

CAPÍTULO SEXTO

EL TRANSPORTE

I. Aéreo	113
1. Atención médica	114
2. Aptitud profesional	115
3. Condiciones de trabajo	116
II. Ferroviario	119
1. Personal encargado del transporte de pasajeros o carga	121
2. Servicios de mantenimiento	123
3. Personal de vía y conexos	124
4. Telegrafistas y radio-operadores	125
5. Personal de administración	125
6. Personal de express	126
7. Personal de carros pullman	126
III. Trabajo en el mar y vías navegables	127
IV. El autotransporte.	134
1. Servicio público urbano y suburbano.	135
2. Servicio por carretera de camiones, camionetas, autobuses de pasajeros y carga.	137
3. Servicio particular.	139

CAPÍTULO SEXTO

EL TRANSPORTE

I. AÉREO

La Organización de la Aviación Civil Internacional (OACI) cuya función es el fomento de todas las cuestiones relacionadas con la aviación civil mundial, ha tenido entre otras actividades la de colaborar con las asociaciones profesionales encargadas del movimiento aéreo: tripulaciones aeronáuticas, ingenieros de vuelo, sobrecargos, personal de tierra en todos los ramos (mecánica, administración, programación de vuelos, boletaje, atención al público usuario, etcétera), a cuyos organismos ha ofrecido orientaciones tanto para garantizar la eficiencia y seguridad del transporte aéreo como proponer sistemas de organización interna para ser adoptadas por los sindicatos de especialidad que se han formado en la totalidad de las empresas que explotan y dirigen este medio de transporte. No vamos a referirnos en este inciso a los resultados de la lucha sindical habida en los últimos decenios sino a las bases de sustentación de la relación de trabajo que contiene hoy cada legislación de acuerdo con los grupos de trabajadores y los propietarios de las empresas a las que sirven.

El sector de mayor interés patronal es, desde luego, el encargado de tripular las aeronaves. La evolución sufrida en la moderna fabricación de aviones ha obligado a una permanente preparación del personal en todos sus aspectos, así como a la inmediata capacitación de los tripulantes cuando se han puesto en uso nuevos tipos de aparatos o máquinas, de gran capacidad, con muchas innovaciones y empleo de sistemas de seguridad automáticos y de fácil localización tanto en los tableros de operación como en el interior de los propios aparatos. La primera preocupación de los propietarios de empresas aeronáuticas ha sido por ello la preparación completa de este personal.

Tres grupos de cláusulas forman el texto principal en los contratos de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas. Ofrecemos información de cada uno de ellos:

1. *Atención médica*

Es indudable que el problema más importante en relación con el manejo de las aeronaves es el cuidado del estado físico del tripulante: su salud general, su sistema nervioso, su capacidad mental, su puntual asistencia al trabajo en condiciones normales. A ello se debe que se le obligue a la práctica de exámenes médicos periódicos, siempre rigurosos, mediante los cuales se verifica su aptitud para el manejo de la nave aérea que habrá de conducir. La responsabilidad inicial que adquiere el piloto es la del pasaje que transportará y la derivada de la operación mecánica que deberá registrar durante cada vuelo.

El transporte en los medios de aviación actuales se realiza a gran altura y alta velocidad para cubrir distancias largas en el menor tiempo posible. Las cabinas presurizadas y los dispositivos o accesorios que los complementan deben atenderse con precisión (sistemas auxiliares de aire, ventilación, calefacción, ajuste de asientos, sector de recreo, guarda de objetos, sanitarios, etcétera). Los cambios meteorológicos, el clima, la iluminación natural o indirecta, contribuye asimismo a realizar un viaje placentero. Si la aeronave se destina a la transportación de carga, la estiba adquiere atención a efecto de inmovilizar las cajas y objetos que la contienen y proteger ambos de cualquier eventualidad que surja en el vuelo. El tripulante tiene que atender todo esto, desde el capitán de la nave aérea hasta el copiloto que lo acompañe y el encargado de establecer de modo permanente las coordinadas geográficas y las condiciones atmosféricas de cada porción de espacio que se transite (ingeniero de vuelo). El personal de sobrecargos y aeromozas que atiendan al pasaje y vigilen su seguridad y comodidad, o el personal encargado de vigilar la carga, también requiere de preparación para un desempeño eficiente.

Las legislaciones del trabajo han reglamentado por estas razones la especialidad en la contratación de las tripulaciones aeronáuticas. Severas prohibiciones han incluido todas ellas: a) no ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y dentro de periodos de veinticuatro o treinta y seis horas anteriores a la iniciación de los vuelos asignados; b) no usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera del trabajo, para mantener tranquilo el sistema nervioso o evitar las tensiones que la operación produzca; c) cuando el tripulante o el personal de vuelo deba hacer uso de drogas de cualquier naturaleza, por prescripción médica, tal prescripción deberá suscribirla un especialista en medicina de aviación; tanto el médico como el trabajador quedan obligados a informar a la empresa su uso o cualquier irregularidad que aparezca en el organismo

a fin de que sean adoptadas las medidas precautorias o de abstención que resulten necesarias; d) el descanso es básico para el tripulante, por tal motivo si por razones de trabajo debe permanecer en lugar distinto al de su residencia, está obligado a observar una conducta razonable, evitar distracciones que perjudiquen a su organismo, atender su alimentación cuando no sea proporcionada por el patrono y cuidar toda alteración de su salud, informando de su estado físico general para que sea examinado clínicamente como proceda.

2. *Aptitud profesional*

Independientemente de la exigencia patronal en el sentido de obligar al trabajador el acreditamiento de su profesionalidad y preparación previas, éste debe comprobar previamente los estudios y preparación que haya tenido. Tratándose de los tripulantes deberán además acreditar el número de horas de vuelo reconocidas oficialmente por las autoridades correspondientes. En materia de aptitudes éstas autorizan una licencia especial para tripular aeronaves. Renovar dicha licencia cuando lo indiquen y mantener actualizados sus conocimientos a través de exámenes periódicos o de otras formas, según lo indiquen las disposiciones legales respectivas.

De acuerdo a las normas internacionales la legislación de cada país debe exigir, además de las obligaciones particulares que establezcan, los siguientes requisitos: a) que el tripulante tenga la nacionalidad de origen del país que autorice su documentación; b) gestione por su cuenta la expedición de licencias, pasaportes, visas o documentos que requiera legalmente para el desempeño de su trabajo; c) la planeación y realización de cada vuelo conforme a las disposiciones reglamentarias de orden internacional que se encuentren vigentes; d) que el piloto se cerciore antes de iniciar cada vuelo, del estado mecánico de la aeronave; y e) someterse al adiestramiento que las leyes y reglamentos señalen.

La capacitación profesional varía de país a país. En todos existen programas oficiales de estudios previos en donde figuran los conocimientos básicos necesarios para otorgar un título o diploma de tripulante aéreo, pero varían respecto de la clase de planteles que imparten la enseñanza en el oficio. Unos sólo reconocen los estudios hechos en las escuelas nacionales de aviación (Europa del Este, Venezuela, Ecuador, Chile); otros admiten estudios hechos en escuelas militares de aviación (Estados Unidos de América, Gran Bretaña, Canadá, Japón, México); los más han aceptado sistemas mixtos de enseñanza y varios países exigen estudios previos

en otras carreras profesionales (ingeniería, cosmografía, mecánica de aviones, etcétera) o el conocimiento de materias complementarias. Una vez obtenidos los diplomas exigidos y haber gestionado las autorizaciones oficiales respectivas, se ofrece por regla general por parte de las empresas de aviación, un adiestramiento adicional de todo el personal de vuelo, pues actualmente hasta las aeromozas deben tener conocimientos elementales de pilotaje.

3. Condiciones de trabajo

Las legislaciones han uniformado sus reglas en este capítulo debido a la naturaleza internacional del servicio. Varía el tipo de estatuto que se impone o las remuneraciones otorgadas pero en cuanto a jornada y descansos, al igual que reglas de operación, la Asociación Internacional del Transporte Aéreo (IATA) ha convenido en establecer condiciones similares a todos los trabajadores. Por ello, salvo ligeras diferencias, podemos tomar como ejemplo la legislación mexicana, una de las más estrictas y a su vez de las más amplias en la contemplación de disposiciones propias de cada especialidad de la industria aeronáutica.

