

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL
EN EL TRABAJO SUBTERRANEO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
BENITO NEFTALI CRUZ GORDILLO

MEXICO, D. F.

1972



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre, la Sra Consuelo Gordillo
a la que con mi más profundo amor le
dedico esta tesis, quien con sus des-
velos y consejos me ha impulsado ---
siempre

A mi padre, el Sr Neftali Cruz Vargas
que con su ejemplo de hombre integro-
me ha infundado la confianza para po-
der seguir adelante.

A mi esposa Alejandra, inseparable
compañera, quien con su amor y ale
gria ha sabido hacerme más felices
los días de mi vida.

A Edgar mi pequeño hijo que
me ha dado la mayor felici-
dad de mi vida.

A mi tía Basilisa quien ha
sabido infundirme ánimo y-
confianza para terminar es-
ta tesis.

A mis queridos hermanos Edith
y Hugo como ejemplo de volun-
tad y constancia.

Con sincero afecto a mi
amigo y compañero Lic.-
Flavio Valencia Lozano.

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, al cual le dedico esta Tesis con la más sentida -- admiración y respeto.

Al Sr. Dr. Carlos Mariscal Gómez,
con gran admiración y en agradeci-
miento por la valiosa ayuda que
me brindo para la elaboración de
este trabajo.

A todos mis maestros en
agradecimiento a la ayu-
da que me brindaron en
todo momento.

A mis compañeros y amigos.

I N D I C E
REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO SUBTERRANEO

CAPITULO I

LOS TRABAJADORES EN LABORES SUBTERRANEAS

- 1.- Conceptos generales.
- 2.- Protección jurídica.
- 3.- La jornada de trabajo en labores subterráneas.
- 4.- Medidas que se deben adoptar en relación al -
trabajo subterráneo.

CAPITULO II

REGIMEN DE LOS TRABAJADORES EN LABORES SUBTERRANEAS

- 1.- Su reglamentación.
- 2.- Prestaciones que reciben los trabajadores.
- 3.- Obligaciones de los trabajadores con respecto
del patrón.
- 4.- Obligaciones de los patrones con respecto de-
los trabajadores que laboran en actividades -
subterráneas.

CAPITULO III

DERECHO PREVENTIVO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN ACTIVIDADES SUB
TERRANEAS

- 1.- Infortunios de trabajo y su reparación.
- 2.- Accidentes y enfermedades.
- 3.- Prevenciones de los infortunios de trabajo.
- 4.- Indemnizaciones y beneficiarios.

CAPITULO IV

LA SEGURIDAD SOCIAL

- 1.- Antecedentes generales.
- 2.- Regulación de la seguridad social.
- 3.- La norma mínima de la seguridad social.
- 4.- El seguro social.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO

LOS TRABAJADORES EN LABORES SUBTERRANEAS

- 1.- Conceptos generales
- 2.- Protección jurídica
- 3.- La jornada de trabajo en labores subterraneeas
- 4.- Medidas que se deben adoptar en relación al trabajo subterraneo

1.- CONCEPTOS GENERALES.

El derecho tradicionalmente lo hemos considerado como una necesidad para todo individuo que vive en sociedad. Ya que el hombre no puede vivir apartado de los demás, sin tener relaciones con sus semejantes.

Por lo que no podemos concebir a la sociedad humana, -- sin un cuerpo ordenador que permita que todos sus miembros puedan convivir, de aquí la razón de ser de nuestro derecho, como un conjunto de normas regulando la conducta externa de los individuos con un principio coercitivo con el objeto de asegurar el cumplimiento de la norma.

Se dice que el individuo tiene la obligación para con la sociedad de trabajar, pero al mismo tiempo debemos agregar que la sociedad debe de proporcionarle al obrero un empleo, pero dicho trabajo debiera ser elegido por el trabajador partiendo del principio de libertad que debe imperar en todo ordenamiento

jurídico, entendamos que se faculta al individuo para escoger - entre todos los trabajos.

El Derecho del Trabajo como lo conocemos en la actualidad con autonomía y substantividad propia, es producto de la vida moderna, con esto no tratamos de desconocer los precedentes - ni el proceso de gestación que tuvo que pasar nuestra materia - para que entrara en el mundo jurídico, como una disciplina perfectamente clasificada.

Nuestra Legislación del Trabajo en México es emanada -- del movimiento social, desde la segunda década del presente siglo constituyendo el reflejo de las razones de tipo político -- económico y social que compulsarán al fenómeno conocido como La Revolución Mexicana.

La Ley del Trabajo en México nace con nuestra Constitución Política promulgada el cinco de febrero de 1917 como una - respuesta a la injusticia y a la explotación de que se hizo víctima a los trabajadores provocados por los sistemas burgueses y capitalistas que imperaron desde fines del siglo XVIII.

Podemos afirmar que el Derecho del Trabajo es un producto de la vida moderna, más sin embargo no haremos referencia a los vestigios y antecedentes de las instituciones laborales en las cuales algunos autores encuentran algunas prestaciones de - servicios.

Nuestro Derecho del Trabajo como actualmente lo conocemos posee un campo de aplicación más amplio de sus institucio--

nes, ya que cualquier individuo puede ser sujeto del Derecho -- del Trabajo. Tradicionalmente se considera como sujeto a uno -- de los elementos generadores de la relación jurídica laboral -- comunmente conocidos como sujeto activo y sujeto pasivo respectivamente.

De acuerdo con lo que antecede seran sujetos del Derecho del Trabajo todos aquellos que concurren en la relación jurídica-laboral, sean prestadores del bien como recibidores o -- beneficiarios del mismo.

En nuestro Derecho Mexicano del Trabajo encontramos dos clases de relaciones jurídicas laborales:

Relaciones jurídicas individuales.

Relaciones jurídicas colectivas.

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

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

En la relación jurídica individual concurren:

El que presta personalmente el servicio o sea el trabajador y.

El que recibe el servicio o se beneficia de el, o sea el patrón denominaciones que han predominado hasta nuestros días en nuestro sistema jurídico mexicano.

A este respecto la Organización Internacional del Trabajo, tratando de atemperar el antagonismo que siempre ha existi-

do entre las clases y los denomina empleado y empleador respectivamente.

En la relación jurídica colectiva necesariamente a nombre de los trabajadores que prestan un servicio participa una asociación profesional registrada siempre ante la autoridad del trabajo que puede denominarse como: Unión, Alianza, Sindicato.-

Por parte del que recibe el servicio concurre:

Una persona física, el patrón o el empresario.

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

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

Dichas personas se licitarán 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 y es preciso fijar un concepto de este.

La doctrina identifica al trabajador de diversa manera-

El maestro Ernesto Krotoschin dice:

Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un servicio mediante una relación de coordinación y en forma dependiente, quien personalmente presta trabajo a otro -- llamado patrón, mediante una relación jurídica por lo cual el -

trabajador por su propia voluntad o albedrío de prestar el servicio, concurriendo o discutiendo en un plano de igualdad, las condiciones en que preste el servicio¹.

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 valores económicos².

Ludovico Barassi define: Trabajador es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro sobre la base de un contrato que lo inserta en la organización denominada por el empresario³.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado lo define de la siguiente manera: Trabajador es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos generos en forma subordinada⁴.

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 generos en virtud de un contrato de trabajo.

El maestro Alberto Trueba Urbina cataloga de defectuosa dicho precepto⁵.

¹Krotoschin Ernesto, Tratado Practico de Derecho del Trabajo,

²A. Madrid, Derecho Laboral Español.

³Barassi Ludovico, Tratado del Derecho del Trabajo.

⁴Sánchez Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano -- del Trabajo.

⁵Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo.

La Nueva Ley del Trabajo en uno de sus artículos 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 requerida para cada profesión u oficio.

El concepto que antecede se ha discutido bastante discutiéndose con base en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Se ha dicho que las relaciones entre los trabajadores y patrones serían iguales para evitar términos como "subordinación".

El trabajo siendo un derecho y un deber sociales es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se exprese que el trabajo es subordinado. El trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios de una manera eficiente esto no quiere decir que sea subordinado sino un mero cumplimiento de un deber, y con estos conceptos podemos decir que:

Trabajador es aquel que presta sus servicios libremente a otra ya sea de manera intelectual, material o de una manera mixta mediante una remuneración.

El trabajador como sujeto del Derecho del Trabajo puede ser únicamente una persona física hombre o mujer, puesto que los dos sexos se encuentran equiparados en la ley, con igual protección a los dos sexos, con excepción de las medidas especiales de protección con respecto de las mujeres en relación de

ciertos trabajos.

Diremos que el Derecho del Trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal del trabajo que desarrolla en la prestación del servicio, con estas bases trataremos de precisar un concepto del trabajador subterráneo.

Trabajador subterráneo es aquel que presta sus servicios de una manera mixta para obras subterráneas o excavaciones interiores requeridas para tumar o extraer mineral, mediante una remuneración.

De nuestra Constitución General de la República son aplicables en materia laboral el artículo 123, principalmente siendo este 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 disposición en conjunto se encuentra dividida en dos secciones o apartados y ambos corresponden a regir las relaciones laborales sea que se presenten en la esfera de los particulares o se trate de trabajo que presten los particulares a las entidades del gobierno.

De nuestra Carta Magna surgen normas aplicables al trabajo, en el sector de las garantías individuales el artículo quinto establece: Libertad individual para dedicarse a la profesión o industria o actividad que más convenga o interese, prohibiendo la prestación gratuita de servicios.

De aquí que los principios generales del Derecho que derivan de la Constitución, de las leyes, de los reglamentos y de los tratados sobre la materia, siempre y cuando no sean o no vayan en contra de los intereses del trabajador.

Sin embargo los que más importan ahora son los relacionados con la materia laboral, así entre ellos podemos referirnos a los siguientes: La irrenunciabilidad de los beneficios -- que la Ley consagra, la igualdad entre las partes de la relación del trabajo, la ausencia de formalidades, a salario igual-trabajo igual etc. En términos generales como principios del Derecho Laboral podrían considerarse las soluciones justas y naturales, que inspiran el conjunto de Derecho Positivo del Trabajo⁶.

Nuestra Ley Constitucional otorga facultades al Congreso de la Unión, el cual ha dictado legislación federal en materia de trabajo, primero en el año de 1931, ya abrogada por la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sabemos que la Ley del Trabajo norma situaciones en forma general más pormenorizada que el propio artículo 123 de la Constitución, al que tiene que ceñirse.

Las disposiciones que contiene no abarca todas las circunstancias y problemas que presentan en el campo de las relaciones laborales por lo cual tiene que auxiliarse de leyes más

⁶García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho.

detalladas conocidas como reglamentos.

La reglamentación de diversos aspectos y normas en concreto, son indispensables para mantener un sistema de codificación unificado que facilita su interpretación y aplicación por medio de los reglamentos antes citados.

2.- PROTECCION JURIDICA.

Con relación a la protección jurídica para los trabajadores mineros podemos mencionar única y exclusivamente lo preceptuado en nuestra Carta Magna ya que en síntesis podemos afirmar que en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo no se encuentra nada concretamente estipulado con respecto a estos trabajadores.

Así podemos hacer referencia al artículo 123 que nos dice: El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes debiera expedir leyes sobre el trabajo, los cuales regirán:-

Entre obreros jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.

