



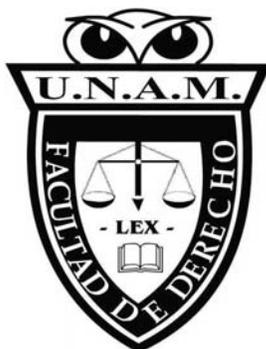
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**CONDICIONES LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DE MINAS SUBTERRÁNEAS
DE CARBÓN.**

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

LILIANA TEMPLOS CUEVAS



**ASESOR:
LIC. LILIA GARCIA MORALES**

CIUDAD UNIVERSITARIA MÉXICO, D.F. 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres.

Everardo Templos Eslava y Eugenia Cuevas Osorio.

A ustedes les debo lo que soy, su apoyo incondicional me alienta a seguir siempre adelante. Gracias por sus consejos y por creer en mí, siempre estaré agradecida por la vida que me han dado, por sus desvelos y sacrificios, son un ejemplo para mí y que Dios los bendiga, porque son los mejores padres.

A mi hija.

Arlette Cecilia.

Hija tu eres lo más bello, que me ha pasado en la vida, una vida que no comprendía el verdadero valor de la maternidad.

Ante la impotencia de no sentir, dentro de mí un ser, que crecería poco a poco hasta tenerlo un día en mis brazos. No entendía que Dios me tenía ¡una misión muy especial! No lo veía porque me revelaba ante el inmenso deseo de ser madre.

Jamás imagines que tú... ¡estabas creciendo! Y que Dios te había elegido para ser mi hija lo entendí... hasta el día que apareciste en mi vida ¡que alegría tan grande! El poderte estrechar entre mis brazos, tus ojitos me miraban con ternura.

Esa mirada inocente, me hizo entender la misión que Dios me había encomendado, tu tierna sonrisa me dijo que ahora, tenía que cuidarte y protegerte, llenarte de amor y de ternura. Guiar tu vida hasta que seas mayor y tengas la fuerza suficiente para partir.

Cada noche cuando te doy un beso, le doy gracias a Dios... por haberte traído a mi vida, eres la luz que me ilumina día a día.

Tu amor me hace darme cuenta que no fue necesario que crecieras dentro de mí para poder amarte, te amo porque eres mi hija. Eres mi hija desde el día en que... Dios te trajo a mi vida. Llegaste por un acto de amor de una madre que te ama mucho.

Nevi

A mis hermanos David y Angeles.

Por ser mi gran compañía y brindarme un apoyo absoluto en los momentos que más lo he necesitado; gracias por todo y que Dios los bendiga y que tengan mucho éxito en sus vidas.

A mi hermano Everardo Templos, Mariana Soto y Neri Everardo.

De alguna u otra forma siempre me han ayudado y se han preocupado por mí, gracias por todo y este logro también es suyo.

A la Universidad.

A esta gran institución le agradezco mi formación profesional, así como a todos los maestros que alguna vez me impartieron clase, compartiendo sus conocimientos.

A la Lic. Lilia García Morales.

En un reconocimiento muy especial, ya que a pesar de su carga de trabajo, siempre hizo un espacio para asesorarme con sabiduría y experiencia

ÌNDICE

Págs.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL

1.1. Relación de trabajo	5
1.1.1. Trabajador.....	10
1.1.2. Patrón.....	12
1.2. Contrato individual de trabajo.....	14
1.3. Trabajador minero.....	16
1.4. Intermediario.....	20
1.5. Condiciones Generales de Trabajo.....	24
1.5.1. Salario.....	25
1.5.2. Jornada de trabajo.....	29
1.5.3. Días de descanso.....	33
1.5.4. Vacaciones.....	35
1.6. Terminación de las relaciones laborales.....	37
1.7. Rescisión de las relaciones laborales.....	38
1.8. Contrato colectivo de trabajo.....	40

CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA ACTIVIDAD MINERA EN MÉXICO.

2.1 Época Colonial.....	49
2.2. México Independiente.....	53
2.3. El Porfiriato.....	55
2.4. Movimiento Revolucionario.....	58
2.5. Constitución de 1917.....	63

CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	77
---	----

3.2. Ley Federal del Trabajo.....	80
3.3. Ley del Seguro Social.....	81
3.4. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.....	84
3.5. Norma Oficial Mexicana.....	89
3.6. Convenios Internacionales.....	92

**CAPÍTULO IV.
CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES
DE MINAS SUBTERRÁNEAS DE CARBÓN**

4.1. Condiciones laborales de los trabajadores mineros.....	98
4.2. Normas de seguridad.....	111
4.3. Prohibiciones de los trabajadores mineros	114
4.4. Obligaciones de los trabajadores mineros.....	115
4.5. Accidentes y enfermedades de los trabajadores mineros.....	116
4.6. Propuesta para mejores condiciones de trabajo de los trabajadores mineros.....	126

CONCLUSIONES	132
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	135
---------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo principal, estudiar las condiciones de trabajo de los trabajadores de minas subterráneas de carbón y determinar si dichas circunstancias ocasionan los múltiples accidentes que se presentan día con día en las minas de México. Al mismo tiempo se pretende dar a conocer algunos aspectos del trabajador como ser humano, los cuales dejamos de ver al momento de ocurrir un accidente, esto para entenderlo y proponer soluciones. Por lo anterior en el desarrollo del trabajo incluiremos aspectos históricos, sociológicos, y como envoltura fundamental aspectos de carácter jurídico laboral.

La minería se considera una industria especial con comunidades muy interrelacionadas y trabajadores que realizan un trabajo sucio y peligroso. La minería es también un sector en que muchas de las personas que ocupan los niveles más altos de dirección y muchos trabajadores son ingenieros de minas o antiguos mineros con una amplia experiencia directa en las cuestiones que afectan a la empresa y los trabajadores. Además, los mineros han sido a menudo la élite de los trabajadores industriales y con frecuencia han desempeñado un papel decisivo en la sociedad ante los cambios políticos y sociales.

Mi interés por estudiar la minería consiste en ofrecer una perspectiva sobre el trabajo precario, o bien, empleos que ofrecen baja calidad de vida, remuneraciones insuficientes, carentes de seguridad social y que exigen un desempeño en condiciones físicas extenuantes e insalubres. Los mineros tienen que trabajar en un entorno laboral en constante transformación; algunos trabajan sin luz natural o ventilación, excavando la tierra, extrayendo material; expuestos a accidentes de trabajo o a contraer enfermedades; y en el peor de los casos, la muerte; es por ello que proponemos una nueva legislación para que se regule el trabajo en minas subterráneas de carbón.