La primera regla a confrontar es la relativa a qué debe entenderse en el lenguaje aéreo internacional por "tiempo efectivo de vuelo". Para la OACI es el total de tiempo transcurrido desde el momento en que la aeronave empieza a desplazarse por sus propios medios para realizar el despegue hasta el momento en que queda inmovilizada al término del vuelo realizado. El *block-time* o *chec-time* inglés corre a partir del momento en que suben los pasajeros a bordo y termina en aquel en que abandonan la aeronave. "Tiempo real", explica la legislación internacional, el que toma en cuenta el momento a partir del cual la aeronave abandona la pista de despegue hasta que desciende, sea en la misma pista o en otra distinta; en estos casos se toma en consideración la posibilidad del regreso de la aeronave a la misma pista de la que haya despegado por observarse al inicio del vuelo deficiencias en la máquina u otros desperfectos mecánicos.⁷⁸

La anterior ley mexicana del trabajo (1931) incluyó hasta el año de 1960 un capítulo especial para reglamentar el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas. Definió como tiempo efectivo de vuelo "el lapso en que la nave empieza a moverse para tomar posición de despegue hasta que se

⁷⁸ Schenkman, Jacon, "El transporte aeronáutico", *Revista OIT*, Ginebra, julio-septiembre de 1952, vol. XLIX, pp. 212-232.

detiene al terminar el vuelo" (a. 137). Esta definición continúa vigente en la ley actual (1970) con la única adición de distinguir tiempo efectivo de vuelo de tiempo total de servicios (a. 222 LFT 1970). En este último se incluyen los de reserva que motive cualquier circunstancia no prevista en los contratos (a. 223).

Nuestra legislación dispone además que las jornadas se ajustarán a las necesidades del servicio; podrán empezar a cualquier hora del día o de la noche; repartir en forma convencional el tiempo total de servicios al mes (no más de ciento ochenta horas; pudiendo alterarse esta jornada convencional únicamente por causas ajenas al servicio o exigencia de carácter extraordinario y accidentes a investigar aa. 224 a 227). El transporte sujeto a itinerario sólo admite alteración cuando las demoras estén previstas en la Ley de Vías Generales de Comunicación, pero su tiempo de duración se computará en beneficio del trabajador como tiempo efectivo de jornada (a. 228).⁷⁹

En cuanto a descansos y vacaciones la normativa internacional y nacional es la que sigue: a) los descansos pueden tomarse a bordo de la aeronave o en tierra; a bordo cuando un vuelo, por razón de la distancia recorrida y número de horas requeridas en la transportación, exija que viajen dos tripulaciones completas, a fin de que una vez concluido el periodo de jornada de la primera tripulación, se haga cargo de la aeronave la segunda. Si por alguna circunstancia el vuelo sufre mayores demoras, ambas tripulaciones se alternarán por el tiempo de jornada excedente, estimándose éste como tiempo extraordinario. b) El descanso en tierra, por lo contrario, tiene variaciones de país a país, por lo que son los contratos colectivos de trabajo los que establecen las pautas a seguir, trátase de vuelos cortos de ida y regreso, vuelos más prolongados o vuelos internacionales. c) La velocidad a la que actualmente se desplazan las aeronaves que se tome como base, a título de promedio de un vuelo local, el periodo de tres horas a tres y media horas; o de seis horas el periodo máximo de un vuelo internacional (cuatro horas cuando viajan dos tripulaciones). d) Los vuelos cortos de no más de una hora de duración, admiten ida y regreso.

Puede asimismo convenirse en las llamadas "jornadas completas", o sea aquellas que por alguna circunstancia exceden el tiempo efectivo de vuelo y la tripulación permanece en un punto intermedio, para regresar después de tomar un descanso, al lugar de residencia. En estos casos no se paga tiempo extra sino únicamente los gastos de pernocta, hospedaje, alimen-

⁷⁹ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, *supra* nota 49.

tación y traslado. Los espacios de tiempo de descanso tanto por motivos de seguridad del vuelo como de bienestar del personal, han conducido a una serie de variantes en la jornada que toman como base: a) la posibilidad de que la jornada tenga su término durante el vuelo; b) que no resulte necesario prolongar el tiempo de estancia en un aeropuerto distinto al del lugar de residencia; c) que se altere el descanso semanal; y d) que resulte obligada la realización de vuelos adicionales. De presentarse estas situaciones varía el tiempo de trabajo.

Respecto de las vacaciones también existen variantes. El tripulante, el navegante o los sobrecargos toman sus vacaciones con ajuste a estas reglas:

1. Los tripulantes y navegantes tienen derecho a disfrutar de cuatro a cinco semanas de descanso con pago de salario íntegro. La legislación varía, pues por ejemplo, Francia ha aceptado hasta seis semanas continuas de descanso; México, treinta días de calendario; Estados Unidos de América y Canadá veintiocho días mínimo con tres de aumento cada año hasta completar cuarenta días. En otros países se conceden por semestres en forma proporcional al número de horas de vuelo durante cada semestre. (El a. 233 de la LFT mexicana agrega un día por año de servicios sin exceder de sesenta días).

2. Los sobrecargos disfrutan de los periodos señalados en los contratos colectivos, sin derecho a compensaciones y sin acumulación de días extras, dada la naturaleza del servicio.

3. El personal de tierra toma vacaciones conforme lo acepten los sindicatos respectivos en los contratos colectivos que celebren. A efecto de no interrumpir el servicio en ningún momento las vacaciones pueden ser alternas, o sea, sin periodos fijos sino a partir del momento en que el trabajador pueda disfrutarlas y de acuerdo con las exigencias del trabajo ordinario.

La legislación mexicana (a. 215) distingue tres clases de servicio: de pasajeros, correo, o carga cuando se trata de aeronaves civiles comerciales como distinguen países de América y Europa este tipo de vuelos de los vuelos militares y los vuelos particulares, debido a disponer de tráfico permanente diario o terciado de unos u otros. México carece de correo aéreo propio y es eventual el de carga, pues predomina en estas situaciones el flete particular o privado que realizan ciertas empresas cuando requieren de dicha clase de servicio.

Veamos las variaciones en materia de salario. Se clasifica el tiempo de las tripulaciones en: jornada diurna, jornada nocturna, jornada mixta o de tiempo muerto, cuando una tripulación viaja en calidad de extra. Hemos dicho que en virtud de autorizar la ley cualquier tipo de jornada sin

pago especial, lo que varía es el tiempo efectivo de vuelo según la jornada a desempeñar. El pago se hace por cantidad fija mensual con la única obligación patronal de avisar con la debida anticipación la hora de iniciación de un vuelo (por regla general veinticuatro horas) para que si el trabajador no puede efectuarlo por cualquier eventualidad, se localice a otra persona para su realización.⁸⁰

El personal de tierra queda sujeto a los tabuladores y escalafones formados en cada empresa, sin acceder a ningún ascenso de no llenarse los requisitos fijados para cada puesto. En estos requisitos se toma en cuenta la capacidad técnica, física y mental del trabajador, su experiencia en cada especialidad, las prácticas atendidas, etcétera. Para el personal de vuelo son puestos en ejercicio programas de adiestramiento a los cuales debe sujetarse cada candidato a un ascenso. Los exámenes los practican tanto las autoridades aeronáuticas de cada país como el personal de piloto que cada empresa designe para su práctica. Las condiciones de trabajo son distintas en cada puesto y categoría, pues lo mismo el tripulante que el mecánico tienen graves responsabilidades que atender y no se les permiten errores pues la seguridad del transporte está en juego tratándose de cada oficio.

El servicio extraordinario sólo tiene lugar cuando se solicita a una tripulación auxilie en vuelos de emergencia o de búsqueda de alguna nave aérea en caso de accidente. Puede ejecutarse en cualquier tiempo y lugar. De ahí que sea plena facultad empresarial imponer las medidas de seguridad que estimen convenientes los directivos, aparte de las establecidas en las leyes de vías de comunicación. Es motivo de rescisión sin responsabilidad alguna el hecho de que el trabajador no se ajuste a las instrucciones dadas. Para evitar confusiones en el tráfico aéreo, antes de iniciarse un vuelo se formulará un programa especial y se entregará al tripulante el boletín correspondiente, quedando obligado éste a anotar en la bitácora todos los movimientos y datos exigidos, con absoluta exactitud. Informará además, al final de cada vuelo, las deficiencias mecánicas que haya advertido para que sean corregidas.