Esta claramente determinado que el Congreso de la Unión podrá determinar en todo lo concerniente a todo contrato de trabajo, tal como lo expresa, sin embargo, no se ha establecido nada concreto en relación al trabajo minero y por esto podemos deducir que la única protección jurídica que obtiene el trabajador es aquella que nace del contrato de trabajo que realiza an-

tes de la prestación del servicio y de una manera axiológica se podrá determinar y proteger en relación a lo establecido para otro tipo de trabajo.

Otro de los preceptos Constitucionales que a efecto pueden proteger al trabajador subterráneo es lo establecido en el artículo 73 en su fracción X que a la letra dice:

El Congreso de la Unión tiene la facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, Minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuesta y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentario del artículo 123 de la propia Constitución.

De aquí la pauta de que se debe de proteger efectivamente a los trabajadores mineros que prestan dichos servicios dada la naturaleza especial y peculiar de su trabajo.

Considero y es evidente que la nueva Ley del Trabajo -- omitió reglamentar a los trabajadores subterráneos, ya que dichos trabajadores tendrán que regirse por las normas generales de la misma y en caso de duda deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

Con esto notamos que es deficiente la protección jurídica que al respecto obtienen estos trabajadores.

Sabemos que en la Legislación Minera se encuentra el Reglamento de Seguridad en los trabajos de las Minas y las dispo-

siciones de este Reglamento son aplicables a las obras o trabajos relativos a la explotación minera.

También sabemos que este reglamento tiene por objeto: la protección personal de trabajo contra los peligros que amenacen su salud o su vida. Pero dicho reglamento debe proteger -- efectivamente a los trabajadores mineros haciendo cumplir sus normas que por lo general casi nunca se cumplen por parte de los titulares de concesiones mineras o de quienes realizan su explotación al amparo de contratos celebrados con aquellos.

3.- LA JORNADA DE TRABAJO EN LABORES SUBTERRANEAS.

Los trabajadores siempre han propugnado por mejorar su condición general, y uno de sus principales aspiraciones ha sido la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de los salarios.

Es conveniente hacer una síntesis de algunos antecedentes históricos:

La organización corporativa medieval, fué una de las -- primeras en conocer un principio de reglamentación de la jornada de trabajo, esta jornada era excesivamente larga. Solo los -- únicos que lograrón una reducción fueron los trabajadores mineros pero sin control alguno dado lo incipiente de dicha reglamentación.

Roberto Owen fué el primero que intento en sus estable-

cimientos de New Lanark, la reducción de la jornada, pero este intento no tuvo el resultado que se esperaba. Solo en casos -- aislados como en la industria de Hilados y Tejidos los cuales -- fijaron una jornada de once horas.

El Derecho Civil con su principio de la autonomía de la voluntad influye en la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el movimiento del Liberalismo el que más se opuso a su reglamentación. La tesis del Derecho Civil argumenta:

El hombre es libre como puede prohibirsele que trabaje doce o catorce horas, ya que si se le prohibiera esto equivaldría a impedirle que obtenga una ganancia lícita.

La limitación de la jornada traera consigo la reducción de las posibilidades de ganancia, por tanto incompatible con la libertad natural del hombre.

A pesar de la derrota del Liberalismo y el cambio de Estados encontraron los industriales nuevas razones para oponerse a la limitación de la jornada de trabajo. Argumentando: La jornada va traer una disminución en la producción si se limita, la industria nacional va a quedar en situación desfavorable respecto de aquellos países que no adopten la limitación.

Los trabajadores por su parte replicaron que no era --- exacto que la reducción de la jornada de trabajo trajera consigo una disminución en la producción, continúan diciendo, no puede ser nunca eficiente, el hombre que trabaja catorce o quince horas tiene que rendir un trabajo de mediana calidad. lo que se

cimientos de New Lanark, la reducción de la jornada, pero este intento no tuvo el resultado que se esperaba. Solo en casos -- aislados como en la industria de Hilados y Tejidos los cuales -- fijaron una jornada de once horas.

El Derecho Civil con su principio de la autonomía de la voluntad influye en la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el movimiento del Liberalismo el que más se opuso a su reglamentación. La tesis del Derecho Civil argumenta:

El hombre es libre como puede prohibirsele que trabaje doce o catorce horas, ya que si se le prohibiera esto equivaldría a impedirle que obtenga una ganancia lícita.

La limitación de la jornada traera consigo la reducción de las posibilidades de ganancia, por tanto incompatible con la libertad natural del hombre.

A pesar de la derrota del Liberalismo y el cambio de Estados encontrarán los industriales nuevas razones para oponerse a la limitación de la jornada de trabajo. Argumentando: La jornada va traer una disminución en la producción si se limita, la industria nacional va a quedar en situación desfavorable respecto de aquellos países que no adopten la limitación.

Los trabajadores por su parte replicaron que no era --- exacto que la reducción de la jornada de trabajo trajera consigo una disminución en la producción, continúan diciendo, no puede ser nunca eficiente, el hombre que trabaja catorce o quince horas tiene que rendir un trabajo de mediana calidad. lo que se

pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad. Vendrá entonces una compensación y muy probablemente un aumento en la producción.

En el tratado de Versalles, se fijó como urgente objetivo de la Organización Internacional del Trabajo, la limitación de la jornada de ocho horas, fué la cuestión básica de la conferencia de Washington en el año de 1919.

Hoy en día es un principio universalmente aceptado, y el problema actual consiste, ya no en fijar en ocho horas la jornada de trabajo máxima, sino en el establecimiento de una jornada menor.

Referencias de algunas Legislaciones Extranjeras respecto de la jornada de trabajo Minero.

DERECHO ALEMÁN.

La introducción de la jornada de trabajo de ocho horas se deben a los decretos del veintitres de noviembre de 1918 para los trabajadores de la industria incluida la actividad Minera. La aplicación de la jornada de ocho horas no fué general pues se aceptaron numerosas excepciones, unas de carácter general, y otras para trabajos determinados.

Para los trabajos que existían reglas especiales eran: Los llamados trabajos insalubres o peligrosos como el de las minas y no se podía salvo absoluta necesidad prolongar la jornada

da.

DERECHO BELGA.

El treinta y uno de diciembre de 1909 se dicto una ley fijando en nueve horas como máximo, la jornada de las minas de carbón, pero ante la influencia de la convención de Washington-- y de la Legislación Francesa se dicto la Ley del catorce de junio de 1921, siendo de ocho horas en terminos generales. Algunas industrias están sometidas a un régimen más favorable como las minas de carbón pues la jornada de trabajo se incluye el tiempo empleado por el obrero para llegar al interior de la mina.

DERECHO ESPAÑOL.

La ley del veintisiete de diciembre de 1910 se fijó una jornada de trabajo de nueve horas en labores subterráneas y nueve y media en la superficie. Para los trabajos como él que se efectúa en el interior de las minas se ha fijado la jornada de siete horas. Para otros trabajos por lo contrario se permite el aumento de trabajo extraordinario.

DERECHO MEXICANO.

La primera disposición se encuentra en la Legislación del Estado de Jalisco de 1914 a las que siguieron las Leyes de Veracruz en estas disposiciones se limitaba a nueve horas la jornada de trabajo. El proyecto de la Ley Zubarán fué el primero que fijo en ocho horas la jornada máxima.

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 era de ocho horas.

En el año de 1931 se aprobó en la Conferencia Internacional del Trabajo un proyecto de convención que fijó en siete horas y cuarenta y cinco minutos la jornada máxima de trabajo en el interior de las minas de carbón.

En la conferencia de 1936 se decidió que la permanencia en el interior de las minas de carbón no podía ser mayor de siete horas.

La fracción I del artículo 123 de la Constitución fijó ocho horas el máximo de la jornada de trabajo diurna y siete horas de la nocturna. Dado que el trabajo nocturno implica una mayor tensión para el trabajador.

La Nueva Ley Federal del Trabajo preceptúa la duración máxima de la jornada será de ocho horas, la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. Aún cuando la jornada mixta no está prevista en la Constitución, pero esta reglamenta da en nuestra Ley.

El maestro Mario de la Nueva dice que entendemos por --

jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrón⁷.

Nuestra propia Ley dice: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Surge el problema sobre la forma de computar la jornada de trabajo de los mineros, si principia desde que llegan al pozo o si solo empieza a correr desde que llegan al interior de la mina, opinamos que se debe de computar la jornada desde que llegan a la entrada de la mina.

No todos los trabajos requieren el mismo desgaste de energía. El trabajo de un minero es excesivo desgaste de energía, de aquí que el principio de la jornada de trabajo de ocho horas aceptado como regla general absoluta conduce a injusticias aún habiendo una diferencia de salario, cosa que no existe en favor de los trabajos que exigen un esfuerzo físico mayor como en este caso el minero.

Se dice que la jornada humanitaria es la jornada mixta para aquellos trabajos que requieren un desarrollo considerable de energía. Y las consecuencias de este principio son de considerable importancia ya que las autoridades correspondientes están en la obligación de decretar la reducción cuando a petición de los obreros demuestren lo excesivo de la jornada.

⁷De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo-

Quando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.⁸

JORNADA EXTRAORDINARIA.

Hablemos ahora de la jornada extraordinaria. Existen dos criterios en lo que se refiere a su definición:

Es todo servicio después de las horas de la jornada normal.

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

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

Considero que este precepto analizandolo, no puede considerarse, como jornada extraordinaria ya que constituye una obligación legal o moral y humanitaria ya que en este tipo de servicio no se procura ninguna utilidad al patrón, sino que se procura un beneficio al evitar un siniestro tanto para el pa---

⁸ Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo. art. 57

trón como para el trabajador, ya que se trata de evitar la pérdida o destrucción de la empresa.

El artículo quinto Constitucional dice: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales 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.

Repetimos que la jornada extraordinaria es la prolongación normal de la empresa y no podemos considerar por ningún concepto como prolongación normal de la empresa, un peligro inminente o un siniestro, de aquí que no se puede tomar este precepto como jornada extraordinaria.

Sin embargo el artículo 67 de nuestra Ley dice: Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada. En dicho artículo se está estipulando que se deben remunerar las horas en caso de siniestro o riesgo inminente.

Consideramos que para que sea jornada extraordinaria se debe de estar con lo que señala en el párrafo II del artículo 67 que a la letra dice: Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento del salario que corresponde a las horas de la jornada ya que aquí se está señalando una remuneración para el trabajador.

En otro de sus artículos dice nuestra ley del Trabajo -

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana, esto es, que dicha jornada -- nunca podrá exceder de nueve horas a la semana ya que si excede se pagarán con un doscientos por ciento más del salario sin perjuicio de las sanciones establecidas por la Ley.

Ahora haremos referencia someramente al salario. El Derecho del Trabajo tiene como propósito fundamentalmente el asegurar a cada trabajador un nivel decoroso de vida con el salario, esto es, la fuente única y la principal para el trabajador de cuya circunstancia se desprende que el salario constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de las de su familia, así podemos decir que el salario es el pago al esfuerzo físico que realiza el trabajador durante la jornada de trabajo. El salario lo encontramos reglamentado en nuestra Ley Federal del Trabajo en su capítulo V y podemos deducir que el salario se concreta a la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Sin embargo podemos señalar también que nuestra Ley establece en uno de sus artículos que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo.

