accidentes en el desempeño del trabajo ejecutado, lo que en forma indirecta afectaba la economía del propio trabajador así como la del patrón, ya que por una parte el primero, al verse imposibilitado para desempeñar su labor, dejaba de percibir el beneficio económico, independientemente de la erogaciones que habría que realizar para mejorar su salud; el segundo, por su parte, al perder un empleado se vería afectado en su proceso de producción ya que ésta necesariamente tendría que disminuir y como consecuencia una afectación económica.

No pasamos por alto el hecho de que en aquellos tiempo la seguridad social no desempeñaba el papel tan importante que ahora representa, sin mencionar que esta deberá evolucionar conforme a las necesidades de los tiempos actuales. Esto factores desencadenaban un descontento social genérico, ya que como lo hemos mencionado, nuestra Ley Federal del Trabajo tiene como principio fundamental el proteger el interés obrero, al ser la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, el cual consagra los derechos elementales del trabajo.

Otro de los aspectos relacionados con la jornada laboral, es sin duda, su clasificación, y acorde con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, se puede establecer la siguiente clasificación :

♦ **Jornada diurna.** Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61).

♦ **Jornada nocturna.** Comprende de las veinte a las seis horas, con una duración máxima de siete horas (artículos 60 y 61) .

♦ **Jornada mixta.** Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media (artículos 60 y 61) .

♦ **Jornada reducida.** La aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal (artículo 177 y 221)

♦ **Jornada especial.** La acordada por los trabajadores y el patrón, con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente. Se cuestiona la constitucionalidad, de la jornada que va más allá del máximo legal (artículo 59). También se denomina jornada especial a la que se desarrolla en el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, con un salario doble por el servicio prestado .

♦ **Jornada indeterminada:** La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche. (Art. 333).

♦ **Jornada continua:** Al respecto solo se señala que tratándose de esta jornada, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

♦ **Jornada discontinua.** Entendemos, por ésta, aquella en la que le trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o comida. (Art 64)

♦ **Jornada de emergencia:** Es la que realiza el trabajador en los casos de siniestro o riesgo inminente, por parte del trabajador, sus compañeros o el patrón, y se encuentra regulada por el artículo 65 de la Ley federal del Trabajo.

♦ **Jornada extraordinaria.** Como su nombre lo indica atiende a una situación especial, en la cual se prolonga la jornada, por circunstancias extraordinarias, con la limitante de que nunca excederá de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana, se encuentra regulada por el artículo 66 de la Ley Laboral” .

Hemos realizado una clasificación general de la jornada de trabajo, restándonos hacer el examen de la jornada de trabajo en el autotransporte.

Sobre este particular, mencionaremos que dentro de la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo especial de autotransporte, no se menciona ninguna particularidad en relación con la jornada de trabajo, por lo que debemos de entender que ésta se regirá de conformidad con lo estipulado en el capítulo II de la misma Ley, es decir, que la jornada no podrá ser mayor al máximo legal permitido. Sin embargo ya que se trata de un trabajo especial, las condiciones en que se presta el servicio tienen la misma característica, sin ser la excepción lo referente a la jornada de trabajo y el tiempo extra, el cual se ha ido orientando a través de la Jurisprudencia, a la que haremos mención en el siguiente apartado.

4. TIEMPO EXTRA

En relación a este punto, empezaremos por definir el tiempo extra, para lo cual tomaremos algunos conceptos mencionados por juristas de la materia, como son los siguientes

Mario de la Cueva opina

"El concepto de jornada extraordinaria la determinación de la idea debe desprenderse del concepto que propusimos para la jornada ordinaria, por lo tanto, damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras, a la prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón".²⁶

Néstor de Buen manifiesta:

"La idea de jornada extraordinaria atentos los textos implica los siguientes factores

a) - Que deba de prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe de ser la jornada legal;

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob Cit Tomo I pág 279

- b) Que la prolongación se deba circunstancias extraordinarias;
- c) Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal;
- d) Que la prolongación de la jornada no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana. Lo anterior nos lleva a formular algunas observaciones:... ”²⁷

Como podemos observar, de las definiciones, antes citadas, se desprenden dos elementos en común, como son ; prolongación y circunstancias extraordinarias.

Elementos que tiene su origen en el texto mismo de la Ley de la materia, los cuales se citan a continuación:

Artículo 66. "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Artículo 67 "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada".

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada,

Artículo 68 "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II ob Cit Pag 154

por un tiempo mayor del permitido en este capítulo”.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley de la materia.

Como ya habíamos mencionado con antelación los elementos fundamentales de la jornada extraordinaria son ; prolongación de la jornada y que sea por circunstancias extraordinarias, conforme a lo establecido por el artículo 66 de la Ley, sin embargo éste precepto legal, pone de manifiesto la limitante, al indicar ; **sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.**

Lo anterior pone de manifiesto, desde nuestro punta de vista, que quizá esta disposición se encuentra alejada de la circunstancias presentes, esto es, por el hecho, de que actualmente dadas las condiciones socio-económicas, es factible que el trabajador en un anhelo por mejorar su situación financiera, se vea en la necesidad de laborar, incluso mas de tres horas en forma diaria, ya que esto, representaría mejores beneficios en su salario y bienestar familiar, pero si partimos de lo preceptuado por el artículo citado, aun teniendo el deseo o necesidad de laborar el tiempo extra no tendría oportunidad de hacerlo en la forma que sus fuerzas y necesidades se lo permitieran, ya que como indicamos con antelación, existe una limitante. Por lo que consideramos que al respecto debería de hacerse un análisis, para que en el futuro se pueda reformar este artículo, ya que resulta incongruente con el diverso 68, en su último

párrafo, ya que por una parte el numeral 66 menciona**sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.**

Y por otra parte el artículo 68 en su último párrafo establece · “La prolongación del tiempo extraordinario **que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario** que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley. “

Es decir, en el artículo 66 se menciona la palabra **nunca**, lo que significa que por ninguna circunstancia el tiempo extra excederá de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, y por otra parte en el artículo 68, se menciona que; “el tiempo que exceda de nueve horas se cubrirá con un doscientos por ciento más del salario.”

Nuestra Jurisprudencia, ha hecho innumerables interpretaciones respecto del tiempo extra, en relación a su naturaleza, procedencia, en cuanto a las circunstancias para determinar a quien corresponde la carga probatoria para acreditarlo, es por ello que citaremos algunas tesis de jurisprudencia , así como aisladas, sobre el particular :

“Novena Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: II, Septiembre de 1995
 Tesis: VII A.T J/2
 Página: 447

HORAS EXTRAS APRECIACION EN CONCIENCIA POR LAS JUNTAS. Aunque es verdad que de acuerdo con el artículo 784,

fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo es a la parte demandada a la que corresponde probar la duración de la jornada de labores, sin embargo, es correcto que en el caso la Junta la absolviera del pago de las horas extras reclamadas, pues no resulta lógico, ni materialmente factible, que el actor trabajara la jornada extraordinaria que indica, dado que, no es posible que en el reducido lapso de que dispondría de tenerse por ciertas las horas extras señaladas, pudiera satisfacer las necesidades fisiológicas que requiere el ser humano para vivir, como son las de sueño, comida, aseo, etcétera, y además, sin que se le retribuyera ni pidiera de inmediato el pago correspondiente, por lo que dicha reclamación por exagerada e increíble no puede prosperar en los términos planteados.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SEPTIMO CIRCUITO

Amparo directo 681/92. Ingenio "El Potrero", S.A. 14 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 993/92. Aquilino García Linares. 27 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Juan Sosa Jiménez

Amparo directo 602/93. Juan Ordóñez Reyes. 17 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Juan Sosa Jiménez.

Amparo directo 620/93. Alfredo del Angel Reyes. 1o. de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Antonio Zúñiga Luna.

Amparo directo 366/95. Juan Antonio Martínez. 23 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretaria: Yolanda Guzmán Andrade"

"Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Diciembre de 1996

Tesis: II.1o C.T 34 L

Página: 413

JORNADA LABORAL. EXCEPCION AL ARTICULO 784, FRACCION VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La regla establecida en la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, determina que la carga probatoria del horario incumbe al patrón. Sin embargo, cobra excepción, en tratándose de trabajadores como los domésticos o los dedicados a actividades a bordo de buques en grandes travesías, autobuses, etcétera, porque se desarrollan durante un tiempo prolongado y en esas condiciones, resultaría excesivo gravar a los patrones, con el pago de jornada extra no laborada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 661/96 Teresa Consuelo Alonso. 7 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente Salvador Bravo Gómez”.

”Novena Epoca

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo III, Marzo de 1996

Tesis VIII 2o. J/5

Página 846

TIEMPO EXTRAORDINARIO. PREVIAMENTE CORRESPONDE AL PATRON ACREDITAR LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO. Una recta interpretación del artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo conduce a concluir que si la demandada laboral adujo en su contestación que para que el actor laborara tiempo extraordinario, necesitaba autorización por escrito de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de los Trabajadores del mismo, ello constituye un hecho adicional a la controversia relativa a la duración de la jornada de trabajo, es decir, la referida autorización para laborar tiempo extra, constituye un hecho cuya existencia y consecuencia deben analizarse, en todo caso, después de que se determine lo que legalmente corresponda sobre el punto controvertido referente a la duración de la jornada de trabajo, cuya carga de probar corresponde al patrón en términos del precepto legal invocado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 202/92. Alberto Narváez Yáñez. 13 de agosto de 1992. Unanimidad de votos Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Antonio López Padilla

Amparo directo 111/95. Genaro Macías Loaiza. 25 de mayo de 1995. Unanimidad de votos Ponente: Pablo Camacho Reyes Secretario: Humberto de Jesús Siller Arras

Amparo directo 319/95 Catalina Reyes Barbosa 10 de agosto de 1995 Unanimidad de votos Ponente José Elías Gallegos Benítez, por autorización del H. Consejo de la Judicatura Federal Secretario. Juan Manuel García Vargas

Amparo directo 323/95 Rubén Sánchez Izaguirre. 24 de agosto de 1995 Unanimidad de votos Ponente: Pablo Camacho Reyes Secretario: Humberto de Jesús Siller Arras.

Amparo directo 616/95 José Calleros Palma y otro 22 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo Secretara Gracieia Azpilcueta Morales ”

"Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: X.1o. J/2

Página: 320

HORAS EXTRAORDINARIAS, SEPTIMOS DIAS Y PRIMA DOMINICAL IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE El laudo impugnado no transgrede las garantías individuales de los quejosos, por absolver al demandado del pago de horas extras, pues resulta humanamente imposible que durante un período prolongado de dieciocho horas (seis de la mañana a las doce de la noche), una persona en condiciones normales, resista sin dormir y se encuentre en constante actividad laboral durante tal lapso. Por cuanto se refiere al pago de séptimos días, existen dos cargas procesales: la primera corresponde al trabajador para demostrar que efectivamente laboró los séptimos días, y la segunda, a cargo del patrón, una vez demostrado por el trabajador que laboró en esos días, probar que los cubrió, circunstancia que se hace extensiva al pago de la prima dominical.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO

Amparo directo 346/92. Angel Antonio Galmiche García y otro. 9 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretario: José Rivera Hernández.

Amparo directo 85/92. Algeber Jiménez Vázquez y otros. 8 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Vargas Ruiz. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

Amparo directo 25/94. Beatriz Cruz Velasco. 22 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Faustino Cervantes León. Secretario: Rafael García Magaña.

Amparo directo 40/94. Manuel Gerardo Lombardini Velázquez. 28 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretario: José Rivera Hernández.

Amparo directo 155/95. Román Silván García. 6 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Vilchiz Sierra. Secretario: Rafael García Magaña.

"Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 84, Diciembre de 1994

Tesis: V.2o. J/111
 Página: 49

HORAS EXTRAORDINARIAS, APRECIACION EN CONCIENCIA POR LAS JUNTAS. Es verdad que a la parte demandada le corresponde probar la duración de la jornada de trabajo, sin embargo, la Junta, al absolver del pago de tiempo extraordinario que se demanda, actúa correctamente, y apreciando libremente esa cuestión, si estima que no es creíble que el actor trabaje diariamente jornada extraordinaria, sin que se le retribuya, lo cual constituye las simples apreciaciones que llevan los hechos a la conciencia de los integrantes de las propias Juntas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 123/92 Efraín Félix Rodríguez y otros. 8 de abril de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Rosa Eugenia Gómez Tello Fosado.

Amparo directo 359/92. Cigarros La Tabacalera Mexicana, S. A de C V. 17 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García.

Amparo directo 650/93. Benjamín Villaescuza Molina. 10 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Amparo directo 252/94. Jaime Pérez Ramírez. 2 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García.

Amparo directo 582/94. Jesús Robles Mendoza. 20 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Juan Carlos Luque Gómez.