II. FERROVIARIO

El trabajo en las empresas propietarias de ferrocarriles ha sido tradicionalmente considerado especial por su peculiaridad y la variedad de oficios que están a cargo de su personal. En México, por ejemplo, no es

⁸⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel, *Las obligaciones en el derecho del trabajo*, México, Cárdenas Editor, 1978, pp. 79-80.

la ley del trabajo quien lo reglamenta sino una multiplicidad de reglamentaciones de cada grupo de trabajadores y de cada sector de actividades. Baste aclarar que aún se encuentra en vigor, en alguna de sus disposiciones, la reglamentación inicial del año 1925 donde se contienen normas aún no superadas por la ley. Para no causar perjuicios a los trabajadores en derechos adquiridos desde entonces, el legislador ha permitido se conserven normas de trabajo de alta especialidad que se contraen a las siguientes actividades:

1. El movimiento de los convoyes de pasajeros, carga o mixtos, o de simple tráfico como en el lenguaje ferrocarrilero se les denomina.

2. El servicio de mantenimiento de locomotoras y equipo rodante, independiente este último del equipo fijo, que se lleva a cabo en los diversos talleres de pailería, cordería, troques, de mecánica, de muelleo, de metales, de pintura, de carpintería o herrería, etcétera.

3. El de vía y conexos destinado al cuidado y mantenimiento permanente de las vías férreas o terminales, espuelas de desviación de unidades, ramales o "casas redondas" (generalmente circulares).

4. El de estaciones, telégrafo o señales electro-mecánicas que comprenden a jefes de estación, personal de centrales electro-mecánicas, telegrafistas y auxiliares de estas labores en postes y señalamientos.

5. El de administración, que incluye oficinistas, expendedores de boletos en terminales; documentadores de carga o equipaje; responsables del movimiento en patios o espuelas oficiales y comerciales (pequeñas vías de acceso a empresas, lugares de estacionamiento temporal o de carros-casa para el personal de vía).

6. Personal de express encargado de toda clase de bultos y documentos, así como de carga ligera, implementos o artículos de poco peso (personal de cargaduría y estiba en general).

7. Personal encargado de los carros-dormitorio (denominado en México "pullman" por el nombre de la compañía que durante muchos años dio este servicio) o personal de camarines y alcobas.

El personal encargado del tráfico de trenes se subdivide a su vez en: conductores, maquinistas, garroteros, fogoneros y despachadores.

Lo anterior amerita explicar en cada especialidad las condiciones de trabajo impuestas, porque aun cuando el trato patronal es igual respecto de todas las categorías implantadas por las empresas, varían las exigencias para otorgar un puesto y son diferentes los requisitos de cada trabajo en particular. Algunos no requieren adiestramiento pero otros no sólo lo exigen sino que obligan el título profesional para su desempeño. Además, la frecuente concesión en varios países a determinadas empresas

(mineras, metalúrgicas, de fundición, etcétera) para operar líneas férreas privadas que utilizan este sistema para el movimiento de su material y productos, tráfico que contempla requisitos distintos y manejo de convoyes propios, su personal debe llenar otro entrenamiento. E igual se presenta con empresas y cooperativas a las que se otorga la exclusividad de ofrecer ciertos servicios (a bordo o en tierra) a cuya personal se da otro tipo de preparación.

Ofrecemos breve explicación de las condiciones de trabajo a las cuales se sujeta internacionalmente al personal ferroviario:

1. *Personal encargado del transporte de pasajeros o carga*

Maquinistas, conductores, fogoneros y garroteros tienen horarios, salarios y descansos propios de su especialidad. En algunos países las personas encargadas forman equipos pero en otros el mismo servicio pueden prestarlo distintas personas, a quienes sólo se hace un llamado especial para iniciar el trabajo sin distinción de horas, durante el día o durante la noche. El llamado puede hacerse en el domicilio del trabajador, sea en la terminal de residencia o en la terminal de no residencia; esto es, aquella donde deba efectuar el regreso. Se hace con dos, tres o cuatro horas de anticipación, y el trabajador debe indicar al llamador, de inmediato, si está dispuesto o no a tomar el servicio, a efecto de tomar las providencias del caso. Esto es debido a la circunstancia de que entre viaje y viaje el trabajador debe tomar un descanso mínimo de cuatro horas (la ley mexicana dispone ocho).

El tiempo de jornada varía conforme la clase de servicio. El de pasajeros se maneja a base de horario rígido de salida y variable de llegada al destino correspondiente. El servicio mixto (de pasajeros y carga) tiene asimismo horario fijo; pero el de carga se inicia hasta que se encuentre formado un convoy, momento en que es llamado el personal que lo vaya a operar. En virtud de que se hacen en este último tipo de servicios varios movimientos durante el trayecto, los cuales implican enganche o desencanche de vagones, según el lugar a donde vaya destinada la carga, el tiempo de trabajo no se cuantifica por el número de horas empleadas sino por el total de kilómetros a recorrer y el número de movimientos a realizar. Salvo acuerdo previo establecido en los contratos el tiempo extraordinario se computa dentro de un margen de horas estipulado o cuando por motivos ajenos a la tripulación se presentan demoras en el manejo de los convoyes, debidas a descomposturas de las máquinas, a interrup-

ciones causadas por accidentes de otros convoyes, a desvíos hacia otros ramales, etcétera.

El articulado de la ley mexicana de 1931 dejaba libertad a las partes para establecer estas condiciones en el trabajo; pero en las reglamentaciones especiales implantadas por las empresas, se obligó a éstas: a) emplear exclusivamente obreros mexicanos; sólo en puestos de dirección administrativa o técnicos se podía emplear a trabajadores extranjeros cuando no hubiese personal mexicano disponible para determinados empleos (a. 175 LFT 1931); b) podían contratarse los viajes del personal trenista en una sola dirección o en ambas direcciones (ida y regreso); c) la jornada se podía dividir hasta por dos veces, otorgando periodos variables de descanso en cada interrupción del servicio (a. 180); d) era legal la fijación de salarios distintos para servicios iguales, cuando estos últimos se prestasen en ramales, estaciones o terminales de escasa importancia (a. 181); de estallar alguna huelga en cualquiera de los departamentos o sectores de trabajo el servicio debía mantenerse en operación para la seguridad de los convoyes, la conservación de los trenes, talleres o vías, para conducir a una terminal cualquier convoy en trayecto (a. 183); f) ningún trabajador podía ser separado del empleo cuando quedase aislado por causas de fuerza mayor (destrucción parcial de túneles o puentes; deslaves, ataques a las vías de comunicación, interrupción de servicios); tampoco podía ser despedido cuando cometiera una falta y estuviese próxima su jubilación, excepción hecha de la comisión de faltas graves o delitos; g) al trabajador que incurriera en faltas que ameritaran su separación y le faltasen menos de cinco años de servicios para jubilarse se le ocuparía en otras actividades si no fuera posible que continuara en las que ordinariamente desempeñaba, o bien, como ha sucedido en numerosos casos, se le adelantaba el periodo de separación por antigüedad (a. 186); y h) la separación por reducción de puestos daba derecho a ellos si se reanudaba el servicio que le hubieran dado origen, independientemente de que el trabajador hubiese sido indemnizado (a. 187).

La mayor parte de estas reglas quedaron vigentes en la actual legislación, agregándose éstas: i) en los contratos colectivos deben especificarse hoy los puestos de confianza con la asignación que a cada uno corresponda; j) es causa especial de rescisión para el transportista recibir carga o pasaje no documentada en los lugares señalados por la empresa; k) también lo es la negativa sin causa justificada a efectuar un viaje precisado en el contrato o su interrupción; y l) cualquier jornada queda sujeta a las necesidades o cambios del servicio (aa. 246 a 255 de la LFT de 1970). La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha incluido otras con-

diciones de trabajo en algunas especialidades. Al contar cada especialidad con un reglamento propio que forma parte de la convención colectiva general, dichos reglamentos contienen las normas de trato interno que proceden para la mejor prestación del servicio.⁸¹

2. *Servicios de mantenimiento*

Es la especialidad que cuenta con mayor número de categorías que van desde las jefes de taller, los mayordomos o capataces de oficio, hasta oficiales, operarios de equipo, ayudantes o auxiliares. Los talleres son asimismo diversos, unos operados con sistemas mecánicos o eléctricos, otros con modernos sistemas de computación. Las empresas, por esta razón, emplean desde profesionistas y técnicos diplomados en una especialidad hasta simples peones o auxiliares de oficio con elementales conocimientos de la función a desarrollar. A ello es debido que las condiciones de trabajo se ajusten a exigencias específicas. Entre éstas las de mayor interés son:

En materia de jornada el trabajo se ejerce a base de producción por unidad de obra o por equipo. Por ejemplo: si la reparación de una máquina es exclusiva de un taller, el trabajo se desarrolla por equipo en cada taller independiente (recordemos que prácticamente han desaparecido las máquinas de vapor, actualmente convertidas en piezas de museo). El taller eléctrico examina y corrige las deficiencias del sistema eléctrico únicamente; el taller mecánico las deficiencias de funcionamiento de las diversas piezas de que se componga; los aparatos son revisados con equipo de alta tecnología. Las secciones de coches de pasajeros, furgones, góndolas, *piggy-bags* o portadores de contenedores, etcétera, tienen arreglo en lugares diferentes, encargándose cada taller de su revisión y reparación hasta concluir el trabajo respectivo.