Correlativa la obligación del trabajador de poner a disposición del patrón su actividad de trabajo, el patrón contrae una importantísima obligación de pagar el salario.

El derecho del Trabajo actual permite al Estado interve

nir para que las relaciones entre trabajador y patrón sean equitativas, evitar la explotación del trabajador y que este perciba un salario que le permita vivir dignamente, por lo anteriormente expuesto nuestros trabajadores mineros en su mayoría no reciben su salario remunerador con respecto al esfuerzo físico-desarrollado, cabe el comentario que dichos trabajadores es un sector que el legislador lo tiene marginado de nuestra Ley del Trabajo.

Nuestra Ley especifica en uno de sus preceptos que el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Lo cual muy pocas veces se ha llevado a la practica con nuestros trabajadores mineros, el problema es hondo debido en gran parte a la falta de educación de dichos trabajadores, los cuales viven en condiciones pauperrimas casi la mayoría, además este sector no podrá progresar sino se le brinda una educación y enseñarles cuales son los derechos que cada uno de estos trabajadores posee.

4.- MEDIDAS QUE SE DEBEN ADOPTAR EN RELACION AL TRABAJADOR SUBTERRANEAS.

Hemos hablado en relación a los trabajadores subterranos, y al respecto es necesario fijar algunas bases para que

en un futuro no muy lejano se pueda legislar sobre este tipo de personas y al proponer una solución quizá no se resuelva el problema pero sí cuando menos apuntar los medios para que se resuelva, pues como mencionamos anteriormente, sería muy difícil-casi imposible legislar sobre cada una de las ramas que existen en este tipo de personas laborantes, sin embargo podría hacerse una mejor reglamentación en un principio generalizadora para todas aquellas personas que prestan sus servicios en las minas.

Podríamos mencionar algunos principios fundamentales que podrían servir como base para que con la posteridad se legisle sobre la materia, Tales como establecer un aumento de salario en toda la república para los trabajadores mineros ya que se debe de tener en cuenta las características de dicho trabajo pues si se toma en cuenta como base el ingreso económico de los mismos llegaremos a la conclusión de que sus condiciones en general son deprimentes en comparación con las otras ramas de trabajo, es por esto, que nuestro legislador ha de considerar el aumento de salarios sin embargo pese a los esfuerzos de los mismos vemos que esta reglamentación es realmente deficiente para solventar las necesidades de los mismos.

En lo referente a la jornada de trabajo podría establecerse una reducción y fijar una jornada máxima de seis horas ya que con base en el artículo quinto de la Nueva Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Las disposiciones de esta Ley son de orden público por-

lo que no producira efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea verbal o escrita la estipulación que establezca.

Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la indole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Hacer un estudio socio-económico para investigar todas las necesidades económicas y sociales de todos los trabajadores mineros para que puedan vivir honestamente, además sería conveniente crear asociaciones culturales para proteger y enseñar a los trabajadores ya que inclusive la mayoría de estos no saben ni los derechos que poseen.

Crear un aseguramiento de tipo económico, desde luego - que este sería muy variable respecto de la calidad del trabajo - desempeñando para los mineros viejos o para los que han sufrido algún accidente dentro de su trabajo, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para el trabajador.

Desde luego la filiación obligatoria al Seguro Social - para que tanto el trabajador como sus familiares gozen de dicho servicio.

Un registro nacional, para que haya conocimiento por -- parte del gobierno del número de población que se dedica a este tipo de trabajo y de esta manera pensamos que se evitara la explotación a nuestros trabajadores mineros.

Crear un apartado especial en nuestra Ley Federal del Trabajo donde se encuentren regulados dichos trabajadores pues como nos hemos dado cuenta, nuestra Ley los protege por igual - sin embargo, hemos visto que la protección jurídica no alcanza para toda la población trabajadora pues existe un gran número de personas que se encuentran dentro de la clase trabajadora y que no se encuentra regulada dentro de nuestro ordenamiento legal, es así como nos referimos a los trabajadores subterráneos-

Así mismo los titulares de concesiones mineras o quienes realizan su explotación estarán obligados a mandar practicar examen médico periódicamente a los trabajadores por lo menos cada seis meses en términos generales.

Y cada mes para los trabajadores que manejen sustancias tóxicas llevando un control exacto de la salud en general, y los médicos inspectores deberán de efectuar sus visitas por lo menos una vez cada tres meses.

Obligar a los peritos a rendir informes detallados a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como a la Secretaría de Patrimonio Nacional por lo menos cada seis meses del estado que guardan las mismas, vigilar y cuidar el buen estado y conservación de maquinaria instalaciones y en general de todos los elementos que se usen en la explotación subterránea.

Obligar a los patrones a cumplir estrictamente con los preceptos establecidos en nuestra Carta Magna como lo preceptúa el artículo 123 fracción XII, XIII, XIV, XV.

Es así como puedo concluir diciendo que la protección--
y el régimen para los trabajadores subterráneos es una cuestión
que esperamos se resuelva en un futuro próximo.

CAPITULO SEGUNDO

REGIMEN DE LOS TRABAJADORES EN LABORES SUBTERRANEAS

- 1.- Su reglamentación
- 2.- Prestaciones que reciben los trabajadores
- 3.- Obligaciones de los trabajadores con respecto del patrón
- 4.- Obligaciones de los patronos con respecto de los trabajadores que laboran en actividades subterranas

1.- SU REGLAMENTACION.

En relación a su reglamentación del trabajador minero - podemos mencionar única y exclusivamente lo preceptuado en nuestra Constitución General de la República ya que como hemos expuesto en el capítulo que antecede, no se encuentra nada concretamente estipulado en nuestra Ley Federal del Trabajo respecto de dichos trabajadores subterráneos, pero no solamente es esto necesario sino que es indispensable determinar cuales son las normas establecidas en nuestra legislación que sirven para regular la conducta, así como las prestaciones que obtienen y las obligaciones que adquieren aquellas personas que prestan sus servicios a empresas perfectamente establecidas, en este caso - a los titulares de concesiones mineras o quienes realicen su explotación a lo que haremos referencia más adelante.

Dado que nuestro legislador omitió reglamentar al trabajo minero, dicha rama tendra que regirse por las normas generales de nuestra Ley del Trabajo dandole siempre la interpretación más favorable al trabajador.

2.- PRESTACIONES QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES.

Existen una serie de prestaciones que reciben los trabajadores, tales como el salario que es la contraprestación fundamental, los días de descanso para el trabajador, así como los periodos obligatorios de vacaciones, la educación en lo concerniente a escuelas y habitación, los días de descanso obligatorios que a continuación haremos referencia.

DIAS DE DESCANSO.

Nuestro derecho mexicano así como la mayor parte de las Legislaciones concede a los trabajadores un descanso semanal y algunos días del año que se han considerado como fiestas y que deben de guardar los trabajadores⁹.

Empezaremos haciendo referencia al descanso semanal que tuvo su principal antecedente en la iglesia católica, ya desde la edad media se pugnaba por el descanso dominical y aunque no se encontraba estipulado en la ley, esta hacía que se observara en todas partes.

En la actualidad, la influencia religiosa a perdido importancia, sin embargo, hasta nuestros días se sigue observando esta norma, aunque ahora si la encontramos perfectamente determinada en nuestra legislación y que opera fundamentalmente, tal

⁹De la Cueva Mario, Op Cit.

y 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 reponer las energías perdidas al desarrollar su trabajo posteriormente surgen razones de tipo cultural, así como de tipo familiar.

Nuestra Carta Magna no hace referencia, desde luego, -- cual debe ser el día de descanso ni tampoco establece a que sea el domingo de cada semana, más sin embargo si se ha sugerido -- que se haga todo lo posible para que el día de descanso obligatorio coincida con él domingo ya que resulta algunas veces imposible que coincida debido al tipo de trabajo que desempeñan algunas personas; Sin embargo nuestra Ley, al establecer que tanto el obrero como el patrón puedan señalar cualquier día de la semana para el descanso, dicho precepto está otorgando la libertad para poder determinarlo conforme a las necesidades del trabajo a desempeñar.

Nuestra Carta Magna establece que por cada seis días de trabajo, deberá corresponder uno de descanso; más sin embargo no se establece si dicho día de descanso deba ser pagado o no, pero desde luego que esto se presta a varias controversias entre los obreros y patrones; pero con posterioridad surge el diario oficial del 20 de enero de 1936 un decreto en el cual se establece " Que por cada seis días de salario disfrutara el trabajador de un día de descanso cuando menós con goce de salario.¹⁰--

¹⁰ De la Cueva Mario. op cit. Tomo I.

Sin embargo, vemos que existe una disposición en la --- cual se establece que cuando no sea trabajada la semana completa no es obligatorio el descanso semanal, pues se supone que este es para el restablecimiento de las fuerzas perdidas en el -- trabajo. Desde luego que estas disposiciones se toman en consideración, cuando el hecho de que el trabajador no preste sus -- servicios y que no sea por causas imputables al patrón.

Con respecto a este principio surge un problema pues se establece que como es posible que el patrón ya no otorgue al -- trabajador el mismo salario fijado por la ley, aunque el obrero tenga la culpa por su falta de asistencia además como menciona el maestro Mario de la Cueva, no puede ser posible que algunos patrones esten pagando 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 señala que 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.

En lo concerniente al descanso obligatorio a sido bastante comentado. ya que ha habido varias reformas al mismo, sin embargo nuestra Nueva Ley del Trabajo establece como días de -- descanso obligatorio:

El 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo - 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis

años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo -- Federal y el 25 de diciembre.

Cómo podemos deducir, se han aumentado dos días más que son el 1º de enero y el 5 de febrero como días de descanso obligatorio. Estos días tienen como finalidad que el trabajador -- pueda cumplir con sus obligaciones políticas y al mismo tiempo -- participar en algunas conmemoraciones, y así cumplir con sus -- obligaciones sociales, de esto claramente podemos ver la diferencia que existe entre los días de descanso semanal y los días de descanso obligatorio, pues como lo hemos señalado anteriormente, el descanso semanal es para reponer las fuerzas físicas -- y el descanso obligatorio es básicamente para celebrar o participar en algunas conmemoraciones.

Para el caso de que el patrón no otorgue al trabajador el descanso semanal, existen una serie de tesis de las cuales -- podemos desprender primeramente que se optaba por darle al trabajador el número de días de descanso que no se concedieron corridos, es decir, que si al trabajador no se le habían dado seis días de descanso deberían darseles continuos, pero esta medida era contraproducente pues vemos que de esta manera se detendría la actividad productiva de la empresa en donde se prestarían los servicios, no siendo conveniente esta medida se optó -- posteriormente por pagarle al obrero independientemente de su -- salario normal otro tanto, o sea doble salario por cada día de

descanso que no se le haya dado.

De lo anterior podemos desprender que existe una violación a la ley en lo concerniente a que se debe de dar un día de descanso para el obrero, esta violación que se hace a la ley es tanto por parte del obrero como del patrón, pues nuestra ley -- así lo establece, sin embargo es más justificable en el obrero -- ya que este por el simple hecho de mejorar un poco más sus ingresos sacrifica su día de descanso no tomando en consideración su desgaste físico ni tampoco la estabilidad familiar desde el punto de vista moral, a pesar de que no hay quien ponga un asta aquí al respecto pues independientemente del salario que se le otorga al trabajador por su día de descanso nunca va en proporción con lo que realmente significa.

