

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Facultad de Derecho



**LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES
EN PLANTACIONES PRIVADAS**

T E S I S P R O F E S I O N A L

HORACIO ELI SIGUENZA CASAS



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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Derecho

**LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES
EN PLANTACIONES PRIVADAS**

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

HORACIO ELI SIGUENZA CASAS

México, D. F.

1974

A Fela: Con mi cariño entrañable
y eterna gratitud.

A Maruca: Por sus cuidados y des-
velos de madre ejemplar.

A mi padre Lic. Francisco Elí Sigüenza
ejemplo de hombre íntegro.

A mis hermanos y mi tío Tonche.

Este trabajo se realizó en el Seminario de Derecho del Trabajo, de la Facultad de Derecho, bajo la supervisión del Sr. Dr. Alberto Trueba Urbina, a quien con respeto le dedico esta tesis.

Al Sr. Lic. José Florentino Miranda,
por su valiosa cooperación en la --
elaboración de este trabajo.

A mis Maestros y Compañeros.

P R O L O G O

Con el presente trabajo pretendo obtener el título de Licenciado en Derecho tan codiciado por todos los que hemos terminado una carrera y que sin él no podemos considerarnos profesionistas, puesto que la sociedad en general y la profesión en particular nos demandan que hagamos la presentación formal de un trabajo profesional, en el que mostremos que somos capaces de realizar una investigación superior a -- fin de que en el ejercicio de nuestra profesión, la desempeñemos con un alto nivel de calidad y criterio.

La tesis que presento no muestra algo nuevo, -- sino más bien una forma de aplicación del Derecho Social para los trabajadores en plantaciones privadas, trabajo que realicé a través del estudio, reunión y coordinación de las ideas de los autores de la bibliografía que consulté, por lo que -- considero que todos los errores de que adolezca el presente -- trabajo, única y exclusivamente son de mi responsabilidad.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS
TRABAJADORES EN PLANTACIONES
PRIVADAS

I N D I C E

PAGINA

CAPITULO I	TRABAJADORES EN PLANTACIONES.	
	Conceptos generales.-	5
	Jornada de trabajo en planta--- ciones.-	14
	Salario de los trabajadores.-	23
CAPITULO II	REGIMEN DE LOS TRABAJADORES EN- PLANTACIONES.	
	Prestaciones a trabajadores en- plantaciones.-	33
	Obligaciones de los trabajado-- res.-	44
	Obligaciones de los patrones.-	48
CAPITULO III	LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS RIES GOS DE TRABAJO.	
	Infortunios de trabajo y su re- paración.-	56

	Accidentes y enfermedades de-- trabajo.-	67
	Indemnizaciones y beneficia--- rios.-	75
CAPITULO IV	LA SEGURIDAD SOCIAL.	
	La seguridad social del trabaja dor en plantaciones.-	84
	Regulación de la seguridad so-- cial.-	90
	Aplicación de la seguridad so-- cial.-	94
	El seguro social.-	97
CAPITULO V	CONCLUSIONES.	105
	BIBLIOGRAFIA.	107

TRABAJADORES EN PLANTACIONES

C A P I T U L O I

CONCEPTOS GENERALES:

El hombre por naturaleza necesita de la relación de sus semejantes para formar la sociedad en que se desenvuelve; mas no basta su propia conducta para convivir en armonía, necesita del derecho para ello, el cual en forma coercitiva sujeta al individuo a aceptar normas establecidas que dan vida a un derecho social del cual dependerá su futuro y el de la sociedad misma.

El individuo está obligado a trabajar para la sociedad y ésta a proporcionarle trabajo, aceptando el principio de libertad que debe imperar en todo ordenamiento jurídico, a fin de que elija de entre todos los trabajos el que mejor le acomode y pueda desempeñar.

El Derecho del Trabajo, tal como lo conocemos en la actualidad, con autonomía y sustantividad propia, es producto de la vida moderna. Con esto no tratamos

de desconocer los precedentes ni el proceso de gestación- que tuvo que pasar esta materia para entrar en el mundo - jurídico como una disciplina perfectamente clasificada.

El artículo 182 de la Constitución de-- El Salvador es la expresión de la filosofía del nuevo Derecho del Trabajo, que dice: "El trabajo es una función- social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para procurar proporcionar- ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y su familia las condiciones económicas de una existencia digna".

Nuestra Ley del Trabajo nace con la --- Constitución General de la República promulgada el 5 de febrero de 1917, como consecuencia del movimiento social, político y económico que provocó la Revolución Mexicana,- inspirado ese movimiento en los anhelos populares de acabar con los sistemas imperantes de explotación e injusticia al trabajador. Por todo eso es común escuchar a cada instante todavía, a la vuelta de la esquina, voces airadas de protesta contra un orden social injusto en muchos- aspectos aún, clamor que señala amenazante el camino del-

derecho a la revolución como último recurso para tomar el Poder y crear de este modo un nuevo sistema de vida humana; el pleno derecho a la justicia social y a la libertad. La revolución no solo es la expresión misma de la soberanía popular, es también el cauce del que se sirve la historia para abrir paso a las transformaciones sociales.

En la actualidad la autonomía y sustantividad propia del Derecho del Trabajo posee un campo de aplicación más amplio de sus instituciones haciéndola una disciplina clasificada que permite que cualquier individuo pueda ser sujeto de derecho del trabajo. Tradicionalmente se consideran como sujetos a uno y otro de los elementos generadores de la relación jurídica laboral, comúnmente conocidos como sujeto activo y sujeto pasivo, respectivamente.

Conforme a lo anterior, serán sujetos del Derecho del Trabajo todos aquellos que concurren en la relación jurídica-laboral, sean prestadores del bien o receptores del mismo.

En nuestro Derecho Mexicano del Trabajo encontramos las siguientes relaciones jurídicas de trabajo:

Relaciones jurídicas individuales.

Relaciones jurídicas colectivas.

En la relación jurídica individual concurren los que prestan y reciben el servicio en forma directa

En la relación jurídica colectiva asistidos los que se encargan de las bases sobre las cuales se -- prestarán sus servicios.

En la relación jurídica individual podemos agregar que concurren el que presta personalmente el -- servicio o sea el trabajador y el que recibe el servicio o se beneficia, o sea el patrón.

La Organización Internacional del Trabajo ha llamado "empleados" a los trabajadores y "empleados -- res" a los patronos.

Por parte del que recibe el servicio concurren:

Una persona física: patrón o empresario.

Una persona jurídico-colectiva que constituye una empresa debidamente registrada.

Una asociación profesional de patronos -- o empresarios que forman un sindicato patronal.

Dichas personas se limitan a fijar las -

condiciones o bases sobre las cuales laborarán los sujetos - del derecho individual del trabajo.

En nuestra Ley Federal del Trabajo se ---
tiende fundamentalmente a proteger al trabajador, esto es, -
el trabajador es uno de los sujetos básicos del Derecho del-
Trabajo, por lo que es preciso fijar aquí un concepto de ---
éste.

La doctrina identifica al trabajador de -
diversas formas. El Maestro Ernesto Krotoschin dice: Traba-
jador es la persona física que libremente presta a otra un -
servicio mediante una relación de coordinación y en forma --
dependiente; es aquel que personalmente presta su trabajo a-
otro llamado patrón mediante una relación jurídica por la --
cual el trabajador de propia voluntad o albedrío presta el -
servicio, concurriendo o discutiendo en un plano de recipro-
cidad las condiciones en que se presta el servicio.¹

A. Madrid establece: Sujeto de derecho-
laboral es toda persona natural o jurídica, en cuanto a su -
actividad, encaminada a la producción o fomento de los valo-
res económicos.²

El Maestro Alfredo Sánchez Alvarado lo -
define así: Trabajador es toda persona física que presta a-
otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, -

en forma subordinada.³

Ludovico Barassi define: Trabajador es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro, sobre la base de un contrato considerado en la organización denominada por el empresario.⁴

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 en uno de sus artículos preceptuaba: Trabajador es toda persona que presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

El Maestro Alberto Prueba Urbina cataloga de defectuoso dicho precepto.⁵

¹Krotoschin Ernesto.-Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.

²A. Madrid.- Tratado del Derecho del Trabajo.

³Sánchez Alvarado Alfredo.-Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.

⁴Barassi Ludovico.- Tratado del Derecho de Trabajo.

⁵Prueba Urbina Alberto.-Nueva Ley Federal del Trabajo.

La Nueva Ley del Trabajo, en su artículo

octavo a la letra dice: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por -- trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido -- por cada profesión u oficio.

En la exposición de motivos del proyecto del artículo 123 Constitucional, se discute ampliamente -- sobre la subordinación a que hace referencia la Nueva Ley -- del Trabajo, ya que las relaciones entre trabajadores y patrones deben ser de igualdad.

Siendo el trabajo un derecho y un deber social, resulta absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se exprese que el trabajador es subordinado. El trabajador debe prestar sus servicios de una manera eficiente, pero esto no quiere decir que sea subordinado sino un mero cumplimiento de un deber. De esta manera podemos decir: -- Trabajador es aquel que presta sus servicios libremente a otro, ya sea de manera intelectual, material o mixta, mediante una remuneración.

El trabajador como sujeto de derecho -- del trabajo puede ser un hombre o una mujer, puesto que los dos sexos se encuentran equiparados en un plano de igualdad.

ante la Ley, con igual protección, a excepción de algunas medidas especiales respecto de las mujeres en relación con determinados trabajos.

Al ocuparnos del trabajador en plantaciones o sea aquellos trabajadores que laboran en el campo y -- que la Ley señala con el nombre de trabajadores agrícolas,-- vemos que el Derecho del Trabajo los protege como seres humanos y por la energía personal del trabajo que desarrollan en la prestación del servicio. Con estas bases, trataremos de -- precisar un concepto sobre lo que podemos entender por trabajador en plantaciones.

La Ley Federal del Trabajo conceptúa como trabajador del campo a quienes ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales al servicio de un patrón.

El Maestro Alberto Trueba Urbina los define de la siguiente forma: Trabajador del campo es el que -- presta servicios a un patrón, en la agricultura y en la ganadería, sin perjuicio de los beneficios que le concedan las -- leyes agrarias que también son de carácter social.⁶

⁶ Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo.

No encontramos ningún concepto preciso sobre lo que es un trabajador en plantaciones en especial; simplemente es un trabajador del campo, dedicado a la agricultura que presta sus servicios a un patrón mediante una remuneración, de lo que podemos colegir que trabajador en plantaciones es aquel que presta sus servicios en labores agrícolas a un patrón mediante una remuneración.

El Congreso de la Unión, en uso de las facultades que le otorga nuestra Ley Fundamental, ha legislado en materia de trabajo; primero en 1931, abrogada por la de 1970, en la impera el contenido del artículo 123 de la Constitución General, capítulo del Derecho Social Mexicano más importante dentro del que se incluyen reglamentaciones fundamentales para las relaciones del trabajo regidas por el sistema positivo mexicano.

La Ley del Trabajo norma situaciones en forma más pormenorizada que el propio artículo 123 Constitucional, al que tiene que ceñirse; pero es de notarse que las disposiciones que contiene no abarcan todas las circunstancias y problemas que se presentan en el campo de las relaciones laborales, por lo que tiene que auxiliarse de disposiciones más detalladas conocidas como reglamentos.

De las garantías individuales consagradas-

en la Constitución, surgen normas aplicables al trabajador. --
El artículo 5o. establece: Libertad individual para dedicarse a la profesión, industria o actividad que más convenga o --
interese, prohibiéndose la prestación gratuita de servicios.

De aquí que los principios generales del --
derecho que derivan de la Constitución, de las leyes secundarias, de los reglamentos y de los tratados sobre la materia, --
siempre deben ir dirigidos a velar por los intereses del trabajador.

En esta materia laboral como principios, --
nos referiremos a los siguientes: Igualdad entre las partes; irrenunciabilidad de los beneficios que la Ley otorga; a salario igual trabajo igual; ausencia de formalidad; etc. En términos generales, como principios del derecho laboral bien podemos considerar las soluciones justas y naturales que inspiren el conjunto de Derecho Positivo del Trabajo.⁷

JORNADA DE TRABAJO EN PLANTACIONES

Hemos hecho mención de lo que es un trabajador. Pasaremos ahora a ocuparnos del servicio que presta --

⁷García Maynez Eduardo.- Introducción al Estudio del Derecho.

y la jornada en que debe realizar el trabajo.