NOTA: Esta tesis se retira en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en las tesis números 20/93 y 11/94, publicadas, respectivamente, en las Gacetas números 65 y 76, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, páginas 19 y 20, que corresponden a las páginas 149 y 148 de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995"

"Octava Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo III Segunda Parte-1
 Página: 162

ESTA TESIS SE RETIRA
 DE LA BIBLIOTECA
 DE LA SECRETARÍA DE
 JUSTICIA FEDERAL

AUTOTRANSPORTES. HORAS EXTRAORDINARIAS EN EL TRABAJO DE. CASO EN QUE NO SE COMPRUEBAN. Aun cuando,

de acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón acreditar la jornada de trabajo, si en la relación obrero patronal relativa al autotransporte existe celebrado un contrato colectivo, en que se ha pactado que la jornada se estimará por viaje, dicho contrato es el que prevalece, a pesar de que el trabajador afirme que estaba a disposición de la empresa las veinticuatro horas del día y que su salario era por kilómetro recorrido más comisión, lo que no justifica, es de concluir de acuerdo con la junta responsable que la prestación de horas extraordinarias que reclama es improcedente.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1805/89. Antonio González Sánchez. 16 de mayo de 1989 Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez”.

“Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II Segunda Parte-1

Página: 140

AUTOTRANSPORTE, HORAS EXTRAORDINARIAS EN EL TRABAJO DE CARGA DE LA PRUEBA. Si un trabajador de la rama de autotransporte, cuyo salario se estipuló por viaje, alega que la duración de la jornada de trabajo (término normal del viaje) se prolongó por causas que no le son imputables, no tiene aplicación la regla que establece el artículo 784, fracción VIII, que impone al patrón la carga de la prueba de la duración de la jornada, sino que debe atenderse a lo previsto por el artículo 257 de la misma ley, según el cual, cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable, y, consecuentemente, toca al trabajador acreditar que la jornada se extendió por motivos que no le son atribuibles.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 651/88. Transportes Especializados Mier Ramírez, S.A de C.V. 24 de octubre de 1988 Unanimidad de votos Ponente: Felipe García Cárdenas Secretario. Eduardo Ochoa Torres”.

“Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo. V, Abril de 1997

Tesis: I.1o T.66 L

Página: 222

AUTOTRANSPORTE, TRABAJADORES DEL EL OFRECIMIENTO

DEL TRABAJO SIN ESPECIFICAR LOS LÍMITES DE LA JORNADA, NO IMPLICA MALA FE. Aun cuando el patrón no precise los límites de la jornada con la que ofrece el trabajo a su contraparte, ello no implica mala fe en tal oferta, ya que por la naturaleza especial de la actividad de los trabajadores del autotransporte, no existe una determinación específica de la jornada de labores.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10601/96. Armando Antonio Olvera Lemus. 31 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IX-Marzo, tesis I.3o.T.297 L, página 154, de rubro: "AUTOTRANSPORTES, OFRECIMIENTO DE TRABAJO TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE. NO ES DE MALA FE CUANDO SE OMITE SEÑALAR LA JORNADA."

"Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 74, Febrero de 1994

Tesis: I.7o.T J/19

Página: 47

AUTOTRANSPORTE, TRABAJO DEL. NO RIGE EL TIEMPO EXTRAORDINARIO PARA EL. Una correcta interpretación del artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, lleva a establecer que, para el trabajo especial del autotransporte, no rige el tiempo extraordinario, entendido este como aquél que excede a la jornada máxima legal, en virtud de que, de acuerdo al dispositivo legal en cita, el servicio no se contrata con sujeción a una jornada, sino por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, y sólo en el caso de que el viaje se prolongue por causas no imputables al trabajador, tendrá derecho a un aumento proporcional en su salario.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 7987/92. Lorenzo Rodríguez Castillo 17 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente. María Yolanda Múgica García. Secretario Antonio Hernández Meza.

Amparo directo 7407/92. Rafael Rosales Ramírez. 30 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente. María Yolanda Múgica García. Secretario Eduardo Sánchez Mercado

Amparo directo 10547/92. Antonio Paredes López 28 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Eduardo Sánchez Mercado.

Amparo directo 8237/93. Sergio Alcalá Rojas. 3 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretaria: María Antonieta Parra Rosas.

Amparo directo 7997/93. Rafael Leyva Quezada. 16 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario Casimiro Barrón Torres.

NOTA: Esta tesis se retira por ser esencialmente igual a la tesis del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el volumen 217-228 del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, página 325, con el título "HORAS EXTRAS, TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES CASO EN QUE RESULTA IMPROCEDENTE SU PAGO", que es de integración anterior y que corresponde a la página 508, de la segunda parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995".

"Octava Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: X-October
 Página: 346

HORAS EXTRAS IMPROCEDENCIA DE LA RECLAMACION DE TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE. 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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 552/91. Enrique Martínez Cervantes. 22 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez

Véase: Séptima Epoca, Sexta Parte, volúmenes 187-192, Pág. 175"

"Octava Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo IX-Marzo
 Tesis: I.4o T. J/15
 Página 120

TIEMPO EXTRAORDINARIO (TRABAJADORES DEL

AUTOTRANSPORTE). Para que proceda el pago de tiempo extra de los trabajadores del autotransporte, el actor debe acreditar que en la duración de los viajes que realizó al desempeñar sus labores sufrió retraso por causas no imputables a él, y en caso de no hacerlo, no procede el pago de tiempo extraordinario, pues el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo, dispone que los trabajadores del autotransporte tienen derecho a un aumento proporcional en sus salarios, en caso de prolongación o retardo, siempre y cuando el salario se fije por viaje, de donde resulta obvio que en semejante hipótesis no cobra aplicación lo dispuesto por el artículo 784, fracción VIII, del mismo ordenamiento, según el cual corresponde al patrón acreditar la duración de la jornada de trabajo, sino que como se trata de un caso de excepción, incumbe al trabajador la demostración en juicio de que la prolongación o retardo en su viaje, obedeció a causas que no le fueron imputables, lo cual viene a ser un hecho accidental y no cotidiano o permanente

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8684/88. Lorenzo López Calva. 23 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 9/89 María de Jesús Lecona Azuara. 3 de agosto de 1989 Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 472/89. Transportes Costeros del Golfo y del Caribe, S de R. L de C. V. y otros 6 de septiembre de 1989 Unanimidad de votos Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: José Francisco Albarrán Mendoza

Amparo directo 314/91. Casimiro Tovar Vega. 30 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo Secretario. José Manuel Rodríguez Puerto

Amparo directo 888/91. Francisco Salas Palma. 6 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario José Manuel Rodríguez Puerto

Aparece Publicada en la Gaceta Número 51, pág. 457.

*Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: III Segunda Parte-2

Tesis: I. 1o. T. J/8

Página: 920

HORAS EXTRAS, INEXISTENCIA LEGAL DE, EN EL 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, 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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 6591/88. Marco Antonio Zamudio Servin. 8 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte Secretario Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 507/84 Sergio Hernández Clemente y otros. 31 de octubre de 1984. Unanimidad de votos. Ponente Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Jorge Octavio Velázquez Juárez.

Amparo directo 12011/88 Alfredo Martínez Arenas 12 de enero de 1989 Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández.

Amparo directo 1801/89. Fernando Sandoval Lozano. 13 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello Secretario Gilberto León Hernández.

Amparo directo 1421/89. Octavio Mejía Sosa 4 de mayo de 1989. Unanimidad de votos Ponente Horacio Cardoso Ugarte Secretario Rigoberto Calleja López.

NOTA: Aparece publicada en la Gaceta Número 16-18, pág. 119.

Esta tesis se retira por ser similar a la tesis del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Volumen 217-228 del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, página 325, con el título "HORAS EXTRAS, TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES. CASO EN QUE RESULTA IMPROCEDENTE SU PAGO", que es de integración anterior y que corresponde a la página 508 de la segunda parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995".

Conforme a lo anterior, y en base a la diversidad de las tesis a que hemos hecho referencia, podemos advertir la tendencia del legislador, a considerar que en el autotransporte no debe contemplarse el tiempo extra, por su propia y especial naturaleza, ya que en los casos en que se pacta el salario por viaje, la propia ley señala, "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”.

México, no es la excepción, por lo que respecta a los tratados y en relación con el tiempo extra y el autotransporte, nuestro país celebró y ratificó un convenio con la Organización Internacional del Trabajo, el cual se encuentra con el rubro de; **Convenio 153, convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso en los transporte por carretera.**

El convenio que mencionamos en el párrafo anterior por considerarlo relevante se transcribe:

“ CONVENIO SOBRE DURACIÓN DEL TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO EN LOS TRANSPORTES POR CARRETERA “

“El presente convenio fue celebrado por México, el 6 de junio de 1979, en Ginebra, en su sexagésima quinta reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, entrando en vigor el 10 de febrero de 1983, que en su parte conducente a la letra dice”:²⁸

Como se puede discernir de la lectura del convenio citado, se destacan elementos importantes, entre ellos, el hecho de que, se señala una jornada máxima, como es el caso del artículo 5 , que señala ; **no deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante mas de cuatro horas, sin hacer una pausa.**

28 Por la importancia del convenio y lo extenso del mismo, este, ha sido colocado como anexo, el cual podrá ser consultado al final del presente trabajo

Con lo consignado en el párrafo que antecede, se está determinando la duración de la jornada, sumando a ello lo preceptuado en el artículo 6° de ese convenio de referencia, al disponer, **que la duración máxima de conducción, comprendida las horas extras , no deberá exceder de nueve horas diarias ni de cuarenta y ocho horas por semana.** Con lo anterior es indiscutible que se prevé la existencia del tiempo extra en el autotransporte, además si tomamos en consideración que nuestra ley Federal del Trabajo, dispone los máximos de la jornada de trabajo, debemos atender a ello, y aun tratándose de un trabajo especial, en nuestra opinión debería de regularse en forma más conciente respecto del tiempo extra, así como los periodos de descanso y las demás disposiciones que establece el convenio mencionado en el presente trabajo, ya que al haber sido ratificado por nuestro país, debemos acatar las disposiciones que en el mismo se contienen, por encontrarse vigente. Buscando la coordinación entre lo dispuesto en nuestra Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional y el multicitado convenio que aporta elementos dignos de tomarse en consideración, como ejemplo de ello, podemos citar lo establecido en el numeral 2, inciso a) y b) del artículo 10, del convenio referido que signa; **que se mantenga un registro que indique las horas de trabajo y de descanso de todo conductor, así como tener un organismo encargado de éste control.** La posibilidad que vemos como beneficio inmediato es por una parte la mejora en las condiciones de trabajo, en cuanto a jornada se refiere para los conductores, que traería como consecuencia la disminución de accidentes carreteros que en su mayoría son causados por la fatiga, esto también aportaría benéficos para los empleadores, ya que al disminuir el rango de accidentes, bajarían las pérdidas económicas por los daños causados a los vehículos y terceros que pudieran verse afectados.

5. DIAS DE DESCANSO

En el capítulo anterior, hicimos referencia a la jornada de trabajo, ahora pasaremos explorar lo relativo a los días de descanso.

Es importante anotar que, se considera como interrupción de la jornada de trabajo; la suspensión de la prestación del trabajo, entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra, como ejemplo de ello, podemos mencionar el hecho que se suscita cuando, el trabajador tiene una jornada de las 9:00 a las 14:00 y de las 16:00 a las 18:00 horas, la interrupción de la jornada se da entre las 14:00 y la 16:00 horas, ya que se deja de prestar el servicio.

Sin embargo existe una diferencia entre interrupción y suspensión, en la primera de ellas, se presupone que la interrupción se debió a un efecto jurídico propio de la relación de trabajo, ya que se producen todos o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral

Mientras que en el segundo caso, es decir la suspensión, como su nombre lo indica hay una ruptura, en la cual los derechos y obligaciones de la relación laboral cesan.

Al respecto el maestro José Dávalos Morales menciona

“Debemos hacer una distinción también , en cuanto a las causas de la interrupción de la jornada de trabajo, entendiéndolo por ello, las legales que son ; las consignadas en la ley , como el tiempo de descanso en la jornada continua, días festivos, séptimos días, vacaciones, los descansos de una hora, por lo menos en la jornada de los menores , etc; voluntarias, o sea, las concedidas por el patrón; y las convencionales que son las pactadas entre los trabajadores y el patrón o el sindicato y la empresa”²⁹

Nuestra Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 69:

“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. “

Atendiendo al contenido del precepto legal invocado, se pone de manifiesto la intención del legislador de proporcionar al trabajador un día de descanso, si nos preguntáramos cual es la causa o la importancia de este día de descanso, la respuesta la encontramos en la hecho de que era una premisa, el poder otorgar un día de descanso a los trabajadores por cada seis de trabajo, ya que éste día sería el que permitiría el reponerse de la fatiga de los días trabajados, así como liberar las tensiones generadas por la continuidad del servicio, permitiendo también la convivencia familiar.