Ya sea moral o físicamente el día de descanso para el obrero y lo que beneficia al patrón con la labor que desempeña el obrero en su día de descanso.

VACACIONES.

Estas como sabemos es otra de las prestaciones obligatorias que deben de considerarse al trabajador y tienen su fundamento esencialmente dentro del descanso obligatorio.

El trabajador subterráneo al desarrollar su trabajo sufre un desgaste físico muy superior al normal el cual no puede ser reparado solamente por un día de descanso semanal, ya que -- generalmente el laborante no puede abandonar el lugar donde se encuentra por falta de tiempo, es por esto que nuestra legisla-

ción pensando en el bienestar del obrero y su familia, ha establecido un período de descanso obligatorio para ambas partes al cual se le conoce con el nombre de vacaciones,

Como breve estudio histórico podemos mencionar que antes de la Constitución de 1917, no se encontraba reglamentación alguna con respecto de las vacaciones, tampoco encontramos ningún antecedente relativo a las vacaciones en ninguna de las Legislaciones de los Estados, tales como los de Sonora y Veracruz que se consideraban las más completas, y así es como encontramos la primera reglamentación referente a las vacaciones 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 patrones de conceder a los trabajadores 15 días de vacaciones anuales con goce de sueldo completo, siempre y cuando tuvierán un año de servicios.

Posteriormente surge la Ley de Minería del Estado de -- Guanajuato del 30 de agosto de 1924 en la que se otorga una semana anual de vacaciones después de un año de servicios, siempre y cuando los trabajadores no hubieren faltado a sus labores salvo con causa justificada y que hubieren observado buena conducta.

Después aparece la Ley de Oaxaca del 21 de marzo de 1926, la de Zacatecas del 17 de mayo de 1927 y la Hidalgo del 28 de noviembre de 1928, en las que se establecía nuevamente períodos de vacaciones de 15 días.

El proyecto de Portes Gil modificó los antecedentes de los Estados estableciendo un sistema proporcional aumentando el periodo de vacaciones con los años de servicio.

Pero se redujo el número de días. Es así como encontramos reglamentado en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 76, Que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentarán en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año de servicio después del cuarto año de servicios se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio¹¹.

En nuestro precepto anterior se señala el periodo mínimo de vacaciones pero pudiendo aumentar en los contratos individuales o en los colectivos de trabajo.

En los contratos colectivos de las empresas importantes han superado la ley como por ejemplo: El contrato colectivo de trabajo de la Unidad Parral de la Compañía Mínera Azarco, S.A.- que en su cláusula 31 establece:

La empresa concederá a sus trabajadores al final de cada año de servicio un periodo de vacaciones con goce de salario en forma que a continuación se expresa:

Los trabajadores que tengan más de un año de servicio, hasta dos disfrutarán de doce días consecutivos.

Los trabajadores que tengan más de dos años hasta tres-

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

años de servicios disfrutarán de trece días consecutivos,

Los trabajadores que tengan más de tres años hasta cinco disfrutarán de catorce días consecutivos,

Los trabajadores que tengan más de cinco hasta diez disfrutarán de 18 días consecutivos.

Los trabajadores que tengan diez años en adelante disfrutarán de veinte días consecutivos.

La compañía abonará además el valor de seis días de salarios sobre el monto total que reciba cada trabajador por concepto de vacaciones.

De lo anterior se desprende que el periodo de vacaciones será necesariamente de días laborables y no comprende, en consecuencia los días de descanso semanal y obligatorio ya que si estos días quedarán incluidos quedaria reducido el periodo de vacaciones.

Nuestra Ley consigna el principio general que se desprende de la Convención de Recomendaciones de 1936 en el sentido de que el periodo de vacaciones no puede reducirse sino por faltas injustificadas del obrero y que se haya pagado a éste el salario correspondiente a los días que faltó, este punto de vista fué sustentado por el Departamento de trabajo en la consulta de 15 de julio de 1935 Centro Regional de Monterrey¹².

En lo que respecta a los trabajadores que prestan sus servicios discontinuos o por temporada podemos tomar como base-

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

el principio que ya hemos establecido en relación a los trabajadores con respecto a su descanso semanal y así vemos que el periodo de vacaciones para este tipo de trabajadores debe deducirse en proporción a los días trabajados.

Es así como disponemos que el trabajador debe de tener un período de vacaciones pero surge un problema que es determinar cuándo va a gozar sus vacaciones el trabajador, desde luego que la facultad para determinar esta cuestión no puede atribuirse al obrero, pues causaría graves problemas en la empresa -- donde presta sus servicios, y es así como se establece en última instancia y corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje tomar esta determinación.

Como lo establece nuestra ley, sabemos que las vacaciones no podrán ser compensadas con una remuneración y respecto a lo antes mencionado, nuestro artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que las vacaciones deberán darse al obrero dentro de los seis primeros meses después de haber -- cumplido el año de servicios.

Cuando exista alguna violación a este precepto de que -- no se den las vacaciones al trabajador, existe una sanción, pero el obrero siempre ha optado porque en el caso de que no se le otorgara su periodo de vacaciones, se le proporcione determinada cantidad de dinero, pero la ley no tiene como finalidad -- llegar a esto, puesto lo que realmente busca es un descanso --- efectivo para el trabajador.

LA EDUCACION PARA EL TRABAJADOR.

Nuestro artículo 123 de la Constitución en su fracción XII se establece para los patrones la obligación para sostener escuelas.

La fracción antes mencionada nos indica que: En toda negociación agrícola, industrial, Minera o cualquier otra clase de trabajo, estaran obligados los patrones a establecer escuelas.

Por lo que respecta a este concepto vemos que es bastante amplio, sin embargo nuestra ley ha establecido la obligación de proporcionar escuelas elementales para los hijos de los trabajadores cuando se trate de centros rurales establecidos a más de tres kilometros de las poblaciones y siempre que el número de niños en edad escolar sea mayor a veinte.

De esto surge un problema de suma importancia al referirse a los beneficiarios de estos servicios, pues la ley limita este servicio exclusivamente en favor de los niños que se encuentren en edad escolar, olvidandose de los adultos, pero esto se debe fundamentalmente a que si la empresa se encargara de proporcionar los medios para impartir clases a los individuos se dañaría seriamente la condición económica de la misma obligada a sostener escuelas para los trabajadores de la comunidad. En lo referente a este tipo de prestaciones vemos que comprenden tres puntos ecenciales:

Acondicionamiento del local.

Aportación de los útiles indispensables para el trabajo
Pago de sueldo al profesor o profesores.

Creo que al respecto no hay más que decir, pues se entiende que si no existe alguno de estos elementos, sería imposible la prestación de este servicio.

Con respecto a las autoridades encargadas de aplicar la ley y la orientación de la enseñanza, el maestro Mario de la Cueva nos dice lo siguiente: La fracción XXXI del artículo 123 Constitucional da a las autoridades Federales la facultad exclusiva de aplicar la ley en materia de escuelas de tipo artículo 123 y vemos que nuestra ley establece que corresponde a la Secretaría de Educación la vigilancia encaminada a obtener de los patrones el cumplimiento de sus obligaciones en materia educativa. La Ley autoriza a la Secretaría de Educación a imponer sanciones en el caso de incumplimiento.

De acuerdo con la ley, la educación que se imparta en las escuelas tipo artículo 123, debe ajustarse a los programas oficiales lo que significa que está regido por el artículo tercero de la Constitución

La educación profesional de los trabajadores depende de las Secretarías de Trabajo y Educación por consiguiente debe prestarsele mucha atención.

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.

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, cuando el número de trabajadores es más de 400 y menos de 2000, serán tres becados.

Interpretando la disposición citada. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sostiene que la obligación de las empresas no se extiende a estudios primarios, secundarios o preparatorios sino técnicos y referidos principalmente a las actividades de la empresa afectada o actividades conexas, solución que parece suficientemente justificada.

3.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES CON RESPECTO DEL PATRON.

Las obligaciones de los trabajadores las encontramos reglamentadas en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo y a este respecto podemos decir lo siguiente:

Sabemos que el trabajador está obligado a cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que le son aplicables, esto es, los trabajadores tienen la obligación de someterse al reglamento interno de la empresa en la cual va a prestar éste sus servicios.

Todos los trabajadores deben observar todas las medidas

preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y al mismo tiempo las que indiquen los patrones, siempre y cuando estas últimas sean para la protección y seguridad personal para los trabajadores; Así mismo deben desempeñar sus servicios bajo la dirección del patron o de su representante y no a su libre albedrío.

Además deben de estar siempre a su patron en todo lo relacionado con el trabajo bajo la voluntad del mismo.

El trabajador debe ejecutar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos de aquí se puede desprender que es un derecho para el trabajador puesto que no puede ser obligado a prestar un servicio en un lugar distinto al convenido, en tiempo diferente o en condiciones diversas.¹³

Deben de dar aviso a los trabajadores al patron inmediatamente salvo en caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan ir a su trabajo.

Restituir al patrón 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 desde luego de los deterioros que se originen por el uso normal, así como del causado por fuerza mayor.

También vemos que deben de observar buenas costumbres durante el desempeño de su función o labor.

13 Ejecutoria 13 de agosto de 1940, Amparo Directo. 4151/40/1ª

Consideramos que una de las obligaciones más importantes del trabajador es la que en caso de peligro, siniestro, --- riesgo inminente etc. Deben de prestar auxilio en cualquier -- tiempo que se necesite.

Además tienen la obligación de integrar organismos de - ley así como someterse a los reconocimientos médicos previstos - en el reglamento interior y demás normas vigentes de la empresa o del establecimiento.

Si algún trabajador padeciera de alguna enfermedad con- tagiosa deberá hacerlo del conocimiento del patrón tan pronto - tenga conocimiento de ello, también debe de comunicarse al pa- trón o su representante las deficiencias que adviertan, a fin - de evitar daños y perjuicios a los intereses, así como las vi- das de los compañeros o de sus patronos.

La Nueva Ley Federal del Trabajo preceptúa que los tra- bajadores deben de guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren di- rectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razones del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empre- sa.

Así mismo vemos que existen algunas prohibiciones para- los trabajadores, tales como la de faltar sin causa justificada al trabajo, así como sustraer del establecimiento donde prestan sus servicios útiles de trabajo, así como materia prima elabo--

rada, o ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de terceras personas, así como la de establecimientos o lugares donde desempeñan su trabajo.

Otra de las prohibiciones señaladas en nuestra Ley es la de presentarse en estado de embriaguez, así como bajo los efectos de una droga o narcótico, a menos de que exista prescripción médica y, antes de que empiece a desarrollar sus labores debiera de poner en conocimiento al patrón el estado en que se encuentra, además debiera presentar dicha prescripción por escrito. No deberá portar armas de ninguna clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija; No deben suspender sus labores sin autorización del patrón así como de hacer colectas, usar útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que esten destinados así como hacer propaganda en las horas de trabajo.