La aspiración de los trabajadores siempre ha estado encaminada a la reducción de la jornada de trabajo y a ser mejor remunerado; pero los trabajadores en el aspecto de la agricultura y en especial los de plantaciones, nunca han sido atendidos, no obstante ser estos trabajadores los que con sus servicios proporcionan la mayor riqueza en cualquier país. Se les sigue dejando sin protección, olvidados de la Ley, por el hecho de que en ocasiones se encuentran muy apartados de los centros de trabajo. Hoy por hoy podríamos decir que continúan dentro de una organización corporativa medieval, donde al trabajador se le obligaba a laborar de sol a sol, sin protección legal, ni física, uniéndolo día a día a medio vivir.

El primero que intentó la reducción de la jornada de trabajo fue Roberto Owen en sus establecimientos en New Lanark; mas no tuvo el resultado esperado. Solo en casos aislados como en la industria de hilados y tejidos se logró fijar el máximo de once horas para la jornada de trabajo.

Con su principio sobre la autonomía de la voluntad, el Derecho Civil influyó en la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el movimiento del liberalismo el que se opuso a su reglamentación. Dicha tesis del Derecho Ci-

vil argumentaba: El hombre es libre; cómo puede prohibírsele que trabaje doce o catorce horas diarias, ya que si se le --- prohibiera esto, equivaldría a impedirle la obtención de una-ganancia lícita, sosteniendo que al hacerse la limitación de-la jornada, trairía consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y por lo tanto incompatibles con la libertad natu-ral del hombre.

Con la derrota del liberalismo y el cam-bio de estados encontraron los industriales nuevas razones a-la limitación de la jornada de trabajo, alegando que: la li-mitación de la jornada traería como consecuencia una disminu-ción en la producción; la industria quedaría en situación --- desfavorable respecto de aquellos países que no hubiesen a --- doptado tales medidas. Por su parte los trabajadores, contra-diciendo a los industriales, decían: No es exacto que la re-ducción de la jornada de trabajo traiga consigo la disminu -- ción; no puede ser nunca eficiente el hombre que trabaja ca - torce o más horas, por el desgaste físico que representa el-- cumplimiento de un servicio; en cambio rendirá menos su es -- fuerzo y provocará que el trabajo encomendado sea de mediana- calidad; además, con jornadas largas apenas dejan tiempo para las necesidades fisiológicas humanas; pues obligan al hombre- a llevar una vida animal: comer y dormir; no siendo ésto com- patible con la persona humana; el trabajo excesivo agota las-

energías del hombre conduciéndolo con mayor rapidez a la vejez o invalidez.

Con una jornada normal, el trabajador rendirá más en intensidad y calidad, haciendo que la producción se beneficie.

En el Tratado de Versalles se fijó como urgente objetivo de la Organización Internacional del Trabajo, la limitación de la jornada a ocho horas, habiendo sido el tema básico de la conferencia de Washington en el año de 1919.

Siendo un principio universalmente aceptado el establecimiento de las ocho horas laborables, el problema actual consiste no en fijar determinadas horas de trabajo, sino en el establecimiento de determinadas horas de labores, ajustándose a la realidad del desgaste personal al prestar el servicio, ya que en especial el trabajador en plantaciones no solamente aporta el esfuerzo personal que necesita para desempeñar su labor, en la que concurren medios ajenos a la persona para hacer más esforzada su tarea, sino que a la vez sufre mayor cantidad de merma de energías que hacen necesaria una reducción de la jornada de trabajo.

Refiriéndonos a algunas de las legislaciones extranjeras respecto de la jornada de trabajo en plantaciones, encontramos las siguientes:

DERECHO ALEMAN

La introducción de la jornada de trabajo de ocho horas se debe a los decretos del 23 de noviembre de 1918 para la industria, y del 18 de marzo de 1919 para los empleados. La aplicación de la jornada de trabajo de ocho horas no fue general, pues se aceptaron numerosas excepciones,-

unas de carácter general y otras para trabajos determinados.

Pero en cuanto a los trabajadores del campo, éstos fueron excluidos. Los trabajadores dedicados a las labores agrícolas, quedaron al margen de la Ley y ni siquiera fueron tomados en cuenta, talvez por ser este país más industrial que agrícola.

DERECHO ITALIANO

La limitación de la jornada de trabajo en Italia se inició con el Decreto del 15 de mayo de 1919, seguido por la Ley del 15 de marzo de 1923 que fijó la jornada de trabajo de ocho horas efectivas o de cuarenta y ocho horas a la semana, aceptándose excepciones para algunos trabajos.

Respecto de los trabajadores agrícolas, éstos quedaron incluidos en el Reglamento del 10 de septiembre de 1923 que estableció ocho horas de trabajo efectivo, no computándose dentro de la jornada el tiempo requerido para trasladarse al lugar de la prestación del servicio, reconociendo la extensión de jornada sólo en casos de fuerza mayor y de los trabajos preparatorios y complementarios.

DERECHO ESPAÑOL

El Real Decreto del 3 de abril de 1919 constituye la primera reglamentación total y fue sustituido por la Ley del primero de julio de 1931 que fijó como máximo ocho horas de trabajo, permitiendo, cuando la índole de la labor lo exigiera, la extensión de la misma.

La legislación española es de las más comple-

tas, dejando a un pequeño grupo fuera de su ámbito. En lo -- que al trabajo agrícola respecta, pasó por alto a los trabaja -- dores que prestan sus servicios ocasionales y de corta dura -- ción, como los relativos a cosechas a punto de ser recogidas.

DERECHO MEXICANO

La legislación mexicana es reconocida como la más avanzada del mundo; ésto se demuestra al hacerse el análi -- sis de los principios que derivan del artículo 123 Constitu -- cional y de la propia Ley del Trabajo.

La primera legislación se encuentra en el Es -- tado de Jalisco en el año de 1914, siguiendo las leyes de Ve -- racruz que limitaban la jornada de trabajo a nueve horas, --- siendo el proyecto de Zumbarán el primero que fijó en ocho ho -- ras la jornada de trabajo.

Los artículos 71 y 73 de la Ley del Trabajo-- de Yucatán, de Salvador Alvarado, fijaron también un límite -- para la jornada de trabajo que, salvo algunas excepciones, e -- ra de ocho horas.

El artículo 123, fracción I, de la Constitu-- ción, fija la duración de la jornada máxima de trabajo en o -- cho horas laborables diurnas, y la fracción II limita a siete horas la jornada nocturna.

La Nueva Ley Federal del Trabajo preceptúa -- que la duración máxima de la jornada diurna es de ocho horas, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. Aun cuando la jornada mixta no está prevista en la Constitución, sí está reglamentada en nuestra Ley.

El Maestro Mario de la Cueva dice: Entendemos por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación del patrón.⁸

Nuestra Ley dice: Jornada de trabajo es el --- tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del --- patrón para prestar su trabajo. El precepto resuelve infinidad de pequeñas diferencias. Según él, no es el tiempo efectivo de trabajo el que constituye la jornada laboral, de tal manera que aunque no se trabaje, si se está a disposición del patrón, en espera de recibir sus órdenes, falta de instrumentos de trabajo que se emplean para cumplir con las tareas, -- falta de materia prima o de fuerza física, todo ese --- tiempo se computa como de trabajo.

La Ley previene que cuando al trabajador no le sea posible abandonar el lugar de trabajo durante las horas -- de descanso o para tomar alimentos, el tiempo correspondiente al descanso y a la alimentación se computarán dentro de la -- jornada de trabajo.

Los períodos laborables pueden ser susceptibles --- de sufrir modificaciones y hasta aumentar la jornada de trabajo, siempre que el propósito sea prolongar el descanso -- semanal o de implantar una nueva modalidad equivalente. De común acuerdo trabajadores y patrones pueden distribuir el -- tiempo de trabajo en períodos mayores para dar lugar a tiempos también mayores de descanso.

JORNADA EXTRAORDINARIA

Al hablar de la jornada extraordinaria de traba

⁸De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.

jo, nos encontramos con dos criterios en lo que se refiere a su definición:

Es la consecuencia de la prolongación de la actividad normal de la empresa.

Es todo servicio después de la jornada --- normal.

La Ley Federal del Trabajo dice: En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse el tiempo estrictamente necesario e indispensable para evitar esos males.

Analizando el precepto anterior, puede considerarse la prolongación de la jornada como una obligación moral, humanitaria y legal, ya que con este tipo de servicios no se procura ninguna utilidad al patrón, sino el beneficio común tanto para el trabajador como para el patrón al evitar el siniestro, ya que de esta forma se trata de evitar la pérdida de un compañero de trabajo y de la fuente misma de producción; por lo tanto, no debe considerársele como --- tiempo extraordinario.

El artículo 5o. Constitucional dice: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo --- 123.

Nuestra Ley en su artículo 67 dice: Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada u-

na de las horas extras de la jornada. En dicho artículo se estipula que sí deben ser remuneradas las horas extras de trabajo.

Según el texto Constitucional, la jornada de trabajo puede prolongarse más allá de su duración cuando circunstancias extraordinarias lo exijan, pero sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces a la semana; esto es, que la jornada extraordinaria no podrá extenderse por más de nueve horas a la semana.

Para impedir el uso inmoderado de las horas de trabajo extraordinario, la Ley impone al patrón la obligación de remunerarlas con un ciento por ciento del salario ordinario y cuando se excede de nueve horas a la semana, debe ser remunerado con el doscientos por ciento del salario, sin perjuicio de las sanciones establecidas por la Ley.

Nos hemos apegado en lo referente a la jornada normal de trabajo y a la extraordinaria, a lo que se encuentra estipulado en preceptos legales. Sin embargo, insistimos en que tratándose de ciertos trabajos específicos como el de los trabajadores en plantaciones privadas, éstos se encuentran olvidados de la Ley. No nos referimos al grupo de trabajadores que se dedican a labores agrícolas dentro de grandes centros de producción, como los ingenios azucareros, copreros, etc. que cuentan con la protección de la Ley y de sus sindicatos.

Como principal problema de estos grupos de trabajadores en plantaciones encontramos la explotación de que han sido víctimas desde tiempos muy atrás; el servicio que prestan en ocasiones ha llegado hasta el punto de minar

al trabajador su facultad productiva en forma irreparable, - perjuicio de su paupérrima economía, unas veces por exigirse les un desgaste físico fuera de lo humano y en otras ocasiones porque la prestación de servicio se encuentra condicionada a los efectos de la naturaleza. A esta clase de trabajadores no se les señala una determinada jornada y por lo general son llevados a laborar más de doce horas diarias y sin computárseles las horas de trabajo extra.

Si tomamos de nuestra Ley el precepto que -- dice: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el -- trabajador está a disposición del patrón para prestar el servicio, veremos que se está violando un precepto de derecho y se seguirá produciendo dicha violación si no se toman medidas que hagan de observancia obligatoria para los patrones, - las garantías que la propi Ley otorga al trabajador.

No todos los trabajos requieren del mismo -- desgaste de energías, por lo que tomando en cuenta las condiciones en que se presta el servicio de los trabajadores en - plantaciones, debe pugnarse por una jornada más humanitaria - para aquellos trabajos que requieren un desarrollo considerable de energías.

SALARIO DE LOS TRABAJADORES

El Derecho del Trabajo tiene como propósito - fundamental, asegurar a cada trabajador un nivel de vida con el salario. Siendo la única y principal fuente de ingreso - para el trabajador, se desprende que el salario constituye - el medio de satisfacción de las necesidades básicas del obrero

y de las de su familia. El salario como pago al esfuerzo físico que realiza al prestar sus servicios durante la jornada de trabajo, viene a ser con la única con que cuenta él, para su subsistencia dentro de la sociedad en que vive.

El viejo Derecho Civil y la Legislación del -- Trabajo, incluyendo la Nueva Ley Federal del Trabajo, para designar los ingresos de los trabajadores utilizan diversas palabras como: salario, jornal o sueldo; Usándose la palabra -- salario como el más usual y general, comprendiéndose dentro -- de éste las diversas formas de retribución del trabajo. Jor-- nal se entiende cuando la retribución del trabajo se paga por día y sueldo cuando se paga por quincena o mes.

La fracción V del artículo 24 de la Ley hacla-- de sueldo , salario, jornal o participación, señalando dos -- formas de retribución, según el pago de los servicios se calcule:

Por unidad de tiempo, calculándose el salario-- según al tiempo, día, semana o mes, independientemente del resultado que se obtenga.