Al respecto el jurista Mario de la Cueva menciona :

“La fracción cuarta de la declaración de derechos sociales dice que por cada seis días de trabajo deberá de disfrutar el trabajador de un día de descanso cuando menos “ . La norma en sus palabras finales, es una más de las manifestaciones expresas de que las bases de

²⁹ DAVALOS, Jose , Derecho del Trabajo , Ob cit, pag 191

trabajo del Artículo 123 son únicamente un haz de mínimos constitucionales

La finalidad del descanso; la primera a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario, la segunda es de orden familiar, por que permite la convivencia en el hogar; la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura.

El campo de aplicación del descanso: no era indispensable este epígrafe, pero conviene recalcar en todo momento que las disposiciones de la Declaración de derechos se derraman sobre todos los trabajadores; y ésta es una de las que no consienten excepciones ni flexión alguna, justamente por que se refiere primordialmente a la salud de las personas.

La determinación del día de descanso; no era conveniente consignar una disposición rígida, por que la vida económica tal vez no la soportaría. La Ley señaló dos normas que parecieron suficientes: a) El artículo 71 contiene la regla general, al decir que en los reglamentos de la ley se "procurará que el día de descanso semanal sea el domingo ", una disposición que deriva de una vieja tradición que viene del cristianismo; b) La segunda regla regula los problemas del descanso en los trabajos continuos, a cuyos fines establece el artículo 70 que " los trabajadores y el patrono fijarán de común acuerdo los días en que los primeros deben disfrutar el descanso".

El salario del día de descanso: la norma constitucional que creó el descanso semanal no dice si debe ser o no pagado; tampoco la versión original de la Ley de 1931 decidió la alternativa. El debate fue sumamente violento, pero en año de 1935 el presidente Cárdenas propuso al Congreso federal que determinara en el artículo 78 de la Ley, reproducción literal de la norma constitucional, la obligación de pagar a los trabajadores el importe de un día de salario en el de descanso. La Ley nueva transcribió la disposición de la reforma de 1935"³⁰

En el caso del autotransporte la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo

258;

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

³⁰ DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. Cit. Tomo I pags 286 y287

Como podemos apreciar el artículo en cita, establece el incremento del salario normal hasta un 16.66 % para el pago del día de descanso, aquí habría que hacer una distinción, en nuestra opinión, debemos tener en consideración el hecho de que, si el trabajador presta sus servicios ordinariamente los días domingo, de cada semana, deberá de cubrirse aparte del porcentaje mencionado, lo correspondiente a la prima dominical, tal y como lo marca el segundo párrafo del artículo 71 de la Ley de la materia

En otro orden de ideas si el trabajador tiene como día de descanso el domingo y a éste, se le ordena laborarlo, la consecuencia será que se le haga el pago adicional del doble del salario que perciba por los días normales de trabajo (artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo) y la prima extra a que se refiere el artículo 258 de la Ley Laboral

Al respecto el Lic. Miguel Cantón Moller manifiesta:

“Como el capítulo referido al trabajo de autotransporte no establece otras condiciones, debemos de estimar que les son aplicables las demás disposiciones de la Ley a los trabajadores y en consecuencia gozan del derecho de disfrutar de las vacaciones pagadas al igual que la generalidad de los trabajadores

El artículo 73 de la Ley también les es aplicable y por consiguiente tienen derecho al descanso semanal en domingo, correspondiéndoles cobrar el salario más la prima adicional en el caso de laborar en esos días, independientemente de gozar del día de descanso durante la siguiente semana.

Pero la excepción nuevamente se presenta en el caso del contrato "por viaje", puesto que si dentro del plazo normal del viaje contratado se comprendiera algún domingo, como ya está fijado el costo o precio del salario por ese viaje, el salario dominical y la extra-prima estarían comprendidos en el pago estipulado".³¹

³¹ CANTON, Miguel, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas, Mexico 1977, Pág. 97

Respecto del autotransporte, encontramos algunas tesis de jurisprudencia en relación al séptimo día y días de descanso las cuales transcribimos:

“Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Agosto de 1995

Tesis XIX.2o 3 L

Página: 474

AUTOTRANSPORTISTAS. PAGO DE SEPTIMOS DIAS Y FESTIVOS LABORADOS. La relación de trabajo de los autotransportistas es de carácter especial, reglamentada en el Capítulo VI, de los artículos 256 a 264 de la Ley Federal del Trabajo, y como dichos dispositivos no establecen los lineamientos a los cuales debe sujetarse el patrón para pagar al trabajador los días de descanso semanal y los festivos laborados, y, dado que el salario que rige para esta clase de trabajos es por porcentaje y variable de acuerdo a la categoría que se desempeñe o por kilometraje recorrido, resulta evidente que ante la imposibilidad de remunerar al trabajador en la forma ordinaria como se hace con aquellos que desarrollen sus actividades en un mismo sitio y que pueden iniciar y terminar su jornada con regularidad, es correcto que se incluya en la cuota kilómetro o prima de los ingresos de lo recorrido, la parte proporcional del séptimo día y de los días festivos, siempre y cuando en esa cantidad se comprenda un salario no inferior al mínimo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO

Amparo directo 57/95 José Concepción Sánchez Sustaita y Valente de la Cruz Meza. 5 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Lucio Antonio Castillo González Secretario: Arturo Ortigón Garza”.

“Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI Segunda Parte-1

Página: 88

AUTOTRANSPORTES, TRABAJADORES DE OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE. Debe estimarse de mala fe el ofrecimiento del trabajo que se haga a un trabajador de autotransporte, con el salario que se le fijó por kilómetro recorrido, si se afirma que en el mismo se encuentra incluido el salario de los días de descanso a que se refiere el artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo y no se acredita en autos tal aseveración, toda vez que dicho ofrecimiento se hace con un salario inferior al legal por no haberse demostrado que en el salario por kilómetro recorrido, con el que se hizo la oferta de trabajo, se

encuentra incluido el 16.66 por ciento por concepto de salario de los días de descanso; y en consecuencia, tal ofrecimiento se hace con un salario inferior al legal

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4923/90 Martín Rebolio Parral. 11 de julio de 1990
Unanimidad de votos. Ponente F Javier Mijangos Navarro Secretario.
Luis Enrique Pérez González"

De la lectura de las tesis de jurisprudencia citadas, destacaremos el hecho de que, en principio se señala que el trabajo de autotransporte tiene una regulación especial dentro de nuestra legislación laboral, sin embargo no se especifican los lineamientos sobre los cuales se deberán cubrir los días de descanso semanal y festivos , por esta razón es que el legislador hace manifiesta la condición de incluir en el pago del salario, lo correspondiente a la parte proporcional del séptimo día y días festivos.

Independientemente de lo anterior, reiteramos de nueva cuenta nuestra opinión, la cual se hizo valer en renglones precedentes, ya que consideramos que estos trabajadores deben de gozar de los beneficios genéricos que otorga la Ley, así como de los señalados en el capítulo especial que los rige, a mayor abundamiento debemos de considerar lo que dispone el artículo 18 de la Ley de la materia, en el sentido de que; **En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.** Disposición ésta, que nos sirve de apuntalamiento para sostener el criterio que se ha expuesto en este tema.

6.VACACIONES

En relación a este rubro, consideramos que no existe dificultad alguna respecto de la aplicación e interpretación, en cuanto al pago y disfrute de vacaciones, por lo que haremos una breve reseña sobre el particular.

Las vacaciones al igual que el día de descanso semanal, persiguen el mismo fin, esto es, el lograr que el trabajador se olvide un poco de la carga de trabajo, se libere de tensiones y logre recuperar las energías y fomente los lazos familiares y sociales.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones se encuentran reguladas por los artículos 76,77, 78, 79, 80 y 81, mismos que se transcriben:

“Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios”

“Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año”

“Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos”.

“Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados”

“Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones”

“Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores

dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo”

Tenemos que hacer mención, que algunos trabajos requieren de periodos especiales de vacaciones, dada su naturaleza y por ello se les da un tratamiento diferente, tal es el caso de los trabajos de menores, trabajos de los buques, tripulaciones aeronáuticas y algunos otros que contempla nuestra legislación.

En relación al artículo 76 de la ley de la materia; haremos el siguiente comentario; En efecto, del dispositivo legal que mencionamos, podemos subrayar algunos aspectos interesantes,

El derecho a las vacaciones.

El tiempo en el cual se genera éste derecho y el periodo de disfrute del mismo.

Ya que señala que aquellos trabajadores que tengan mas de un año de servicios, disfrutaran de seis días de vacaciones pagadas, aumentando en dos días hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, mencionando también, que después del cuarto año de servicios aumentara en dos días por cada cinco años de servicios.

Respecto del apunte precedente, han surgido diversas interpretaciones, entre algunos especialistas en la materia, sin embargo, nosotros nos acogemos al siguiente criterio.

Al concluir el primer año :	6 días
Al concluir el segundo año :	8 días
Al concluir el tercer año :	10 días
Al concluir el cuarto año :	12 días
Al concluir el noveno año :	14 días
Al concluir el décimo cuarto año :	16 días
Al concluir el décimo noveno año :	18 días.

La hipótesis mencionada ha sido sustentada por autores como Lic. Mario de la Cueva y el Dr. Baltasar Cavazos, y a la cual nos sumamos por considerar que es la interpretación más equitativa, independientemente de que esta ratificada por la subsiguiente jurisprudencia .

"Novena Epoca
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: III, Febrero de 1996
 Tesis 2a./J. 6/96
 Página: 245

VACACIONES REGLA PARA SU COMPUTO. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal

Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de jurisprudencia 6/96 Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Gutiérrez, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero*.

Lo dispuesto por el artículo 77 de la Ley Federal del Trabajo, garantiza a los trabajadores, el poder gozar del beneficio de las vacaciones, aun y cuando no hayan cumplido mas del año de servicios, ya que establece el pago de partes proporcionales conforme al número de días laborados, esta política tiene su razón de ser, en el hecho de que existen trabajos que se prestan en forma discontinua y por temporadas, como ejemplo de ello, podemos citar ; el caso de los trabajadores que prestan sus servicios en las plataformas petroleras, en el cual, prestan sus servicios dos semanas y descansan las restantes del mes El segundo ejemplo se refiere a los trabajadores que son contratados en alguna temporada en especial, ejemplo de estos, son los diligentes que son contratados con motivo de la temporada navideña, para promocionar ventas de los productos elaborados por las empresas que los han contratado.

Por lo que respecta a los artículos 78 y 79 de la Ley Laboral, los mismos no necesitan de explicación alguna, ya que son claros en su contenido y alcance, empero destacan dos elementos importantes, el primero, es que las vacaciones deberán disfrutarse en forma continua; el segundo, es que las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración.

No debemos olvidar que cada caso puede contar con excepciones , así resulta en el artículo 79 en cita, conforme a lo dispuesto por la tesis que se continuación se transcribe :

"Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Tesis II.1o.C.T.2 L

Página: 495

VACACIONES. PAGO DE COMPENSACION ECONOMICA. CUANDO EL TRABAJADOR NO LAS DISFRUTO. Si bien es cierto que el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, esto es sólo aplicable para los derechos generados en el período que le corresponda disfrutarlas al trabajador, empero, tal norma no tiene aplicabilidad para los casos en donde ha transcurrido el momento de gozar las vacaciones y éstas no se otorgaron, situación en la que debe hacerse la compensación económica respectiva, porque no sería justo para el trabajador, ante la conducta ilegal del patrón, privarle de esa compensación cuando laboró el período vacacional

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 262/95. Cuerpo de Guardias de Seguridad Industrial, Bancaria, Comercial y Urbana del Valle Cuautitlán Texcoco 6 de abril de 1995. Mayoría de votos Ponente: Enrique Pérez González. Secretario Octavio Bolaños Valadez.

Amparo directo 265/95. Cuerpo de Guardias de Seguridad Industrial, Bancaria, Comercial y Urbana del Valle Cuautitlán Texcoco. 22 de marzo de 1995. Mayoría de votos Ponente. Enrique Pérez Gonzalez. Secretario: Nicolás Castillo Martínez.

Amparo directo 147/95. Cuerpo de Guardias de Seguridad Industrial, Bancaria, Comercial y Urbana del Valle Cuautitlán Texcoco 28 de febrero de 1995. Mayoría de votos. Ponente. Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega

Amparo directo 151/95. Cuerpo de Guardias de Seguridad Industrial, Bancaria, Comercial y Urbana del Valle Cuautitlán Texcoco. 23 de febrero de 1995. Mayoría de votos. Ponente. Fernando Narváez Barker Secretario Alejandro García Gómez

Amparo directo 113/95. Cuerpo de Guardias de Seguridad Industrial, Bancaria, Comercial y Urbana del Valle Cuautitlán Texcoco. 16 de febrero de 1995. Mayoría de votos. Ponente Fernando Narváez

Barker Secretario. Alejandro García Gómez.

Nota: La presente tesis no integra jurisprudencia a pesar de contar con cinco precedentes, por no cumplir con el requisito de votación por unanimidad que para tal efecto exige la Ley de Amparo”.

Por último nos restan, los artículos 80 y 81, el primero de ellos establece el pago de una prima vacacional equivalente a un 25% sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones, es decir que a la cantidad que se cubra al trabajador por concepto de vacaciones, deberá de adicionarse un 25% más.