4.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES CON RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN ACTIVIDADES SUBTERRANEAS.

Dentro de las obligaciones de los patrones con respecto de los trabajadores subterráneos, nuestra Ley establece y podemos señalar las siguientes:

Los patrones deben de cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimien

tos, debiendo de pagar a los trabajadores los salarios o indemnizaciones establecidas en la Ley, proporcionar a los trabajadores los útiles necesarios para el desempeño de su trabajo, debiendo darlos de buena calidad y buen estado, así como reponerlos cuando estos dejen de ser eficaces en el desempeño del mismo.

El patrón debe de 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.

Se debe de conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de servicio de jurados electorales y censales, permitir a los trabajadores faltar a sus trabajos para --- 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 la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse.

Los patronos deben establecer y sostener escuelas tipo artículo 123 como queda establecido anteriormente, así como sog

tener los estudios técnicos cuando empleen más de cien y menos de mil empleados, así como sostener a tres becarios cuando tengan más de mil empleados.

Además organizar periódicamente cursos de enseñanza de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con lo planes y programas de común acuerdo, que laboren con los sindicatos o trabajadores.

Instalar con los principios de seguridad e higiene las fabricas talleres, oficinas o demás lugares en que deban ejecutarse los demás trabajos.

Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria instrumentos o materiales de trabajo y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación que sean indispensables para que puedan ser aplicados afectivamente los primeros auxilios debiendose dar aviso correspondiente a las autoridades competentes así como fijar y difundir las disposiciones conducentes de los establecimientos y lugares donde se preste el trabajo.

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

Cuando en la población fija un centro rural de trabajo que exeda de 200 habitantes, existe la obligación de reservar un espacio de terreno no menor de 5000 metros cuadrados para el

...de las actividades de los sindicatos, ... para ...
... y ... siempre que ...
... a una ... de otros ... de la
... de ...

... de los sindicatos en lo referente a ...
... que instalen sus oficinas en los ...
... la renta correspondiente.

... las solicitudes que solicitan los Sindicatos de ...
... de las cuotas para la constitución
... y de fomento de sociedades cooperativas y de cajas de abo-
... .

... también permitir también la inspección y vigilan-
... de las autoridades de trabajo en su establecimiento.

... al fomento de las actividades culturales y--
... deportivas de los trabajadores y proporcionarles los equipos y--
... indispensables.

... como existen prohibiciones establecidas pa-
... trabajadores, también las hay para los patrones, así te-
... queda prohibido a los patrones negarse a aceptar tra-
... por razones de su edad, así mismo, queda prohibido --
... exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en
... y lugar determinado, aceptar o exigir de los trabajado-
... alguna gratificación para que se les admita en su trabajo.-

... prohibido obligar a los trabajadores, por coacci-
... o cualquier otro medio similar afiliarse o retirarse de al--

gún sindicato o agrupación a que pertenezca o que voten por ---
determinado candidato.

Desde luego el patrón no podrá intervenir en ninguna --
ma en el régimen interno del sindicato, además no se podrán-
autorizar colectas en los centros de trabajo, ni ejecutarse nin
gún auto que restrinja a los trabajadores de los derechos que -
le otorga la ley.

Queda prohibido hacer cualquier clase de propaganda den
tro de los centros de trabajo, ya sea política o religiosa, así
como boletinar a los trabajadores separados de la empresa para-
que no se les vuelva a dar trabajo.

Portar armas dentro de los establecimientos ubicados --
dentro de las poblaciones y presentarse a dichos centros bajo -
efectos de tóxicos o enervantes¹⁴.

Dicha prohibición es tanto para el trabajador como para
el patrón.

¹⁴ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Op cit.

CAPITULO TERCERO

DERECHO PREVENTIVO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN ACTIVIDADES SUB TERRANEAS

- 1.- Infortunios de trabajo y su reparación
- 2.- Accidentes y enfermedades
- 3.- Prevenciones de infortunios de trabajo
- 4.- Indemnizaciones y beneficiarios

1.- INFORTUNIOS DE TRABAJO Y SU REPARACION.

En la reparación de los infortunios de trabajo podemos decir a este respecto que:

Es un conjunto de precauciones y medidas encaminadas a reparar el estado de desgracia en que se encuentra el obrero, o sean las consecuencias de los infortunios, y dichas medidas tienen un triple propósito a saber:

A restablecer la integridad física y la salud del trabajador, asistencia médica y el suministro en general de medicamentos para la curación de los trabajadores.

Indemnizar a los trabajadores por el tiempo perdido, o por la incapacidad sufrida a los deudos en casos de muerte y,

Asegurar el trabajo del obrero mediante la restitución de su empleo o, la asignación de un nuevo empleo, de acuerdo -- con las aptitudes del trabajador.

Trataremos de hacer un breve analisis de estas medidas protectoras.

Nuestra Legislación impónes como uno de los principales deberes, el procurar el restablecimiento íntegro de su salud y el estado físico del trabajador y por eso nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo concede a los trabajadores derecho a recibir asistencia médica, medicamentos etc.

Sobre la asistencia médica nuestra Ley preceptua que el trabajador lesionado en un infortunio de trabajo, tiene derecho a recibir asistencia médica y quirúrgica, dicho precepto ha de entenderse en una forma más amplia, esto es, tiene derecho el trabajador a asistencia médica cualquiera que sea la naturaleza de ésta y no solamente la indispensable sino que debe ser la conveniente y adecuada a los fines de curación.

La Ley Federal del Trabajo ordena la debida atención al trabajador y el esfuerzo ilimitado para restablecer la integridad física y la salud de los trabajadores. Nuestra ley dispone eminentemente de que la atención médica sea eficaz siempre en favor del trabajador, sobre la ministración de medicamentos y material de curación,

Además el trabajador tiene derecho a todos los medicamentos y material necesario conveniente para su restablecimiento.

Nuestra Ley del Trabajo asigna al patrón algunas obligaciones especiales como son:

Poseer medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia. Cuando el patrón tenga más de cien trabajadores a su

servicio deberá establecer un puesto de socorro bajo la dirección de un médico cirujano y personal competente dotados de medicamentos necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, el trabajador será trasladado al lugar donde pueda atenderse su infortunio .

Si los trabajadores son más de trecientos deberá el patrón instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.

Previo acuerdo con los trabajadores, los patronos pueden celebrar arreglos para la atención médica de sus trabajadores, cuando en lugares próximos a las negociaciones existan hospitales o sanatorios.

El patrón deberá dar aviso a la autoridad del trabajo como son la Junta de Conciliación Permanente, Junta de Conciliación y Arbitraje, o al inspector del trabajo, de los accidentes ocurridos dentro de las 72 horas siguientes.

En caso de muerte de un trabajador dar aviso a la autoridad del trabajo tan pronto como tengan conocimiento de ella.

Proporcionar a la Junta o al inspector del trabajo todos los datos y elementos de que dispongan, como el nombre, domicilio, lugar del accidente, clase de trabajo, salario etc.

La ley no expresa la duración de las obligaciones de los patronos, pero la lógica y los precedentes señalan sus límites. La curación, la fijación de la incapacidad permanente o la muerte.

Con respecto a la indemnización haremos referencia posteriormente en otro apartado.

En cuanto a la reposición y asignación de un nuevo empleo, sabemos la preocupación de nuestro Derecho Mexicano siempre ha sido la estabilidad de los trabajadores en las empresas en donde estos prestan sus servicios.

Nuestra Constitución General de la República prohíbe el despido injustificado ya que este obliga al patrón a la reinstalación del trabajador si este obtiene un laudo favorable en los casos de despido.

Por las mismas razones la Ley Federal del Trabajo dispone:

Que 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 su incapacidad.

Considerando que es injusto abandonar al obrero; ya que si este conserva su misma capacidad de trabajo su separación de la empresa carece de justa causa, ahora si está perdió parte de su capacidad, nuestra Ley dispone a este respecto que se le debe proporcionar un trabajo conforme a sus aptitudes ya que desde luego difícilmente podrá encontrar alguna ocupación en una nueva empresa.

Estas disposiciones son propias de nuestra Ley Federal del Trabajo y podemos decir que no hay ningún equivalente en --

otras leyes extranjeras, ya que nuestro Derecho del Trabajo demuestra su sentido más humano respecto de la reposición y la asignación de nuevo empleo.

En cuanto a la reposición en el empleo nuestra Ley impone al patrón la obligación de reponer en su trabajo al obrero que haya dejado de desempeñarlo por haber sufrido algún infortunio de trabajo. Siempre y cuando tenga la capacidad necesaria para desempeñar el mismo empleo o aún cuando no conserve la misma capacidad anterior al accidente, pero dicha reposición está condicionada a que el trabajador no recibió indemnización por incapacidad permanente total.

Con esto debe de entenderse que no es obstáculo para el derecho a la reposición, el haber recibido una indemnización por incapacidad permanente parcial, esto es, que no es necesario conservar la misma capacidad que disfrutaba antes del infortunio de trabajo para poder tener derecho a la reposición en el trabajo.

El maestro Mario de la Cueva dice: Que la legislación sobre infortunios de trabajo indemniza, no en razón de la simple disminución de las facultades físicas sino por la pérdida de la capacidad de ganancia¹⁵. O sea si un trabajador víctima de un accidente conserva aptitudes para el empleo que desempeña ba querra que sus aptitudes para el trabajo eran superiores a las exigidas para el empleo que servía y por tanto, lo que el

¹⁵De la Cueva Mario, Op Cit, Tomo II pag 167.

trabajador pierde es la posibilidad de mejorar sus ingresos, mediante el desempeño de un puesto que requiera mejores aptitudes

Nuestra Ley no hace referencia sobre la generalidad de los casos sobre la situación acerca del trabajador sustituto.

La antigua Ley del Trabajo, autorizaba al patrón a despedir al trabajador sustituto sin que esté tuviera a una indemnización.

En cuanto a la asignación de un nuevo empleo, es probable que el trabajador cuando es víctima de un infortunio de trabajo, puede ya no quedar en aptitudes de desempeñar su ocupación original, el trabajador tendrá derecho a que se le proporcione un nuevo empleo compatible con sus aptitudes al nuevo puesto que se le asigne, derecho que estará sujeto a determinadas condiciones o sea, que si el trabajador no puede desempeñar su trabajo primitivo, pero si otro cualquiera, el patrono estará obligado a proporcionarselo, desde luego la empresa a de tener la posibilidad de proporcionar dicho empleo es decir que exista está vacante compatible para con las aptitudes del trabajador.

De aqui el problema, respecto a los salarios caidos asta la reposición de empleo, por lo general el patrono se niega a reponer al trabajador o a asignarle un nuevo empleo por consecuencia el obrero se ve obligado a acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de esto nace el problema de los salarios caidos durante la tramitación del conflicto, para tal efecto --

transcribir la ejecutoria del 6 de agosto de 1945 amparo directo 1334/45/2º, Compañía Minera Azarco, S.A.

No procede el pago de salarios caídos en los casos en que los trabajadores demandan de sus patrones la asignación de una plaza de acuerdo con sus actitudes físicas menoscabadas a virtud de una incapacidad parcial permanente originada por un accidente de trabajo debidamente indemnizada porque no se trata de la aplicación de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, y por las sentencias que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en estos conflictos, tiene el carácter de constitutivos supuesto que solo imponen la obligación al patrono de otorgar esas plazas cuando existe la posibilidad para ellos dentro de sus industrias.