Para tal efecto, la presente investigación la estructuraremos de la siguiente manera:

En el **primer capítulo**, trataremos el marco conceptual, es decir, los conceptos fundamentales que necesitaremos en el desarrollo de la presente investigación; porque a través de la definición de estos conceptos partiremos de una idea general para llegar a una idea en específico en nuestro capítulo cuarto; abordaremos relación de trabajo, los sujetos que la integran como son el trabajador y patrón, la subordinación, y salario; así también estudiaremos condiciones generales de trabajo, concepto primordial debido a que nuestro objeto de estudio son las condiciones laborales de los trabajadores mineros de minas subterráneas de carbón, abarcando jornada de trabajo, salario, días de descanso, vacaciones, derechos y obligaciones tanto patronales como de los trabajadores, todo esto al tenor de la Ley Federal del Trabajo.

En el **Capítulo Segundo**, abordamos los Antecedentes de la actividad minera en México, ya que al ser ésta una de las actividades más peligrosas que existe en nuestro país, y aunado a esto existían jornadas inhumanas, salarios raquíticos y malos tratamientos hacia los trabajadores, es necesario conocer la evolución que han tenido los trabajadores de esta materia, desde la época colonial en donde comienza la explotación de minas y por ende los trabajadores obtenían un ingreso bajo, y existía malas condiciones de seguridad.

Por lo que en este capítulo trataremos la etapa colonial, en donde los españoles establecieron un sistema muy cerrado para el desarrollo de los indígenas, ya que éstos eran tratados como esclavos y en el mejor de los casos, como mercancía, debido a que la burguesía era la clase que imperaba y que imponía sus leyes a su arbitrio. A pesar de la existencia de las Leyes de Indias, los españoles insistieron en no obedecerla y no reconocer a la clase trabajadora como tal, y mucho menos el reconocimiento de sus derechos. Posteriormente con la guerra de Independencia, es en esta época cuando se tiene el ideal de elevar las condiciones de vida del trabajador por medio de la

abolición de la esclavitud y de algunos otros hechos que establecían derechos para la clase trabajadora. El nacimiento del Derecho del Trabajo, se da a consecuencia de la Revolución Mexicana de 1910, cuyo antecedente inmediato para su reconocimiento fue El Plan de Guadalupe. El Derecho del Trabajo surge como una necesidad de justicia, ya que el pueblo estaba cansado de los abusos de los cuales eran objeto, lo cual no sólo ocurría con la clase trabajadora, ya que los campesinos también eran maltratados, por lo cual formaron parte importante en este movimiento.

El resultado de esta Revolución, fue la Constitución de 1917, la cual reconoce y otorga derechos a los trabajadores, creando para tal efecto, el artículo 123, con la finalidad de regular las relaciones de trabajo no solo para el sector obrero, sino para todo tipo de trabajadores. Con la creación del artículo 123, se establece la creación de una ley federal, la cual debía regular lo establecido por la Constitución con la finalidad de tener una sola ley laboral en el territorio mexicano.

El **Capítulo Tercero** lo dedicamos al estudio de la Legislación Vigente aplicable a los Trabajadores de minas subterráneas de carbón, extrayendo y comentando de los ordenamientos respectivos artículos en particular para complementar nuestro estudio; en este capítulo daremos tratamiento en primer lugar a nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde desarrollaremos las garantías de libertad de profesión y de asociación, así como el artículo 123 que consagra los principios del derecho de trabajo así como el artículo 73 que prevé la competencia en materia de minería. Seguido hablaremos de la Ley Federal del Trabajo así como de la Ley del Seguro Social, ambas son leyes muy importantes en nuestro tema de estudio; así también abarcaremos el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, norma oficial que se aplica a la actividad minera así como convenios internacionales que regulan aspectos específicos de la actividad minera.

En el **Capítulo Cuarto** realizamos un análisis de las diversas condiciones de laborales a las que están sometidos los trabajadores de minas subterráneas de carbón; por ejemplo cuales son las jornadas de trabajo bajo las cuales prestan sus servicios, cual es el salario que perciben por su trabajo, así como sus días de descanso, vacaciones, así como sus obligaciones y por lo tanto cuales son las prohibiciones que tienen en el centro de trabajo; y al ser los accidentes la principal fuente de mortandad, daremos tratamiento a los accidentes y enfermedades de los trabajadores de minas subterráneas de carbón.

Las normas jurídicas día con día deberán irse ajustando a las exigencias del desarrollo del hombre. Es por ello que en el presente trabajo en el que expongo algunas propuestas de solución para mejorar las condiciones de estos trabajadores y con ello reducir el índice de accidentes que se presentan constantemente en las minas de México.

Desgraciadamente la falta de normas que regulen el trabajo minero, y aunado a ello la falta de interés por parte del capital y la autoridad, han dejado en olvido a estos trabajadores, al tener condiciones de trabajo deplorables traen como consecuencia que el índice de accidentes de trabajo vayan en aumento, solamente es impactante la cantidad de muertos y heridos producidos y no la cantidad de accidentes ocurridos.

En virtud que han concurrido diversos factores y situaciones que hacen urgente una adecuación de la legislación en el trabajo minero a las actuales condiciones de vida, debiendo tomar en cuenta que el crecimiento y desarrollo demográfico y económico del país, así como la apertura de nuestras fronteras al libre comercio han propiciado que el capital se interese por el incremento en sus activos sin poner interés en el trabajador como tal, sin garantizarles condiciones de trabajo que les permita desarrollar con seguridad su trabajo.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

En el presente capítulo puntualizaremos los conceptos relativos al objeto de estudio de la presente tesis, con la finalidad de aportar el conocimiento para su fácil comprensión y entendimiento. Ya hablaremos de relación de trabajo así como los elementos que la constituyen, contrato individual de trabajo, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo, así como conceptos relacionados con ellos. Y al ser el objeto de estudio de la presente investigación los trabajadores mineros, regidos por la Ley Federal del Trabajo, definiremos conceptos relacionados con la actividad minera, pero sobre todo con la subterránea de carbón.

1.1. Relación de trabajo

“**Relación** significa correspondencia o conexión entre dos cosas o dos personas e implica un vínculo entre ellas que representa enlace y posición. Cuando decimos relación jurídica, nos referimos al vínculo obligacional que supone la existencia de sujetos, obligaciones y derechos entre ellos.

Cuando hablamos de relación jurídica de trabajo, precisamos más las ideas, las aplicamos exclusivamente a la vinculación obligacional entre dos sujetos; el de una persona que trabaja y de una persona que se beneficia de dicho trabajo.”¹

De acuerdo con el diccionario jurídico entendemos por relación de trabajo: “denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios

¹ CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Ed. Themis. Colombia.1991. Pág.246

por una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.²

La relación de trabajo es “una relación de ocupación o empleo en la que la situación se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no una obligación de prestar trabajo”.³

Para el jurista Mario de la Cueva establece que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley federal del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y los contratos – ley y de sus normas supletorias”⁴.

Consideramos acertada la definición que nos señala el maestro Mario de la Cueva, porque además de mencionar los elementos que deben existir para la relación de trabajo, como lo son los sujetos (trabajador y patrón); la prestación de un trabajo, y la subordinación; sobre todo hace énfasis en que este vínculo obligacional esta al amparo de un conjunto de normas jurídicas que lo regulan.