El segundo de los artículos en cita, aporta un elemento , al precisar que el período vacacional debe concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Esto es , si el operario cumpliera en el mes de diciembre su primer año de servicios, en lapso comprendido entre enero y junio del año siguiente deberá de disfrutar de su periodo de vacaciones, y será hasta concluido éste plazo, en el cual podrá reclamar su pago, al respecto podemos invocar la siguiente tesis jurisprudencial :

“Novena Epoca
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: V, Enero de 1997
Tesis: 2a./J 1/97
Página: 199

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO De conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio, y de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, el plazo de la prescripción de la acción para reclamar el pago de las vacaciones y de la prima vacacional, debe computarse a partir del día siguiente al en que concluye ese lapso de seis meses dentro de los cuales el trabajador tiene derecho a disfrutar de su período vacacional, porque

hasta la conclusión de ese término es cuando la obligación se hace exigible ante la Junta, mas no a partir de la conclusión del período anual o parte proporcional reclamados, debido a que el patrón cuenta con seis meses para conceder a los trabajadores el período vacacional y mientras no se agote este plazo, desde luego, no se da el incumplimiento del imperativo legal a que se contrae el primer dispositivo invocado.

Contradicción de tesis 21/96. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de noviembre de 1996. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de jurisprudencia 1/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintidós de noviembre de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Guitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel"

En el autotransporte no existe variación alguna, respecto de la forma de disfrute y pago de las vacaciones y su prima correspondiente, ya que le son aplicables los artículos referidos .

Al igual, que lo apuntado en los renglones anteriores, respecto de las vacaciones y la prima correspondiente, también encontramos que las definiciones de rescisión y terminación de la relación de trabajo, son aplicables al autotransporte, como veremos en el siguiente capítulo.

CAPITULO III. MARCO JURÍDICO

1.LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931

Nos referiremos a la Ley Federal del Trabajo de 1931, como antecedente de a las normas que regularon con posterioridad el trabajo especial del autotransporte.

En principio, hemos de comentar que en la ley de 1931, en su capítulo XII, se regulaba lo correspondiente a la rescisión, concretamente del artículo 121 al 125B, al respecto señalamos que, en si, las fracciones que conformaban el artículo 122, que hoy corresponde al 47 de la ley vigente, no sufrieron modificación en su mayoría, a excepción de la fracción XIII, la cual se adicionó con el siguiente texto. ... , **salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por le medico.**

Otra de las modificaciones a la Ley de 1931 consistió, en la abrogación de la fracción XV, del artículo 122, la cual mencionada ; **por la declaración de la Junta de Conciliación y arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116, y .**

En la legislación de 1970, la fracción XV, se refiere a las causas

análogas, de las fracciones del actual artículo 47, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, los logros de relevancia son sin duda alguna la adición de los dos últimos párrafos a la fracción XV de la legislación actual, a los cuales haremos referencia en su oportunidad.

Sin embargo, en todo el texto de la ley de 1931, no se hace referencia a lo relativo al autotransporte, y menos, aun se incluyó algún capítulo que determinara como trabajo especial al Autotransporte. Consideramos que quizá una de las causas por la cual no se regulo este tema sea, el atraso en cuanto a infraestructura carretera se refiere, es decir, en aquellos años no se contaba con una línea de importancia carretera, y los medios de transporte mas comunes eran el ferrocarril y la transportación marítima, también podemos hacer mención al transporte aéreo.

Esta formas de transporte a la que hemos hecho referencia, concentraban los medios de transportación mas comunes, es evidente que el trasporte terrestre existía, pero no tenía el impulso de los otros.

Fue después de 39 de años, que el transporte terrestre por carretera fue evolucionando y tomando popularidad, convirtiéndose en el medio de trasporte mas usado, tanto de pasaje como de carga, sobreviniendo con ello, la importancia de regular este transporte tan especial, lo que se consigno en al Ley Federal del Trabajo de 1970.

Resumiendo, habremos de concluir que en la Ley del trabajo de 1931, no se divisó la necesidad de considerar el autotransporte como un trabajo especial, por la razones que hemos argumentado.

La ley del 1931, centro su atención en los medio de transportación más populares en aquel tempo como son el ferroviario, marítimo y aéreo, lo cual se demuestra. en razón de que, se crearon capítulos especiales en la ley para regularlos, **así tenemos que el capítulo XV se refería al trabajo en el mar y vías navegables, el XV BIS, al Trabajo de la Tripulaciones Aeronáuticas, el XVI a los Ferrocarrileros.**

Debemos considera que este conjunto de normas que regulaban las transportaciones mencionada, fueron el verdadero antecedente para que en el futuro se legislara sobre el autotransporte carretero.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Fue en el año de 1970, donde surgió la necesidad por parte del legislador de regular y considerar algunos trabajos como especiales, entre ellos podemos mencionar, , ferrocarrilero, aeronáutico, marítimo, deportistas, agentes de comercio y el **autotransporte.**

La Ley Federal del Trabajo de 1970. delineó los principios rectores del derecho del trabajo y la interpretación de sus normas, orientándola a la

protección de los derechos humanos de los trabajadores, para conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre los factores de la producción.

Es hasta 1970, cuando se incorpora y regula en nuestra legislación laboral, el autotransporte, el cual se incluyó en el capítulo VI de la ley y comprende de los artículos 256 al 264 los cuales citaremos por ser los elementos básicos del presente trabajo

Artículo 256. "Las relaciones entre los choferes, conductores, operados, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

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

Artículo 257 "El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

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

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

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

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

Artículo 258 “Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.”

Artículo 259 “Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.”

Artículo 260. "El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley."

Artículo 261. "Queda prohibido a los trabajadores:

I. El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

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

III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines "

Art. 262 "Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;

II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;

III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;

IV. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y

V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.”

Artículo 263. “Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

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

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

IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Art. 264 "Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

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

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

Como podemos apreciar las reformas hechas por el legislador de 1970 en lo que autotransporte se refiere abarcaron aspectos fundamentales entre ellos el **incorporar a los denominados trabajadores independientes**, regulando la prestación del servicio de estos y definiendo cuales son, conforma a lo estipulado en el artículo 256.

Otro de los logros fue, la forma de fijación del salario, que por tratarse de un trabajo especial, requería de algunas especificaciones en este rubro, el cual fue cubierto por lo dispuesto en los artículos 257, 258 y 259 al que ya hemos hecho

referencia en el presente trabajo.

Dentro de la reforma de la ley en comento, consideramos que el artículo 260 esta revestido de una singular importancia, ya que este precepto legal consagra un verdadero equilibrio y justicia social, atendiendo al espíritu del legislador, ya que en el autotransporte era muy común la maliciosa práctica, de considerara a los chóferes ajenos a la relación de trabajo, esta práctica, se hacia presente en los carros de alquiler o taxis, ya que era común que el propietario del vehículo fuera una persona y el titular de la concesión fuese otra, provocando con ello que el chofer se considerara un arrendador de la unidad y no se le diera el carácter de trabajador, situación que se reglamento.

En efecto, conforme al contenido del artículo en comento, tanto el propietario del vehículo como el concesionario o permisionario se hicieron solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la ley. Poniendo fin a los abusos realizados frecuentemente en perjuicio de los trabajadores del volante, y para fortalecer los dispuesto por este precepto la jurisprudencia se unió a esta tarea, ya que se emitieron diversas tesis por nuestros Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, en el sentido; de que la relación protagonizada por los propietarios de vehículos y los chóferes de taxis, era de carácter laboral y por ende les eran aplicables las normas relativas al autotransporte.

3.REFORMA PROCESAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980

La reforma en cuestión tuvo lugar el 18 de diciembre de 1979, fecha en la que el entonces Presidente de la República , José López Portillo "presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una Iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley, que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Pedro Ojeda Paullada, el malogrado jurista Jorge Trueba Barrera, siguiendo los lineamientos del maestro Alberto Trueba Urbina, el Lic Guillermo González López, Subsecretario "A" del Trabajo y el Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo, el maestro Pedro Cervantes Campos, fueron factor determinante de la reforma procesal.

En las legislaciones laborales de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, consecuentemente lo convertía en un procedimiento lento y costoso, en perjuicio de los trabajadores.

Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Ciertamente, el connotado autor José Dávalos, señala que: **Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.**

Las características más notables de la reforma las podemos resumir en la concentración de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en una sola audiencia, la obligación de la autoridad de exhortar a las partes para conciliar sus diferencias, la suplencia de la deficiencia de la queja, el impulso procesal a cargo de la autoridad y la imposición de la carga de la prueba al patrón; al relevarse al trabajador de la obligación de probar en juicio, corresponderá al patrón exhibir en juicio los documentos que, conforme a la ley debe conservar, para demostrar las condiciones en que se venía prestando el servicio, como salario, puesto y horario, así como el pago de las prestaciones que procedan, conforme a la ley o al contrato de trabajo.

Un aspecto que también debemos resaltar de la reforma legal, es la obligación que tiene la Junta, al admitir la demanda, de subsanarla cuando sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, inclusive, si la reclamación es oscura o vaga, prevendrá al actor o a sus beneficiarios para que, en un término de tres días, corrija la irregularidad o el ejercicio de acciones contradictorias, para evitar perjuicio al trabajador quien tiene derecho a la protección social.

Como punto de partida, exponemos el procedimiento que se sigue ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la tramitación de los conflictos individuales, a virtud de las reformas a la ley, en 1980

Artículo 871. "El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta"

Artículo 872 "La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones".

Artículo 873. "El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Artículo 874. "La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificados de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente."

Artículo 875. "La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formulados en la etapa correspondiente "

Artículo 876 "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones "

Artículo 878. "La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento:

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

VI Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren,

VII Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente, al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción".

Artículo 879 "La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones. se tendrá reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda

Artículo 880 "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche".

Artículo 881. "Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas

Artículo 882. "Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo"

Adicionalmente, dentro del espíritu social de que fue investida la reforma al procedimiento laboral, no debemos soslayar el aspecto de la carga de la prueba, ya que, inminentemente se beneficia a la parte débil en el proceso productivo, es por ello que desde el 1° de mayo 1980, fecha de inicio de aquella, publicada en el Diario Oficial del 4 de enero de ese año, la Junta exime al trabajador de probar su dicho, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón para que conserve y exhiba en juicio los documentos que tiendan a demostrar salario, puesto y horario del trabajador, principalmente, apercibido que de no hacerlo ocasionará que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos alegados por el demandante.

Esta innovación, trajo beneficios al trabajador, ya que, es el patrón quien tendrá forma de acreditar lo referente, al salario, horario y categoría, por contar con los documentos necesarios, toda vez que, la propia ley le impone tener; controles de asistencia, contratos de trabajo, recibos de pago respectivos entre otros. En el autotransporte, estos documentos adquieren singular importancia, ya que, al tratarse de un trabajo especial es necesario que se cuenten con la documentación respectiva en caso de litigio, y en la mayoría de los casos los **operadores**, no cuentan con ellos, en virtud de que, constantemente se encuentran viajando a diferentes estados de la

República Mexicana, tratándose de transporte de carga, es por ello que esta disposición favorece al trabajador.

CAPITULO IV. CAUSAS ESPECIALES DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, EN EL AUTOTRANSPORTE.

1. LA NEGATIVA A EFECTUAR EL VIAJE CONTRATADO O SU INTERRUPCIÓN SIN CAUSA JUSTIFICADA

Para iniciar este tema, es necesario retomar algunos de los conceptos básicos de la rescisión; a continuación denoto las características fundamentales que, de la misma, analiza el Doctor Néstor 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, vgr., 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"³²

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 revisten la misma gravedad; a juicio de la Autoridad laboral, subdividiendo las primeras en **causas generales**, las cuales son aplicables a todos los trabajadores y patronos y **causas específicas**, en el presente caso, las del autotransporte reglamentadas en la Ley, siendo éstas últimas, el motivo del presente trabajo. Es importante hacer la siguiente observación, independientemente de las causas especiales de rescisión que señala la Ley para el autotransporte, también le son aplicables las genéricas, esto es, las mencionadas en el artículo 47 del Código Laboral, sin embargo, seguidamente haremos alusión a las que motivaron este trabajo:

El artículo 264.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo .

I.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el

³² DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I Ob. Cit Pág 549 y 550

vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y público en general ; y

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

En principio, referiremos los comentarios de algunos juristas, entre ellos, el del Dr. Mario de la Cueva, quien hace un análisis de las causales especiales de rescisión en el auto transporte

"LAS MODALIDADES DEL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE Y SU REGLAMENTACIÓN

Una vez que se impuso la fuerza expansiva del derecho del trabajo, los estudios, observaciones y sugerencias que recibió la Comisión, descubrieron que era urgente y necesario meditar, en la calma de las sesiones posteriores, sobre las modalidades que presentaba el trabajo de los autotransportistas, máxime que no se contaba, sobre todo en el caso de los choferes de ruleteo, con una experiencia suficiente. Varios asuntos tuvieron que decidirse: la cuestión de los salarios, a fin de que, a la vez que se asegurara a los trabajadores la percepción del salario mínimo, por lo menos, se incluyera algún principio que garantizara la productividad del capital, representado en el vehículo; las obligaciones del trabajador y del patrono, dirigidas a la efectividad del servicio público de autotransportación, adecuadas a las modalidades de esta actividad; y las causas especiales de rescisión

Modalidades de la rescisión de las relaciones de trabajo: el Art. 264 reconoció dos causas de rescisión: a) La fracción primera coincide con una causal que analizamos en los tres capítulos anteriores: *la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción*, pero se encontró la apostilla sin causa justificada que abraza los dos términos, efectuar e interrumpir, en la inteligencia de que siempre será considerada como tal, "la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y público en general", una norma de seguridad en todo género de viajes; b) La fracción segunda es una consecuencia de las condiciones en que se desarrolla el servicio público de autotransportes, principalmente el de los choferes de ruleteo y el de personal de los autobuses urbanos ocurre que los ingresos que entrega algún chofer disminuyen en proporción importante, al extremo de hacer incosteable la operación del vehículo. La disminución puede

originarse en causas ajenas al trabajador, pero si no es así Y los choferes de otros vehiculos obtienen ingresos normales y mayores, la Ley autoriza la rescisión, suponiendo que hay culpa del trabajador "La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas".³³

Al respecto, el Lic. Miguel Cantón Moller, apunta lo siguiente :

"Además de las causales del artículo 47 el patrón dispone de dos nuevas causales para rescindir el contrato al trabajador del transporte, el artículo 264, fracción I, señala que la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, se entiende sin justa causa, que podría ser la mala condición del vehículo una de ellas.

Desde luego que la negativa a realizar el viaje constituye una desobediencia y una violación grave del contrato de trabajo, ya que puede crear problemas de responsabilidad al patrón respecto de sus clientes e inclusive de incumplimiento en algunos casos de las condiciones de la concesión o permiso Consecuentemente parece justo y razonable el que opere esta causal."³⁴

En el caso de esta causal de rescisión, haremos un breve estudio de la misma, con algunos ejemplos prácticos, para su mayor comprensión.

La fracción I del artículo 264 del código laboral, menciona como causa especial de rescisión; la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada Será considerada en todo caso causa justificada, la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y publico en general.

Debemos entender, que por ninguna circunstancia que no sea "justificada" el chofer u operador podrá negarse a llevar acabo el viaje contratado, ya sea que se trate de carga o pasaje e incluso mixto

³³ DE LA CUEVA Mario, , El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob Cit Tomo I págs. 502 y 503

³⁴ CANTON, Miguel, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana , ob Cit Pag 94

Ejemplo de ello, es el caso de un chofer de pasaje que le fue asignada la ruta D.F. a Cuernavaca, y este tiene determinadas corridas, es decir, debe realizar por lo menos, cinco corridas diarias dentro de su jornada de labores, y en forma sorpresiva se negare a realizarlas sin que exista causa que lo justifique, en ese momento se encuadraría dentro de la causal que estamos estudiando, sin pasar por alto que en nuestra opinión es necesario que el patrón requiera al chofer realizar su viaje y que éste, en forma expresa se negare a efectuarlo; si bien es cierto que la causal de rescisión en estudio, no determina en forma alguna como requisito indispensable el que exista requerimiento por parte del patrón, también lo es, el hecho de que esta causal da oportunidad al patrón para que en forma arbitraria, estime o elabore una falsa negativa, con el afán de perjudicar al trabajador. Es indiscutible que al invocar esta causal, el patrón lleva consigo la carga probatoria, ya que a éste corresponderá acreditar la negativa del operador a realizar el viaje. Desde nuestro punto de vista sería importante que se adicionara dicha fracción en el sentido de que exista el requerimiento por parte de la patronal, para realizar el viaje, ya que esta circunstancia haría mas equitativa la aplicación de esta causal.

No perdemos de vista el grave perjuicio que se causa al patrón, con la negativa por parte del chofer de efectuar el viaje contratado, pues en el caso de pasaje, es indiscutible que los usuarios solicitarían la devolución del importe pagado, independientemente de que generaría la queja ante organismos de atención ciudadana, como sería el caso de una queja ante PROFECO., la cual impondría una sanción al propietario de las unidades, por dicho incumplimiento.

Surge una cuestión que debemos destacar en el ejemplo que hemos expuesto, el hecho de que la negativa a realizar el viaje se puede suscitar en cualquiera de las corridas asignadas, es decir, si partimos de la base que el operador debe cubrir sus cinco corridas dentro de la jornada, la negativa a realizar cualquiera de ellas, es suficiente para generar la rescisión del contrato, ya que el hecho de que realice las cuatro primeras, dos o tres de ellas, no sería causa suficiente para entender que se negó en parte a realizar el viaje, de conformidad con lo preceptuado en la fracción I del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, podemos denotar que el dispositivo legal prevé esta circunstancia que en la práctica es común, al mencionar, o su interrupción sin causa justificada.

En otro orden de ideas consideramos que bajo esta situación, el patrón deberá aplicar una sanción al trabajador, y no de inmediato la rescisión, ya que es factible que en algún momento se le presente al operador alguna circunstancia extraordinaria que requiera de atención inmediata y que por ello tenga que negarse a realizar el viaje o alguna de las corridas, y aun en el caso de que el chofer de aviso al patrón de la justificación de la negativa, éste podría considerar que la causa no es justificada. Por ello es importante que en el centro de trabajo se cuente con un reglamento interior de trabajo que prevea estas circunstancias y que el operador cuente con una representación sindical adecuada para la defensa de sus intereses, ya que de esta manera se evitaría la aplicación indiscriminada de esta disposición legal, en perjuicio de los choferes.

Por lo que respecta a los operadores que realizan transporte de carga o mercancías, no deja de ser menos grave la negativa a realizar el viaje, ya que la consecuencia para la patronal puede acarrear incluso la presentación de alguna demanda de carácter civil, por incumplimiento de contrato, daños y perjuicios, ejemplo de ello son los transportistas que se dedican al traslado de productos perecederos, independientemente de que los tracto camiones o unidad de que se trate, deben reunir los requisitos necesarios para trasladar estos productos, como ejemplo, deberán contar con una caja de refrigeración especial, dependiendo de las mercancías que transporten, ya que la temperatura a la cual deben transportarse los lácteos, no será la misma para carne o algún otro producto que requiera de condiciones especiales.

Un caso singular se presenta con los choferes de carros de alquiler, en los cuales la mecánica de la prestación del servicio es diversa, si bien es cierto que se ha definido por nuestro mas alto Tribunal el hecho de que entre el propietario o concesionario de estos vehículos y el chofer existe un vinculo de carácter eminentemente laboral, también lo es que, en la realidad el chofer por lo general alquila la unidad, es decir el chofer dispondrá a su libre arbitrio de la unidad durante un numero de horas, en las cuales se convierte en propietario o administrador del vehículo, ya que determina libremente el viaje que desee realizar, la ruta a seguir, las personas a las que prestará el servicio y el numero de horas de manejo o descanso que mejor le convengan, subsistiendo únicamente la obligación de entregar al propietario o concesionario de la unidad una determinada cantidad diaria o semanal en concepto de renta por el uso del vehículo, la cual se fija de común acuerdo. Esta cantidad que entrega el operador al propietario, haria las veces de una renta, no hay

que pasar por alto que es el chofer quien determinará el salario que deba percibir, el cual indiscutiblemente será variable en atención al número de viajes que realice y las distancias que recorra o las horas que dedique, según lo hubiese convenido con el patrón.

Siguiendo este ejemplo, podemos concluir que el operador realmente presta el servicio al usuario que en ese momento lo requiere, es decir, no directamente al patrón, ya que este no le asigna ni la ruta, personas u horario. De tal suerte que en el caso de choferes de carros de alquiler, la negativa a realizar el viaje contratado solo podrá darse entre el usuario y el prestador del servicio, por tanto la causal en estudio no se actualiza en este caso.

A contrario sensu, podemos ejemplificar aquellos chóferes que prestan sus servicios en los llamados **sitios de taxis**, en donde el operador está todo el tiempo bajo la subordinación del patrón, esto en razón de que el servicio se realiza a las personas que determine el patrón, quien dará la orden al operador para que realice el viaje y determinará el tiempo estimado de trayecto, así como el monto a cobrar, ya que el chofer tiene obligación de regresar a la base, una vez concluido el servicio y espera a que se genere otro, en este caso si se actualizaría la citada causal.

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

Toca el tiempo para que analicemos la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo título se menciona en el punto dos, comenzaremos con las citas que sobre el particular hace, en primer termino el Dr. Mario de la Cueva, del cual también retomaremos algunos criterios sobre el salario, ya que este será uno de los puntos álgidos para la mejor comprensión de la causal en estudio, quien propone lo siguiente:

"La fracción segunda es una consecuencia de las condiciones en que se desarrolla el servicio público de autotransportes, principalmente el de los chóferes de ruleteo y el del personal de los autobuses urbanos: ocurre que los ingresos que entrega algún chofer disminuyen en proporción importante, al extremo de hacer incosteable la operación del vehículo. La disminución puede originarse en causas ajenas al trabajador, pero si no es así Y los chóferes de otros vehículos obtienen ingresos normales y mayores, la Ley autoriza la rescisión, suponiendo que hay culpa del trabajador. "La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

Los salarios la Ley no contiene disposiciones especiales sobre las jornadas, días de descanso y vacaciones, pero si contiene un número importante de principios sobre el salario, lo que explica el rubro que utilizamos en este apartado

- ◆ Modalidades del principio de la igualdad de salario también ahí encontramos, y por las mismas razones, la norma que se da en las transportaciones marítimas, aéreas y ferrocarrileras salarios distintos Para trabajo igual si se presta en líneas o servicios de diversa categoría, de conformidad con la autorización del art. 257, párrafo quinto.
- ◆ Modalidades en las formas del salario el párrafo primero del art. 257 señaló dos modalidades para la fijación de los salarios: a) Primeramente, recogió todas las formas conocidas del salario en esta clase de actividades: por día, que es el salario por unidad de tiempo; por viaje, México-Guadalajara, por número de boletos vendidos, usado especialmente en viajes foráneos si se toma pasaje en poblaciones o lugares intermedios, por circuito recorrido, frecuente en los camiones de la ciudad de México, lo que da por resultado que el salario varíe en función del número de veces que se recorra dianamente el circuito, o por los kilómetros recorridos, preferido en los

casos en que tienen que cambiarse las tripulaciones durante el trayecto, pues es posible que los cambios operen en distancias distintas; b) En un párrafo inmediato posterior se dice que el salario puede consistir en una cantidad fija, en una prima sobre los ingresos, o en la cantidad que exceda a un ingreso determinado, forma esta última que se ha venido empleando en el servicio de ruleteo; c) Una primera observación consiste en que las diversas formas no se excluyen, pues la frase final del párrafo que comentamos expresa que pueden tomarse dos o más de las modalidades consideradas; d) Una segunda observación se refiere a que la selección de la forma de la segunda modalidad dependerá de la que se adopte de la primera

- ◆ La garantía del salario mínimo: si el salario se fija por día, no puede eludirse el pago del salario mínimo, pero en las otras formas que presentamos no se hacía en el pasado ninguna referencia a él, un problema particularmente agudo en el trabajo de los chóferes de ruleteo cuyo salario consiste en "la cantidad que exceda a un ingreso determinado". Ante estas consideraciones, en la frase final del párrafo primero del art. 257 se garantiza que el salario que se convenga "en ningún caso puede ser inferior al mínimo", lo que implica, en la hipótesis mencionada de los chóferes de ruleteo, que si se comprueba que la cantidad excedente a un ingreso determinado no puede alcanzar el monto del salario mínimo, deberán hacerse los ajustes necesarios para respetar el mandamiento constitucional y legal.
- ◆ Aumento y no reducción del salario por prolongación y disminución del tiempo de viaje: el doble principio, consignado en los párrafos segundo y tercero del multicitado art 257, es una aplicación de la norma idéntica que se creó para los trabajadores de los buques en la Ley de 1931, por lo que nos remitimos al capítulo respectivo para su justificación.
- ◆ Las interrupciones del servicio el párrafo cuarto del tantas veces mencionado art. 257 ratifica expresamente que "en los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables" La norma era innecesaria, porque es una manifestación pura, si bien magnífica, de la doctrina general del derecho nuevo que denominamos el riesgo de la empresa: los desperfectos en el motor o en el chasis de un vehículo son a cargo del creador del riesgo, pues, con palabras que ya hemos usado, sería

monstruoso que se hiciera responsable a otro de los riesgos ajenos.