Por unidad de obra, también conocido por salar-- rio a destajo en el cual se toma en cuenta el resultado del-- trabajo.

El salario por unidad de obra h. tenido numero

sas críticas. Adams Smith afirmó que el salario por unidad de obra " es agotador y perturba seriamente la salud ". Carlos--Marx, manifestó que este sistema mejor que cualquier otro se--prestaba a la explotación de los trabajadores.

Esta clase de salario es la más común dentro - de los trabajadores en plantaciones por la forma en que se acostumbra la prestación del servicio, en el cual se obliga al trabajador a una labor más rápida y por consiguiente a un mayor desgaste de energías, haciéndole creer que entre más producto unitario elabore va a ser mejor retribuido, siendo que--por este medio de salario por unidad de obra se fija general--mente una remuneración inferior a la del salario por unidad de tiempo.

Con el salario por unidad de obra se rompe el--principio de la jornada máxima de ocho horas de trabajo y el--trabajador con tal de recibir mejor remuneración extiende su--trabajo lo más posible en contra de su salud.

Los trabajadores en plantaciones siempre han recibido por su trabajo el salario mínimo del campo y nunca ha --habido una compensación para los que prestan sus servicios --con riesgos y en ocasiones poniendo su vida en peligro por una remuneración vital.

El salario mínimo es el señalador del nivel --

mínimo en la escala social, bajo el cual la vida deja de comprender a la esencia de la persona humana; se puede comprender que los problemas de estos trabajadores del salario mínimo son de carácter económico, teniendo aspectos jurídicos del más alto interés social.

El patrón y el trabajador que fijan una remuneración, solo obedecen a aquellas leyes económicas que explican el monto del salario.

El monto del salario está determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia. Se establece por el juego de la oferta y la demanda; a escasez de mano de obra, mayor salario; abundancia de mano de obra, menor salario. Se regula por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo; una persona no toma a su servicio a otra si el rendimiento de ésta no le produce lo bastante para pagar el monto del salario y no obtiene un beneficio. A medida que crece la renta de la tierra, disminuye el monto del salario y del interés, depende del régimen de la tierra. Se determina por la cuantía del fondo de salarios, o sea la suma que se destina en un momento para remunerar el trabajo.

En el aspecto jurídico lo encontramos por primera vez en el derecho mexicano en la Ley de Cándido Aguilar de 19 de octubre de 1914, que fijó el salario mínimo para el-

Estado de Veracruz conservándose desde entonces el principio que habría de cristalizar en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

La fracción VI de la Carta Magna dice: El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

La Nueva Ley Federal del Trabajo dice: Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo al ser relativo y variable por no poderse fijar para períodos largos de tiempo, crea la necesidad de ir en aumentos periódicos para poder solventar las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, teniendo que proveer de la educación obligatoria a sus hijos. Renglón primordial que trataremos más adelante.

Determinar cuáles son las necesidades que han de satisfacerse, no solo es un problema jurídico, sino político-económico y social.

Definiendo al salario mínimo como ideal y real vemos que el primero es el deseado por el Estado, o sea, la cantidad mínima para adquirir un nivel de vida; y real, la suma mínima que puede pagar el patrón.

El salario mínimo del campo se ha fijado en menor proporción que el de la ciudad en atención a las prestaciones que el trabajador recibe del patrón como: habitación-- corte de leña, cultivos, etc., que aparentemente disminuyen-- el costo de la vida. Y cuyas prestaciones que recibe el trabajador no podrán ser descontadas a su salario.

Los beneficios que marca la Ley para los trabajadores, solo son aplicables a los que se dedican a las labores agrícolas y los que se dedican a otros trabajos, se les-- paga el salario mínimo de la ciudad. De lo anterior encontramos entre los trabajadores en plantaciones privadas que unos-- trabajadores se dedican a prestar sus servicios de diferente-- manera en el medio agrícola, unos valiendose únicamente de -- sus manos y pies, otros haciendo uso de instrumentos manuales requiriendo por lo tanto de un esfuerzo mayor y el último que ha requerido de un aprendizaje anterior, como el manejo de maquinaria.

Al hacer un análisis del salario mínimo que corresponde a cada trabajador por la prestación de un servicio--

y haciendo por así decirlo, una diferencia del trabajador manual y del operario, nos encontramos ante un salario injusto, ya que como se ha visto, a mayor trabajo corresponde mayor -- salario; y en cuanto al trabajador operario se le negarían -- los beneficios del trabajador especializado, al cubrirsele -- sus servicios con el salario mínimo de la ciudad.

El salario como remuneración que es, se debe-- pagar al trabajador en moneda corriente y en efectivo, no debiéndose hacer el pago con mercancías, vales, fichas o cualesquier otro signo representativo con que se quiera subsistir la moneda.

El pago del salario debe hacerse en el lugar-- donde el trabajador preste sus servicios, pudiéndose fijar -- cualquier otro lugar siempre y cuando no se haga en lugar inapropiado.

El derecho a recibir el salario es irrenunciable y debe pagarse directamente al trabajador. En caso de encontrarse imposibilitado, se podrá hacer mediante poder.

Los descuentos en los salarios están prohibidos, salvo los casos y requisitos siguientes:

Pago de deudas contraídas por anticipación de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisiciones de artículos producidos por la

empresa o establecimiento. En estos casos la cantidad exigible no podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del salario mínimo; pago de rentas por habitación, no excediéndose del quince por ciento del salario mínimo; para la adquisición de habitaciones libremente aceptadas por los trabajadores; pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo; pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos decretados por la autoridad competente;-- pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos

Las tiendas de raya quedan prohibidas por la Constitución, dejando al trabajador su libre elección para la adquisición de mercancías destinadas a satisfacer sus necesidades normales.

El artículo 103 de la Ley del Trabajo hace posible la creación de establecimientos en los que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, mediante pactos celebrados entre trabajadores y patronos siguiendo este régi-

men:

Los precios de los artículos y su modificación se fijarán por convenio entre trabajadores y patrón.

Los precios no serán mayores de los oficiales o de los corrientes en el mercado.

Los trabajadores estarán en libertad de adquirir o no las mercancías en el establecimiento y no se podrá ejercer coacción alguna sobre ellos.

Los trabajadores participará en la administración y vigilancia del establecimiento de acuerdo con el pacto celebrado, mandamiento que implica que la administración y vigilancia corresponde al patrón.

REGIMEN DE LOS TRABAJADORES EN PLANTACIONES

C A P I T U L O II

PRESTACIONES A TRABAJADORES EN PLANTACIONES.

Vamos ahora a referirnos a la serie de prestaciones que reciben los trabajadores, tales como salario, que es la contraprestación fundamental, días de descanso semanal, períodos obligatorios de vacaciones, educación en lo concerniente a escuelas, habitación, días de descanso obligatorio, etc.

DIAS DE DESCANSO.

Nuestro derecho mexicano así como la mayor parte de las legislaciones conceden a los trabajadores un descanso semanal y algunos días al año que se han considerado como fiestas y que deben disfrutar los trabajadores.⁹

Haciendo referencia al descanso semanal, tuvo

⁹De la Cueva Mario.- Op. Cit.

su principal antecedente en la iglesia católica. Desde la --
edad media se propugnaba el descanso dominical y aunque no se
encontraba estipulado en la Ley, se hacía de observancia en -
todas partes. Pero esa influencia religiosa en la actualidad-
ha perdido importancia. En nuestros días se observa esta prác-
tica, pero como norma perfectamente determinada en nuestra le-
gislación, operando tal como lo expusiera el maestro García -
Oviedo, meramente desde el punto de vista fisiológico, ya que
el cuerpo humano necesita de un descanso periódicamente para-
poder recuperar las energías perdidas al desarrollar su traba-
jo, surgiendo posteriormente razones de tipo cultural y fa--
miliar.

La Constitución no dice qué día de la semana--
debe ser el día de descanso ni tampoco establece que sea el--
día domingo de cada semana; sin embargo, se ha sugerido que -
se haga todo lo posible para que el día de descanso coincida-
con el domingo, aunque algunas veces, por el tipo de trabajo-
que se desempeña, no coincide con el domingo. Al establecer--
nuestra Ley que tanto el trabajador como el patrón pueden se-
ñalar cualquier día de la semana para el descanso, está otor-
gándoles libertad para su determinación conforme a las necesi-
dades del trabajo a desempeñar.

Nuestra Carta Magna establece que por cada seis

días de trabajo, deberá corresponder uno de descanso; pero no establece si dicho día de descanso deba ser remunerado o no, prestándose a varias controversias entre trabajadores y patrones. Sin embargo por decreto de enero de 1936, estableció que " por cada seis días de labor, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos con goce de salario íntegro.¹⁰

Se ha interpretado esta disposición en el sentido de que el trabajador para tener derecho al día de descanso semanal, necesita trabajar seis días, aun cuando no sean los de una semana; puede ser de una decena o de un mes; de todas maneras al completarse el período de seis días, el patrón está obligado a conceder el descanso con pago de salario. La práctica que se sigue, consiste en añadir al monto del salario, la parte proporcional del descanso.

Existe una disposición en la que se establece que cuando el trabajador no haya trabajado la semana completa, no es obligatorio el descanso semanal; pues se supone que éste es para el restablecimiento de las energías perdidas durante el trabajo de seis días de labor. Desde luego que estas disposiciones se toman en consideración cuando existe el he--

¹⁰ De la Cueva Mario, Op. Cit.

días de trabajo, deberá corresponder uno de descanso; pero no establece si dicho día de descanso deba ser remunerado o no, - prestándose s varias controversias entre trabajadores y patrones. Sin embargo por decreto de enero de 1936, estableció que " por cada seis días de labor, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos con goce de salario íntegro.¹⁰

Se ha interpretado esta disposición en el sentido de que el trabajador para tener derecho al día de descanso semanal, necesita trabajar seis días, aun cuando no sean los de una semana; puede ser de una decena o de un mes; de todas maneras al completarse el período de seis días, el patrón está obligado a conceder el descanso con pago de salario. La práctica que se sigue, consiste en añadir al monto del salario, la parte proporcional del descanso.

Existe una disposición en la que se establece que cuando el trabajador no haya trabajado la semana completa, no es obligatorio el descanso semanal; pues se supone que éste es para el restablecimiento de las energías perdidas durante el trabajo de seis días de labor. Desde luego que estas -- disposiciones se toman en consideración cuando existe el he--

¹⁰ De la Cueva Mario, Op. Cit.

cho de que el trabajador no preste sus servicios por causas--
no imputables al patrón.

Con respecto a este principio han surgido con-
troversias en las que se alegan que cómo es posible que el --
patrón ya no otorge al trabajador el mismo salario fijado por
la Ley aunque el obrero tenga la culpa por su falta de asis-
tencia y además, como menciona el maestro Mario de la Cueva,-
no puede ser posible que algunos de los patrones estén pagan-
do menos de lo que otros pagan a sus trabajadores.

Con relación al descanso obligatorio, podemos-
unirnos al criterio del maestro Mario de la Cueva que nos se-
ñala: Se conoce con el nombre de descanso obligatorio, el que
se concede a los trabajadores en determinados días del año a-
efecto de que puedan conmemorar ciertos acontecimientos.

Son días de descanso obligatorio, el 1º de ene-
ro, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre,-
20 de noviembre, 25 de diciembre, de cada año y el 1º de di-
ciembre cada seis años, con motivo de la toma de posesión del
Presidente de la República.

La razón de ser de estos descansos radica en -
el carácter nacional o universal de los acontecimientos que -
se celebran, teniendo como finalidad que el trabajador pueda
cumplir con sus obligaciones políticas- sindicales y al mismo

tiempo participar en algunas conmemoraciones.

La diferencia que existe entre los días de descanso obligatorio y los días de descanso semanal, consiste en los primeros se dan básicamente para celebrar o participar en algunas conmemoraciones y en los segundos, como un descanso-- al trabajador para reponerse de las energías perdidas en la-- prestación de sus servicios.

En caso de que el patrón no otorgé al trabajador el descanso semanal, existe una serie de tesis de las cuales podemos desprender que, primeramente se optaba por darle al trabajador el número de días de descanso que no habían sido concedidos en forma corrida, esto es que al trabajador que no se le hubieran dado sus días de descanso, se les dieran en forma continuada. Pero esta medida era contraproducente, ya-- que de ser así se detendría la actividad productiva de donde se prestaren los servicios, por inconveniente esta medida, se optó posteriormente por pagarle al trabajador independiente-- mente de su salario normal otro tanto, o sea doble salario -- por cada día de descanso que no se le haya dado.