Entendiendo para tal efecto por relación de trabajo el acuerdo de voluntades entre quien otorga y quien recibe una prestación de trabajo personal, remunerado y subordinado, dentro del marco jurídico establecido para tal efecto. La relación de trabajo nace desde el momento en que el trabajador se subordina al patrón, sin necesidad de existir formalismo o solemnidad, es decir, sin necesidad de la existencia de un contrato de trabajo.

² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Ed. Porrúa. México.2005. Pág. 2769

³ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima primera edición. Ed. Heliasta. Buenos Aires. 1989. Pág.117

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Decimosexta edición. Ed. Porrúa. México. 1999. Pág.187

Por lo mencionado en líneas anteriores, señalaremos que son cuatro los elementos para que exista la relación de trabajo, los cuales son los siguientes:

- Sujetos;
- Servicio personal (trabajo);
- Subordinación; y
- Salario

En primer lugar daremos tratamientos al primer elemento: los **sujetos** de la relación de trabajo, son el **patrón** y el **trabajador**; el primero, es aquella persona jurídica, sea física o moral que paga y recibe los servicios de un trabajo personal subordinado, el segundo deberá ser una persona física que presta su fuerza de trabajo ya sea material o intelectual en forma subordinada a cambio de una remuneración económica.

Siguiendo con el siguiente elemento que es el **servicio personal** o también llamado **trabajo**; el origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare o labrare* que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros mas señalan que la palabra trabajo, proviene del griego *thilbo*, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir. Teniendo en cuenta la acepción que el Diccionario de la Real Academia Española define al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”,⁵ puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción.

⁵ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Tomo II. México. 1992. Pág. 2005

Señalado el alcance genérico del término, es preciso tener en cuenta que existen, además, las vertientes económica y la jurídica de ese concepto. Si atendemos la primera de ellas nos encontramos que el trabajo es concebido como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario. Por otra parte, el trabajo consiste en el “ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo un trabajo de carácter económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden”.⁶

En el mismo sentido, el trabajo es considerado como “uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por sus propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo”.⁷

Para identificar la vertiente jurídica del concepto, es necesario señalar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º identifica al término como un principio de Derecho Social, al establecer que “el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

En el artículo 8º de dicha normatividad se establece que trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”. Este es el concepto más aceptado en el ámbito jurídico, ya que es una definición muy amplia de lo que es el trabajo.

⁶ Enciclopedia y Biblioteca Multimedia Virtual en Internet de Economía. Dirección Electrónica: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/jph/T.htm>, (diciembre, 2005)

⁷ Diccionario de Economía y Finanzas, Enciclopedia y Biblioteca Multimedia Virtual en Internet de Economía. Dirección Electrónica: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/index.htm> (diciembre, 2005)

Si se examina la vertiente económica del concepto se advierte que el trabajo es el principal de los elementos productivos, ya que hace efectiva la utilidad de las cosas, engendra capitales y ordena el proceso de producción. Si esa vertiente del concepto se examina bajo una óptica jurídica, tenemos que el trabajo al tener por finalidad la creación de satisfactores económicos, hace indispensable la función regulatoria del Estado, quien tutela y salvaguarda las actividades humanas que lo efectúan a través de disposiciones normativas e instituciones que protegen los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo resguardan la vertiente económica de este factor de la producción.

Desde el punto de vista del derecho laboral se señala la necesidad de proteger al trabajador “ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos y políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y deberes”.⁸

De esta manera, el trabajo requiere de una regulación que proteja los derechos de los empleados, por lo que se hace necesaria la regulación e intervención del Estado no solamente para velar por los derechos fundamentales, sino también para disponer de mecanismos para solucionar posibles contingencias como lesiones, enfermedades o fallecimiento y garantizar la protección del trabajador y su familia, es decir garantizar la previsión social; es por ello que consideramos importante el trabajo minero debido a que son un sector olvidado por nuestra legislación nacional y que es necesario regular el trabajo porque consideramos que teniendo un mejor control podemos garantizar un nivel óptimo en las condiciones de trabajo.

Otro elemento de la relación de trabajo es la **subordinación**, es la obligación del trabajador de realizar el trabajo convenido siguiendo las instrucciones recibidas por parte del patrón en todo lo relacionado con la relación laboral.

⁸ VEGA RUIZ, María Luz. La Reforma Laboral en América Latina, un análisis comparado. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Ginebra. 2001, Pág. 12.

Sin embargo, la subordinación no debe entenderse como un acto de sumisión incondicional; necesariamente implica del trabajador la voluntad de obediencia en la realización de su trabajo para contribuir al logro de los objetivos de la empresa, y del patrón el respeto a la dignidad del trabajador, sin distinción de su credo religioso, raza, sexo o ideología política; pues el desarrollo y éxito de la empresa se encuentra ligado al trabajo productivo, innovador y crítico que realizan los trabajadores.

En cuanto al **salario** el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, lo conceptualiza como la “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”; el cual lo trataremos en líneas posteriores.

1.1.1. Trabajador

Trabajador se le conoce como obrero, jornalero, operario, empleado, bracero, y es el que realiza una actividad manual o material o intelectual a cuenta de otra.

La mayoría de los estudiosos del derecho coinciden con la definición de la Ley Federal del Trabajo al considerarla como la más completa, señalando en su artículo 8º: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Bailón Valdovinos, considera que la definición legal no es completa y debería agregársele la frase “a cambio del pago de un salario”, quedando “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario”⁹.

⁹ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral, Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas. Ed. Mundo Jurídico. México. 1991. Pág.33.

Respecto a esta definición dada por la ley, se desprende que solamente puede ser trabajador una persona física, que da un servicio en virtud de la subordinación hacia el patrón de manera individual a cambio del pago de un salario, como lo señala Bailón Valdovinos, ya que a nuestra consideración es la remuneración económica; el resultado del esfuerzo humano que se le da al patrón.

Por lo que, consideraremos como trabajador aquella persona física, que bajo las órdenes de un patrón presta un servicio, ya sea intelectual o material a cambio de una remuneración económica.

Ya establecimos lo que es el trabajador, ahora bien, en México existen diferentes tipos de trabajadores que son regulados por la Ley Federal del Trabajo, no obstante que ésta no da ninguna clasificación, sin embargo, la doctrina si clasifica de la siguiente forma:

- **Trabajador de planta:** Es la persona que presta sus servicios de manera cotidiana y permanente dentro de una empresa, en virtud de un contrato por tiempo indefinido.
- **Trabajador temporal:** Es la persona que presta sus servicios por la ausencia temporal de un trabajador de planta, por lo que su trabajo no es permanente.
- **Trabajador eventual:** Es aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente no realiza una empresa, y que solo perdurará en tanto no termine esa fuente de trabajo.
- **Trabajador de período:** Es aquel que presta sus servicios por determinados periodos, es decir, mientras dure el acontecimiento.
- **Trabajador a destajo:** Es el trabajador a el cual se le paga por unidad de obra que haya efectuado.