- ♦ El salario de los días de descanso. si el trabajador presta su trabajo los seis días de la semana y percibe un salario por unidad de tiempo, el salario de los días de descanso queda determinado automáticamente, pero cuando es variable, tiene que buscarse un promedio. Se encargó la fórmula a los matemáticos, que dijeron que el salario del día de descanso es el equivalente al dieciséis sesenta y seis por ciento de lo que se percibe en la semana, fórmula que ha sido aceptada por las juntas de Conciliación y Arbitraje. La Ley la adoptó en el art. 258”³⁵

Es importante recordar las explicaciones y propuestas que sobre el tema realiza el Lic. Miguel Cantón Moller, al manifestar :

“Al respecto cabe decir que la importancia de la disminución viene a ser una apreciación subjetiva del patrón, no existe un módulo para establecer cuando es o no importante una disminución de ingresos, es decir, el patrón podrá estimar en determinados casos que una cantidad no es importante y en otros, que una cantidad menor si lo es. Esta es una laguna de la Ley, que seguramente será llenada por las resoluciones de las autoridades jurisdiccionales, tal vez sobre la base peritajes.

El otro aspecto, que nos parece conflictivo, es lo reiterado de la disminución; no se dice cuantas veces ha de disminuir el ingreso, si esa disminución debe computarse dentro del término de 30 días o de cualquiera otro, si es posible la interrupción es decir si la disminución de ingresos debe ser continuada o bien si basta con que ocurra en forma intermitente.

El Diccionario de Derecho Usual del Dr. Guillermo Cabanellas señala como “Reiterar. Repetir, Insistir, Renovar, Volver a decir o hacer”

En consecuencia, si un trabajador en varias ocasiones sufre un deterioro en los ingresos que normalmente produce, aún cuando no sea en forma continua, se encontrará dentro del previsto de la Ley para la rescisión del Contrato de Trabajo. Nos parece injusta esta forma de haber redactado al artículo.

³⁵ DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. Tomo I pags 503 y 504

Respecto del despido del trabajador transportista existen varios criterios jurisprudenciales que tienen importancia o trascendencia; señalaremos algunos de ellos:

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". -Amparo Directo 4273/62. 3/11/1964 Unanimidad 5 votos.

CHOFERES DESPIDO DEL TRABAJADOR POR ALIENTO ALCOHOLICO. "Es prohibición para los trabajadores, precisada en la Frac. 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 Frac. IV del mismo precepto reproduce la Frac. XIII del artículo 121 De allí que ésta última causal de rescisión debe interpretarse tomando en consideración la Frac. 1 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 le desempeñar sus labores y encontrarse suficientemente aptos para evitar todo peligro, imputable a sus condiciones físicas, para el pasaje. En consecuencia, debe interpretarse la Frac. XIII del Art. 121 de la Ley Federal del Trabajo respecto de cierta clase de la)ores en forma tal, que aunque la embriaguez no se manifieste de manera evidente, basta el aliento alcohólico que presente el trabajador para que se estime que el precepto le es aplicable, concordándolo con el artículo 114 Frac. I del mismo ordenamiento". -Amparo Directo 3809 57 10 IV 1959. Unanimidad 4 votos.

Este criterio parece que sea sostenido con base en la fracción I del artículo 261 actualmente en vigor y al que ya hicimos referencia".³⁶

Sin duda, la fracción en comento es una de las mas polémicas en el autotransporte, dada la ambigüedad con la que está redacta, ya que hay varios elementos de su definición que deben ser analizados en forma particular, por lo que, comenzaremos nuestro análisis con unos breves comentarios sobre lo expuesto por diversos autores, sobre el tema.

³⁶ CANTON, Miguel, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, ob Cit Pág 95 y 96

El Dr. Mario de la Cueva cita ; “La disminución puede originarse por causas ajenas al trabajador, pero si no es así y los chóferes de otros vehículos obtienen ingresos normales y mayores, la Ley autoriza la rescisión, suponiendo que hay culpa del trabajador”.

El autor referido, introduce un elemento nuevo, esto es, culpa del trabajador, en nuestra opinión, la fracción en estudio no se refiere a la culpa o no del trabajador, sino a la disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, esto deja abierta la posibilidad para que la causal se actualice, independientemente de la culpa del chofer. A modo de ejemplo comentaremos, concretamente en lo que a transporte de pasaje se refiere; el operador que tiene a su cargo alguna ruta de autobuses urbanos, deberá realizar paradas en los sitios establecidos para tal efecto, ya que esto, presupone el ingreso y descenso de pasaje, de tal suerte que el volumen de pasaje es variable, pero si éste, por el hecho de llegar mas rápido a su base, omite hacer las paradas respectivas es lógico que habrá una disminución en el volumen de ingresos, la cual en el ejemplo en cita, sería responsabilidad del chofer, por omitir las paradas asignadas, en cuyo caso al cabo del reporte diario o semanal se notará la disminución en los ingresos y con ello se estaría dentro del supuesto de la fracción en cuestión.

Así también, acontecería que, en el supuesto de que el operador realizara todas las paradas asignadas, disminuyera el volumen de ingresos, ejemplo de esto, es cuando existe periodo de vacaciones en el cual la mayoría de los usuarios salen de sus lugares de origen y en consecuencia el trafico de pasaje se ve

disminuido, en estas circunstancias no habría culpa alguna del chofer, sin embargo se actualiza la causal de rescisión prevista en la Ley de la materia, ya que la fracción en comento no se refiere al hecho de "la culpa" del operador, sino exclusivamente a la disminución en el volumen de ingresos.

Advertimos el hecho de que podría darse la interpretación del segundo párrafo de la fracción que investigamos, es decir, **salvo que concurran circunstancias justificadas**, en el ejemplo que citamos, ya que para la mayoría el periodo vacacional sería una circunstancia justificada de la disminución de los ingresos, sin embargo, podemos considerar que, incluso en el periodo vacacional se registra un volumen de ingresos y si estos bajan, se encuadraría la rescisión del contrato, situación que no resulta equitativa para el trabajador, supuesto con lo que estamos de acuerdo .

No pasemos por alto que, la fracción referida hace mención a la "disminución importante y reiterada", de tal suerte que el patrón podría considerar que la disminución es importante y reiterada y en base a ello aplicar la causal, este último punto lo comentaremos junto con las observaciones que realiza el Lic. Miguel Cantón Moller, quien, además, en forma práctica diluye estos conceptos polémicos

Por lo anterior, consideramos que el hecho de que el chofer tenga culpa o no en la disminución de los ingresos, es intrascendente para la aplicación de ésta causal, pues tiene su verdadero origen en otras circunstancias, como podría ser, condiciones generales de la unidad o vehículo, ruta, horarios asignadas, periodos

vacacionales e incluso el costo de los boletos, los cuales comentaremos mas adelante ya que llevan estrecha relación con la disminución del volumen de ingresos y con el contenido de la fracción en examen. .

Señala el maestro Cantón Moller: **la disminución viene a ser una apreciación subjetiva del patrón; no existe un módulo para establecer cuando es o no importante una disminución de ingresos**, en efecto, la causal en estudio refiere la disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, retomaremos la indicación del jurista mencionado y necesariamente nos tendremos que plantear el siguiente cuestionamiento. ¿Que entendemos por importante y reiterada?

Es menester citar algunas definiciones de estos términos,

importante

adjetivo

1 que importa.

2 que es muy conveniente o interesante, o de mucha entidad, consecuencia, dignidad o calidad

▲ GALIC. *una factura, un saldo importante 250.000 ptas , por que importa, que suma, que asciende a.*

reiterado, reiterada

adjetivo

que se hace o sucede repetidamente

Las definiciones citadas, refieren esos conceptos y realmente no aportan elementos especiales, por lo que tomaremos como base de nueva cuenta lo mencionado por el Lic. Miguel Cantón Moller , quien señala; **la importancia de la**

disminución viene a ser una apreciación subjetiva del patrón; no existe un módulo para establecer cuando es o no importante una disminución de ingresos, por lo que se refiere a la reiteración; no se dice cuantas veces ha de disminuir el ingreso, si esa disminución debe computarse dentro del término de 30 días o de cualquiera otro, si es posible la interrupción, es decir si la disminución de ingresos debe ser continuada o bien si basta con que ocurra en forma intermitente.

Indudablemente, la posibilidad de calificar la importancia y reiteración en la disminución de los ingresos queda estrictamente en la esfera del patrón, al tratarse de una apreciación subjetiva, ya que como se ha mencionado, solo aquel podrá decir cuando es importante o reiterada y cuando no lo es.

Incuestionablemente, esta apreciación subjetiva a cargo del patrón, deja en total desventaja al trabajador, ya que no le da la posibilidad de concretar algún argumento sólido que pudiera desarticular la facultad conferida a la patronal.

Quizás, la solución radica, como lo menciona el Lic. Cantón Moller, en la implementación de un **módulo o esquema** que precise los parámetros de importante y reiterado, al efecto, proponemos la creación o modificación de un formato de contrato individual de trabajo que señale en forma expresa los parámetros que permitan a ambas partes establecer cuando se considerara importante y reiterada la disminución de los ingresos, esto es posible en las diferentes modalidades del autotransporte, tanto de carga como de pasaje, trataremos de ejemplificarlo en forma práctica.

Tratándose de pasaje, partiremos de las siguientes bases;

◆ En primer termino, definir la ruta, la cual ejemplificaremos como; DF.- Cuernavaca.

◆ La forma de pago, es decir el salario, el cual será cubierto por **viaje** entenderemos que dentro de la jornada legal el operador tendrá que realizar por lo menos cinco viajes, los cuales serán asignados a todos los chóferes que cubren esa ruta

◆ Las condiciones generales de la unidad, es decir, modelo, capacidad de pasajeros, clase, en el caso concreto de lujo, la cual tiene un costo superior el boleto, kilometraje, etc

◆ El parámetro de los ingresos que genera la unidad, el cual, en nuestro ejemplo será de \$2,500.00 por viaje, en este apartado haremos un paréntesis, ya que es importante señalar que en nuestra opinión deberá crearse una tabla o esquema, esto es, si partimos de la base que el vehículo es un modelo 1998 a 2000 , deberá producir un volumen de ingresos determinados, diferentes a modelos anteriores, pues el hecho de que sea un modelo reciente, disminuye las posibilidades de averías frecuentes, y reduce los gastos de mantenimiento de la unidad, factores que deberán considerarse para la elaboración de la tabla o esquema, de igual forma se establecerá el porcentaje de incremento en los ingresos, los fines de semana, así como en los

periodos vacacionales, puentes o días de asueto, ya que en estos periodos los ingresos se verán incrementados.

◆ Se determinará también, la cantidad mínima del volumen de ingresos de dicha unidad, consideramos que esto es posible, en virtud de que el patrón tiene la información para realizarlo, pues podrá elaborar un comparativo de los ingresos producidos en forma mensual o trimestral, respecto de las unidades que se hayan asignado a la ruta, contemplando en ello todos los puntos que hemos señalado

En renglones anteriores, hemos hecho una propuesta para poder determinar en forma concreta una escala que nos indique cuando ha disminuido en forma importante el volumen de ingresos.

Ahora explicaremos, nuestra propuesta para determinar la palabra **reiterada** a la cual se refiere la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo mencionado, no se define, que se entiende por reiterado, es decir, no se establece el número de veces en que ha de acontecer un suceso para considerarse como reiterado, ni tampoco se estipula el periodo, estos es, dentro del término de que tiempo deberán o podrán acontecer los sucesos a que nos hemos referido, que en el caso concreto será la disminución en el volumen de ingresos,

Esta laguna como la llama el Lic. Cantón Moller, de nueva cuenta pone en manos del patrón ese **poder subjetivo de determinación** que no es sino la facultad que la ley ha conferido a la patronal para decidir cuantas veces y dentro de que periodo se considerar reiterada la disminución en el volumen de ingresos, colocando de nueva cuenta al chofer en una posición desventajosa y totalmente vulnerable, ya que bastará que el patrón ejerza esta facultad para que aplique la causal de rescisión comentada.

Nuestra propuesta para colocar en una situación de equidad al operador, ante esta omisión o laguna de la ley es, establecer el mecanismo que nos permita resolver en que momento se considerara reiterada la disminución en el volumen de ingresos.

El mecanismo al que nos referimos es el contrato individual de trabajo, ya que en este instrumento podemos asentar las bases para definir la palabra reiterada; previamente se ha puntualizado y enmarcado el concepto de importante, conforme a lo que manifestamos en renglones anteriores. Comentábamos también que es necesario fijar el numero de veces del acontecimiento y el periodo dentro del cual se darán. En forma valida el patrón de común acuerdo con el trabajador podrá estipular una cláusula dentro del contrato individual de trabajo que diga :

CLÁUSULA "X" - Para efectos de interpretación de la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, las partes convienen en que se entenderá por **reiterada la disminución en el volumen de ingresos**; cuando esta rebase tres

ocasiones, sin importar el intervalo, es decir, que se den en forma continua o intermitente, dentro del periodo de 30 días, contados a partir de aquella fecha en la que haya detectado la primera disminución en el volumen de ingresos.