El descanso semanal según la convención número 14 de la Organización Internacional del Trabajo aprobada por México, debe abarcar un período de 24 horas como mínimo.

En cuanto a descanso semanal, los trabajadores

en plantaciones privadas son los menos afortunados a disfrutar de tal prestación que tiende a proporcionar la recuperación de energías perdidas. A esta clase de trabajadores no solo no se les concede el descanso, sino se les obliga a trabajar por períodos extremadamente largos sin percibir el provecho del descanso y sin ser remunerados como marca la Ley. Estos trabajadores sufren un desgaste físico tanto por la forma de prestación del servicio como por el ambiente natural en que trabajan, a quienes no bastaría el solo descanso semanal para lograr la recuperación de su esfuerzo personal.

De lo anterior podemos desprender que existe una violación a la Ley en lo concerniente a la obligación de dar un día de descanso al trabajador. Esta violación es tanto por parte del trabajador como del patrón, pues nuestra Ley así lo establece. Sin embargo, es justificable en el obrero, quien a cambio de mejorar un poco más sus ingresos, sacrifica su día de descanso, no tomando en consideración su desgaste físico ni su estabilidad familiar desde el punto de vista moral. Esto debe ser causa para proteger al trabajador del abuso del patrón que sin justificación sigue recibiendo beneficios ilegítimos a costa de sacrificio del obrero o empleado.

VACACIONES.

Otra de las prestaciones obligatorias concedidas al trabajador, teniendo su fundamento esencial dentro del descanso obligatorio, corresponde a las vacaciones.

Pensando en el bienestar del trabajador y el de su familia, se ha establecido un período de descanso obligatorio que es el de vacaciones.

Tomando en cuenta que el descanso semanal no es suficiente para compensar el esfuerzo realizado en la prestación del servicio y más dentro de los trabajadores en plantaciones privadas, ya que generalmente no pueden abandonar el lugar de trabajo, las vacaciones anuales les permitirían ausentarse de su residencia para obtener en otro ambiente y con el olvido del trabajo diario, la recuperación de las energías perdidas.

El beneficio de las vacaciones tiene por objeto aliviar al hombre de la fatiga y de la rutina del trabajo con el fin de restablecer su equilibrio biológico y psíquico, tratándose de una condición cien por ciento de restablecimiento y preservación de la salud.

Como breve estudio histórico podemos mencionar que antes de la Constitución de 1917, no se encontraba reglamentación alguna respecto a vacaciones, tampoco se encontraba ningún antecedente relativo a las vacaciones en las Legislaciones de los Estados, tales como los de Sonora y Veracruz --

que se consideraban las más completas. La primera Legislación referente a vacaciones se encontró en la Ley del Trabajo del Estado de Durango, del 14 de octubre de 1922, en cuyo artículo 26, fracción IX, se establecía la obligación impuesta a -- los patronos de conceder a los trabajadores (de) 15 días de vacaciones anuales con goce de sueldo completo, siempre y cuando tuvieran un año de servicios; siguiéndole la Ley de Minería del Estado de Guanajuato del 30 de agosto de 1924, la que otorgaba una semana anual de vacaciones después de un año de servicios, siempre y cuando los trabajadores no hubieran faltado a sus labores salvo causa justificada y observando buena conducta.

Aparecen las Leyes del Estado de Oaxaca del 21 de marzo de 1926, del Estado de Zacatecas del 17 de mayo de 1927 y las del Estado de Hidalgo del 28 de noviembre de 1928, en las que se establecían períodos de vacaciones de quince -- días por año de trabajo.

El proyecto de Portes Gil modificó los antecedentes de los Estados, estableciendo un sistema proporcional de aumento del período de vacaciones con base en los años de trabajo y hasta cierto límite.

Reduciendo el número de días es como se encuentra reglamentada en nuestra Ley Federal del Trabajo que en su

artículo 76 dice: Los trabajadores que tengas más de un año - de servicios disfrutarán de un período 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 después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.¹¹

En el precepto anterior se señala el período-- mínimo de vacaciones de seis días, pudiéndose aumentar en los contratos individuales o en los colectivos de trabajo. En la actualidad existen muchos que han superado la Ley, en el sentido de conceder a sus trabajadores períodos de vacaciones mayores a los legales.

Nuestra Ley considera el principio general que se desprende de la Convención de Recomendaciones de 1936, en el sentido de que el período de vacaciones no puede reducirse, salvo el caso de faltas injustificadas del trabajador y que - se le haya pagado el salario correspondiente a los días que-- faltó. Este punto de vista fué sustentado por el Departamento de Trabajo en la consulta de quince de julio de 1935, Cen-

¹¹ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Op. Cit.

tro Regional de Monterrey.¹²

Respecto las condiciones relativas al disfrute de vacaciones, los artículos 76 y 77 de la Ley, distinguen a los trabajadores de planta y de temporada, de los que prestan sus servicios discontinuamente.

Entre los trabajadores de planta por lo general el derecho a las vacaciones se adquiere cumplido un año de trabajo. Si no lo completa, se otorgará la parte proporcional de acuerdo con el número de días trabajados en el año.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios por temporada o discontinuamente, tendrán el período de vacaciones proporcionalmente a los días trabajados durante el año.

En caso de que la relación de trabajo se dé por terminada sin que se cumpla el año de servicios, se cubrirá la parte proporcional correspondiente.

La acumulación de períodos de vacaciones no es posible, sólo mediante convenio entre trabajadores y patronos.

¹² Trueba Urbina Alberto .- Apuntes del 2º Curso del Derecho del Trabajo.- UNAM. Mex. 1968.

La prescripción de las vacaciones comienza a partir del momento en que se hace exigible el derecho; si no se otorgan las vacaciones, o si no se piden, o no habiendo convenio para disfrutarlas después y transcurre el término de un año, prescribe el beneficio en contra del trabajador.

El trabajador debe tener un período de vacaciones; pero, ¿cuándo puede disfrutar de este beneficio?, Desde luego que la facultad de determinar en qué momento deben hacerse efectivas las vacaciones, no queda al arbitrio del trabajador y no habiendo convenio con el patrón se establece en última instancia, que corresponda a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinarla.

El período de vacaciones deberá concederse al trabajador dentro de los primeros seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Para satisfacer este mandamiento, la Ley impone al patrón la obligación de entregar al trabajador, anualmente, constancia en la que se contenga su antigüedad y el período de vacaciones que le corresponda de acuerdo a sus servicios prestados y además la fecha en que comenzará a correr el

período de descanso.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo se encuentran reglamentadas las obligaciones de los trabajadores.

El trabajador está obligado a cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que le son aplicables, esto es, el trabajador tiene la obligación de someterse al reglamento interno de la empresa donde presta sus servicios.

Toda relación de trabajo principia con la prestación del servicio, obligación fundamental del trabajador, debiendo observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes, al mismo tiempo las que indiquen los patronos siempre y cuando estas sean para la seguridad y protección del personal. Así mismo debe desempeñar sus servicios bajo la dirección del patrón o de sus representantes y no a su libre albedrío, debiendo sujetarse a la voluntad del patrón en todo lo relacionado con el trabajo que debe desempeñar.

El trabajador está obligado a desempeñar sus--

labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en forma, tiempo y lugar convenido, sin que pueda ser obligado a prestar sus servicios en lugar distinto, en tiempo diferente o en condiciones diversas a lo convenido; pues de ser así se violaría su derecho.¹³

El trabajador debe dar aviso inmediato al patrón sobre las causas que le impidan concurrir a su trabajo, salvo el caso de fuerza mayor o fortuito.

Otra obligación del trabajador es la restitución al patrón de los materiales no empleados, así como conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hayan proporcionado para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables de los deterioros que se originen por el uso normal, como del causado por fuerza mayor.

También deben observar buenas costumbres y educación durante el desempeño de su función o labor.

Como obligación moral el trabajador debe pres-

¹³Ejecutoria 13 de agosto de 1940, Amp. Dir. 4151/40/1º

tar auxilio a cualquiera que lo necesite en caso de peligro, - siniestro, riesgo inminente, etc.

Además tiene la obligación de integrar orga--- nismos de Ley, así como someterse a los reconocimientos médi--- cos previstos en el reglamento interior y demás normas vigen--- tes de la empresa o del establecimiento.

Si algún trabajador padeciera de alguna enfer--- medad contagiosa, deberá hacerlo del conocimiento del patrón, - tan pronto se entere de ello, debiéndole comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que advierta, a fin de evi--- tar daños y perjuicios a las vidas de sus compañeros.

La Nueva Ley Federal del Trabajo preceptúa que los trabajadores deben guardar los secretos técnicos, comercia--- les y de fabricación de los productos a cuyas elaboración con--- curren directamente, o de los cuales tengan conocimiento por--- razones de trabajo desempeñado, así como de los asuntos admi--- nistrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

Así mismo vemos que existen algunas prohibi--- ciones para el trabajador, tales como la de faltar injustifica

damente al trabajo, sustraer del establecimiento donde presta sus servicios, útiles de trabajo, materia prima elaborada o -- ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de terceras personas, -- las del establecimiento o lugares donde preste sus servicios.

Otra de las prohibiciones señaladas por nuestra Ley son:

Presentarse en estado de embriaguez, bajo los efectos de una droga o narcótico, a menos que exista prescripción médica, en cuyo caso antes de que empiece a desarrollar sus labores, deberá hacer del conocimiento del patrón el estado en que se encuentra, exhibiendo la constancia correspondiente.

No deberá portar armas de ninguna clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo -- exija.

No debe suspender sus labores sin la autorización del patrón, así como tampoco hacer colectas, ni usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que estén destinados, ni hacer propaganda en horas de trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

La obligación fundamental del patrón es la de pagar al trabajador el salario remunerador de las energías gastadas por la prestación de un servicio.

Dentro de las obligaciones accesorias del patrón respecto del trabajador, nuestra Ley Federal del Trabajo establece las siguientes;

Los patronos deben cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; deben proporcionar a sus trabajadores los útiles necesarios para el desempeño de su trabajo, que debe ser de buena calidad y en buen estado, reponiéndolos cuando dejan de ser eficientes para el desempeño del mismo.

Es obligación del patrón proporcionar un lugar seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo propiedad del trabajador.

Debe guardarse al trabajador la debida consideración, absteniéndose del mal trato, ya sea de palabra o de obra.

El patrón debe conceder al trabajador el tiem-

po necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de un servicio de jurados electorales y censales. Permitir a los trabajadores faltar a labores cuando tengan que desempeñar alguna comisión eventual o permanente de sus sindicatos o del Estado, siempre que el trabajador avise con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.

Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de categoría inmediata inferior, los puesto de nueva creación, las vacante definitivas y temporales que deban cubrirse.

Instalar con los principios de seguridad e higiene debidos los lugares donde deban ejecutarse los servicios.

Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para la prevención en el uso de la maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo y disponer en todo momento de los medicamentos y útiles de curación que sean indispensables para que puedan ser aplicables efectivamente en los primeros auxilios, debiéndose dar el aviso correspondiente a las --

autoridades competentes, así como fijar las disposiciones conducentes de los establecimientos y lugares donde se preste el trabajo.

Proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determinen las autoridades sanitarias, - en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemias.

Cuando la población fija de un centro de trabajo rural exceda de doscientos habitantes, existe la obligación del patrón de reservar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercado, edificio para servicios municipales y centro recreativo, siempre -- que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de - cinco kilómetros de la población más próxima.

Si los sindicatos lo solicitan debe proporcionarse un lugar desocupado para la instalación de oficinas en los centros rurales, cobrándoles la renta correspondiente.

Hacerle al trabajador las deducciones que solicite el sindicato, así como descontar las cuotas de constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

Deben permitir la inspección y vigilancia de--
las autoridades del trabajo en sus establecimientos.

Contribuir al fomento de las actividades cultu-
rales y deportivas de los trabajadores y proporcionarles los -
equipos y útiles necesarios.

Las prohibiciones para el patrón son las sigui-
entes:

Queda prohibido a los patrones, negar a acep--
tar trabajadores por razones de su edad, exigir a los trabaja-
dores compren sus artículos de consumo en tiendas y lugar de--
terminado, aceptar o exigir gratificaciones de los trabajado--
res para que se les admita en su trabajo.