1.1.2. Patrón

Como anteriormente señalamos patrón es uno de los sujetos de la relación laboral, y tiene diversas denominaciones como empleador, empresario, acreedor de trabajo y dador de trabajo entre otros. Al respecto el diccionario jurídico señala que “**patrón** proviene de **patrono** y este a su vez del latín **patronus**, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.¹⁰

El jurista Borrell Navarro define al patrón como la “persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo estos quedar subordinados a aquél”¹¹.

Para Néstor de Buen establece que patrón “es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”¹².

Esta definición es muy clara, señalando que el patrón es la persona capaz de ordenar adecuadamente al trabajador que actividad deba desarrollar, así como cual será la retribución que le corresponde por la realización de su trabajo.

Para el jurista Sánchez Alvarado define al patrón como la “... persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”¹³. Igualmente expresa la subordinación que debe existir del trabajador hacia el patrón en el desempeño de sus funciones laborales.

¹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Tomo IV. Op. Cit. Pág. 2808

¹¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Sexta. México. 1994. Pág. 76.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T. I. Décimo tercera edición. Ed. Porrúa. México. 2000. Pág. 503.

¹³ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I México. 1967. Pág. 299.

La Ley Federal del Trabajo considera este concepto y lo define en su artículo 10 “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Por lo que hoy en día nuestra legislación laboral establece que será patrón tanto una persona física como una moral; será una persona física, tal y como lo establece el derecho civil desde el momento en que el individuo cuente con capacidad de ejercicio, ya que cada persona cuenta con dos tipos de capacidad la de goce y de ejercicio, existe capacidad de goce, de acuerdo a lo que prevé el artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal: “la capacidad jurídica de las personas se adquiere por nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código”. Habrá capacidad de ejercicio cuando se adquiriera la mayoría de edad o por emancipación, pero en el derecho laboral existe una excepción ya que los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden prestar sus servicios libremente y serán los mayores de catorce quienes para poder laborar deberán contar con la autorización de su tutor.

Se presentará como persona moral, que en el derecho mexicano es una ficción jurídica, constituida por un grupo de personas que persiguen un mismo fin, cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, satisfaciendo los requisitos necesarios que establece la ley para su creación, pudiendo en todo momento ser sujeto de derechos y obligaciones.

Consecuentemente patrón es considerado por la ley como un sujeto que cuenta con capacidad para contraer derechos y obligaciones; para ser considerado como patrón se requiere que éste reciba los beneficios del trabajo ejecutado por los trabajadores.

Es importante señalar que “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Esto con la finalidad de proteger a los trabajadores ya que el patrón se puede excusar de sus obligaciones a través de estas instituciones, por lo que la ley laboral establece que todo aquel personal que ejerza actividad de dirección o administración en la empresa son representantes del patrón, y la ley laboral es muy clara al señalar que se encuentra obligado el patrón a las relaciones que existan con los trabajadores.

1.2. Contrato individual de trabajo

Contrato proviene del latín *contractus*, derivado de *contrahere*, ((reunir, lograr, concertar); jurídicamente se define como “Acuerdo de voluntades entre dos o más personas con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones.”¹⁴ Se entiende por contrato individual de trabajo, reproduciendo el contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo párrafo segundo, “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Nuestra legislación laboral señala que las condiciones de trabajo convenidas entre el trabajador y el patrón deberán hacerse constar por escrito y en dicho escrito deberá contener conforme lo establecido en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo:

¹⁴ THESAURUS JURÍDICO MILLENIUM. Compendio de Términos de la Ciencia del Derecho. CD-ROM. México. 2002.

- “I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.”

Es importante, que en el momento de la celebración del contrato individual de trabajo, se establezcan cada una de las condiciones señaladas anteriormente con la finalidad de facilitar la solución de problemas; tales como, el nombre del trabajador cuida que no se suplante una persona por otra. La nacionalidad es importante para el cumplimiento de las leyes migratorias y, para las del trabajo, en lo que se refiere a la limitación respecto del número de trabajadores extranjeros que pueden laborar en una empresa. La edad es muy importante, tanto para conocer que el trabajador ya alcanzó la mayoría de edad en materia laboral, como para fijar elementos que servirán más tarde para algunas prestaciones como en el caso de la jubilación. El domicilio sirve para precisar el lugar donde son exigibles por el trabajador las acciones que pudiera intentar con motivo de su contrato y para poderse efectuar las visitas de control medico, muy importantes para cerciorarse de que el trabajador, justificadamente, falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo.

La precisión de los servicios que se prestarán, evita las situaciones de exigirle al trabajador una labor que sea acorde con sus fuerzas o su preparación. Además, en el contrato se exige fijar la jornada de trabajo, el salario, duración y lugar en el se prestara el trabajo. Deberán incluirse otras condiciones de trabajo como días de descanso, vacaciones y demás que convengan las partes.¹⁵

Además, nuestra ley laboral prevé si no existen por escrito las condiciones de trabajo, el trabajador tiene todos los derechos derivados de las normas de trabajo y solamente se establece que la falta de esta formalidad será imputable al patrón, sin embargo, nuestra ley laboral establece que producirán los mismos efectos tanto el contrato individual de trabajo como la relación de trabajo.

Por lo que consideramos pertinente resaltar que nuestra Ley Federal del Trabajo, establece los lineamientos que debe contener un contrato individual de trabajo, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, incluso señala que si no hay estipulaciones por escrito, igualmente el trabajador goza de todos los derechos que establezcan las normas de trabajo. Sin embargo, en la actualidad, cuando no hay estipulaciones por escrito, se vulneran derechos de algunos trabajadores, y especialmente en la actividad minera.

1.3. Trabajador minero

La actividad minera, es y ha sido una piedra angular en el desarrollo económico de nuestro país, constituye un elemento fundamental en el proceso del desarrollo nacional, motivo por el cual es objeto de estudio los trabajadores que realizan ésta actividad.

¹⁵ Cfr. GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima tercera edición. Ed. Porrúa, México. 2003. Pág. 84-85.

El trabajo minero es una actividad que tiene un alto grado de riesgo en accidentes de trabajo, por lo cual son factores que afectan en forma considerable la calidad y costo del servicio; sin embargo, el trabajo minero es poco regulado y desde un punto de vista subjetivo olvidado por la legislación, consideramos importante señalar que se legisle adecuadamente el trabajo minero, que se establezcan las normas y principios fundamentales para esta actividad.

Comenzaremos por definir a la minería como la obtención selectiva de minerales y otros materiales a partir de la corteza terrestre.