2.- ACCIDENTES Y ENFERMEDADES.

Tradicionalmente 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, ya que constituyen una lesión del organismo pero existe una marcada diferencia entre las dos. Sabemos que el accidente y la enfermedad son el resultado de una causa exterior que actúa sobre el organismo humano de esto surge la gran diferencia entre accidente y enfermedad, esta diferencia radica en la distinta actuación de-

la causa que provoca la lesión, pues en tanto la característica en el accidente es la instantaneidad, la cual difiere en la enfermedad ya que aquí es la progresividad, si bien el accidente y la enfermedad tienen una causa exterior, se distinguen una de la otra por la instantaneidad y la progresividad de su causa.

La instantaneidad es la limitación de un acontecimiento en un espacio relativamente corto que es opuesto a la progresividad, cabe el ejemplo de un golpe, de una caída etc. Tienen un principio y un fin que son próximos que pueden ser determinados con claridad.

En una mina donde se extraiga cualquier tipo de mineral puede suceder que cae un obrero en un tiro accidentalmente y muere o sufre una incapacidad para el trabajo, el acontecimiento aparece con claridad y no podrá confundirse con una enfermedad. En cambio las exhalaciones de los polvos cuya acción nociva sufren habitualmente nuestros trabajadores mineros como consecuencia de su trabajo, estas causas ocasionan no el accidente sino la enfermedad profesional ya que una de sus características es por la causa lenta y durable que la crea, es la consecuencia casi inevitable del ejercicio de un trabajo peligroso como lo es el minero ya que siempre se ejecuta en condiciones particularmente insalubres en las cuales se desarrolla dicho trabajo.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo define: Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que estan --

expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

En nuestra antigua Ley se denominan riesgos profesionales a los accidentes y enfermedades.

La posibilidad de su prevención también puede servir para diferenciar entre la enfermedad y el accidente.

En cuanto a los accidentes lo normal es que no se produzcan ya que su aparición aunque es previsible, es imprevista ya que por muchos cuidados que tengan los obreros y bien tomadas que estén las medidas de precaución el accidente se produce fatalmente ya que escapa a toda previsión.

En cambio en las enfermedades profesionales sucede lo contrario siempre ofrecen una certeza ya que se presentan en los obreros que trabajan en determinados trabajos y muy especialmente en los obreros que trabajan en las minas, en este caso no podemos hablar de imprevisión ya que sabemos de antemano cuáles son las industrias y los trabajos insalubres capaces de producirlos.

Y dichas causas nunca serán subitas ni violentas sino que van a producirse gradualmente.

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

Nuestra Constitución General de la República no define al accidente de trabajo.

Nuestra Legislación sobre los infortunios de trabajo no ha considerado la posibilidad de reparar el daño moral causado en un accidente,

Nuestra Ley respecto a la definición sobre el accidente de trabajo presenta ciertos caracteres:

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

La lesión puede ser permanente o transitoria lo que da lugar a la clasificación de las incapacidades en permanentes o temporales.

La lesión ha de ser producida por 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 que se presente.

Lo que ocurra fuera del trabajo, o sea al trasladarse el trabajador directamente a su domicilio, al lugar del trabajo y de este a aquel.

También se pueden provocar los accidentes de trabajo -- por los compañeros, bien por acciones imprudentes o por negli--

gencia o cuando intencionalmente se quiere causar un daño.

Respecto a las enfermedades profesionales diremos que la prevención y la reparación de las enfermedades es más difícil que en los accidentes de trabajo, ya que estos aparecen a simple vista y la enfermedad supone su determinación por conocimientos médicos.

Nuestra Ley preceptua: Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado, a prestar sus servicios.

Nuestra Ley formulo una tabla de enfermedades profesionales para cada profesión o trabajo.

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

Las enfermedades profesionales que se producen en cada profesión u oficio y que tiene origen en la especialidad misma del trabajo, genericas y en consecuencia susceptibles de aparecer en cualquier trabajo por el solo hecho de prestarse un servicio.

La ley del trabajo tiene una tabla de enfermedades profesionales, pero en dicha tabla comprende únicamente a aquellas enfermedades profesionales que a ciencia cierta se sabe se producen en determinados oficios o profesiones.

Esta tabla no es limitativa sino enunciativa, o sea que

enuncia lo que por conocimientos médicos tiene por ciertos y -- con esto se evitan litigios para probar si es o no una enfermedad profesional. A ejemplo: La ciencia médica tiene por cierto que nuestros mineros en un alto porcentaje y a causa de su trabajo, el cual suele ser malsano, a causa del polvillo de sílice que se desprende del mineral durante las perforaciones, el cual ataca a las vías respiratorias y se aloja en los pulmones causando la silicosis, como ocurre en las minas de estaño y en general en todas las minas de oro y cino.

La Ley resuelve que siempre que aparezca la silicosis se tendrá como enfermedad profesional.

La prueba de la enfermedad profesional, está tipificada en nuestra Ley Federal del Trabajo en su tabla de enfermedades profesionales ya que entrañan en favor del trabajador una presunción jurídica de 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 adquirió en su trabajo con motivo del mismo, ya que no es suficiente que una enfermedad sea considerada profesional, es preciso además que se contraiga al servicio del patrono a quien se reclama la indemnización ya que es posible que la enfermedad se hubiere contraído al servicio de otro patrono, la prueba versará sobre la prestación de servicios por un tiempo suficientemente largo para que pueda contraerse la enfermedad.

3.- PREVENCIÓN DE LOS INFORTUNIOS DE TRABAJO.

Sabemos que en la edad media podemos encontrar algunas disposiciones para proteger la vida de los trabajadores mineros como también encontramos disposiciones con el mismo propósito -- según en los comentarios de las Ordenanzas de Minas de Francisco Javier de Gamboa.

La prevención de los infortunios de trabajo tiene desde el siglo XIX un sentido nuevo que caracteriza al derecho del -- trabajo.

Puesto que en el pasado tenía el derecho un sentido mixto, o sea de protección al propietario y de asistencia general.

Nuestro derecho tiene un fundamento más sólido ya que -- al proteger al trabajador realiza un propósito esencial que es asegurar el derecho del hombre a la existencia.

Concepto de la prevención de los infortunios de trabajo nos parece suficientemente comprensiva el concepto de el antiguo profesor de la Universidad de Berlín Ernesto Krotoschin el cual lo define como sigue: La obligación de previsión comprende la protección de la vida, de la salud y la moral del trabajador, y que consiste en tomar medidas apropiadas tendientes a -- disminuir los peligros inherentes al trabajo, como ser el mantenimiento en buen estado de los lugares de trabajo de las instalaciones y máquinas, seguridad en la misma organización del trabajo¹⁶.

Es conveniente hacer una división respecto de las medidas preventivas de los infortunios de trabajo.

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

A tutelar la salud de los trabajadores y la seguridad del trabajador encaminada a evitar las causas de los accidentes

Nuestra legislación para prevenir los infortunios de trabajo a de ser de derecho imperativo, o sea que tiene que ser impuesto autoritariamente por el Estado, puesto que si esto no fuera así y se dejara a la voluntad de los patronos ocurriría que no se cumpliría.

Y sirviendonos de base nuestra Carta Magna que en su artículo 123 fracción XV preceptua:

El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes, en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera este que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

Además de esto nuestra ley reprodujo y perfecciono a la norma Constitucional en su artículo 132 fracciones XVI, XVII, XIX, los cuales transcribiremos:

Son obligaciones de los patronos: XVI.- Instalar, de --

acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares 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 procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento;

XVII.- Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables, a juicio de las autoridades que corresponda, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios, debiendo dar desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

En la antigua Ley del Trabajo en su artículo III sección XXIV preceptuaba: En los cortes de piedra, cantera, minas de arena, hornos de calcinación, basalto y fábricas de cemento, --

observar los reglamentos de policía y seguridad expedidos por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social sobre trabajos mineros, fijando tales reglamentos en lugares visibles de las minas, cañones o niveles para conocimiento de los trabajadores.

Como podemos deducir este artículo se suprimió en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, lo cual viene a causar un grave perjuicio para los trabajadores de este tipo puesto que ya no es obligación del patrón fijar dichos reglamentos en lugares visibles de las minas.

Ya que nuestros trabajadores mineros deben de conocer los reglamentos de seguridad sobre los trabajos mineros para que conozcan sus derechos que tienen y se les respeten y que no les sean violados.

A este respecto nuestra Ley Federal del Trabajo señala en uno de sus artículos las sanciones que pueden imponerse a los patronos por las violaciones a las medidas de prevención de los infortunios de trabajo, y dichas sanciones fueron aumentadas en nuestra nueva Ley ya que en nuestra antigua Ley del Trabajo dichas sanciones eran demasiado suaves.

La vigilancia para el cumplimiento de la legislación preventiva de los infortunios, le corresponde al Estado vigilar el cumplimiento de la legislación por eso está vinculada a la inspección del Trabajo y dicha institución tiene como uno de sus objetivos vigilar el cumplimiento de nuestra legislación.

Esto explica que la legislación está protegida por san-

ciones de caracter administrativo y que su vigilancia se encuentra encaminada, en primer término a los agentes del Estado sin que este excluya la vigilancia y la acción de los trabajadores pues es un derecho encaminado a protegerlos y se justifica plenamente a la idea de nuestro derecho del trabajo, que es la protección al trabajador como persona a la que debe de asegurar el Estado independientemente de su defensa individual.

Ahora sabemos que todo infortunio tiene una consecuencia lógica, ya mencionamos anteriormente que la reparación de los infortunios de trabajo son un conjunto de precauciones y medidas encaminadas a reparar el estado en que se encuentra el obrero, pero cuando los riesgos se realizan pueden producir diferentes tipos de incapacidad a saber.

Incapacidad temporal, incapacidad parcial permanente -- incapacidad total o permanente o la muerte.

A este respecto haremos un breve analisis de estas diferentes tipos de incapacidad y para nuestra Ley Federal del Trabajo define con exactitud los diferentes tipos de incapacidad -- por este motivo no es necesario hacer referencia historica sobre estos conceptos.

Incapacidad temporal, es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona -- para desempeñar su trabajo por algún tiempo. En los casos de incapacidad temporal existe un solo tratamiento, que es la atención médica y un porcentaje sobre el salario que percibía el trabajador al momento que se produjo el infortunio. O sea ----

que el trabajador queda sujeto al tratamiento de curación y pago de un porcentaje en tanto persista la imposibilidad para que este desarrolle su trabajo, ya que es una situación transitoria

Incapacidad permanente parcial, es la disminución de -- las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. Aquí en este tipo de incapacidad puede resultar la pérdida de un --- miembro o de un órgano o bien el menoscabó de alguna función.

La incapacidad permanente total, es la pérdida de facul tades o aptitudes de una persona que al imposibilita para desem peñar cualquier trabajo por el resto de su vida. La definición de nuestra Ley es bastante clara y no creemos que necesite ma-- yor explicación.