Obligar a los trabajadores por coacción o cual-
quier otro medio similar, afiliarse o retirarse de algún sindi-
cato o agrupación a que pertenezca o que voten por determinado
candidato. No podrá intervenir en ninguna forma en el régimen
interno del sindicato. Además no podrá n autorizarse colectas
en los centros de trabajo, ni ejecutarse actos que restrinjan-
a los trabajadores sus derechos que les otorga la Ley.

Portar armas dentro de los establecimientos --

ubicados en los centros de trabajo y presentarse bajo el efecto de tóxicos o enervantes. Hacer cualquier clase de propaganda, política o religiosa y boletinar a los trabajadores de la empresa para que no se les vuelva a dar trabajo.

Y por último mencionaremos la obligación de -- los patrones con respecto a la educación, considerando ésto como principal beneficio del trabajador. En el artículo 123 --- Constitucional, fracción XII, queda establecida la obligación de los patrones de proporcionar educación al decir que en toda negociación agrícola, industrial, minera o en cualquier centro de trabajo, estará obligado el patrón a establecer **escuelas**.

En el precepto anterior vemos la amplitud del mismo; sin embargo la Ley ha establecido la obligación de proporcionar escuelas elementales para los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros rurales a más de tres kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños en -- edad escolar sea mayor a veinte.

Es aspecto de suma importancia el referente a los beneficiarios del servicio, pues la Ley limita exclusivamente la educación en favor de los niños, olvidándose de las--

demás personas, debido principalmente a que los patrones alegan que se dañaría seriamente la condición económica de su empresa si la atención fuera para todos.

Este tipo de prestaciones comprenden tres requisitos esenciales:

Acondicionamiento de local.

Aportación de los útiles indispensables para el trabajo escolar.

Pago de sueldos al profesorado.

El maestro Mario de la Cueva expresa lo siguiente: La fracción XII del artículo 123 Constitucional, da a las autoridades federales la facultad exclusiva de exigir el establecimiento de escuelas tipo artículo 123, correspondiendo a la Secretaría de Educación la vigilancia encaminada a obtener de los patrones el cumplimiento de sus obligaciones en materia educativa, autorizando la Ley a la propia Secretaría de Educación a imponer sanciones en caso de incumplimiento.¹⁴

La educación que se imparta en las escuelas -- tipo artículo 123, debe ajustarse a los programas oficiales re

¹⁴De la Cueva Mario.- Op. Cit.

gidos por el artículo tercero Constitucional.

La educación profesional de los trabajadores-- depende de las Secretarías de Trabajo y Educación; la Ley impone dos obligaciones a los patrones con respecto a este tipo de educación.

La admisión de aprendices en un cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio y

La obligación de sostener en forma decorosa -- las escuelas técnicas, industriales o prácticas, en centros nacionales o extranjeros, de uno o más trabajadores o hijos de ellos.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje-- sostiene: La obligación de las empresas no debe ser solo para estudios primarios, secundarios o superiores, sino principalmente para estudios técnicos referentes a actividades de la -- empresa o especialidades conexas.

LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS RIESGOS DE TRABAJO

C A P I T U L O I I I

INFORTUNIOS DE TRABAJO Y SU REPARACION.

La reparación de los infortunios de trabajo como conjunto de medidas encaminadas a la reparación del estado de desgracia en que se encuentra el trabajador, tiene un triple propósito:

Restablecer la integridad física y la salud -- del trabajador mediante la asistencia médica y el suministro -- en general de medicamentos para la curación de los trabajado-- res.

Indemnizar a los trabajadores por el tiempo -- perdido o incapacidad sufrida y en caso de muerte a beneficia-- rios o herederos.

Asegurar el trabajo del obrero mediante la res-- titución de su empleo o asignándole uno nuevo, de acuerdo con-- las aptitudes del trabajador.

Al hacer un análisis de estas medidas protecto-- ras nuestra legislación impone como uno de sus principales de--

beres, procurar el restablecimiento íntegro de la salud y del estado físico del trabajador. Por eso nuestra Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social conceden a los trabajadores los siguientes derechos:

Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.

Aparatos de prótesis y ortopedia.

Rehabilitación.

Sobre la asistencia médica nuestra Ley preceptúa que el trabajador lesionado en un infortunio de trabajo, tiene derecho a recibirla cualquiera que sea la naturaleza de éste y no solamente la indispensable, sino aquella conveniente y adecuada a los fines de curación.

Ordena la Ley la debida atención y el esfuerzo ilimitado para el restablecimiento íntegro tanto físico como moral del trabajador; dispone también que la atención médica debe ser eficaz y encaminada siempre al beneficio del trabajador, así como tiene derecho a todos los medicamentos y atenciones necesarias para su restablecimiento.

Cuando los riesgos de trabajo se realizan en la persona del trabajador producen diferentes tipos de incapacidades; temporal, permanente parcial, permanente total y ---

muerte, a las cuales nos referiremos por separado.

Incapacidad temporal es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

La legislación sobre los infortunios de trabajo indemniza, no el padecimiento, sino sus consecuencias sobre el organismo humano, o sea la incapacidad que resulta para el trabajo.¹⁵

La constitución de 1917 optó por la siguiente fórmula para determinar la responsabilidad de los riesgos de trabajo: Los empresarios serán los responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los

¹⁵De la Cueva Mario.- Op. Cit.

trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que desempeñen. La fórmula constitucional nos parece de una amplitud tal que ya solo la teoría del riesgo -- profesional sino cualquiera otra tiene cabida dentro de su letra y espíritu.

El motivo del trabajo que ejecutan los trabajadores comprende no sólo el riesgo industrial y la suma de -- causas de peligro de las instalaciones, sino cualquier riesgo -- frente al cual sea colocado o se coloque al trabajador por razón de su actividad.

El patrón es responsable aunque el riesgo se -- produzca por descuido o negligencia de algún compañero de la -- víctima o de la víctima misma; son éstos los riesgos humanos -- a que el trabajador queda expuesto.

No existe responsabilidad del patrón en los casos siguientes; Cuando hay la intención de la víctima, fuerza mayor extraña al trabajo, riña, intento de homicidio, embriaguez y el estado que provocan las drogas y los narcóticos, a -- menos que sea bajo prescripción médica y que el trabajador hubiese hecho saber al patrón su estado a consecuencia de la -- existencia de dicha prescripción, correspondiendo en estos casos a cargo del patrón, los primeros auxilios y el traslado --

del trabajador a su domicilio o a un centro médico u hospital.

La teoría del riesgo profesional que adoptan -
nuestros textos es resultado de las siguientes ideas:

La relación de causalidad entre el trabajo y -
el accidente o enfermedad; uno y otro tienen que ser con moti-
vo o en ejercicio del trabajo, no importando que la relación de
causalidad sea mediata o inmediata, directa o indirecta; bas-
ta que el trabajo opere como fenómeno generador de los trans--
tornos o de la lesión orgánica.

Es clara la objetividad de la relación entre -
el hombre trabajador y las instalaciones destinadas por el pa-
trón a la realización de los fines de la empresa; la causa ge-
neradora del riesgo o infortunio se amplía a los bienes, no es
nada más el trabajo como actividad del hombre el determinante-
de la responsabilidad, son también los bienes inmuebles, mue--
bles, fuerza física, elementos naturales, etc., que la empresa
pone en juego y en contacto con el trabajador.

El principio sobre riesgo profesional precisa-
que si la causa determinante del daño que sufre el hombre fue-

creada por la empresa, ésta tiene que responder de él, haya o no culpa del patrón, sean o no perfectas las instalaciones, se hayan llevado a cabo o no, conforme a las exigencias de la técnica.

La culpa del trabajador constituye un riesgo de la explotación misma, por las condiciones de ejecución del trabajo que impone y que tiene el efecto de eliminar de la conciencia del hombre las nociones de precaución, de peligro y conservación.

Cuando las fuerzas de la naturaleza como hechos insuperables o imprevistos guardan alguna relación con la empresa o son utilizadas por éstas, o sirven de marco al trabajo, como sucede entre los trabajadores en plantaciones y son causa de los infortunios, en tales casos generan responsabilidad del patrón.

La teoría del riesgo profesional tiene aplicación y vigencia solo en las relaciones de trabajo y en las que emanan de éste.

La culpa del trabajador es un riesgo que se presenta como algo fatal que el propio trabajador no quiso ni pudo querer. Si a eso le agregamos que el hombre es imperfecto y que esa imperfección se manifiesta frecuentemente en los actos ordinarios de la vida, se concluye que la culpa en esta-

materia es un dato objetivo.

El límite de los datos subjetivos que liberan de responsabilidad lo constituye la intención de la víctima, el propósito de causarse a sí misma un daño, la culpa que ni siquiera debe investigarse como responsabilidad del trabajador, aunque sí desde el ángulo de la seguridad para adoptar y mejorar las medidas preventivas.

El caso fortuito no libera al patrón, entendiéndose por caso fortuito en esta materia aquellas formas de desencadenamiento de los riesgos que obedecen a los defectos, imperfecciones, falta de dominio en las técnicas, de las fuerzas físicas, de las instalaciones en general, de la maquinaria, etc., y que obedecen a las imperfecciones del hombre.

Fuerza mayor es la designación reservada a los hechos de la naturaleza, a los que estamos expuestos todos, trabajadores o no, y que sí tienen el efecto de librar al patrón de responsabilidad, no tratándose de riesgos propios del trabajo sino de riesgos en general.

Sin embargo, cuando la fuerza mayor agrava los riesgos de la explotación a que está expuesto el trabajador --

por razón de su tarea, i si contituye el ambiente del trabajo, la conclusión es diversa, el patrón es responsable del riesgo- que se desencadena y en el que operan concomitantemente los -- riesgos de la explotación y de la fuerza mayor.

El artículo 474 de la Ley laboral, en relación con el mandamiento del artículo 35 de la Ley del Seguro Social, considera como riesgos de la empresa los propios del traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, sea que el transporte lo realice el patrón o que el trabajador utilice medios propios o que se desencadene el riesgo en la vía pública.

Nuestra Ley Federal del Trabajo impone otras -- obligaciones especiales al patrón como:

Cuando el patrón tenga más de cien trabajado-- res a su servicio, deberá establecer un puesto de socorro, bajo la dirección de un médico cirujano y personal competente, -- dotados de los medicamentos necesarios para la atención médica quirúrgica de emergencia que requiera el trabajador.

Si el número de trabajadores sobrepasa de tres cientos, el patrón está obligado a la instalación de un hospital con todo el personal médico y auxiliar necesarios.

Previo acuerdo con los trabajadores, el patrón puede celebrar arreglos para la prestación de la atención médica, cuando en lugares próximos a los centros de trabajo existan hospitales o sanatorios.

El patrón deberá dar aviso a las autoridades del trabajo; Junta de Conciliación y Arbitraje, Junta de Conciliación Permanente, Procuraduría del Trabajo o Inspección del trabajo, de los riesgos ocurridos.

En caso de muerte de un trabajador, el patrón debe dar aviso a la autoridad tan pronto como tenga conocimiento del suceso, proporcionando a la autoridad todos los datos y elementos de que dispongan del trabajador, como nombre, domicilio, lugar del accidente, clase de trabajo, salario, etc.

La Ley no fija plazo de duración de las obligaciones de los patrones respecto de los riesgos, pero la lógica y los precedentes señalan sus límites de curación, fijación de incapacidad permanente y muerte, o sea el tiempo necesario para cada una de ellas y la indemnización en caso de muerte.

En cuanto a la reposición y asignación de un nuevo empleo, sabemos que la preocupación de nuestro derecho --

mexicano siempre ha estado encaminado a la estabilidad de los trabajadores en las empresas donde prestan sus servicios.

La Constitución General de la República prohíbe el despido injustificado, obligando al patrón a su reinstalación si el trabajador obtiene un laudo favorable en los casos de despido,

Por las mismas razones anteriores la Ley Federal del Trabajo dispone:

El trabajador víctima de un infortunio de trabajo deba ser readmitido en la empresa siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó la incapacidad, ya que sería injusto abandonar al trabajador si este conserva su misma capacidad de trabajo, su separación carecería de justa causa. Ahora si éste perdió parte de su capacidad, la Ley dispone que se le proporcione un trabajo conforme a sus nuevas aptitudes, por la dificultad que representa la ocupación del trabajador cuando ha sido víctima de un infortunio de trabajo.