Para Howard Hartman “minería es: la actividad, ocupación, y la industria relacionada con la extracción de minerales”¹⁶

Existen cuatro sistemas fundamentales de extracción minera: la minería de superficie (incluyendo las canteras); la minería por dragado; la minería por pozos de perforación y la minería subterránea (que se accede a través de galerías o túneles).

De los cuatro sistemas de extracción minera, la que nos interesa es la minería subterránea; en un principio, la explotación de las minas de carbón subterráneas se realizaba excavando túneles de acceso, o bocaminas, sin embargo, los problemas derivados de unos medios de transporte inadecuados para llevar el carbón a la superficie y el riesgo creciente de combustión de las bolsas de metano por velas y otras llamas abiertas limitaron la profundidad a que podían trabajarse las primeras minas subterráneas.

El aumento de la demanda de carbón durante la Revolución Industrial propició la excavación de pozos para poder acceder a reservas de carbón más

¹⁶ HARTMAN, Howard L. “Introductory Mining Engineering”, Wiley-Interscience publication. 1987. Pág.2

profundas. Así, a mediados del siglo XX, la mayor parte de la producción de carbón del mundo procedía de minas subterráneas.

Una mina subterránea de carbón está formada básicamente por tres elementos: área de explotación, acarreo del carbón a pie de pozo o rampa y transporte del carbón a la superficie.

Para la explotación de minas subterráneas se utilizan básicamente dos sistemas, a partir de los cuales se han desarrollado múltiples variantes que mejoran condiciones específicas de funcionamiento: primero con el sistema de cámaras y pilares se excavan galerías (o vías) dispuestas de forma regular, dejando a menudo pilares de roca para soportar el techo, y segundo con el sistema por tajos largos se consigue la extracción total de grandes zonas de una veta de carbón, dejando que las rocas del techo se hundan en la zona ya explotada. La elección del método de extracción del carbón de una mina depende de factores como la topografía, la forma del filón, la geología de las rocas de las capas superiores y los requisitos o limitaciones ambientales.

Pero, por encima de todos ellos, son decisivos los factores económicos, como disponibilidad, calidad y costo de la mano de obra necesaria, idoneidad de las instalaciones de alojamiento, comedores y de ocio para los trabajadores, disponibilidad de los equipos y la maquinaria necesarios y de trabajadores con experiencia en su manejo, medios y costos de transporte de los trabajadores, suministros necesarios y forma de enviar el carbón al usuario o comprador, existencia del capital necesario para financiar la operación y del mercado para el tipo especial de carbón que se va a extraer.

En este tipo de minería también pueden aplicarse diferentes técnicas, aunque el común denominador es la perforación de galerías que van desde la superficie al filón de carbón, así como el uso de máquinas y/o explosivos para extraer el carbón.

El trabajo en el interior y a gran profundidad requiere un tipo de infraestructura especial: una red de pozos, galerías y cámaras conectados con la superficie que permitan el movimiento de los trabajadores, las máquinas y el mineral dentro de la mina.

El pozo es el acceso hacia el interior y de él salen las galerías laterales que conectan la estación del pozo con los frentes de explotación. La rampa interna es una galería inclinada que conecta los niveles subterráneos a distintas cotas (o profundidades).

Todas las galerías deben disponer de servicios tales como ventilación y aire fresco, electricidad, agua y aire comprimido, desagües y bombas para el agua subterránea que se filtra así como un sistema de comunicación. El castillete identifica la mina en superficie; se encuentra situado justo encima del pozo, la arteria principal de la mina a través de la cual entran y salen los mineros, se bajan los suministros y equipos y se suben a la superficie el mineral y los materiales residuales.

En las operaciones dentro de las minas subterráneas, siempre existe la posibilidad de que se produzca un accidente grave con pérdida de vidas humanas. Las dos principales causas de este tipo de catástrofes son los hundimientos por un entibado (colocación de maderos o tablas destinadas a sostener la tierra en excavaciones deficiente de las galerías); y las explosiones e incendios debido a la acumulación de metano y de niveles inflamables de polvo de carbón presentes en el aire, exposición al polvo, ruido, calor, etc.; la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores es una cuestión fundamental en las minas correctamente gestionadas.

Resulta conveniente definir al trabajador minero, si bien es cierto que nuestra legislación laboral no lo define, sin embargo, nuestra Suprema Corte de Justicia

de la Nación ha establecido en una tesis aislada, la siguiente definición:

Tesis aislada. Quinta Época. Cuarta Sala. Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN. Tesis: 312. Página: 191. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LXXXIII, página 54, Cuarta Sala.

MINEROS, TRABAJADORES QUE TIENEN EL CARÁCTER DE.- Por mineros debe entenderse no solamente a los obreros que materialmente trabajan dentro del interior de las minas, sino a todos aquellos que laboran en actividades relacionadas con la extracción y acarreo de minerales y metales, aún cuando sus servicios los presten en la superficie de las minas, por ser estos últimos trabajos conexos a los de minero propiamente dicho.

Amparo directo en materia de trabajo 6950/44.-Mexican Candelaria Co., S.A.-4 de enero de 1945.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: Roque Estrada.-La publicación no mencione el nombre del ponente.

Por lo que consideraremos al trabajador minero como aquella persona física que presta a otra persona, ya sea física o moral, un trabajo relativo a la extracción de minerales independientemente de la naturaleza del trabajo que realice.

1.4. Intermediario

La actividad que realiza se denomina intermediación, vocablo que deriva del latín *intermedius*, cuyo significado es “que está en medio”. Esta figura hemos de mencionar se presenta en distintas ramas del derecho, por ejemplo, en el área mercantil, internacional y laboral. Lo que nos interesa es el área laboral, en ésta, el intermediario se constituye como un nexo entre el prestador del servicio y la persona que se beneficia por dicho servicio. La fracción XXV del apartado “A” del artículo 123 Constitucional consagra a favor de la clase trabajadora el principio laboral de gratuidad en los servicios de colocación en el empleo al decretar que “el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito

para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular”.

Y es en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo que prevé el concepto de intermediario: “Es aquel que contrata o interviene en la contratación de personas para que presten servicios a un patrón”, de esta definición podemos desglosar los siguientes elementos del intermediario:

- contrata o interviene;
- contratación de personas;
- presten servicios a un patrón (sea persona física o moral)

El jurista José Dávalos define al intermediario como “la persona que media entre dos o más para la realización de un negocio”¹⁷. Podemos señalar que intermediario puede ser una persona física o moral, siendo ésta última la más común; ya que no se presenta como una sola figura, son varias las hipótesis en que pueden manifestarse:

- El artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo prevé que serán considerados patrones y no intermediarios “las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores...”. Y son intermediarios y no patrones quienes contratan trabajos y no cuentan con estos elementos; y es precisamente en este último supuesto donde la ley laboral, establece la responsabilidad solidaria entre el intermediario y el beneficiario directo de las obras o servicios. Así, se protege a los trabajadores de la simulación que pretenda realizar el intermediario al hacerse pasar como patrón insolvente; con el objeto de relevar al verdadero patrón en sus responsabilidades, determinando su real personalidad el hecho

¹⁷ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Tercera edición. Ed. Porrúa. México. 2000. Pág. 40

de que cuente o no con bienes suficientes para responder de las obligaciones laborales.