El maestro Mario de la Gueva dice: La legislación so-- bre los infertunios de trabajo indemniza, no el padecimiento, - sino sus consecuencias sobre el organismo humano, o sea la inca pacidad que resulta para el trabajo.¹⁷

4.- INDEMNIZACIONES Y BENEFICIARIOS.

En este apartado haremos referencia a las indemnizacio-- nes y a sus beneficiarios; Nuestra Ley Federal del Trabajo con signa el derecho que todos los trabajadores tienen con respecto a la indemnización desde luego que está diñiere segun se trate de el tipo de incapacidad, ya ses está, una incapacidad tempo--

¹⁷De la Gueva Mario. Op cit. Tomo II.

ral, incapacidad permanente o la muerte.

Sabemos que la indemnización, persigue un fin determinado en todos los casos que es el reparar las consecuencias de los infortunios de trabajo. Haremos un breve analisis de las indemnizaciones para cada tipo de incapacidad.

La indemnización por incapacidad temporal, es una indemnización que trata de compensar al trabajador el tiempo que pierde puesto que si no se le indemnizara quedaria este privado de subsistencia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo consigna en uno de sus preceptos la regla general para determinar la indemnizaciones por riesgos de trabajo que a continuación transcribire:

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este titulo se tomara como base el salario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo, y los aumentos que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determinen el grado de incapacidad al de la fecha en que se produzca la muerte o el que perciba al momento de su separación de la empresa¹⁸.

Además nuestra Ley consigna que el pago de la indemnización por incapacidad temporal se hara con el pago integro 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.

La indemnización por incapacidad permanente: Nuestra Ley fijó una indemnización para este tipo de incapacidad en for

¹⁸ Trueba Urbina Alberto, Op Cit.

ma de pago global, esto es, una suma pagada una vez o sea el --
equivalente a un número determinado de días de salario.

Toda indemnización tiene por fin reparar las consecuen-
cias de los infortunios de trabajo, y con esto compensar la per-
dida de capacidad de ganancia.

El monto de la indemnización desde luego que viene a va
riar según se trate de una incapacidad permanente total o par-
cial y de esto podemos decir que la indemnización por incapaci-
dad temporal y permanente persiguen propositos inmediatos dis-
tintos.

La indemnización por incapacidad temporal, sirve para -
compensar al trabajador el tiempo que deja de laborar y por lo-
consiguiente percibir su salario.

En tanto la indemnización por incapacidad permanente --
sirve para compensar la reducción de la capacidad de ganancia.

La indemnización por muerte, eminentemente es una medi-
da de protección a la familia del trabajador ya que además de -
estar en la idea del riesgo profesional se encuentra en los ---
principios de la previsión social. La indemnización por muerte
trata de compensar la reducción de los ingresos de la familia.

A este respecto nuestra Ley reglamenta que cuando el --
riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador la in-
demnización comprenderá, la de dos meses por concepto de gastos
funerarios y el pago de setecientos treinta días de salario, es
to sin deducir la indemnización que recibió el trabajador quan-

do 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 de conceder un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios y un equivalente al importe de seiscientos días de salario, podemos observar que en nuestra nueva Ley se aumento un mes para los gastos funerarios y un aumento de ciento diez y ocho días por concepto de indemniza-
ción.

Nuestra Ley consigna en uno de sus artículos que cuando la indemnización sea para una incapacidad permanente total-- dicha indemnización será de una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, como podemos ver la ley a este respecto, la indemnización que concede en los casos de-- incapacidad permanente es muy superior con respecto a la indemnización en caso de muerte y esto se debe a la disminución de - la familia y por consiguiente la reducción de las necesidades.

Paro surge otro problema, acerca de la determinación -- del salario para la fijación de las indemnizaciones como mencio-
namos anteriormente.

Dice nuestra ley que para determinar las indemnizacio-
nes, se tomará como base el salario diario que perciba el traba-
jador al ocurrir el riesgo, pensamos que el salario del trabaja-
dor debemos considerarlo como una unidad, no creemos que puedan
obtenerse distintos conceptos, ni cantidades diferentes para el
pago de indemnizaciones, ya que si bien son diversas, siempre--

integrarán una unidad.

Consideramos que las diferentes clases de indemnizaciones están sujetas al régimen del salario en todo lo que se refiere a su protección legal frente al patrono, a los acreedores de los trabajadores y a los acreedores del patrono.

Nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo solamente se ocuparon de la protección de las indemnizaciones frente a los acreedores de los patronos igualandola con la protección del salario, y es indudable que el artículo 123 y la ley, está la identidad de naturaleza, ya que si no fuere así sería como aceptar que las indemnizaciones por infortunios del trabajo carecen de protección.

Ahora haremos referencia a los beneficiarios; Sabemos que si el riesgo realizado trae como consecuencia una incapacidad ya sea temporal o permanente, total o parcial dicho trabajador y solo él tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes desde luego con la excepción de que cuando el trabajador queda incapacitado total o parcialmente o por enajenación mental, la indemnización solo será pagada a la persona que conforme a la ley lo represente.

Cuando el riesgo de una manera repentina a producido la muerte nuestra ley otorga el derecho a la indemnización en favor de las personas señaladas en uno de nuestros artículos de nuestro propio ordenamiento, pero si entre el infortunio y la muerte transcurre un lapso de tiempo dicho trabajador tendrá --

derecho a asistencia médica de una manera general, es decir, ministración de medicamentos, material de curación y el pago de una parte proporcional del salario.

La muerte del trabajador a resultas de un infortunio de trabajo debe consecuentemente indemnizar a las personas que quedan sin sustento o sean los familiares que vivían del salario del trabajador.

Nuestra Ley llama a recibir la indemnización, en primer lugar: A la viuda o al viudo. Nuestra antigua Ley aquí excluía al marido para recibir indemnización ya que no se hacía referencia en el artículo respectivo.

A los hijos menores de 16 años o alhos mayores que tengan una incapacidad de un cincuenta por ciento o más. O a la mujer con quien vivió durante cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, a falta de viuda, ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador, en el caso de que no hubiera ninguna de las personas mencionadas, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El maestro Alberto Trueba Urbina dice: Que conforme a los principios del artículo 123 debe repartirse la indemnización entre quienes dependían económicamente del trabajador y en la proporción de esta dependencia¹⁹.

¹⁹ Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Artículo 123.

CAPITULO CUARTO
LA SEGURIDAD SOCIAL

- 1.- Antecedentes generales
- 2.- Regulación de la seguridad social
- 3.- La norma mínima de la seguridad social
- 4.- El seguro social

1.- ANTECEDENTES GENERALES.

Entre los más importantes desarrollos que ha tenido la política social de todos los Estados contemporáneos, en lo que va del presente siglo se encuentra la denominada seguridad social.

Ya que su aparición es producto de una evolución sumamente interesante y como toda institución de nuestra época y su progresivo perfeccionamiento sigue su curso.

En un principio, la seguridad social fué creada de una manera amplia y general, como una unión de los seguros sociales y de la asistencia pública.

Creo conveniente hacer una distinción entre las Instituciones del Seguro Social y la Asistencia Pública.

El Seguro social por su base financiera es de un sistema contrivutivo ya que dichas contribuciones provienen de las cuotas de los trabajadores, de las cuotas de los patrones y del

Estado.

Y la asistencia depende únicamente del presupuesto público. Con respecto a su campo de aplicación de dichas instituciones podemos decir que el Seguro es para los asalariados y -- sus familiares. En cuanto a la Asistencia Pública es para todos los necesitados,

En cuanto a su función el Seguro tiene eminentemente un caracter preventivo.

No obstante la tendencia inicial fué la 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, asistencia pública etc.

Este es uno de los grandes objetivos de la Seguridad Social y dichos objetivos han sido tomados por los diversos sistemas políticos, para que estos sean adoptados por igual en sistemas tanto capitalistas como socialistas.

Desde su constitución jurídica, que fuera integrada al tratado de Versalles en el año de 1919 en su parte decima tercera de la Organización Internacional del Trabajo se le asigno la empresa de desarrollar fundamentalmente por medio de normas internacionales los objetivos contenidos en el preambulo de dicha constitución entre los cuales se encuentran los siguientes:

La lucha contra el paro, la protección contra las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, la pro-----

tección de los menores, de los niños y de las mujeres, pensiones de vejez e invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores que se encuentran en el extranjero.

En la primera fase que llega hasta 1939 cuando dio principio la segunda guerra mundial. Los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo relativos a los fines antes mencionados, se dirigieron a establecer normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre seguros sociales, sobre indemnizaciones y condiciones de los trabajadores migrantes y sobre desempleo.

Lo más característico de esta Legislación Internacional reside en la reglamentación de los seguros sociales.

Y sus prescripciones comprenden los aspectos de mayor relieve en esta institución los riesgos cubiertos como son:

Accidentes y enfermedades profesionales, maternidad, invalidez, vejez, muerte y desempleo.

Respecto al ámbito personal de aplicación, como los asalariados de la Industria del Comercio, y de la Agricultura y se recomienda en caso de invalidez, vejez y muerte, su extensión a trabajadores independientes de ingresos no altos.

Y con respecto a las prestaciones que son médicas, pecuniarias etc.

Los recursos financieros serán principalmente cuotas obreras, cuotas patronales y estatales, y la administración de 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 para que se sintieran estimuladas para que organizarán un sistema adecuado de seguros sociales.

En el avance de los seguros sociales hacía un sistema de seguridad social. Es conveniente señalar algunos importantes documentos.

La primera conferencia Regional Interamericana del Trabajo que se celebró en 1936 en Santiago de Chile y en dicha conferencia se aprobó una resolución en que por primera vez se usó el término de Seguridad Social.

La declaración de Filadelfia en 1944 donde la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció la obligación que tenía la Organización Internacional para establecer programas dirigidos, tendientes a fomentar la extensión de medidas de seguridad social para garantizar un ingreso básico a todos los que tienen necesidades de una protección, como son las atenciones médicas completas.

Numerosas Constituciones incluyen en sus catálogos de Derechos Sociales la seguridad social, y en un plano internacional la seguridad social se ha convertido en un derecho de la persona ya que en uno de los preceptos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 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 adecuado 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 la infancia tiene derecho a cuidados y a asistencias especiales. Todos los niños nacidos fuera de matrimonio tienen derecho a igual protección.

Concebida la seguridad social como derecho de la persona humana requiere que todos los regimenes nacionales la rodeen de eficacia jurídica.

2.- REGULACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

En el año de 1944 la Organización Internacional del Trabajo tomando como base los objetivos señalados por la Declaración de Filadelfia, proyectó su labor legislativa hacia la concepción más amplia a la seguridad social.

En 1944 se adoptan ciertas reglas o recomendaciones de las cuales mencionaremos principalmente las más importantes:

La recomendación que hablaba sobre la seguridad de los medios de vida y la que hace referencia sobre la asistencia médica.

Cabe hacer una breve explicación de dicha recomendación. La seguridad de los medios de vida propugna por la creación en cada país por un sistema general donde se puede tener una garantía de los medios de existencia, y dicho sistema que incluya seguro social, servicios médicos y empleo de servicios de asistencia social.

En dicho sistema de garantía de los medios de existencia que en varias de sus prestaciones tiende a cubrir a las personas que laboran por su cuenta. Se basa en las contribuciones de los asegurados, de los empleadores y de todos los contribuyentes en general, para que dicha seguridad sea mejor y su costo sea equitativamente distribuido.