Estas disposiciones son propias de nuestra Ley Federal del Trabajo y podemos decir que ^{no} hay ningún equivalente en otras legislaciones extranjeras que contengan un sentido más humano, respecto de la reposición y la asignación de un nuevo empleo que el nuestro.

En la reposición del empleo la Ley impone al patrón la obligación de reponer en su trabajo al obrero que ha ya dejado de desempeñarlo por haber sufrido algún infortunio de trabajo, siempre y cuando tenga al capacidad necesaria para desempeñar el mismo empleo o aún cuando no conserve la misma capacidad anterior al riesgo , quedando dicha reposición condicionada a que el trabajador no haya recibido indemnización por incapacidad permanente total.

Con esto debe entenderse que no es obstáculo para el dercho de reposición el haber recibido una indemnización por incapacidad permanente parcial, esto es, no se necesita tener la capacidad que disfrutaba antes del infortunio.

El maestro Mario de la Cueva hace referencia a lo siguiente: La legislación sobre infortunios de trabajo indemniza, no en razón de la simple disminución de las facultades físicas, sino por la pérdidas de la capacidad de ganancia.¹⁶ Haciendo un análisis de lo anterior podemos ver que si un trabajador víctima de un riesgo desempeñaba su trabajo con aptitudes superiores a las requeridas en la prestación del servicio-

¹⁶ De la Cueva Mario.- Op. Cit.

podría quedarse con su antiguo trabajo, pero lo que el trabajador pierde es la posibilidad de mejorar sus ingresos mediante el desempeño de un puesto que requiera mejores aptitudes.

En cuanto a la asignación de un nuevo empleo, es probable que cuando el trabajador es víctima de un infortunio de trabajo, ya no puede quedar en aptitudes de desempeñar su ocupación original; por lo tanto, tendrá derecho a que se le proporcione un nuevo empleo compatible con sus aptitudes, -- derecho que estará sujeto a determinadas condiciones como cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primario, pero sí cualquier otro; el patrón en tales casos estará obligado a proporcionárselo, desde luego siempre y cuando la empresa tenga la posibilidad de ello o que exista una vacante compatible para las nuevas aptitudes del trabajador.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.

Los infortunios de trabajo se clasifican en -- accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El accidente y la enfermedad tienen en común -- el manifestarse en un estado patológico en el cuerpo humano, --

constituyendo una lesión del organismo y existiendo una marcada diferencia entre los dos. El accidente y la enfermedad son el resultado de una causa exterior que actúa sobre el organismo humano. La diferencia radica en la distinta actuación de la causa que provoca la lesión; pues en tanto que la característica en el accidente es la instantaneidad, la enfermedad se identifica por la progresividad.

La instantaneidad es la limitación de un acontecimiento en un lapso relativamente corto, opuesto a la progresividad, que tiene un principio y fin próximos que pueden ser determinados con claridad.

Pongamos por ejemplo: Un trabajador en plantaciones cae accidentalmente y sufre una incapacidad para el trabajo. El acontecimiento aparece con claridad y no podrá confundirse con una enfermedad. En cambio al exponerse a la acción solar como consecuencia de su trabajo, va adquiriendo una enfermedad profesional que nuestra Ley contiene en su tabla de enfermedades de trabajo, denominada dermatosis, producida por la acción de la luz solar y de los rayos ultravioleta. En tal caso la característica principal de la enfermedad depende de la causa lenta y durable que la crea.

La posibilidad de la prevención también puede servir para diferenciar la enfermedad del accidente. En cuanto a los accidentes, si su aparición es previsible; pero resulta imprevista, ya que por muchos cuidados que se tengan y estén bien tomadas las medidas de precaución, el accidente se produce fatalmente, escapando a toda previsión. En cambio en las enfermedades profesionales sucede todo lo contrario, siempre ofrecen una certeza y sus causas nunca serán súbitas ni violentas, se producen gradualmente.

La Ley del Trabajo define el accidente de trabajo como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata a la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

La Constitución General de la República, no define el accidente de trabajo.

Nuestra Ley respecto de la definición sobre accidente de trabajo señala:

El accidente de trabajo se expresa en una lesión cualesquiera que sea su naturaleza.

La lesión puede ser permanente o transitoria, lo cual da lugar a las incapacidades.

La lesión ha de ser producida por la acción repentina de una causa exterior.

La instantaneidad de la causa.

El accidente ha de sobrevenir durante el trabajo, en el ejercicio de él, o como consecuencia del mismo.

Los accidentes de trabajo podemos decir que se producen durante el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, tomando en cuenta lo que ocurra fuera del trabajo, tal como el trasladarse el trabajador directamente a su domicilio o al lugar del trabajo.

También se pueden provocar los accidentes de trabajo por los mismos compañeros, bien por acciones imprudentes o por negligencia y cuando intencionalmente se quiere causar el daño.

Al referirnos a las enfermedades profesionales, diremos que la prevención y la reparación de éstas es más difícil que en los accidentes, ya que éstos aparecen a simple vista y la enfermedad supone de determinación por conocimientos médicos especializados.

Nuestra Ley preceptúa: Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de

una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

La causa protectora de la enfermedad ha de tener relación con el trabajo, pues de no ser así, se produciría una enfermedad ordinaria.

Las enfermedades profesionales que se producen en cada trabajo tienen su origen en la especialidad misma del oficio, siendo susceptible la aparición de la enfermedad por el solo hecho de prestar un servicio.

En la Ley del Trabajo se encuentra establecida una tabla de enfermedades profesionales en la cual se mencionan únicamente aquellas que a ciencia cierta son causadas en determinados trabajos. Esta tabla no es limitativa sino enunciativa.

La prueba de la enfermedad profesional está tipificada en nuestra Ley Federal del Trabajo en su tabla de enfermedades, la cual entraña en favor del trabajador una presunción jurídica que conduce a señalar que se trata de una enfermedad de trabajo sin que se admita prueba en contrario. En cambio si la enfermedad no se encuentra especificada en la tabla respectiva, corresponde al trabajador probar que la adqui-

rió en su trabajo y con motivo del mismo. No es suficiente -- que una enfermedad sea considerada como profesional, es preciso además que se contraiga estando al servicio del patrón de-- quien se exige la indemnización, ya que puede suceder que la - enfermedad la hubiera contraído habiendo estado al servicio de otro, en cuyo caso la prueba versará sobre la prestación del-- servicio en un tiempo mas o menos largo en el cual haya adquirido la enfermedad.

La Ley dispone que siempre que aparezca una enfermedad contenida en su tabla, se tendrá por enfermedad profesional.

El propósito fundamental de nuestro derecho es asegurar al hombre su existencia y esto lo logra mediante la - prevención de los infortunios de trabajo que a continuación citamos.

El concepto sobre prevención de los infortu--- nios de trabajo nos lo da el profesor de la Universidad de Berlín, Ernesto Krotoschin, definiendolo como; La obligación de la prevención comprende la protección de la vida, de la salud y la moral del trabajador, que consiste en tomar medidas apropiadas tendientes a disminuir los peligros inherentes al trabajo, como es el mantenimiento en buen estado de los lugares de trabajo, las instalaciones y la seguridad en la misma organiza

ción del trabajo.¹⁷

Es conveniente hacer una división de las medidas preventivas referentes a infortunios de trabajo:

La higiene del trabajo orientada a prevenir -- las causas de las enfermedades de trabajo, y

Tutelar la salud de los trabajadores para evitar las causas de los accidentes.

Para prevenir los infortunios de trabajo, nuestra legislación ha de ser de derecho imperativo, o sea, tiene que ser impuesto autoritariamente por el Estado, de otra forma, si se dejase a la voluntad del patrón, no se cumpliría.

La fracción XV del artículo 123 Constitucional establece: El patrón estará obligado a observar en las -- instalaciones de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación,--

¹⁷Krotoschin Ernesto.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.

bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

Nuestra Ley reprodujo y perfeccionó la norma--
Constitucional en su artículo 132 fracciones XVI, XVII y XIX,--
los cuales transcribiremos:

Son obligaciones de los patronos:

Instalar, de acuerdo con los principios de se--
guridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lu--
gares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación
y manejo de maquinarias, drenajes, plantaciones en regiones --
insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán los procedi--
mientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procu--
rando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infeccio--
sas, y organizando el trabajo de modo que resulte para la sa--
lud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con--
la naturaleza de la empresa o establecimiento.

Observar las medidas adecuadas y las que fijan
las leyes, para prevenir accidentes en el uso de la maquinaria,
instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo momento
de los medicamentos y material de curación indispensables, a --
juicio de las autoridades correspondientes, para que oportuna--
mente y de manera eficaz, se presenten los primeros auxilios; --

debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra:

Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determinen las autoridades sanitarias en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemias.

INDEMNIZACIONES Y BENEFICIARIOS.

Al abordar el tema respecto a indemnizaciones y sus beneficiarios, nuestra Ley Federal del Trabajo consigna el derecho que todos los trabajadores tienen con respecto a la indemnización, la cual difiere según se trate del tipo de incapacidad, ya sea temporal, permanente o la muerte.

Sabemos que la indemnización persigue un fin determinado en todos los casos como es el reparar las consecuencias de los infortunios de trabajo. Por lo tanto se hará un análisis de las indemnizaciones para cada una de las incapacidades.

La indemnización por incapacidad temporal es la que compensa al trabajador el tiempo que permanece inactivo

a manera de que al ser víctima de un infortunio, tenga el medio económico de subsistencia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo consigna en -- uno de sus preceptos la regla general para la determinación de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, tomando como base el salario del trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos -- posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su -- separación de la empresa.¹⁸

Nuestra Ley consigna que el pago de la indemnización por incapacidad temporal, se hará con el pago íntegro -- de su salario y desde el primer día de la imposibilidad de -- trabajar, hasta la fijación de la incapacidad permanente o hasta la muerte del trabajador.

Para la indemnización por incapacidad perma---
nente la Ley fijó una indemnización en forma de pago global, --
ésto es cierta suma pagada una sola vez equivalente a un núme-

¹⁸Trueba Urbina Alberto.- Op. Cit.

ro determinado de días de salario.

El monto de la indemnización desde luego tiende a variar, según se trate de una indemnización por incapacidad permanente total o parcial, y de esto podemos decir que la indemnización por incapacidad permanente o temporal persiguen propósitos inmediatos distintos.

La indemnización por incapacidad temporal sirve para compensar al trabajador el tiempo que deja de laborar y que por consiguiente no recibe un salario.

En tanto que la indemnización por incapacidad permanente sirve para compensar la reducción de la capacidad de ganancia del trabajador.

La Ley consigna que cuando la indemnización sea para una incapacidad permanente total el trabajador tendrá derecho al equivalente de mil noventa y cinco días de su salario.

Como podemos ver la indemnización que la Ley concede en los casos de incapacidad permanente, es muy superior a la indemnización en caso de muerte, y esto se debe, se-

gún la Ley, a la disminución de la familia que consecuentemente produce la reducción de necesidades.

La indemnización por muerte eminentemente es una medida de protección a la familia del trabajador víctima de un infortunio de trabajo, y a más de estar en la idea del riesgo profesional, se encuentra también considerada en los principios generales de la previsión social. La indemnización por muerte trata de compensar la reducción de los ingresos de la familia.

La Ley establece que cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: la de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de setecientos treinta días de salario, esto sin deducir la indemnización que recibió el trabajador cuando estuvo sometido a la incapacidad temporal. A este respecto nuestra antigua Ley ordenaba que en caso de muerte, consecuencia de un riesgo de trabajo, se debía conceder un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios y el equivalente de seiscientos días de salarios. Se observa que en la Nueva Ley Federal de Trabajo se aumentó la indemnización en beneficio de los familiares del trabajador, en un mes de gastos de

funerales y en ciento dieciocho días por concepto de indemnización.

Al surgir el problema acerca de la determinación del salario para la fijación del monto de las indemnizaciones, se tomó como base el salario del trabajador en el momento de producirse el accidente, más sus aumentos posteriores, hasta la determinación del grado de incapacidad.

Esta regla general sufre las siguientes modificaciones:

La base que se tome para el pago de la indemnización, no podrá ser inferior al monto del salario mínimo aplicable.

El doble del salario mínimo, cuando el salario del trabajador sea inferior a él; si el trabajo se presta en zonas económicas distintas, el salario base será el doble del promedio de los salarios mínimos.