➤ El artículo 14 de la ley laboral, en su primer párrafo determina que quienes contraten trabajadores valiéndose de intermediarios serán responsables de las obligaciones laborales que se produzcan, consignando en la fracción I que estos trabajadores tendrán los mismos derechos y prestarán sus servicios en condiciones iguales a las “que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

Lo anterior responde a que no existe justificación alguna para dar un trato distinto al trabajador contratado directamente por el patrón, de aquel contratado por un intermediario; más aún, se trata de una consecuencia del principio de igualdad de salario contenida en la constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido, la fracción II del artículo 14 de la ley laboral, prohíbe a los intermediarios recibir comisión o retribución alguna con cargo a los salarios de los trabajadores; esto en concordancia con lo que establece la fracción XXV del apartado A del artículo 123 constitucional.

➤ El artículo 15 de la citada ley no prevé propiamente una situación de intermediación, porque se refiere a aquellas “empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras”; sin embargo le atribuye ciertos efectos de la figura, con la intención de proteger los intereses de los trabajadores, tomando en cuenta que dichas empresas pueden no contar con los elementos propios suficientes a que se refiere el artículo 13; este artículo contempla a las empresas auxiliares o subsidiarias que comúnmente se organizan para realizar obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras de naturaleza capital, en atención a las exigencias de la economía contemporánea.

En este orden de ideas la fracción I establece la responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria, respecto de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

La fracción II consagra el principio de igualdad entre los trabajadores de la empresa principal y los de la subsidiaria, tomando en consideración “las diferencias que existirán en los salarios mínimos que rijan en las áreas geográficas de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Es importante resaltar que la supuesta empresa subsidiaria debe ejecutar en forma exclusiva por lo menos el 51% de sus obras o servicios en beneficio de la principal, para que se le pueda atribuir tal carácter.

Por lo que respecta al trabajo minero existen dos tipos de trabajadores: aquellos trabajadores que ingresan por medio de un contrato colectivo de trabajo a través de la cláusula de exclusión de ingreso y por otro lado se encuentran los no sindicalizados, es decir, trabajadores que son contratados por empresas privadas con salarios más bajos, no obtienen prestaciones establecidas por la ley, esto es preocupante toda vez que es urgente regular este trabajo en nuestra ley laboral para así otorgar a todo trabajador los derechos consignados en nuestra carta magna y por ende en nuestra Ley Federal del Trabajo.

La figura jurídica del intermediario es muy importante, porque haciendo mal uso de ella, las empresas se pueden deslindar de sus obligaciones con los trabajadores y así ofrecer prestaciones inferiores a las establecidas en la ley laboral, y en el caso de los trabajadores mineros existen empresas contratistas que ofrecen a los trabajadores mineros salarios más bajos y no les otorgan las prestaciones que por ley les corresponden, es por ello que debemos regular esta actividad económica, con la finalidad de otorgar un mejor nivel de vida.

1.5. Condiciones Generales de Trabajo

Condiciones generales de trabajo, como otro de los elementos integrantes del contrato de trabajo, consisten en los derechos y obligaciones derivadas de éste y son las que van a determinar la forma y términos en que se va a ejecutar el trabajo.

El jurista Mario de la Cueva afirma “entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”¹⁸.

Consideramos que la definición del maestro Mario de la Cueva es acertada, ya que las condiciones de trabajo son las condiciones mínimas laborales que tiene derecho un trabajador por los servicios prestados para garantizar su integridad física.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo prevé “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley”. De igual forma como derecho del trabajador, la ley laboral prevé que éste puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje una modificación a las condiciones de trabajo, cuando exista una jornada excesiva o el salario no sea remunerador o cuando concurren circunstancias que lo justifiquen, consideramos que nuestra ley laboral protege al trabajador de cualquier circunstancia que pueda perjudicarlo.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág.266.

Las condiciones de trabajo comprenden las situaciones en que se desarrolla la actividad laboral tales como: salario, jornada, descansos, vacaciones, etc., en el contrato de trabajo se establecen cuales son las condiciones para la prestación de los servicios de los trabajadores; es decir los derechos y obligaciones de ambas partes las cuales serán tratados en los temas siguientes; sin embargo queremos hacer hincapié que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley; por lo que en nuestro tema de estudio es muy importante que las condiciones de trabajo que tengan aquellos trabajadores sindicalizados sean las mismas para los trabajadores que son contratados por una empresa contratista.

1.5.1. Salario

Etimológicamente la palabra **salario** “proviene del latín *salarium*, de sal, que significa la cantidad mínima de salles que requiere un trabajador para seguir trabajando. El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado.”¹⁹

Se ha hecho usual en los autores la designación de lo que se paga por el trabajo subordinado en los términos “salario”, “remuneración” o “retribución”, tratados como sinónimos. Ciertamente las expresiones “remuneración” y “retribución”, pueden aplicarse, también, a lo que se paga por trabajos o

¹⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Decimosexta edición. Ed. Heliasta. 2003. Pág. 358

servicios autónomos o independientes, pero cuando los autores del derecho del trabajo las usan queda claro que se refieren a remuneraciones o retribuciones del trabajo subordinado. Estrictamente la denominación más específica, respecto al trabajo subordinado, es la de “salario”.

Como ha quedado descrito en líneas anteriores el salario es el concepto fundamental para la existencia de la relación de trabajo, pues si bien es cierto que existen casos en que se dé, subordinación sin salario (trabajo entre familiares, trabajo comunitario, servicio social), no pueden darse casos en que exista salario sin subordinación.

Actualmente el concepto de salario no ha sido establecido uniformemente, debido a la complicidad del tema, algunos autores nos dan sus definiciones que si bien no son completas contienen los elementos necesarios para su comprensión, Mario de la Cueva nos define al salario como “ la retribución que debe percibir el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación a que se entregue al trabajador por su trabajo”²⁰.

José Dávalos establece que el salario debe cumplir con ciertos atributos:

“a) Debe ser remunerador, proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo.

b) Debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.

c) Debe ser suficiente.

d) Debe ser determinado o determinable.

e) Debe cubrirse periódicamente.

f) Debe pagarse en moneda de curso legal.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. Pág. 294

g) Debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo”²¹.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 define que el salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, así mismo el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

El **salario** puede fijarse:

- **Por unidad de tiempo:** El cómputo por lo regular será por hora trabajada.
- **Por obra:** Este se establece según el trabajo realizado y no por el tiempo que se ocupo para terminarlo.
- **Por comisión:** Este se computa en proporción al volumen total vendido de la mercancía, correspondiendo en este caso al trabajador una proporción, o bien puede ser una cantidad determinada por cada unidad vendida.