El salario se paga por unidad de obra o por tiempo. Muchos talleres emplean un sistema mixto: el trabajador debe cumplir con determinados mínimos durante el tiempo de jornada, pero cumplidos esos mínimos, si desea realizar actividades aleatorias, se paga a base de unidad de obra cada arreglo realizado, sin importar se lleve a cabo dentro o fuera de la

⁸¹ *Semanario Judicial de la Federación*, Apéndice de Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente a los años de 1917 a 1985. La reiteración de varias tesis publicadas en apéndices anteriores y referidas algunas a las Bases Generales a la que hemos aludido, comprueba la afirmación hecha. Véanse las contenidas en dicho último apéndice, números 113 a 125, que pueden consultarse de fojas 101 a 111.

jornada ordinaria. Si lo desea, al cumplir los mínimos puede retirarse del taller. De ahí los complicados tabuladores impuestos a cada categoría.

Los descansos y las vacaciones son uniformes para este personal en cuanto no se asigna el día domingo como descanso semanal sino cualquier día de la semana, pues hay reparaciones ordinarias y reparaciones urgentes que exigen atención en todo momento. El periodo vacacional puede distribuirse a efecto de que cada trabajador tome estas vacaciones en fechas diferentes porque los talleres jamás pueden quedar inactivos. Se concede además a los trabajadores dos o tres permisos por año para faltar a las labores, en casos de atención familiar indispensable; estos permisos son con goce de salario y muy pocas legislaciones los incluyen en las condiciones de trabajo y cuando los conceden se otorgan sin goce de salario.

3. *Personal de vía y conexos*

Incluye a los trabajadores encargados del tendido de vías (rieles y durmientes), a los encargados de su mantenimiento y a los encargados de proteger y mantener en uso permanente las señales. El salario es fijado en los tabuladores de cada grupo de trabajadores, exceptuándose los pagos extraordinarios cuando ocurren deslaves, hay destrucción de la vía o reparación urgente de ésta. Los descansos se rigen por las normas generales y se conceden, por regla general, el día domingo. Las vacaciones se conceden en número inferior de días y son asimismo alternativas a efecto de mantener siempre en ejercicio una planta de trabajadores.

En los contratos de la especialidad se consignan capítulos sobre faltas y responsabilidades en que pueden incurrir los trabajadores, debido al mínimo control que se tiene de ellos; de ahí que sean también propias de esta especialidad las causales de rescisión, muchas de éstas ajenas al desempeño de la actividad.

El personal técnico fue considerado durante mucho tiempo de confianza. En fecha reciente, no sólo en los contratos colectivos vigentes en nuestro país sino en la legislación especial de otros, los ingenieros agrónomos, los topógrafos, los estadaleros, los calculistas, etcétera, han sido considerados como parte del personal de base o permanente. Se han implantado, en consecuencia, condiciones de trabajo propias de estos grupos de trabajadores, ajustadas a la clase de servicio prestado, a las zonas climáticas donde laboran y a situaciones de comodidad y riesgo que se presentan.

4. *Telegrafistas y radio-operadores*

El trabajo de estos técnicos es muy diverso. Está ligado a las características de la terminal o tipo de estación donde operen. En las terminales se agrupan varias categorías: ingenieros, científicos en materia de comunicación, encargados de mantenimiento de líneas o equipo, operadores propiamente dichos, en suma, un equipo completo de trabajo sujeto a reglas derivadas del tiempo o lugar donde sean prestados los servicios. Respecto de las estaciones, su importancia la delimita el movimiento de trenes que cada una tenga, según sea permanente o esporádica su atención.

En algunas estaciones es el jefe de estación el encargado de operar las señales (trátase de su transmisión, atención simple u operación de emergencia); atiende además el control vehicular (dar paso libre a los convoyes o detenerlos de acuerdo a la intensidad o retraso del tráfico) durante el día o la noche; rinde informes hasta el estado del tiempo. En estaciones de gran movimiento está adscrito un número de auxiliares indispensables para el buen despacho y la venta de boletos, el manejo de la carga y la exigencia de furgones para el movimiento de dicha carga.

Lo anterior exige tanto para el jefe de estación como para los auxiliares que se le asignen el sujetarse a pruebas de conocimientos técnicos de transmisión, al adiestramiento cuando existen deficiencias por parte del trabajador y la obtención de permisos o licencias para operar equipo de transmisión, expedidas éstas por las autoridades correspondientes.

La remuneración y jornada también varían. El salario del personal de terminales corresponde a las categorías superiores del tabulador y las plazas son siempre de ascenso en todos los casos. Los periodos de trabajo varían de cuatro a seis horas durante el día o la noche, conforme las exigencias del tráfico de convoyes; pueden tener intervalos o ser continuas y sólo en las grandes terminales se han implantado turnos, con cambio de éstos cada determinado número de meses. El personal fijo debe ajustar su actividad a las reglas generales implantadas para el personal de los medios generales de comunicación. En México la llamada especialidad de "alambre" o sea la de telegrafistas y radio-operadores ha sido de las más combativas y una de las que mejores condiciones de trabajo ha obtenido.

5. *Personal de administración*

La amplia gama de categorías a que se han sujetado las condiciones de trabajo de este personal ha obligado a una rigurosa aplicación de los prin-

cipios generales. La sola enumeración de dichas categorías permite comprender la paciente revisión de las convenciones colectivas: abogados, almacenistas, auditores, actuarios, contadores, dibujantes, empleados de oficina, economistas, educadores, electricistas, elevadoristas, enfermeros, farmacéuticos, laboratoristas, físicos, operadores de diverso equipo, macheteros, médicos, psicólogos, químicos, sociólogos, técnicos en computación, transportistas y valuadores. Pese al complejo mundo de la administración, este es el personal que ha sido más ajustado a las generalidades de los códigos del trabajo, tanto por la naturaleza de sus ocupaciones como por carecer de exigencias en materia de tiempo o lugar para el desempeño del servicio.

6. *Personal de express*

A este personal se han asignado cinco categorías de trabajadores: 1. Encargado de equipo rodante; 2. Encargado de equipaje en terminales y estaciones; 3. Auditor de express; 4. Auxiliar de documentación; y 5. Personal de estiba (cargadores). El empleo sujeto a reglas especiales es el de "agente a bordo", o sea el encargado de vigilar, revisar, ordenar y despachar en los carros-express incorporados a los convoyes de pasajeros o mixtos, los bultos, artículos, aparatos, documentos, etcétera, puestos bajo su cuidado.

Es el único responsable del manejo, resguardo y vigilancia de la carga; superior jerárquico del personal auxiliar que se le asigne; debe mantenerse en servicio durante todo un viaje; respetar las instrucciones del conductor de trenes; en una palabra, actuar al mismo tiempo como representante del patrono y técnico especialista en actividades de control. Ello caracteriza la jornada y salario que se le asigna sujeto siempre a la clase de servicio a desempeñar. En rutas cortas la jornada no excede de doce horas pero en rutas largas se amplía hasta, veinticuatro, cuarenta y ocho o más horas, o sea el tiempo durante el cual subsista su responsabilidad. Los descansos, en consecuencia, son igualmente proporcionales al tiempo de servicio a bordo, por lo que comprenden desde veinticuatro horas hasta tres y cuatro días, según el número de horas trabajadas y el número de auxiliares que se le asignen.