En caso de que el doble del salario mínimo sea inferior a cincuenta pesos, ésta será la cantidad que se tome como base.

La existencia de un estado patológico anterior al riesgo que sufre la víctima, tales como idiosincrasias, tarras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, que--

podrían hacer pensar en una disminución de la indemnización,-- no producen este efecto. La solución es justa, el salario que devenga el trabajador es proporcional a su capacidad de trabajo; el monto del salario refleja la condición física del sujeto y consecuentemente la indemnización resulta proporcional a la condición física del trabajador.

Refiriéndonos a los beneficiarios, sabemos que si el riesgo realizado trae como consecuencia una incapacidad, ya sea temporal o permanente, total o parcial, el trabajador y solo él tendrá derecho a la indemnización correspondiente, a excepción de ciertos casos, como por ejemplo; enajenación mental, en que la indemnización será pagada a persona que conforme la ley lo represente.

Quando el riesgo de una manera repentina ha -- causado la muerte, la Ley otorga el derecho a la indemnización en favor de las personas señaladas en el articulado del propio ordenamiento; pero si entre el infortunio y la muerte transcurre un tiempo determinado, el trabajador tendrá derecho a su -- asistencia médica de manera general durante ese lapso, es de-- cir, ministración de medicamentos, materiales de curación y el pago de una parte de su salario.

En caso de muerte del trabajador, tienen derecho a percibir la indemnización y toda prestación pendiente:

La esposa y los hijos menores de 16 años o los mayores que tengan una incapacidad de un cincuenta por ciento o más. La mujer con quien vivió el trabajador durante cinco años precedentes inmediatos a su muerte; y a falta de viuda, ascendientes, o personas que dependían económicamente del trabajador, el beneficiario es el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El maestro Alberto Trueba Urbina dice: Conforme a los principios del artículo 123 Constitucional, debe repartirse la indemnización entre quienes dependían económicamente del trabajador y en la proporción de tal dependencia.¹⁹

Acaecida la muerte, deducida la acción de pago de la indemnización o recibido el aviso respectivo, la Junta Permanente de Conciliación, la Inspección de Trabajo o la Junta de Conciliación y Arbitraje, averiguarán qué personas dependían económicamente del desaparecido, cuya investigación se hará no sólo en el último domicilio del trabajador, sino también

¹⁹Trueba Urbina Alberto.- El Nuevo artículo 123.

en el lugar de su residencia anterior; ordenando la fijación de un aviso en el centro de trabajo por el que se convoque a los beneficiarios a deducir la acción dentro de treinta días y emplearán además para el mismo efecto, los medios publicitarios que estimen pertinentes.

La investigación se enviará a la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando no sea ésta quien la haya practicado.

Comprobada la naturaleza del riesgo con vista de la investigación efectuada, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará qué personas tienen carácter de beneficiarias y por lo tanto derecho a la indemnización.

Hecho el pago por el patrón a los beneficiarios designados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, -- quedará liberado de toda responsabilidad.

Quienes se crean con derecho a la indemnización, después de hecho el pago, sólo tendrán acción en contra de las personas que lo hubieren recibido.

LA SEGURIDAD SOCIAL

C A P I T U L O I V

LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR EN PLANTACIONES.

El maestro Alberto Trueba Urbina enseña: El derecho social se caracteriza por su función dignificadora, - protectora y reivindicadora de todos los débiles y especialmente de la persona humana que trabaja.²⁰

Un plan integral de seguridad social que comprenda a todos los habitantes de un país, cualesquiera que -- sean sus condiciones y ocupaciones, constituye lo que se llama la rama de la seguridad social.

Resulta ser muy complejo un plan integral de seguridad, pues para cada categoría de personas varían las --

²⁰ Trueba Urbina Alberto.- Apuntes del 2º Curso de Derecho del Trabajo.- UNAM.- Méx.- 1968.

prestaciones y tienen que cambiar igualmente las aportaciones, cuotas o primas. Sin embargo, es posible un substrato común.

El plan de seguridad social comprende tres -- partes:

En primer lugar un programa de seguros sociales en prestaciones de dinero.

En segundo lugar un sistema general de subsidios infantiles, cuya finalidad es la educación de los niños, tanto cuando el padre gana dinero como cuando no lo gana.

Finalmente un plan general de cuidados médicos al servicio de todos.

Estas tres partes son consideradas como la -- base de la seguridad social.

La política social de los estados modernos, -- en lo que va del presente siglo, se ha significado por su importante desarrollo en el aspecto de la seguridad social.

Su aparición es un producto de una evolución -- sumamente interesante y como toda institución de nuestra época, su progresivo perfeccionamiento sigue su marcha.

Al principio la seguridad social fué creada-- de una forma amplia y general, como una unión de los seguros-- sociales y de la asistencia pública.

Es conveniente hacer una distinción entre las instituciones del Seguro Social y la Asistencia Pública.

El Seguro Social, en cuanto a su base finan-- ciera, es un sistema contributivo, cuyos recursos económicos-- provienen de las cuotas de los trabajadores, de las cuotas de los patronos y del Estado.

En cambio, la asistencia pública depende úni-- camente del presupuesto público. Respecto del campo de apli-- cación de dichas instituciones, podemos decir que el Seguro - social es para los asalariados y sus familiares, en tanto que la Asistencia Pública es para todos los necesitados.

Respecto a su función, el Seguro Social tiene en la actualidad un carácter eminentemente preventivo, no obs-- tante que la tendencia inicial fué la de tratar de unir ambos sistemas para integrar la seguridad social.

La seguridad social tiende a concretar aún --

más sus objetivos para un mayor progreso; de aquí la creación de instituciones específicas como educación, vivienda, seguros sociales, etc. Este es uno de los grandes objetivos de la seguridad social que ha sido tomado por diversos sistemas políticos, siendo adaptado por igual en sistemas tanto capitalistas como socialistas. Desde su constitución jurídica que fué considerada en el Tratado de Versalles el año de 1919, en la parte décima tercera de la Organización Internacional del Trabajo, se le asignó la empresa de desarrollar fundamentalmente, por medio de normas internacionales, los objetivos contenidos en el preámbulo de dicha constitución, entre las cuales se encuentran las siguientes:

La protección contra las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, la protección de los menores, de los niños y de las mujeres, pensión de vejez e invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores que se encuentran en el extranjero, etc.

En la primera fase que llega hasta 1939, época del principio de la segunda guerra mundial, los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a los fines antes mencionados, se dirigie-

ron a establecer normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre seguros sociales, sobre indemnizaciones y condiciones de los trabajadores migrantes y sobre empleo.

Lo más importante y característico de esta legislación internacional reside en la reglamentación de los seguros sociales.

Sus prescripciones comprenden los aspectos de mayor relieve en esta institución, los riesgos que cubre son: Accidentes y enfermedades profesionales, maternidad, invalidez, vejez, muerte y desempleo.

Respecto al ámbito personal de aplicación, -- los salarios de la industria del comercio y de la agricultura, recomendándose en casos de invalidez, vejez y muerte su extensión a los trabajadores independientes de ingresos no altos.

Y con respecto a prestaciones, éstas serán médicas y pecuniarias. Los recursos financieros serán principalmente cuotas obreras, patronales y estatales. La administración de los seguros será a cargo de instituciones estatales autónomas para desterrar los fines de lucro.

En conjunto la legislación sobre seguros formaba en el año de 1939, una especie de Código Internacional -

de Seguros Sociales, que señalaban el camino a las legislaciones menos avanzadas, estimulándolas para que organizaran un sistema más adecuado de seguros sociales.

En el avance de los seguros sociales hacia un sistema de seguridad social es importante señalar algunos importantes documentos.

La primera Conferencia Regional Interamericana del Trabajo que se celebró en 1936 en Santiago de Chile, aprobándose una resolución en que por primera vez se usó el término de Seguridad Social.

En la Declaración de Filadelfia del año de 1944, la Conferencia Internacional de Trabajo reconoció la obligación de la Organización Internacional de establecer programas dirigidos y tendientes a fomentar la extensión de medidas de seguridad social, para garantizar un ingreso básico a todos los que tienen necesidades de una protección.

Numerosas Constituciones incluyen en sus catálogos de Derechos Sociales la seguridad social y en un plano internacional se ha convertido en un derecho de la persona, ya que en uno de los preceptos de la declaración de los derechos humanos se establece el principio de que toda persona,

como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social.

Transcribiremos uno de los artículos de la -- misma declaración que a la letra dice:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; -- tiene así mismo el derecho a los seguros en caso de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad. La maternidad y el infante tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños nacidos fuera de matrimonio tienen derecho a igual protección.

Concebida la seguridad social como derecho de gentes, como derecho de la persona humana, requiere de todos los regímenes nacionales que la rodeén de eficacia.

REGULACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

En el año de 1944 la Organización Internacional de Trabajo, tomando como base los objetivos señalados por

la Declaración de Filadelfia, proyectó su labor legislativa -
hacia la concepción más amplia de la seguridad social.

Se adoptaron ciertas reglas o recomendaciones
de las cuales mencionaremos las más importantes:

La recomendación relativa a la seguridad de -
los medios de vida y la referente a la asistencia médica. Al
hacer una breve explicación de esta recomendación, vemos que
la seguridad de los medios de vida propugnaba la creación en
cada país de un sistema general, donde se pudiera tener una -
garantía de los medios de existencia, incluyendo en este sis-
tema el seguro social, servicios médicos y empleo de servi-
cios de asistencia social.

En dicho sistema de garantía de los medios de
existencia, varias de sus prestaciones tienden a proteger a -
las personas que laboran por su cuenta, basándose en las con-
tribuciones de los asegurados, de los empleadores y en gene-
ral de todos los contribuyentes para que la seguridad sea me-
jor y su costo sea equitativamente distribuido.

Los principios fundamentales de esta recomen-
dación, han promovido el interés de Proyectos con respecto a-

la seguridad social.

Existen convenios que se refieren a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en los que se insiste en la extensión de tales prestaciones a los casos de accidentes y enfermedades profesionales de trabajadores independientes.

Otro de los convenios importantes es el que hace referencia a los seguros de vejez, invalidez y muerte.

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de 1952, se aprobó el convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social, consignándose que para que este convenio entrara en vigor, se requería, como su propio texto lo manifiesta, que por lo menos dos estados lo hubieran ratificado para que pudiera aplicarse a dichos países.

Este convenio representa la norma mínima en cuanto a que considera a aquellas instituciones de seguridad social que admiten una pluralidad de estados, o sea, un denominador común; y en cuanto a sus mismas prescripciones, imponen a los estados ratificantes un número mínimo de instituciones que deben mantener en un sistema de seguridad social.

Desde luego que el convenio no podría obstaculizar las instituciones nacionales que las sobrepasen.

Lo más importante de este convenio es su propósito de ofrecer un sistema general de seguridad social, extendiéndose a los más amplios sectores de la población y reglamentar detalladamente un número apreciable de instituciones básicas de la seguridad social factibles de generalizarse a los países del mundo, aún teniendo estructuras diferentes.

Un sistema de seguridad social común para todos se perfila como una vía certera de enfrentamiento técnico de la seguridad social como objetivo de una protección completa para el ser humano, ya que el convenio referido da soluciones científicas y racionales de los problemas que se presentan.

Así la seguridad social deja de ser un ideal difuso para convertirse en una finalidad concreta relativa a protección eficaz, ante un sinnúmero de contingencias que disminuyen o suprimen la capacidad humana de trabajar y percibir ingresos, previniendo las consecuencias de la miseria y desempleo consiguientes.

Como norma mínima de la seguridad social, ---

nuestro convenio contiene todas las instituciones posibles -- que se conocen hasta ahora, como son:

Asistencia médica, prestaciones monetarias -- por enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en casos de accidentes y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

Cada una de las instituciones antes mencionadas recibe en este convenio una adecuada regulación, que en sus aspectos comunes han tipificado lo que podríamos denominar como la estructura básica de esas instituciones.

Al denominar la institución, se define en primer término la contingencia que se cubre, se señalan las personas protegidas y por último las prestaciones correspondientes.

APLICACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Siendo la seguridad social una obra tan vasta, que cubriría millones de kilómetros cuadrados, que afectaría a decenas de millones de ciudadanos, que costaría miles de mi

llones de pesos, no habría de improvisarse. Pero una obra, - cualquiera que sea su dimensión, ha de comenzar por alguna -- parte. Las pirámides de Egipto también tuvieron, en su día, -- colocación de la primera piedra. Los chinos dicen que un viaje de mil millas comienza por un primer paso y agregan que -- quien ha dado ese paso, se encuentra ya en la mitad del camino.

Habría que comenzar en cuanto a la extensión de los servicios de la seguridad social, por un punto geográfico, por una zona, por un estado, por un municipio, por una población. Este sería uno de los caminos posibles para hacer que la seguridad social llegase al campo; pero se puede presentar otro camino; por actividades, por regiones naturales y cultivos, así por ejemplo: en vez de decirse Yucatán, Nayarit, Morelos, se diría: henequeneros, tabacaleros, cañeros; -- pero esta especialización agrícola va ligada muy estrechamente a la geografía, aunque no por completo, pues si bien todos los henequeneros son yucatecos y casi no hay otra cosa en Yucatán que henequeneros, en cambio ni todos los tabacaleros -- son nayaritas ni todos los nayaritas son tabacaleros, y algo así pasa con candelilleros, algodoneros y otros gremios de -- campesinos.

El hallazgo de las puertas por las que el ser

vicio de la seguridad social va entrando ya al campo, ha sido lo que un filósofo del derecho llamaría una nueva figura jurídica y un estudiante calificaría de motivación y una persona más sencilla de nuevo concepto, nueva noción o fresca idea.

La solidaridad social tiende a lograr en favor de los sectores que se hallan marginados, la impartición de una parte de la seguridad social, sin agrabar a quienes van a recibir esos beneficios con alguna forma de pago por ellos.

La aplicación de la seguridad social se ha estado llevando a cabo en los grandes centros de trabajo, pero el trabajador en plantaciones, por no estar radicado en los centros de trabajo, ha quedado excluido de los beneficios que corresponden a todos los campesinos.

Se ha marginado y privado a esta clase de trabajadores del campo de todos los servicios de la seguridad social, por el solo hecho de encontrarse a grandes distancias y en ocasiones sin medios de comunicación a los núcleos de población.

Hasta la fecha se han hecho estudios para llevar a cabo un plan integral de seguridad social al campo: pe-

ro en ocasiones por la conformación geográfica y en otras por la idiosincrasia de los campesinos, no ha podido ser una realidad.

EL SEGURO SOCIAL.

El seguro social es la organización de las-- personas que entre sí o en sus bienes están expuestas a un siniestro común, para hacer frente pecuniariamente a las consecuencias de la realización futura, incierta y fortuita de ese siniestro.

Antokoletz considera que el seguro social tiene por objeto la protección de los empleados, obreros y sus familiares, contra la interrupción temporal o definitiva por accidente enfermedad, maternidad, paro forzoso, invalidez o muerte. ²¹

En nuestra doctrina mexicana, Arce Cano considera que el seguro social está constituido como un instrumento jurídico del derecho obrero, por lo que una institución -- queda obligada mediante una cuota que pagaran los patrones, -

²¹De la Cueva Mario.- Op. Cit.- Tomo II

trabajadores y Estado, o sólo alguno de estos, a entregar al asegurado o a sus beneficiarios, que deben ser elementos económicamente débiles, una pensión o subsidio cuando se realice alguno de los riesgos profesionales o siniestros de carácter general.

El maestro Mario de la Cueva considera sobre el seguro social; que es la parte de la prevención social -- que disfruta de los beneficios del derecho del trabajo, aún -- cuando se extienda a quienes no son trabajadores, con lo que notamos su carácter público y su obligatoriedad, siendo además un derecho de asegurados y sus beneficiarios.²²

Es un organismo económico-social, vigilado -- por el Estado, parecido al seguro privado, difiriendo en su -- fundamento y propósito. El seguro protege a la clase trabajadora preservándola de los riesgos naturales y sociales y compensándolas de la pérdida de capacidad de trabajo y de la capacidad de ganancia.

Por otra parte el artículo primero de la Ley del Seguro Social, precisa dos de las características de éste, el ser un servicio público nacional y ser obligatorio.

²²De la Cueva Mario.- Op. Cit.- Tomo II.

Como servicio público nacional, la continuidad y regularidad de las prestaciones que corren a cargo del órgano creado por la Ley, están garantizadas por el Estado.- Más claro, por virtud de esa declaración, el Estado Mexicano tomó el compromiso de que cualesquiera que sean las contingencias que sobrevengan, los beneficiarios del Seguro Social recibirán las prestaciones previstas por la Ley.

Como seguro obligatorio, pasan a ser sujetos de él, en forma automática, a partir de la fecha de su implantación, los obreros y patronos, quedando como beneficiarios y pacientes de todos los derechos, obligaciones y cargas que la Ley especifica.

El Maestro Andrés Serra Rojas considera el servicio público como: Una empresa creada y controlada por los gobernantes para asegurar de una manera permanente y regular, a falta de iniciativa privada suficientemente eficaz, la satisfacción de las necesidades colectivas de carácter material, económico y cultural, que se consideran esenciales y sujetas a un régimen de derecho público.²³

²³Serra Rojas Andrés.- Derecho Administrativo.- 2a. Edic.- Méx. 1962.

En la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social, se señala el servicio público como: Una actividad cuyo cumplimiento debe ser regulado, asegurado y controlado -- por los gobernantes, por ser indispensable para la realiza -- ción y desenvolvimiento de la interdependencia que es de tal -- naturaleza, que no puede ser eficaz totalmente, sino mediante la intervención del Estado. Por lo antes expuesto, creemos -- que el Seguro Social se ha servido de procedimientos del segu -- ro privado, pero difiriendo totalmente de éste por su carác -- ter obligatorio, por su naturaleza que no es de carácter lu -- crativo, independientemente de que la seguridad no es un ser -- vicio público, sino un servicio social, en razón de la perso -- na obrera y en lo general de toda persona humana, asalariada -- o no, con derecho a la seguridad social en función de su si -- tuación económica débil.

El Seguro Social vigente es consecuencia de -- la reforma al artículo 123, fracción XXIX, de la Constitu -- ción. El texto primitivo declaraba de utilidad social el es -- tablecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de -- vida, de cesación en el trabajo, e imponía al gobierno fede -- ral y de los Estados la obligación de fomentar ese tipo de -- organismos.

Dicho precepto no se tradujo en la organiza --

ción de cajas de seguros, circunstancia que alentó la organización e implantación del Seguro Social tal como se encuentra establecido en la actualidad.

La reforma constitucional del 6 de septiembre de 1929, declaró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

El 15 de enero de 1943 se publicó la Ley del Seguro Social, implantada en el Distrito Federal el 1º de enero de 1944. A la fecha pocos son los lugares del país donde el Ejecutivo Federal, de acuerdo con las facultades que le concede el artículo segundo transitorio, no lo ha implantado. El legislador juzgó prudente no implantarla simultáneamente en todo el territorio nacional y prefirió ir la implantando por medio de actos sucesivos previos, debidamente estudiados y meditados. Estos actos fueron reservados al Presidente de la República.

En los párrafos subsecuentes trataremos de ofrecer un cuadro sintético de nuestra Ley del Seguro Social.

Personas que ampara.

Riesgos que cubre.

Prestaciones que confiere.

Financiamiento de los servicios y prestaciones.

Organos administrativos.

Personas que ampara: La Ley y el Reglamento para el Seguro Social determinan que el régimen del seguro -- obligatorio comprende: A los trabajadores asalariados urbanos, a los trabajadores asalariados del campo, a los que presten sus servicios en virtud de un contrato de aprendizaje, a los trabajadores estacionales del campo, a los miembros de sociedades cooperativas de producción, a los miembros de sociedades locales de crédito agrícola, a los familiares de los -- asegurados en los términos que señala la Ley.

La propia Ley faculta al Poder Ejecutivo Federal para organizar el Seguro Social de los trabajadores de -- tipo familiar a domicilio y domésticos, temporales y eventuales.

Riesgos que cubre: Para saber si es un solo-riesgo la falta de trabajo o si son varios los riesgos que amenazan al trabajador, la Ley se decidió por el segundo punto de la alternativa, regulando los siguientes seguros; riesgos profesionales y maternidad, de invalidez, vejez y muerte, cesantía involuntaria en edad avanzada. Ocho riesgos en cuatro ramas, pero sujetas a una sola administración, conservándose así las ventajas de la pluralidad y adpotando las del --

riesgo único, designándose unitario este sistema.

Prestaciones que confiere: Las ya citadas --
con anterioridad dentro de la seguridad social.

Financiamiento de los servicios y prestacio--
nes: La base económica del régimen ordinario del Seguro So--
cial se constituye con las cuotas aportadas por los patrones,
obreros y la contribución del Estado.

Organos administrativos: Mencionaremos los --
órganos del Instituto, a saber:

La Asamblea General.

El Consejo Técnico.

La Comisión de Vigilancia.

El Director General.

La Ley determina que el órgano del Seguro So--
cial es el Instituto Mexicano del Seguro Social. Este a su --
vez se integra por la Asamblea General compuesta de treinta --
miembros, designados por las organizaciones patronales, obre--
ras y por el Estado, diez por cada sector. Durarán en su car--
go seis años pudiendo ser reelectos.

El Consejo Técnico es el representante legal--

y administrador del Instituto y está integrado por doce miembros, quienes durarán seis años en su cargo pudiendo ser reelectos.

La Comisión de Vigilancia, en cuya composición deben ser tomados en cuenta trabajadores, patronos y el Estado a fin de que este órgano tripartita desempeñe con más equidad sus funciones.

Y el Director General que es nombrado por el Presidente de la República. Esta designación deberá recaer en un mexicano por nacimiento de reconocida honorabilidad y capacidad técnica, quien sólo podrá ser destituido por el Presidente de la República por causas graves y previa investigación en la que se le oiga en defensa.

C A P I T U L O V

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

1.- No obstante los avances que ha tenido --- nuestra legislación, considero que la Ley Federal del Trabajo adolece de deficiencias lamentables y falta de aplicación con respecto a los trabajadores en plantaciones privadas.

2.- Debe llevarse al medio rural con más cele- ridad la aplicación del Derecho Social, para asegurar, de es- ta manera, al trabajador y a su familia, las condiciones nece- sarias de una existencia más digna, más justa y más humana.

3.- La Seguridad Social de los trabajadores - en plantaciones va entrando al campo no solo por un punto geo- gráfico de referencia, como tampoco por un grupo de campesi-- nos, sino fundamentalmente por los servicios que proporciona.

4.- El primer paso debe consistir no en dar - servicios completos a unos cuantos, sino en dar algunos auxi- lios a muchos, lo que irá aumentando a medida que ello sea --

posible.

5.- Lo importante no será el número de Estados en que los trabajadores en plantaciones privadas estén protegidos, ni el de cultivos cuyos campesinos lo estén, sino el de servicio que se preste.

6.- Se debe comenzar por la atención médica a casos de emergencia, por los enfermos crónicos, extendiéndose a otros servicios.

7.- Concluyendo: Como consecuencia lógica, - todo lo antes expuesto, traerá aparejada la necesaria aunque lenta construcción de clínicas, centros de hospitalización, - centros educacionales, centros recreativos, etc., para regiones amplias, provistas del personal adecuado y equipos necesarios.

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

ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Purrrúa.- México, 1970.

ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Artículo 123, 2º edición, Editorial Purrrúa.- México, 1967.

ALBERTO TRUEBA URBINA.- Apuntes del 2º Curso de Derecho del Trabajo.- UNAM, 1968.

ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Editorial Purrrúa. 5º edición.- México, 1970.

ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.- Let Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, 58º edición.- Editorial Purrrúa México, 1970.

ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.- Instituciones de Derecho Mexicano-del Trabajo.- Tomo I.- Editorial Gráfico Andrea Doria, S.A.-- México, 1967.

A. MADRID.- Derecho Laboral Español.

ANDRES SERRA ROJAS.- Derecho Administrativo.- Editorial Porrúa,
México, 1968.

EDUARDO GARCIA MAYNEZ.- Introducción al Estudio del Derecho.-
Editorial Porrúa.- México, 1967.

ERNESTO KROTOSCHIN.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.

LUDOVICO BARASSI.- Tratado de las Instituciones de Trabajo.

MARIO DE LA CUEVA.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial-
Porrúa.- Edición 11ª.- México, 1969.

LEGISLACION.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS/

LEY DEL SEGURO SOCIAL.