Mario de la Cueva establece señala que el pago del trabajador por comisión será “en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador”²².

- **A precio alzado:** Consiste en remunerar al trabajador a cambio de la cantidad de trabajo realizado, por lo que “la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar”²³.

²¹ DÀVALOS, José. Derecho del Trabajo, Tomo I. Décimo segunda edición. Ed. Porrúa. México. 2002. Pág. 202.

²² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 305.

²³ Ibidem. Pág. 306.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo permite que se acojan otras maneras de establecer el salario atendiendo a diversas circunstancias, como en el trabajo minero.

De acuerdo con el artículo 91 de la Ley Federal del trabajo los salarios pueden ser:

- **Salario Mínimo General:** Aplicable en varias áreas geográficas, los cuales se pueden extender a una o más entidades federativas, en este sentido, el salario mínimo general regirá para todos aquellos trabajadores del área o áreas geográficas de la demarcación que se determinen, con independencia de las demás ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales; y profesionales para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas, mismo que debe aplicarse a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas.

- **Salario mínimo Profesional:** establece la cantidad mínima que debe pagarse a determinadas personas que han tenido cierta preparación en una área determinada a nivel profesional.

- **Salario Industrial:** Se va fijando en determinadas industrias cuales serán los salarios mínimos que van a regir.

Los salarios se integran con pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entre al trabajador por su trabajo. La regulación de los salarios, constituye una de las funciones fundamentales del derecho laboral, ya que con ello busca mantener el sano

equilibrio entre los factores de la producción (trabajadores y patrones), cumpliendo con ello la función social de proteger a los menos favorecidos, sin embargo, la fijación de los salarios mínimos no sólo responde a aspectos sociales y económicos, siempre se encuentra influido por posturas políticas de sindicatos, gobierno y patrones.

1.5.2. Jornada de trabajo

El diccionario jurídico define a la jornada de trabajo como la “duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”.²⁴

Euquerio Guerrero entiende por jornada de trabajo “el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”²⁵.

Con la reglamentación de la jornada de trabajo se pretende que el trabajador consiga la satisfacción de sus necesidades naturales, pero también que provea eficientemente al financiamiento de la empresa y el interés del patrón. Más si debe procurar la productividad esperada, con los volúmenes suficientes de calidad y cantidad, atiende de manera ineludible a preservar la salud y la integridad de los trabajadores.

“...la jornada implica que el trabajador ponga a disposición al patrón en forma subordinada su fuerza de trabajo en el tiempo y lugar convenidos”²⁶. El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la jornada de trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

²⁴ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Op. Cit. Pág. 215

²⁵ GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 123.

²⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición. Ed. Pac. México. 1985. Pág. 27.

Señalaremos que la jornada de trabajo puede ser de acuerdo con el artículo 60 de la ley laboral en diurna, nocturna y mixta y es en el artículo 61 de esta ley en donde se indica el máximo legal para cada una de ellas.

- **Jornada Diurna.** Es la que se desarrolla entre las seis y veinte horas, y no podrá exceder de ocho horas diarias.
- **Jornada Nocturna.** Es aquella que cuenta con una duración máxima de siete horas diarias, mismas que podrán ser trabajadas entre las veinte y las seis horas.
- **Jornada Mixta.** En algunos casos las jornadas se combinan ya que existen trabajos en los cuales se labora en horas de la jornada diurna y en horas de la jornada nocturna, esta clase de jornada se denomina jornada mixta, quedando como aquella que comprende periodos de ambas jornadas, siempre y cuando el periodo nocturno que se trabaje no exceda de tres horas y media, por que si se excede será considerada como una jornada nocturna; por esta situación la jornada mixta no puede exceder de siete horas y media.

La Ley Federal del Trabajo, prevé la diferencia entre las jornadas que atienden a la continuidad e interrupción del tiempo (discontinua), en que se ejecuta el trabajo, por ello se indica la siguiente clasificación:

- **Jornada Continua:** Es aquella jornada que no es interrumpida y que llega a ser suspendida por un solo descanso de media hora que señala el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, para que el trabajador, en ese tiempo de su descanso, pueda reposar o tomar sus alimentos dentro del área de labores.
- **Jornada Discontinua:** En esta jornada se permite al trabajador un tiempo para reposo o comidas, el cual debe ser fuera del área de trabajo donde presta sus servicios. La ley considera aquellos casos en que el trabajador no pueda salir del centro de labores, este tiempo le será

computado como tiempo efectivo de trabajo según lo establece el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo.

Además de las jornadas señaladas José Dávalos menciona además otras clases de jornadas que se agregan a las ya mencionadas, las cuales son:

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

➤ **Jornada especial.** La acordada por los trabajadores y el patrón, con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso de sábado o cualquiera otra modalidad equivalente.

También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso con un salario doble por el servicio prestado.

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

➤ **Jornada de emergencia.** La realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta

jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65).

➤ **Jornada Extraordinaria.** Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y nunca puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, 9 horas a la semana como máximo (artículo 66).²⁷

Lo más importante con relación a las horas extras, es tener la documentación comprobatoria para demostrar la jornada de trabajo, siendo el control de asistencia del trabajador donde se señale la hora de entrada y de salida de cada día.

En el trabajo minero existe una jornada específica, en virtud de las circunstancias de tiempo y forma en que se prestan los servicios, debido a que no deben estar expuestos los trabajadores a una jornada mayor a la señalada en virtud del riesgo inminente que representa la mina de carbón, es decir, el trabajo que se realiza dentro de una mina es agobiante, y el trabajar en un lugar donde no hay luz, ni la ventilación suficiente y el pensar que en cualquier momento pueda ocurrir un accidente que pueda ocasionar una lesión física o lo que es peor la muerte, es por ello que se deben respetar las jornadas establecidas para esta actividad, porque debemos garantizar la integridad física del trabajador minero, y al otorgar un mejor nivel de vida a él y su familia, habrá una mejor relación entre el trabajador y el capital.

Sin embargo, falta una adecuación al marco legal que los regula, porque consideramos que la jornada de trabajo debe reducirse en esta actividad económica, y más en el interior de la mina, por el grado de peligrosidad que conlleva una mina de carbón, por sus componentes químicos.

²⁷ DÁVALOS, José. “Derecho del Trabajo”. Op. Cit. Pág. 186.

1.5.3. Días de descanso

El diccionario jurídico señala que “**descanso**, es el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico física, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.”²⁸

El ejercicio de toda actividad laboral produce fatiga al cabo de cierto tiempo, y es consecuencia de una carga física y de una carga mental, que se presentan aunque, con distinta incidencia, de todo tipo de trabajo.