7. *Personal de carros-pullman*

Existen condiciones de trabajo similares a las del personal de carro-express tratándose de estos trabajadores; dicho personal se compone de camareros, cocineros, meseros y galopines, todo bajo el control y super-

visión de un conductor de pullman. Su jornada se inicia desde el momento en que el carro-pullman donde vayan a prestar servicios es enganchado al convoy del que formará parte, hasta que es entregado al personal de las terminales de destino. El conductor actúa como representante de la empresa propietaria pero es al mismo tiempo trabajador; tiene funciones de mando e inspección, pero debe responsabilizarse de la distribución de los usuarios en los carros-dormitorio, camarines y alcobas de que disponga, otorgando este uso durante el trayecto cuando no se hayan vendido los derechos a determinados pasajeros que pueden disponer de tales camarines o alcobas.

Las condiciones de jornada, salario y descansos de este personal guarda asimismo similitud con el personal de carros-express, pues deben permanecer a bordo durante todo un viaje, dar servicio al usuario durante el mismo, encargarse de la ropa de cama y toallas de baño que formen parte de cada unidad, ser responsable del aseo de cada unidad y cuidar el equipo accesorio, reportando los desperfectos o fallas de funcionamiento. No todos los convoyes tienen servicio de comedor pero cuando forman parte de los servicios de carro-pullman, cocineros y meseros actúan en calidad de empleados de hoteles o restaurantes, según el caso. El salario se paga por viaje y en su importe se incluye el de las prestaciones adicionales, otorgándose descansos y vacaciones ajustados a un calendario que forma parte del contrato colectivo.

III. TRABAJO EN EL MAR Y VÍAS NAVEGABLES

Al inicio de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo las condiciones laborales de la "gente de mar" y "vías pluviales" como técnicamente se les denominó, fue motivo de amplia reglamentación, interés que ha subsistido hasta nuestros días, pues es ya numeroso el grupo de convenios y recomendaciones aprobados por su conferencia. Esta reglamentación comprende desde los aspectos relacionados con la colocación de la gente de mar y su identidad jurídica hasta las formas de empleo, requisitos de admisión al trabajo, certificados de capacitación, medidas de protección, higiene y seguridad. Varios han sido los objetivos pero mencionemos los más importantes: a) evitar que el marinero o navegante sea motivo de comercio; b) fijar la edad mínima de admisión al trabajo y proteger a los menores de edad; c) vigilar y regular remuneraciones, jornadas a bordo, descansos, dotación de equipo, alimentación, etcétera; d) atender todos los aspectos relacionados con el alojamiento a bordo de las embarcaciones, el cual debe ser higiénico, confortable y gra-

tuito; e) proveer lo necesario para llevar a cabo la repatriación de los marineros, sobre todo en los casos de permanencia de una embarcación por motivos de reparación o mantenimiento; f) establecer tablas de posibles indemnizaciones en situaciones de naufragio o separación; y g) fijación de salarios de acuerdo a la clase de actividad que se desarrolle tanto en el mar como en los puertos de atraque.

Se considera a la legislación francesa la más completa en materia de trabajo marítimo, pese a la importancia que por siglos ha tenido la navegación británica, más aún si tomamos en consideración que el régimen disciplinario atribuido a esta última ha dejado mucho que desear a juicio de los trabajadores. Por lo contrario, la marina mercante francesa ha tenido tan grande evolución que su legislación ha servido de ejemplo a otras que no cuentan con marinas tan poderosas, como es el caso nuestro. Al igual que lo hicimos con el trabajo ferrocarrilero, la simple enumeración de puestos y categorías de quienes forman parte de la tripulación de un buque y lo selecto de algunas ocupaciones lo comprueba: capitanes, oficiales (de cubierta, de máquinas, de pasaje o carga, de comunicaciones, etcétera), personal subalterno de sobrecargos, contadores, oficinistas, médicos y enfermeros; contra maestres; radio-telegrafistas; fogoneros, marineros, estibadores, operarios en general; camareros, cocineros, galopines; grumetes y prácticos; todos en una u otra medida contribuyen a las operaciones marítimas.

Los derechos del "polizón" o persona que se haya introducido subrepticamente a bordo, también son motivo de protección, pues en cuanto sea localizado el "polizón" el capitán está obligado a celebrar acuerdo de trabajo, al imponerle cualquier tipo de servicio, no sólo para cubrir el importe de su traslado (si tal fuese el deseo del "polizón") sino para fijarle condiciones laborales mínimas derivadas de una contratación fortuita. México no considera contrato de trabajo el convenio que sea celebrado con estas personas ni con los mexicanos que sean repatriados utilizando como medio de traslado una embarcación mexicana (a. 192 de la LFT de 1970).

La individualización de los contratos obliga a establecer distintas condiciones de trabajo para cada categoría. Desde luego, las de mayor importancia son las correspondientes al capitán del buque al ostentar una doble representatividad: no sólo es quien ejerce el mando a nombre del patrono o propietario (armador o naviero según otras denominaciones legales) y en tal carácter actúa más como intermediario que como trabajador; sino que al mismo tiempo es el responsable ante las autoridades marítimas de cada país de todos los asuntos relacionados con la embarcación, desde

su dirección y manejo hasta la ruta de navegación, la prevención de accidentes u otra clase de riesgos tanto a bordo como en puerto, el trato que debe darse a los trabajadores, las condiciones óptimas de navegabilidad del buque bajo su mando; etcétera. Esta situación varía un poco cuando la embarcación se destina al tráfico fluvial o al tráfico marítimo en esteros o costas, al tráfico marítimo de cabotaje únicamente; sobre todo cuando el capitán es al mismo tiempo propietario del buque.

Los oficiales se consideran trabajadores de confianza y quedan sujetos a reglamentaciones particulares por regla general impresas en los contratos de trabajo de cada especialidad. Este personal es contratado por viaje, pero en época reciente se ha obligado a las empresas marítimas propietarias de varias unidades, a mantener una planta de estos trabajadores para ser ocupados en cualquier tiempo y en cualquiera de las unidades que explotan. El resto del personal puede ser sindicalizado o no, pero en cualquier eventualidad los contratos deben establecer el periodo mínimo de ocupación, los motivos de separación y la escala de la remuneración en alta mar, en puerto nacional o extranjero y cuando resulte necesaria la repatriación. Los sindicatos deben tener participación.⁸²

La ley mexicana de 1931 definió el contrato de la gente de mar como aquel que “comprende el periodo de duración desde el embarque del tripulante hasta concluir la descarga de la embarcación, al rendir el viaje de regreso en el puerto de su domicilio” (a. 138). “El contrato puede celebrarse —agregó— por tiempo determinado o por tiempo indefinido. Contrato por tiempo determinado es el celebrado en el puerto adonde deba ser restituido el tripulante, cuya duración incluya el amarre temporal de la embarcación hasta su regreso”. En estos casos el amarre temporal se considera como suspensión de los efectos del contrato, pero si éste es debido a la práctica de reparaciones y al trabajador no se le regresa al puerto de embarque, queda comprendido dentro del término del contrato todo el tiempo que duren tales reparaciones. El puerto de embarque es el del domicilio de la embarcación o el lugar donde se encuentre la oficina principal del armador o patrono, conforme el litoral en el cual se navegue. Si existe duda se tomará como domicilio el de la matrícula del buque (aa. 139 a 141).

La totalidad de las legislaciones prevén el cambio de nacionalidad de un buque. Si por esta circunstancia se dan por terminados los contratos de trabajo individuales, independientemente del pago de indemnizaciones que a cada trabajador correspondan, se les repatriará al lugar de con-

⁸² Salvagni, Atilio, *Derecho marítimo*, Buenos Aires, Editorial DePalma, 1949, p. 131.

tratación. Las indemnizaciones y prestaciones varían de país a país, algunas incluyen cantidades fijas por concepto de terminación del contrato y repatriación, otras señalan el pago de un número determinado de meses de salario y por separado el pago de gastos de repatriación, pudiendo el trabajador efectuar ésta por el medio que convenga a sus intereses.