De esta manera, estamos estableciendo los bases para determinar cuando se considerará "reiterada la disminución en el volumen de ingresos", con ello pretendemos poner en una situación equitativa al trabajador, ya que presuponemos que, con la inserción en el contrato individual de trabajo de los parámetros para poder definir, "importante y reiterada", el operador podrá contar con elementos a su favor para esgrimir una defensa ante la aplicación de la causal prevista en la fracción II del artículo 264, esto se traduce en el beneficio inmediato; en cuanto a que no quedará al **poder subjetivo del patrón**, que nos hemos referido en renglones anteriores, esto es, únicamente a su arbitrio. Ya que en forma escrita se contemplarán las reglas que determinan cuando es importante y reiterada la disminución en el volumen de ingresos.

Por otra parte, facilitaremos la labor de los entes jurídicos que imparten justicia en nuestra materia, dado que al contar con estos elementos podrán resolver las controversias que se susciten sobre el particular, en una forma mas clara, puesto que la totalidad de la información, se encontrará en un solo instrumento, siendo este, el contrato individual de trabajo. Tomamos en consideración el hecho que la Ley de la Materia impone al patrón la obligación de contar con un contrato individual de trabajo, conforme a lo dispuesto por los artículos 26 y 784 de la Ley Federal del Trabajo.

No perdemos de vista, plantear una propuesta alternativa a las ya expuestas, la cual hacemos consistir en la posibilidad **de derogar** la fracción II del artículo 264 de la Ley de la Materia, en razón de que, en la actualidad no se aplica esta causal especial de rescisión, por parte de los patrones. Suponemos que esto tiene su origen en las lagunas que tiene la misma y a las cuales nos hemos referido. Un dato trascendente o quizás una interrogante interesante sería; conforme al texto de la fracción señalada, hablamos del volumen de ingresos, la cuestión es, el patrón no solo debe acreditar la disminución importante y reiterada en los ingresos, sino también cual es volumen de ingresos.

Aventurando en el aspecto procesal y partiendo de la base que todos los medios de prueba son admisibles en juicio, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 776 del Código Laboral. En caso de que el patrón no contare con la documentación para acreditar el volumen de ingresos, bastaría con una prueba testimonial o cualquier otro de los medios de prueba permitidos por la Ley laboral .

Dada la complejidad de esta fracción, para determinar los conceptos de **importante, reiterada y volumen de ingresos**, es por ello que no se invoca como causal de rescisión, en virtud de que la carga probatoria corre a cargo del patrón. Lo mas común es aplicar cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 47 del Código Laboral, por ser esta las mas comunes.

3.- PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS TRABAJADORES DEL AUTOTRANSPORTE.

En el autotransporte existen determinadas obligaciones y prohibiciones, inherentes al trabajo especial realizado, y han sido señalados en la Ley Federal del Trabajo, en este apartado citaremos lo que se refiere a prohibiciones y haremos algunos comentarios breves sobre el particular, ya que el contenido de los mismos se explica por si solo, comenzando por lo dispuesto por el siguiente precepto:

Art. 261.- Queda prohibido a los trabajadores

- I.-El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;
- II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y
- III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines.³⁷

Las fracciones I y II de este artículo señalan, mas que una prohibición especial, una genérica, esto es, se aplica a todos los trabajadores, no solo a los de autotransporte, independientemente del comentario realizado, destacamos que el artículo 47 de la Ley de la materia, en su fracción XIII, establece como causal de rescisión, el que el trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico, droga o enervante ..

³⁷ Ley Federal del Trabajo, comentada por CLIMENTE BELTRÁN, Juan B. ob. Cit. Págs 210 y 211

El elemento distintivo entre la fracción XIII del artículo 47 y las fracciones I y II del artículo 261 de la Ley laboral, estriba que, en el primer caso, se habla que el trabajador concurra a su trabajo en estado de embriaguez, y en el segundo, se le prohíbe el uso de bebidas alcohólicas durante y en las 12 horas anteriores a la prestación del servicio. Respecto del uso de narcóticos o drogas enervantes, en el primer caso se estipula que el operario no concurrirá a sus labores bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Mientras que en el segundo se manifiesta la prohibición para usarlas dentro o fuera de sus horas de trabajo.

Conscientes del gran peligro que representaría para los usuarios, transeúntes y en general toda persona que atravesase por el camino de algún operador que se encontrara en alguno de los dos casos señalados, nos congratamos de que estas medidas sean contempladas en el Código Laboral.

La fracción III del artículo 261 de la ley de la materia, que prohíbe recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados, tiene la intención de controlar al chofer, para evitar que este, aprovechándose de las circunstancias, disponga de la unidad para su beneficio propio, es decir, permita el acceso de pasaje o carga que no ha sido contratado directamente por el patrón.

Debemos considerara que las situaciones narradas en los renglones precedentes, conllevan necesariamente a imponer obligaciones a los trabajadores, que aseguran el mejor desempeño en su trabajo y que veien por los intereses de los

usuarios y bienes del patrón, por lo que daremos comienzo al desarrollo del siguiente tema.

4.- OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

Comenzaremos el estudio de este apartado, con la transcripción del siguiente artículo de la Ley laboral:

Art 262.- Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;

II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan leyes y demás normas de trabajo;

III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informa al patrón de cualquier desperfecto que observen;

IV. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y

V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

Las fracciones a las que se refiere el artículo en cita, van encaminadas a preservar la seguridad del operador, pasaje, carga y la propia unidad, ya que de la simple lectura de las mismas, podemos percatarnos que cada una está enfocada a cubrir los aspectos mencionados

Proponemos que dentro de las obligaciones de estos operadores o choferes, se incluya la capacitación constante, en lo que se refiere a cursos de manejo, prevención de circunstancias especiales, como sería el caso de los asaltos en el trayecto, en cuanto a la forma en que debe actuar el operador para salvaguardar su vida y la de los pasajeros. En nuestro país constantemente vivimos en la zozobra respecto de ser víctimas de un asalto, comúnmente estos se dan en los casos de autobuses foráneos, y normalmente siempre existen víctimas.

Sin temor a equivocarnos, podemos afirmar que en la medida que se capacite y prepare a los choferes para el manejo adecuado de estas situaciones, disminuirá el número de muertes en carretera por asaltos, así como los accidentes viales.

En el caso de los segundos, en su mayoría se producen por la falta de una cultura de conducción de automotores, así como en la aplicación de las normas de tránsito y la posible negligencia de los conductores.

5. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS PATRONES

Al igual que los trabajadores, los patrones también tienen un cúmulo de obligaciones que contribuyen al funcionamiento del autotransporte en nuestro país.

Precisamente sobre este tema, transcribiremos lo dispuesto por el artículo 263 de la Ley Federal del Trabajo:

Art 263.- "Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes :

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

II Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público general;

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

IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito, sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos".

La fracción I de este artículo, pone de manifiesto, el espíritu protector de la Ley Federal del Trabajo, respecto a los trabajadores, ya que como medida, por demás justa, establece la obligación de la patronal, tratándose de viajes foráneos, de cubrir los gastos de alimentación y hospedaje, en caso de prolongación o retardo del viaje, por causas que no sean imputables a los trabajadores.

Como ejemplo podemos citar el caso, donde el patrón ha ordenado al trabajador que recoja una carga en el estado de Guanajuato, por lo que el operador se presenta con el cliente del estado mencionado para recoger dicha carga, pero en cambio, al llegar a su destino, le manifiestan que no podrá llevarse la carga, sino hasta el día siguiente. En este caso el patrón se ve obligado a erogar los gastos de los trabajadores, en concepto de hospedaje y alimentación por la demora de la carga.

La segunda fracción, atiende a aspectos de seguridad, en efecto el patrón, realizara las reparaciones que sean necesarias para el buen funcionamiento de la unidad y para salvaguardar la integridad de sus ocupantes. En este punto tan importante, **proponemos la creación de un departamento de inspección especializado**, con el fin de que las unidades sean sometidas a las mas estrictas revisiones de seguridad, ya que de ésta, dependerá la integridad de los ocupantes.

Es común observar varios vehículos que no reúnen las mínimas condiciones de seguridad e incluso mecánicamente no están en condiciones para prestar servicio, sin embargo circulan impunemente por el territorio nacional causando daños a personas y bienes.

Complemento de lo anterior, es lo señalado en la fracción III del artículo en cuestión, la cual tiene un carácter preventivo, esto es, al imponer que se doten a los vehículos con las herramientas y refacciones indispensables para reparaciones de emergencia, se pretende prevenir circunstancias, donde por algún imprevisto la unidad presente una avería en el trayecto de su recorrido y que con motivo de ello se vea paralizada la carga o el pasaje innecesariamente, pues de no contar con las herramientas y refacciones necesaria para la reparación de la unidad, se tendría que solicitar auxilio al poblado mas cercano, resultando esto, en pérdida de tiempo y dinero

Incluiremos como propuesta, **el hacer obligatorio para los patrones proporcionar a los trabajadores, los cursos necesarios de capacitación para el uso de la herramienta y refacciones adecuadas**, consideramos que es una propuesta que podría tener una ventaja importante, si bien es cierto, que en primer termino, esto implica un desembolso de la patronal para la capacitación de sus trabajadores, a la larga también se convertirá en un beneficio, dado que al estar capacitado el chofer en este rubro, podrá realizar las reparaciones de la unidad, redundando esto en ahorro para el patrón, ya que no se podrá comparar el costo de la reparación en un taller especializado, a la reparación realizada por el propio operador de la unidad.

No descartamos que existen reparaciones que exclusivamente podrán hacerse en centros especializados, pero aquellas que puedan ser preventivas se podrán realizar directamente por el operador.

Y por último, la fracción IV del artículo 263 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con este apartado, podemos decir que aun cuando existen reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad, indiscutiblemente es una minoría la que aplica las disposiciones que en éstos se contienen, según comentamos en este capítulo, desde nuestro punto de vista, el problema radica por la ausencia de una formación automovilística, con ello no referimos a que, hacemos caso omiso de las disposiciones de los reglamentos de tránsito, a los manuales de operación, indicaciones carreteras, reglas de seguridad, observaciones mecánicas, en fin a todo aquello que forme parte de una cultura de conducción automovilística. Si en efecto,

creemos que este es un problema de cultura, como muchos otros que aquejan a nuestro país.

Habiendo concluido este trabajo, solo me resta hacer una invitación reflexiva, respecto de la gran importancia que tienen **las venas de nuestro país**, esta expresión por demás coloquial, que se refiere a la red de carreteras de nuestra Nación, a las cuales se les ha dado el calificativo de **venas** por ser la red mas grande e importante de trafico comercial, su importancia no solo radica en lo económico, también abarca aspectos sociales y culturales, la primera de ellas por formar parte de una de los aspectos familiares, nos referimos a la convivencia, ya que el poder viajar a distintos lugares, refuerza los lazos familiares, por los momentos que puedan generarse en el trayecto y aquellos que se dan en los lugares visitados, que en ocasiones se convierten en experiencias inolvidables.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Consideramos que debemos crecer a la par con el progreso, esto implica estar a la vanguardia en lo que autotransporte se refiere, no solo en cuestiones tecnológicas, sino, de reglamentación y normatividad

SEGUNDA. Recapitulando, en el presente trabajo señalamos que para efectos de una aplicación parcial de la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo es necesario la creación o instrumentación de mecanismos que nos permitan establecer en forma precisa, en que momento se da la disminución del volumen de ingresos.

TERCERA. Proponemos entre otras medidas, la elaboración de un contrato o registro que permita evaluar cuando se da esa disminución.

CUARTA. Es necesario establecer en que momento la disminución a la que se refiere la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, debe considerarse, como importante y reiterada, en razón, de que los términos antes señalados resultan ambiguos e imprecisos en nuestra ley laboral, y que los mismos pueden ser interpretados en forma ventajosa por el patrón, en virtud de que en todo caso, quedará al libre arbitrio de éste, el determinar cuando es importante y reiterada la disminución, sin permitir al trabajador el tener elementos suficientes para defender esta situación, ya que esta información se encuentra al alcance y manejo de la unidad económica, es por ello, que con detalle explicamos nuestro punto de vista y

propuestas, las cuales se encuentran visibles de la pagina 135 a 139, del presente trabajo y las que nos remitimos en obvio de repeticiones innecesarias.