Los principios fundamentales de esta recomendación han promovido el interés de proyectos con respecto a la seguridad social.

Existe un convenio que se refiere a las prestaciones en caso de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En este convenio se insistió posteriormente en la extensión de las prestaciones en el caso de accidentes y enfermedades profesionales a los trabajadores independientes.

Otro de los convenios importantes es el que hace referencia sobre seguros de vejez, invalidez y muerte, creo que por

el momento es suficiente al no hacer referencia detalladamente de los convenios y recomendaciones sobre seguridad social.

3.- NORMA MINIMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

En la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo de 1952 se aprovo un convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social, y para que este convenio entrara en vigor se requería como su propio texto manifiesta que por lo menos dos Estados lo hubieren ratificado para que pudiese aplicarse a dichos países ratificantes.

En dos sentidos este convenio representa una norma mínima en cuanto que recoge aquellas instituciones de seguridad social en los que conceden una pluralidad de Estados, o sea un denominador común y en cuanto sus mismas prescripciones imponen a los Estados ratificantes un número mínimo de instituciones que deben de mantener en sus sistemas de seguridad social.

Desde luego que no podía obstaculizar el convenio las iniciativas nacionales que lo sobrepasen.

Este convenio viene a constituir una meta como es un nivel de aspiración para muchos Estados.

Lo más importante en este convenio es su propósito de ofrecer un sistema general de seguridad social extendiendo a los más amplios sectores de la población, trasplantando el círculo de los asalariados, de reglamentar detalladamente un número

ro apreciable de las instituciones básicas de la seguridad social y de generalizar a los países del mundo aún teniendo estructuras diferentes ya sea económicas o sociales.

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

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

Como norma mínima de seguridad social nuestro convenio contiene todas las instituciones posibles de está o que se conciben hasta hoy.

Mencionaremos un número destacado de instituciones a saber:

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

Cada una de las instituciones antes enumeradas recibe--

en el convenio una adecuada regulación que en sus aspectos comunes han tipificado lo que podríamos denominar la estructura básica de esas instituciones. Luego de denominar la institución se define en primer término la contingencia que se cubre, luego se señalan las personas protegidas. Y por último las prestaciones correspondientes en caso de accidentes de trabajo, las indemnizaciones, los cuidados médicos u hospitalarios etc.

El maestro 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 trabaja²⁰.

4.- EL SEGURO SOCIAL.

En este apartado nos vamos a referir al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual se ocupa de proteger por lo que toca a la seguridad social y a los trabajadores subordinados.

En efecto la Ley del Seguro Social expedida en el año de 1943 establece el seguro obligatorio para las personas que se encuentran vinculadas a otras por un contrato de trabajo.

Principiaremos por hacer algunas disgregaciones doctrinales en torno al Seguro Social y para terminar nos referiremos a la propia Ley del Seguro Social.

²⁰Trueba Urbina Alberto. Apuntes del 2º Curso del Derecho del Trabajo. UNAM. Méx. 1968. Page, 58. 59.

Antokoletz considera que el Seguro Social tiene por objeto la protección de los empleados obreros y a sus familias -- contra la interrupción temporal o definitiva por accidente, enfermedad, maternidad, paro forzoso, invalidez o muerte.²¹

De 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 pagan los patronos, trabajadores y Estado, o solo algunos de estos, a entregar al asegurado o a sus -- beneficiarios que deben ser elementos económicos debiles, una pensión o subsidio, cuando se realice algunos de los riesgos -- profesionales o siniestros de caracter general.

El maestro Mario de la Cueva considera, acerca de el -- Seguro Social: Que es parte de la prevención social y disfruta de los caracteres del derecho del trabajo, aun cuando se extienda a quienes no son trabajadores, con lo que notamos su caracter público y su obligatoriedad, siendo además un derecho -- de asegurados y sus beneficiarios.

Es un organismo economico-social vigilado por el Estado.

Es parecido al seguro privado, difieren en su fundamento y propósito, el Seguro Social protege a la clase trabajadora, garantizandola contra riesgos naturales y sociales.

²¹De la Cueva Mario. Op. cit, Tomo II.pag 190

Compensa la pérdida de capacidad de trabajo y capacidad de ganancia.

Por otra parte el artículo primero de la Ley del Seguro Social constituye un servicio público social que se establece con carácter de obligatorio en los términos de la propia Ley y sus reglamentos.

El maestro Serra Rojas conceptua el servicio público -- como:

Una empresa creada y controlada por los gobernantes para asegurar de manera permanente y regular, a falta de iniciativa privada suficientemente eficaz, la satisfacción de necesidades colectivas de carácter material económico y cultural, que se considerarán esenciales y sujetos a un régimen de derecho público²².

En la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social se considera el servicio público como: Una actividad cuyo cumplimiento debe ser regulado, asegurando y controlando por los gobernantes para ser indispensables para la realización y desenvolvimiento de la interdependencia y que es de tal naturaleza que no puede ser eficaz totalmente sino mediante la intervención del Estado. Por lo anteriormente expuesto creemos que el Seguro Social se ha servido de procedimientos del seguro privado pero difiere fundamentalmente de este por su carácter de o--

²²Serra Rojas Andres, Derecho Administrativo, 2ª Edic, Mex 1962

bligatorio ya que su naturaleza no es de caracter lucrativo en la inteligencia de que la seguridad social no es un servicio -- público sino que es un servicio social en razón de la persona -- obrera y posteriormente a toda persona humana asalariada o no -- por tener derecho a la seguridad social en función de su situación económicamente debil.

A continuación haremos un breve analisis y esbosar un panorama general sintetizando lo más posible la ley del Seguro Social siguiendo un orden determinado.

Personas que ampara.

Riesgos que cubre.

Prestaciones que confiere.

Financiamiento de los servicios y prestaciones,

Organos administrativos.

Ahora haremos referencia por separado de cada uno de -- dichos elementos de la ley del Seguro Social:

Personas que ampara. La ley y el reglamento para el Seguro Social determinan que el régimen del seguro obligatorio -- comprende: Los trabajadores asalariados urbanos, los trabajadores asalariados del campo a los que prestan 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 agricola.

la.

A los familiares de los asegurados en los términos que señala la ley.

La propia ley faculta al poder ejecutivo federal, para que organice el Seguro Social de los trabajadores de empresas - de tipo familiar, a domicilio y domesticas, temporales y eventuales.

Riesgos que cubre.- La ley señala: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Enfermedades no profesionales y maternidad.

Invalidez, vejez y muerte.

Cesantía en edad avanzada.

Prestaciones que confiere.- Aquí la ley hace referencia que en el caso de accidente del trabajador o enfermedad profesional el asegurado tiene derecho a todas las prestaciones que la ley otorga como asistencia médica, subsidios, pensiones por invalidez, vejez y muerte y gastos de funeral.

Financiamiento de los servicios y prestaciones.- La base económica del régimen ordinario del seguro social el cual se constituye con las cuotas aportadas por los patronos y obreros y la contribución del estado.

Organos administrativos.- Mencionaremos los organos del instituto a saber:

La asamblea general.

El consejo técnico.

La comisión de vigilancia.

El director general.

La autoridad suprema del instituto es la asamblea general la cual está integrada por treinta miembros designados ---- diez por el ejecutivo federal, diez por las organizaciones patronales y diez por las organizaciones de trabajadores.

Los miembros de la asamblea durarán en su cargo seis -- años, pudiendo estos ser reelectos.

El consejo técnico es el representante legal y el administrador del instituto, y esta integrado por doce miembros, -- uno de los sectores representativos de los obreros y patronos -- que constituyen la asamblea, propondrá dos miembros propietarios y dos miembros suplentes los cuales durarán seis años en -- su cargo y podrán ser reelectos.

El director general es nombrado por el presidente de la República.

Esta designación deberá recaer en un mexicano por nacimiento, de reconocida honorabilidad y capacidad técnica y solo podrá ser destituido por el Presidente de la República por causas graves y mediante una investigación en que se oiga su defensa.

CONCLUSIONES.

1.- No obstante los avances que ha tenido nuestra legislación considero que nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo adolece de regulación con respecto a los trabajadores subterráneos

2.- Nuestra Ley Federal del Trabajo carece del articulo necesario que haga posible una regulación que proteja permanentemente a dichos trabajadores para que así puedan elevar su nivel de vida.

3.- Como lo manifiesto en este modesto trabajo mi deseo tiende a fijar bases jurídicas que sirvan para la resolución -- correcta de los problemas complejos de los trabajadores, con el mejor deseo de estimular la inquietud jurídica del legislador-- a efecto de que con su sapiencia digna de su cargo legisle justa y equitativamente a este respecto.

4.- El trabajador minero debe de gozar de los beneficios y las prestaciones que concede nuestra ley, de aquí que se

debe de adicionar un apartado donde sean regulados concretamente, ya que dichos trabajadores tiene un desgaste físico muy superior al normal, por lo consiguiente es necesario que se le -- proteja convenientemente.

5.- Nuestro Legislador ha de considerar el aumento de -- salarios, sin embargo pese al esfuerzo de los mismos vemos que dichos salarios de los mineros son realmente deficientes para -- solventar las necesidades de los mismos.

6.- En lo referente a la jornada de trabajo debe esta-- blecerse una reducción y fijar una jornada máxima de seis horas ya que considero que es notoriamente excesiva dada la indole -- del trabajo y las condiciones en que se desarrolla.

7.- Obligar a los titulares de concesiones mineras o -- quienes realicen su explotación, a cumplir estrictamente de a-- cuerdo con los principios de seguridad expedidos por la Secreta-- ria del Trabajo y Previsión Social, imponiendo fuertes sancio-- nes a los que no acaten dichas medidas.

8.- Concluyendo podemos decir que la base primordial pa-- ra la estructuración de la Nueva Ley Federal del Trabajo es la-- de otorgar al trabajador todas las protecciones que se puedan -- obtener para el, así como a sus familiares por lo cual es inex-- plicable el olvido del Legislador al respecto al omitir a los -- trabajadores mineros.

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

ALBERTO TRUEBA URBINA.

Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1970.

ALBERTO TRUEBA URBINA.

Nuevo Artículo 123. 2ª edición, Editorial Porrúa México. 1967.

ALBERTO TRUEBA URBINA.

Apuntes del 2º curso de Derecho del Trabajo. --- UNAM. México, 1968.

ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa- 4ª edición, México. 1970.

ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA.

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada - 58ª edición, Editorial Porrúa, México, 1968.

ANDRES SERRA ROJAS.

Derecho Administrativo. Editorial Porrúa. IV edición, México. 1968.

ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.

Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo -- Tomo I, Grafico Andrea Doria S.A. México 1967.

A. MADRID.

Derecho Laboral Español.

EDUARDO GARCIA MAYNEZ.

Introducción al Estudio del Derecho, Editorial-
Purrúa, México, 1967.

ERNESTO KROTOSCHIN.

Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.

MARIO DE LA CUEVA.

Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Purrúa-
11ª edición. México 1969.

LUDOVICO BARASSI.

Tratado de las Instituciones del Trabajo.

LEGISLACION.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

LEGISLACION MINERA.