El contrato que celebre el tripulante, sea cualquiera su naturaleza, podrá rescindirlo libremente el trabajador, pero deberá dar aviso al patrono con diez días de anticipación a la fecha en que vaya a separarse a efecto de que éste se encuentre en condiciones de hacer los arreglos de sustitución necesarios. De encontrarse el buque navegando la rescisión podrá tener lugar hasta que la embarcación atraque en puerto nacional o extranjero. En los contratos por viaje, la terminación sólo podrá tener lugar hasta que dicho viaje haya concluido en el puerto de embarque; si el tripulante desea hacerlo en determinado puerto, entonces la rescisión tendrá efecto hasta que la mercancía que deba entregarse en el mismo, deje de ser responsabilidad de la empresa o patrono que lo haya contratado y haya acuerdo por ambas partes para dar por terminada la relación de trabajo.⁸³

En cuanto a condiciones de trabajo apuntemos éstas:

1. El salario podrá ser pagado en moneda nacional o extranjera, sin variar el monto de la remuneración cuando el buque se encuentre en cualquier puerto nacional o extranjero, cuando el buque navegue en aguas extranjeras o cuando atraque en algún puerto por periodos mayores a los establecidos en la contratación.

2. Se admite diferencia de salario aun cuando se ejecute igual trabajo. El tipo de embarcación para la cual se contraten los servicios determinará dichas diferencias, ya sea por el tipo de propulsión mecánico que se utilice o el uso al cual se destine el buque (transporte de pasajeros, transporte de mercancías, fines comerciales exclusivos, travesías marítimas de recreación con ánimo de lucro, etcétera) o sea por el tipo de tráfico marítimo al que se le destine (costero o fluvial) y el tonelaje de capacidad que tenga la embarcación. Algunas legislaciones toman como base también el material de construcción que predomine (acero, madera, etcé-

⁸³ Los anteriores compromisos y obligaciones han sido tomados de los siguientes Convenios aprobados por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo: número 23, sobre repatriación de las gentes de mar; número 145 sobre la continuidad del empleo (estabilidad diríamos nosotros) de las gentes de mar y vías fluviales; número 147 sobre las obligaciones impuestas a la marina mercante en beneficio de los trabajadores (estos dos últimos han sido ya adoptados por México) y una interesante Recomendación, la número 127, que contiene otros aspectos de repatriación.

tera) y la clase de carga que se maneje (mercancías, explosivos, aparatos, maquinaria, bultos en general).

3. Debe fijarse un salario de base y otro proporcional a las tareas en las cuales se emplee al trabajador. El primero lo pagará el patrono preséntese o no los servicios contratados; es el que servirá asimismo para el pago de descansos, tiempo extra o vacaciones. El segundo corresponde a la actividad desarrollada a bordo (vigilancia, estiba o desestiba, mecánica, de radio-operación, etcétera). Cada actividad puede contratarse a distinto valor por tener igual carácter la de vigilancia y limpieza, por ejemplo, respecto de la mecánica o de radio-operación. La estiba o desestiba se paga cuando no hay contratados cargadores de a bordo; el de sobrecargo en buques de pasajeros también se cubre con cuota especial; y maniobras de salvamento asimismo deben tener asignadas cuotas particulares.

4. El horario es variable sin exceder de veinticuatro horas continuas cuando esto resulte necesario, otorgándose entonces periodos de reposo para tomar alimentos o cubrir otras necesidades vitales (por regla general no más de dos horas). Cuando se fije este tipo de jornada a bordo, el trabajador deberá disfrutar de un periodo mínimo de treinta y seis horas de descanso entre turno y turno. El horario normal de los oficiales es de ocho horas por turno, con cambio de turnos. El de los marineros es de ocho horas con posibilidad de dividirlo en jornadas de cuatro horas continuas y descansos no menores de dos horas. Si el trabajo se hace por medio de turnos éstos deben cambiarse cada treinta y seis horas.

5. Oficiales y marineros tienen derecho a descanso semanal a bordo cuando las travesías se prolonguen por cualquier circunstancia. Cuando los horarios sean continuos el descanso semanal puede ser acumulativo y otorgarse cuando el buque arribe a puerto y deba permanecer varado por más de cuarenta y ocho horas. Las vacaciones se ajustarán por número de días o por duración del viaje, siendo proporcionales en este último caso. En los contratos por tiempo fijo el trabajador podrá convenir el número de días que correspondan legalmente y la forma de tomarlas si son proporcionales.

6. La alimentación y el alojamiento se sujeta a estas variantes: a) si el buque se destina en una parte de su capacidad al transporte de pasajeros, los alimentos de los tripulantes serán iguales en cantidad y calidad a los que se sirvan a los pasajeros. No puede convenirse ningún tipo de ajuste, compensación, aumento o descuento en asuntos de alimentación. En otra clase de embarcaciones los alimentos que se proporcionen serán iguales en cantidad y calidad a los servidos al capitán y oficiales. En el

tráfico fluvial si el personal dispone de tiempo para avituallarse o tomar alimentos en las escalas que haga la nave, podrá contratarse un pago en lugar de la obligación patronal de proporcionar alimentos a bordo. Respecto al alojamiento la ley sólo exige que sea higiénico y confortable para el descanso del trabajador. Los oficiales podrán disfrutar de camarotes independientes en tanto que la tripulación puede hacerlo en áreas comunes de acuerdo al espacio de que se disponga en la embarcación.

7. A bordo de la nave serán instalados consultorios o botiquines con material completo de cirugía menor. Pueden contratarse parámedicos o prácticos en enfermería para la atención del personal si la embarcación se destina al traslado de pasajeros debe entonces contratarse un médico a bordo y el número de enfermeros que resulte necesario, conforme al número de pasajeros.⁸⁴ Las normas internacionales exigen un médico y un auxiliar de medicina cuando la tripulación exceda de veinte tripulantes. El material médico y quirúrgico mínimo a bordo deberá ser el mismo al obligado para los puestos de socorro que deben establecer las fábricas o establecimientos industriales.

La capacitación profesional de los trabajadores del mar y las vías navegables es limitada al capitán y miembros de la oficialidad; a los maquinistas y a los radio-operadores. Todos estos puestos serán ejercidos por personal técnico que haya realizado estudios previos en academias o centros de enseñanza marítimos y haya obtenido los certificados correspondientes; documentos que a su vez deberán ser autorizados por las autoridades navales de cada país. Ninguno de los puestos mencionados podrá ejercerse a bordo (aunque sea el propietario quien conduzca la embarcación) si el trabajador no cuenta con el certificado o patente que acredite sus conocimientos y su profesión. Las instituciones facultadas para impartir enseñanza marítima deben tener reconocidos los conocimientos y materias que imparten ante las dependencias oficiales que señalen las leyes correspondientes (en México la Secretaría de Marina) las cuales deben al mismo tiempo que son autorizadas, recabar la autorización de sus planes o programas de estudio, sin cuyo requisito es causa de grave responsabilidad tanto para el instructor como para el patrono de una embarcación, sin excepción alguna.

⁸⁴ Otros convenios han regulado los siguientes aspectos: número 68 sobre la alimentación y el servicio de fonda de la tripulación de buques; número 70 sobre seguridad social de la gente de mar; número 71 en materia de pensiones; número 72 vacaciones; número 73 exámenes médicos; número 74, certificados de capacitación; número 76, sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación; todos aprobados en la XXVIII Reunión de la Conferencia de la OIT, el año de 1946.

El certificado, por esta razón, indicará: a) la experiencia alcanzada por el trabajador, con indicación de estudios, grado y especialidad; b) la aprobación institucional y oficial mediante exámenes rigurosos, en ambos casos, de la aptitud necesaria para ejercer la profesión; c) la edad mínima de ingreso; d) un periodo mínimo de experiencia práctica en el oficio, sea en calidad de grumete, de aspirante, de aprendiz, de auxiliar, etcétera; y e) la permanente actualización del tripulante, tanto en las nuevas técnicas que vayan surgiendo como en la aplicación de nuevos inventos puestos en funcionamiento en el buque. La industria naviera ha evolucionado en extremo y por este motivo se exige dicha actualización.