QUINTA Proponemos que el contrato individual de trabajo de los operadores sea adicionado con un anexo, en el cual se especifiquen condiciones importantes como son; las **condiciones generales del vehículo, el volumen de ingresos que genera la unidad, ya sea que esta se utilice para pasaje o carga o ambas y que en forma especial en el contrato se estipule cuando se considera importante y reiterada la disminución, estableciendo los máximo y mínimo**, de tal forma que el trabajador este en conocimiento de el volumen de ingresos generados por la unidad, lo cual es factible, obteniendo el promedio de ingresos que genera el vehículo de conformidad con las rutas que esta cubra y el número de viajes que pueda realizar dentro de la jornada laboral y el importe a pagar por el transporte, tratándose de pasaje

SEXTA. Inclumos como propuesta que **se derogue** la fracción en comento, por ser tan imprecisa, conforme a las razones esgrimidas en esta disertación, ya que en la practica no es común que se invoque la causal rescisoria señalada, en la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez, que por su propia naturaleza resulta compleja para acreditarse dentro de un proceso laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición Ariel Barcelona , 1973
- 2.- BAILON VALDOVINOS, Rosalio Despido, rescisión y Cese , Jus Semper, A. P México, 1991.
- 3.- BAILON VALDOVINOS, Rosalio. La rescisión en materia laboral. Primera Edición. Pac, S.A. de C.V. México, 1993.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Tercera Edición . Sista , S A. de C V. México, 1996.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual Sexta Edición, Bibliográfica Omeba . Buenos Aires, 1968. 4 tomos
- 6.- CANTON MOLER, Miguel. Los trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana Primera Edición. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México 1978
- 7.- CASTORENA J, Jesús Manual de Derecho Obrero. Quinta Edición Talleres Fuentes Impresores, México, 1971

- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido .Tercera Edición . Trillas, México, 1989.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral .Segunda Edición. Trillas, México, 1982.
- 10 - CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Esfinge. México, 1989.
- 11 - DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Séptima Edición , Porrúa , México, 1997
- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Quinta Edición, Porrúa, México, 1984, Tomo I.
- 13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo . Quinta Edición, Porrúa, México, 1984, Tomo II.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición. Porrúa, México.1984. Tomo I.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición. Porrúa, México 1984. Tomo II.

16.- GUERRERO EUQUERIO Manual de Derecho del Trabajo. Décima Séptima Edición. Porrúa, México, 1990.

17.- GIDE, Gastón. Curso de Política Económica, París , 1909.

18.- RAMIREZ FONSECA, Francisco El Despido. Novena Edición. Pac., México, 1989.

19.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Pac. México, 1985.

20.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la relación de Trabajo. Tercera Edición Pac. México, 1992

21.- RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido. Primera Edición. Trillas. México, 1985.

22.- TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Primera Edición. Porrúa. México, 1970

LEGISLACIÓN CONSULTADA.

- 1.- Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada. Comentada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y por el Lic. Jorge Trueba Barrera, Quincuagésima Segunda Edición. Porrúa

- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentada. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Prontuario de la Ley. Septuagésima Novena Edición. Porrúa, México, 1998.

- 3.- Ley Federal del Trabajo Comentada por el Lic Juan B. Ciment. Beltrán. Décima Quinta Edición. Esfinge. México, 1998

- 4 - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Vigésima Segunda Edición. Porrúa, México 1998.

JURISPRUDENCIAS

- 1 - Poder Judicial Federal Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia: Tesis de Ejecutorias 1917-1975 Quinta Parte. Cuarta Sala. Mayo Ediciones, S. de R. L. México, 1976.

2.- Poder Judicial Federal Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia Tesis de Ejecutorias 1917-1986. Quinta Parte. Cuarta Sala Ediciones, S. de R. L. México, 1985.

3.- Compilación de precedentes de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que no han integrado jurisprudencia 1969-1986. Semanario Judicial de la Nación Séptima Época 1987. Mayo Ediciones. Editorial Francisco Barrutieta, México . 1988

4.- Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1986. Segunda Parte Primera, Segunda, Tercera y Cuarta Sala y Sala Auxiliar. Mayo Ediciones ,México 1986.

5.- Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1987 Tercera Parte. Tribunales Colegiados de Circuito. Mayo Ediciones,. México 1987

6.- Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1988 Tercera Parte. Volumen H. Tribunales Colegiados de Circuito. Mayo Ediciones, México, 1988.

7.- Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1989 Tercera Parte. Tribunales Colegiados de Circuito. Mayo Ediciones. México, 1989.

8.- CD-ROM IUS 9 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencias y Tesis Aisladas. 1917-1998

9.-. CD-ROM IUS 2000 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2000

10.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia por Contradicción de Tesis. Tomo V. Primera Parte 4ª. Sala. Themis México. 1995

11.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia por Contradicción de Tesis. Tomo V. Segunda Parte 4ª. Sala. Themis México. 1995

OTRAS FUENTES

1 - GARCÍA PELAYO Y GROSS, Ramón. Nuevo Diccionario Enciclopédico Larousse. 3 Tomos. Segunda Edición. México. 1984.

2.- DE PIÑA, Rafael y Rafael de Piña Vara. Diccionario de Derecho. Vigésima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1997.

3 - Diccionario Practico de Sinónimos y Antónimos. Larousse ^{oJ} México. 1994 ^v

4.- Enciclopedia Encarta 2000, CD-ROM. Microsoft Corporation. México 2000

5.- Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Segunda Edición , UNAM. 1998

ANEXO 1

Artículo 1- El presente convenio se aplica a los conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior o internacional, de mercancías o personas, tanto en el caso de que dichos conductores estén empleados en empresas de transportes por cuenta ajena o en empresas que efectúen transportes de mercancías o de personas por cuenta propia

2. Salvo disposición en contrario del presente convenio, éste también se aplica, cuando trabajen en calidad de conductores, a los propietarios de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera y a los miembros no asalariados de su familia.

Artículo 2.

La autoridad o organismo competente de cada país podrá excluir del campo de aplicación de las disposiciones del presente convenio o de algunas de ellas a las personas que conduzcan un vehículo dedicado a:

- a) transportes urbanos o ciertos tipos de dichos transportes, habida cuenta de sus condiciones técnicas de explotación y de las condiciones locales;
- b) transportes efectuados por empresas agrícolas o forestales, en la medida en que dichos transportes se efectúen por medio de tractores u otros vehículos asignados a trabajos agrícolas o forestales locales y se destinen exclusivamente a la explotación de esa empresa,
- c) Transportes de enfermos y heridos, transportes con fines de salvamento y transportes efectuados para los servicios de lucha contra incendios,
- d) transportes con fines de defensa nacional y para los servicios de policía y, en la medida en que no compiten con los efectuados por empresas de transporte por cuenta ajena, otros transportes para los servicios esenciales de los poderes públicos.
- e) Transportes por taxi;
- f) Transportes que dados los tipos de vehículos utilizados, sus capacidades de transporte de personas o de mercancías, los recorridos limitados que se efectúan a las velocidades máximas autorizadas, puede considerarse que no exigen una reglamentación especial en lo que concierne a la duración de la conducción y los períodos de descanso

2 La autoridad o el organismo competente de cada país deberá de fijar normas apropiadas sobre duración de la conducción y periodos de descanso de los conductores que hayan sido excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente convenio o de algunas de ellas con arreglo haga las disposiciones del párrafo primero de éste

artículo.

Artículo 3

La autoridad o el organismo competente, de cada país deberá consultar a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores interesadas antes de que se tomen decisiones sobre cualquier cuestión objeto de las disposiciones del presente convenio.

Artículo 4

1. A los fines del presente convenio, la expresión (duración del trabajo) significa el tiempo dedicado por los conductores asalariados:
 - a) a la conducción y otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo
 - b) A los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.
2. Los periodos de simple presencia, espera o de disponibilidad, pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país por la autoridad o el organismo competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional

Artículo 5.

- 1- No deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante mas de cuatro horas como máximo sin hacer una pausa
- 2.-La autoridad o el organismo competente de cada país, habida cuenta de las condiciones particulares nacionales, podrá autorizar que se sobre pasen en una hora como máximo el período mencionado en el párrafo 1 de este artículo.
 - 3.- La duración de la pausa a que se refiere el presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.
- 3 La autoridad o el organismo competente de cada país, podrá precisar los casos en que las disposiciones del presente artículo serán inaplicables, por disfrutar los conductores de pausas suficientes en la conducción a consecuencia de interrupciones previstas por el horario o a causa del carácter intermitente de su trabajo

Artículo 6

1.- La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana.

2.- Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo podrán calcularse como promedio sobre un número de días o de semanas que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país.

3.- Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo deberán reducirse en los transportes que se efectúen en condiciones particularmente difíciles. La autoridad o el organismo competente de cada país determinará qué transportes se efectúan en tales condiciones y fijará las duraciones totales de conducción aplicables a los conductores interesados.

Artículo 7

1.- Todo conductor asalariado tendrá derecho a una pausa después de cinco horas continuas de duración del trabajo tal como esta duración se define en el párrafo 1 del artículo 4 del presente Convenio

2.- La duración de la pausa a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.

Artículo 8

1.- El descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, contando a partir del comienzo de la jornada de trabajo

2.- El descanso diario podrá calcularse como promedio por períodos que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país, quedando entendido que no podrá en ningún caso ser inferior a ocho horas ni reducirse a ocho horas más de dos veces por semana.

3.- La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever duraciones diferentes de descanso diario según se trate de transporte de viajeros o de mercancías, o según que el descanso se tome en el lugar de residencia del conductor o fuera de él, a condición de que se respeten las duraciones mínimas indicadas en los párrafos 1 y 2 del presente artículo.

4.- La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever excepciones a las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo respecto de la duración del descanso diario y la forma de tomar ese descanso, en el caso de vehículos con dos conductores y de vehículos que utilicen un ferry-boat (balsa) o un tren

5.- Durante el descanso diario no deberá obligarse al conductor a permanecer en el vehículo o a proximidad de éste, siempre que haya

tomado las precauciones necesarias para garantizar la seguridad del vehículo y de su carga.

Artículo 9

1.- La autoridad o el organismo competente de cada país podrá permitir, en forma de excepciones temporales, aunque únicamente en la medida necesaria para efectuar trabajos indispensables, prolongaciones de la duración de la conducción y de la duración del trabajo ininterrumpido así como reducciones de la duración del descanso diario a que se refieren los artículos 5, 6, 7 y 8 del presente convenio:

- a) en caso de accidente, de avería de retraso imprevisto, de perturbación del servicio o de interrupción del tráfico;
- b) en caso de fuerza mayor,
- c) cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés público con carácter urgente y excepcional

2.- Cuando las condiciones nacionales o locales en que se efectúan los transportes por carretera no se presten a la estricta observancia de los artículos 5,6,7 u 8 del presente Convenio, la autoridad o el organismo competente de cada país podrá también autorizar prolongaciones de la conducción, prolongaciones de la duración del trabajo ininterrumpido y reducciones de la duración del descanso diario a que se refieren esos artículos y autorizar excepciones a la aplicación de los artículos 5,6, u 8 con respecto a los conductores a que se refiere el párrafo 2 del artículo 1 del presente Convenio. En tal caso, el Miembro interesado deberá mediante una declaración anexa a su ratificación, describir esas condiciones nacionales o locales, así como las prolongaciones, reducciones o excepciones permitidas de conformidad con este párrafo. Tal Miembro deberá indicar en las memorias que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los progresos que se hayan realizado hacia una aplicación más estricta o más extensa de los artículos 5,6,7 y 8 del presente Convenio y podrá anular su declaración en cualquier momento por una declaración ulterior.

Artículo 10

1 - La autoridad o el organismo competente de cada país deberá establecer:

- a) una cartilla individual de control y prescribir las condiciones de su expedición, su contenido y la manera en que deben utilizarla los conductores,
- b) un procedimiento para la declaración de las horas de trabajo efectuadas en aplicación de las disposiciones del párrafo 1 del artículo 9 del presente Convenio y de la circunstancia que las hayan justificado.

2 - Todo empleador deberá.

- a) mantener, en la forma aprobada por la autoridad o el organismo competente de cada país, un registro que indique las horas de trabajo y de descanso de todo conductor por él empleado;
- b) poner dicho registro a disposición de las autoridades de control en las condiciones que determine la autoridad o el organismo competente de

cada país

3.- En caso de que resulte necesario para ciertas categorías de transportes, los medios tradicionales de control previstos en los párrafos 1 y 2 del presente artículo deberán reemplazarse o completarse, en la medida de lo posible, por el recurso a medios modernos como, por ejemplo, los aparatos registradores de velocidades y tiempo, según normas que establezca la autoridad o el organismo competente de cada país.

Artículo 11

- 1.- La autoridad o el organismo competente de cada país deberá prever
- a) un sistema adecuado de inspección, que comprenda controles en las empresas y en las carreteras,
 - b) sanciones apropiadas en caso de infracción.

Artículo 12

En la medida en que no se hayan puesto en aplicación por medio de contratos colectivos, de laudos arbitrales de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse por vía legislativa o reglamentaria.

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939

Artículo 14

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

Artículo 15

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

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

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

Artículo 16

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

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

Artículo 17

1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2.- Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes

Artículo 19

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

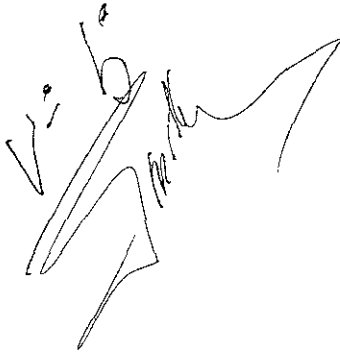
Artículo 20

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

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor,
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de ste convenio son igualmente autenticas.³⁸

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several overlapping, fluid strokes. The signature is positioned in the upper left quadrant of the page.

³⁸ Convenio , Organización Internacional del Trabajo