Todas las legislaciones establecen sanciones penales y de tipo disciplinario derivadas de cualquier infracción o indisciplina, siendo el capitán del buque el responsable de las diversas faltas en que incurra el tripulante; de la omisión de requisitos en el certificado de capacidad técnica y práctica; de los fraudes que se descubran a bordo y de toda conducta delictiva, encontrándose facultado inclusive para destinar un local en donde se recluya al infractor hasta el arribo al puerto de embarque, lugar en el cual se le entregará a las autoridades competentes. Si la omisión documentaria no es de carácter técnico y puede darse el adiestramiento a bordo, procederá a llenar este requisito y comunicarlo a las autoridades expeditorias del certificado. Exigirá asimismo a la tripulación la presentación de los exámenes necesarios cuando las leyes dispongan la capacitación permanente.⁸⁵

En cuanto al tráfico fluvial son las legislaciones de Noruega y Alemania las más avanzadas. En el primer país existen leyes especiales para el tráfico costero y en archipiélagos navegables; recuérdese la infinidad de *fjords* que bordean su costa y la infinidad de zonas navegables tierra adentro. En el segundo la legislación especial regula el tráfico en ríos, canales y lagos interconectados; las maniobras en puertos interiores y los horarios asequibles para evitar accidentes. Ambas legislaciones no son de aplicación estricta cuando la tripulación se compone exclusivamente de miembros de una familia, sin importar el grado de parentesco, o cuando el propietario de la embarcación navega por cuenta propia, acompañado solamente de un amanuense, auxiliar o "batelero".⁸⁶

⁸⁵ *Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo*, Ginebra, OIT, Convenios número 53 (1936) y número 74 (1946), sobre capacidad profesional mínima de los capitanes y oficiales de la marina mercante y sobre certificados de capacitación. Conferencia de Seattle, EUA.

⁸⁶ De Noruega (Ley número 946 de fecha 23 de diciembre de 1974) y de Finlandia (Ley número 794 de fecha 20 de noviembre de 1948). En ambas leyes se en-

La remuneración del trabajador fluvial incluye por regla general hospedaje y alimentación; y como en el caso de los trabajadores domésticos el salario no es el mínimo legal sino variable conforme a las tareas a bordo; por ello el propietario de la embarcación debe registrar el contrato de trabajo ante las autoridades encargadas del tráfico fluvial. Los descansos son alternos cuando el servicio lo permite y no se concede descanso en días domingo y fiestas religiosas, pero es costumbre la asistencia a los servicios religiosos cuando la travesía lo hace posible.

Las vacaciones se conceden una vez concluido un año de servicios; el periodo vacacional es de ocho días (una semana calendario) con disfrute de salario. El importe de la atención médica, cuando ésta sea de urgencia o resulte indispensable proporcionarla, será siempre a cargo del propietario de la embarcación; y si resulta necesaria la aplicación de medicamentos también los sufragará sin cargo alguno para el trabajador. La capacidad máxima de carga de los buques no podrá exceder de 75 a 90 toneladas.

IV. EL AUTOTRANSPORTE

La creciente urbanización de las poblaciones, la construcción de caminos carreteros y la extensión, en todos los países, de redes de comunicación de diversa índole, ha alcanzado tal magnitud que, si en su inicio la reglamentación del autotransporte sólo comprendía el tráfico urbano y suburbano, en la actualidad éste ha quedado reducido a mínima expresión siendo el movimiento automotor en los grandes caminos nacionales el que ha imprimido las modernas características del trabajo de operador de vehículos, choferes y sus auxiliares. El avance técnico del automóvil y la facilidad de adquisición de unidades automotrices de toda clase y tamaño, su traslado a enormes velocidades y la necesidad de circulación para comunicar poblaciones próximas y distantes, ha obligado a los gobiernos a la construcción de carreteras en todos los sentidos, ya sea de dos, de cuatro o más carriles de circulación y ha hecho nacer una nueva y poderosa industria: el autotransporte.

Las leyes actuales reglamentan, por ello, tres clases diversas de servicio: el urbano y suburbano, el de pasajeros y el de carga. De ahí que disposiciones como la modesta contenida en el artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 a las consignadas en las leyes especiales que

cuentran reglamentaciones muy interesantes sobre el alojamiento de las tripulaciones a bordo de las embarcaciones.

hoy rigen, hay una distancia no de sesenta años sino de milenios, podríamos decir en lo extenso de la palabra aplicable. En efecto, decía nuestra ley: "El tránsito por carreteras o caminos y el transporte de mercancías, estará sujeto a sus reglamentos, por lo que respecta a la observancia de las disposiciones de seguridad". Las leyes actuales contienen varios capítulos y sus normas exigen un conocimiento y trato especial.

Examinemos cada uno de estos servicios:

1. *Servicio público urbano y suburbano*

Se subdivide en servicio de autobuses urbanos para el transporte de personas, transporte de carga o de simple turismo. A su vez el transporte de personas puede serlo en taxis o automóviles de alquiler y minibuses. Los autobuses o camiones para el transporte de carga deben destinarse a un servicio público pues si son de carácter privado, generalmente propiedad de una empresa o negociación, el personal que los opera forma parte del grupo de trabajadores al servicio de la misma y se les ubica en una categoría o nivel también particular. El patrono de los trabajadores de estos vehículos lo es una persona o una empresa y por tanto el responsable de su circulación con o sin licencia específica.

El transporte urbano de pasajeros lo puede operar asimismo una persona en particular o una cooperativa de propietarios o de trabajadores. La ley dispone en cada caso la forma de prestar el servicio al público así como el otorgamiento de las concesiones respectivas. Al personal se le fija una ruta o trayecto circulatorio urbano y suburbano, así como horarios conforme al número de unidades en disposición, precisando la frecuencia con la que deba ofrecerse al usuario este servicio. Las unidades pueden quedar a cargo de un chofer solamente o de un chofer y un auxiliar encargado de cobrar el servicio, excepto el caso de las unidades que dispongan de caja recolectora y sea el propio chofer el encargado del cobro del pasaje. En el servicio turístico al chofer debe acompañarlo un guía o persona que tenga a su cargo la atención de los usuarios en todos los aspectos que la ley respectiva lo exija.

El servicio en taxis y minibuses presenta variaciones. Lo puede proporcionar el propietario en forma directa, dar en arrendamiento el vehículo para ser operado por otra persona o mantener una planta de empleados si son varios los turnos de trabajo o varias las unidades en explotación. El servicio de taxi puede proporcionarse en sitios fijos con permiso de circulación sólo cuando se solicita el servicio por el usuario, o puede ser ambulante, es decir, el taxi puede circular libremente dentro de un perí-

metro urbano o suburbano y ofrecer el servicio a la persona que detenga el vehículo y se arregle con el conductor para realizar determinado recorrido. El pago del servicio lo fija un reglamento de tránsito.

En los minibuses el chofer es el único trabajador encargado de operar el vehículo; puede serlo el propietario, un empleado o varios empleados si son varios los turnos de operación del transporte ofrecido o diversas las unidades en que trabaje el chofer. En México es costumbre que el chofer dobletee o cumpla dos turnos seguidos, otorgándole breves descansos para tomar sus alimentos, aun cuando la ley prohíbe esta clase de trabajo para evitar el cansancio del trabajador y la posibilidad de que ocurra un accidente de tránsito.

En cuanto al servicio mediante el arrendamiento del vehículo, algunas legislaciones conservan este tipo de trabajo cuando el chofer no actúa propiamente como trabajador, sino arrendador bajo contrato de naturaleza civil; pero la ley mexicana ha suprimido esta forma de operar un vehículo de alquiler debido al cúmulo de arbitrariedades a que se prestaba, pues sólo en apariencia el chofer era efectivamente arrendador independiente; la realidad lo convertía en auténtico trabajador sin ningún derecho laboral. Ni siquiera el hecho de obligar al chofer a que por su cuenta haga las reparaciones mecánicas del automóvil y a pagar el monto de las infracciones de tránsito en que incurra, disminuye la naturaleza de la obligación patronal, pues por el contrario, le fija jornada, salario profesional, debe inscribirlo en las instituciones de seguridad social y responder a otro tipo de prestaciones.

En el servicio de autobuses de pasajeros las variantes son las siguientes: 1. La jornada puede ajustarse a tiempo-hora o a un número de vueltas a la ruta señalada. Se procura que el número de vueltas sea dentro de la jornada legal pero puede convenirse en un número aproximado por turno de labor. 2. El salario se fija por vuelta; cuando se fija por tiempo-hora el pago se sujeta a un mínimo de horas o a un porcentaje del ingreso por pasaje transportado o al número de boletos vendido, ello con el objeto de una mejor atención al público usuario. Las vueltas extras se convienen por separado, pues repetimos, es frecuente entre nosotros el dobleteo o sea la continuidad del servicio fuera de la jornada legal. 3. El descanso semanal se otorga con pago proporcional al salario percibido durante los días de trabajo. En otros países se concede al trabajador pero sin pago adicional; en el valor de la hora-tiempo se incluye la parte proporcional a dicho pago o al número de vueltas efectuado en un periodo determinado. 4. Al trabajador se conceden vacaciones, las cuales se pagan también en proporción al periodo que comprendan. 5. Debe

inscribirse al trabajador en las instituciones de seguridad social a fin de que le sean prestados a él y a su familia los servicios correspondientes. Las cuotas aportadas al régimen de seguridad social se cubren en la forma que lo señala la ley de cada país.

2. *Servicio por carretera de camiones, camionetas, autobuses de pasajeros y carga*

No discrepa en todos los tipos de vehículos la relación de trabajo que se establece entre el chofer y sus ayudantes y el empresario que los contrata. Por regla general el servicio es concesionado, se ajusta a rutas o corridas, lo prestan un número indeterminado de unidades automotrices y queda sujeto a las normas oficiales del transporte carretero, con horarios fijos y salarios muy variables, previamente convenidos, como podrá apreciarse por las consideraciones que expondremos a continuación.

La jornada se ajusta siempre a la naturaleza del viaje a realizar. La distancia recorrida en uno o ambos sentidos de la ruta asignada es lo que se toma en cuenta para establecerla. Algunas leyes especifican el tiempo de estos trabajadores pero la legislación mexicana nada establece al respecto y deja a las partes contratantes en libertad para fijarla. En México es la Ley de Vías Generales de Comunicaciones la que señala el tiempo máximo de operación en cada viaje y si el tiempo de trabajo excede de la jornada legal (ocho horas), las empresas quedan obligadas a la contratación de dos operadores a efecto de que cumplida una parte del recorrido el chofer substituto debe cubrir otra similar, cambiándose los turnos de manera proporcional hasta completar el viaje correspondiente.

Cuando la jornada es inferior a las ocho horas puede convenirse entre patrono y trabajador la realización del trabajo mediante viajes de ida y vuelta, sólo si el trayecto tiene una larga distancia a recorrer, el chofer queda obligado a operar el vehículo en un solo sentido, descansar un tiempo prudente (por lo menos seis horas) y regresar al punto de origen del viaje ya sea en la misma unidad o en una distinta. La costumbre universal es responsabilizar a un chofer o a la tripulación de cada unidad, de la conservación de la unidad a fin de evitar las fallas mecánicas en lo posible. Si la unidad requiere servicio se conviene en un pago proporcional durante el tiempo de reparación o arreglo.

El salario puede fijarse asimismo por día, por viaje, por número de boletos vendido o por kilómetros de recorrido. El último sistema es el más aceptado internacionalmente, pagándose por igual el tiempo de operación del vehículo que el tiempo obligado de descanso. Expliquémoslo. Hemos

indicado que si el viaje incluye una jornada extrema el vehículo debe ser operado por dos personas, cuando menos, a efecto de que tomen un descanso por tramos del recorrido, pero como el pago del salario se cuantifica a base de valor-kilómetro, al operador debe pagársele por el total de kilómetros de la corrida o viaje sin tomar en cuenta los descansos que necesite. Lo que se acostumbra es calcular el promedio de horas del recorrido para fraccionar cada turno de manera que a cada operador corresponda igual tiempo de trabajo.

Esta forma de pago evita al empleador costear los gastos de alimentación y hospedaje de los operadores, pues éstos se incluyen en el valor-kilómetro. Únicamente cuando es uno sólo el operador y debe éste regresar en el vehículo que tenga a su cargo, si el descanso obliga a la pernocta, se paga al chofer el hospedaje respectivo, pero no se le cubren viáticos, al quedar incluido su importe en dicho valor-kilómetro de recorrido.

Se fija salario por día cuando el recorrido es corto y el chofer puede realizar los viajes de ida y regreso dentro del tiempo de jornada. Se paga, eso sí, el tiempo extra que corresponda cuando haya demoras no responsables al operador, ya sea por problemas de tránsito o por desperfectos mecánicos del vehículo. Por este motivo es costumbre también convenirse en un salario proporcional al número de boletos vendidos en cada viaje; se calcula un porcentaje del valor de cada boleto e inclusive puede quedar en libertad el chofer para levantar pasaje en el trayecto, siempre que entregue al usuario el boleto correspondiente. Para esta eventualidad se nombran inspectores de ruta que revisan el número de boletos vendidos.

Esta otra forma de pago del salario evita asimismo el pago de viáticos o gastos de estancia del chofer en lugar distinto al de su residencia, salvo descompostura del vehículo que le obligue a permanecer en lugar diferente, a menos que se disponga su regreso en unidad distinta y vuelva a operar la asignada una vez concluida la reparación. Y quedarían por señalar dos reglas internacionales más: 1. El tiempo de descanso siempre debe convenirse a base de cuota mínima fija. Igual regla rige en el pago de vacaciones. 2. Si los recorridos se hacen en tiempo inferior al de la jornada legal el salario no podrá reducirse bajo ningún concepto al mínimo profesional que haya sido fijado en la ley ni podrán tampoco establecerse pagos compensatorios.⁸⁷

⁸⁷ *Documentos de política nacional y sectorial en materia de transportes*, Washington, Banco Mundial, ONU, 1975.

3. *Servicio particular*

En el transporte particular la reglamentación dada en otros países asimila al chofer, bien al servicio doméstico, bien al trabajo en general. México lo observa de distinta manera. La relación laboral en el servicio particular de transporte encaja en las normas generales y aun cuando puede variar la jornada y el salario, al chofer se le sujeta a condiciones especiales nacidas más del interés de cada patrono que la ley. Se ha fijado un salario mínimo profesional, pero ni éste se cumple con rigor ni es uniforme aún tratándose del mismo servicio. No se cumple debido al hecho de que en algunos casos se proporciona al trabajador alimentos como parte del pago del salario; en contados casos hospedaje; y cuando esto ocurre se ajusta convencionalmente la remuneración. No es uniforme porque cada patrono hace arreglos con sus trabajadores de conformidad con la unidad o tipo de vehículo que maneje. En ello se encuentra la conveniencia de reglamentar este tipo de contratación y comprender en el mismo las variantes que el servicio presenta.

El turismo, por ejemplo. Se acostumbra, más en otros países que en el nuestro, contratar el servicio únicamente en las temporadas de gran afluencia de visitantes extranjeros. Jóvenes estudiantes, choferes ocasionales y a veces familiares del prestador del servicio son contratados ocasionalmente en esta época. Al concluir la misma concluye el contrato y sólo por extensión permanece el trabajador en el puesto. De ahí su especialidad y las características propias de la contratación.

El transporte de carga particular. El transportista forma parte de una central de trabajadores que es la que contrata el servicio con diversas personas, siendo indistinta la unidad utilizada. Muchas veces la unidad es propiedad del transportista y sólo se arregla con el interesado en movilizar determinada carga y el valor del transporte. La central responde en calidad de intermediario de la seguridad y garantía del servicio pero la responsabilidad intrínseca de cualquier contingencia que resulte es de quien solicita y contrata el servicio. Es por regla general la exigencia del comerciante, en varios países, la que da las bases de reglamentación del servicio cuando el interesado no tiene un volumen de carga que le obligue a mantener un servicio permanente. En estos casos y un poco similar a lo que ocurre en el contrato de maniobras, los interlocutores sociales se entienden, bien en forma directa o a través de una verdadera empresa de maniobras, que es en lo que se convierte la central que agrupa a estos trabajadores.

Lo importante en la relación de trabajo que surge es el factor económico. En el servicio particular de transporte ni al patrono conviene mantener fijo el empleo ni al trabajador recibir una remuneración igual y permanente, le resulta más redituable establecer un mínimo de obligaciones sin sujeción a jornadas o remuneraciones y contratar a la vez con varios empleadores, pues se obtienen utilidades superiores a las que podrían corresponderle como asalariado. En América Latina no ha prosperado este tipo de contratación, ya sea porque el transportista es de ordinario propietario del vehículo que alquila por su cuenta y riesgo y en consecuencia no actúa como simple operario, ya sea por la variedad de la carga que se transporta, que en ocasiones requiere de vehículos especiales, adaptados a este tipo de transporte. El contenido realista del derecho del trabajo es lo que ha permitido a estos trabajadores se dé atención a sus necesidades.