Los trabajadores para conservar su salud fisiológica y mental requieren de descansos, ya sea durante la jornada de trabajo cuando es continuo o bien el descanso semanal, el cual por regla general deberá ser los domingos, pero cuando por la naturaleza del trabajo se tiene que trabajar los domingos, el trabajador tendrá derecho a una prima dominical mínima del 25%. Y si no trabaja ordinariamente el Domingo, no tiene derecho a la prima dominical, pero si al pago de salario de una jornada especial.

De conformidad con la fracción VI del apartado A de la Constitución, nuestro ordenamiento reconoce el descanso hebdomadario o semanal, de acuerdo con la fórmula tradicional de seis días de trabajo por uno de reposo. La idea del descanso semanal, además de su origen religioso, deriva de la exigencia de recuperar el esfuerzo del trabajo cotidiano, necesidad higiénica incontrastable.

Actualmente, es un principio universalmente consagrado el descanso hebdomadario con goce de sueldo, mismo que habrá de disfrutarse, por lo

²⁸ THESAURUS JURÍDICO MILLENIUM. Compendio de términos de la ciencia del derecho. CD-ROM. Op. Cit.

regular en día domingo. El permitir el descanso en otro día diferente, se consideró que afecta el desarrollo e integridad familiar de los trabajadores. Desde el propio Tratado de Versalles, se indicó que el descanso semanal deberá de coincidir, en lo posible, con el día domingo, para agregarse en nuestro sistema que comprenderá veinticuatro horas. Dentro de este orden de ideas, el cambio del descanso dominical podrá realizarse en casos justificados y también excepcionales, criterio que propende a soslayarse, y que en las grandes empresas olvidan los sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo prevé el descanso obligatorio estableciendo como días: 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 y 25 de diciembre. Así como los que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Por lo tanto, el descanso es el cese en el trabajo para reposar tras la fatiga consecuente con las tareas constituyendo un conjunto de propiedades, que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador, y su comportamiento social; haciéndose imprescindible el descanso para una buena calidad de vida en el trabajo.

En los días de descanso obligatorio, trabajadores y patrones, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinarán el número de personas que prestarán sus servicios. Al respecto, se previene que el trabajador que labore en estos días tendrá derecho a que se le pague, independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el trabajo realizado.

Por idénticas razones, al trabajo extraordinario que rebase los mínimos legales, o aquél que se desempeñe durante los días de descanso, habrán de pagarse el triple.

Para lograr un adecuado equilibrio entre calidad y cantidad en el trabajo, tiende a difundirse el sistema del pago a destajo de tal forma que las unidades de trabajo producido sirvan de módulo idóneo para fijar el salario. Mas en nuestra práctica reciente se utiliza un sistema parecido, en el cual se pretende conjugar la cantidad producida con el tiempo de trabajo utilizado. O se busca mezclar un sistema que realice el pago, basado en la jornada de trabajo (que se mide en tiempo), con los niveles de producción obtenidos, usando el mecanismo de aumentar al salario, premios o incentivos de productividad.

Independientemente de estos descansos el trabajador requiere otro lapso más prolongado como son las vacaciones, aspecto que será tratado en el tema que continúa.

1.5.4. Vacaciones

“Del latín *vacatio-onis*, son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales”²⁹

La Ley Federal del Trabajo en su Título tercero, Capítulo IV, se establecen los mínimos de los períodos vacacionales; esto es, después de un año de servicios, el trabajador tiene derecho a descansar seis días hábiles de servicio como mínimo y por cada año de servicios aumentará en dos días hasta llegar a doce; después del cuarto año el período de vacaciones se aumentará en dos por cada cinco años de servicio.

²⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Op. Cit. Pág. 3853

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a recibir una prima no menor del 25% sobre los salarios que correspondan durante el periodo de vacaciones.

Las vacaciones comprenden un largo periodo de descanso continuado, para compensar con el reposo compartido, integrado y familiar, los momentos pesados de trabajo. Al igual que la jornada y los días de descanso, el derecho laboral de vacaciones anuales o por periodos a lo largo del año laboral, tiene por objeto permitir la recuperación orgánica de las personas y su necesario espacio de recreación y convivencia familiar. Aún con el carácter de derecho subjetivo público, el disfrute anual de vacaciones de por lo menos seis días, es imperativo e irrenunciable. Mas lo cierto, es el criterio dominante de que las vacaciones tienen un propósito de esparcimiento que pretende motivar en los trabajadores, mediante el estímulo del descanso pagado como premio, su máxima capacidad de producción y sentido de fidelidad.

Sin mención concreta en nuestra carta política, el derecho a vacaciones se reconoce en la Ley, la jurisprudencia y la doctrina, y ha adquirido carácter imperativo.

Por otra parte, se afirma que las vacaciones constituyen un derecho del trabajador, consistente en no prestar el trabajo convenido, que jurídicamente se correlaciona con la obligación del patrón de no exigirlo. En nuestra tradición laboral recogida en la praxis, el derecho a vacaciones se enriquece normalmente en las convenciones colectivas de trabajo, salvo los casos deplorables de los contratos de protección, firmados en secreto y a espaldas de los trabajadores con sindicatos corruptos en las condiciones laborales mínimas recogidas en la ley.

Con un descanso continuo de varios días el trabajador se restablece físicamente y así proporcionara mayor rendimiento en el trabajo. Sin embargo, muchas empresas no respetan ni la continuidad, ni el número de días que

corresponden al trabajador, al mismo tiempo que el porcentaje de la prima es muy poco para que el trabajador pudiese comprar vestido y estar tranquilamente en su hogar descansando, dado el incremento del costo de la vida e insumos.

1.6. Terminación de las relaciones laborales

Se entiende por **terminación de las relaciones laborales** “la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad.”³⁰

La terminación de la relación laboral es la cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo por las causas señaladas en la ley laboral; la terminación se puede presentar como un acto bilateral y en otras ocasiones como un acto consensual y en otras como un acto obligatorio.

Bailón Valdóminos señala que la terminación laboral “es la cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo por las causas señaladas en la ley”³¹. Consideramos que esta definición es clara al señalar que entendemos por terminación del trabajo la cesación o conclusión de la relación o bien del contrato individual de trabajo de acuerdo a las circunstancias que prevé nuestra ley laboral.

El jurista Santiago Barajas nos dice: “la estabilidad en el trabajo es elemental principio normativo de la legislación mexicana; el derecho del trabajador a la permanencia en el trabajo ha dado a la terminación de la relación laboral

³⁰ Ibidem. Pág. 3646

³¹ BAILÓN VALDOMINOS, Rosario. Op. Cit. Pág. 31-32.

características particulares no contempladas en otras legislaciones pues solo bajo condiciones jurídicas estrictas puede presentarse esta”.³²

“La terminación conjuntamente con el despido y el retiro son las tres figuras que, conforme a nuestra legislación vigente, originan la disolución de la relación de trabajo. El vocablo terminación si lo aplicáramos gramaticalmente implicaría la conclusión, por cualquier causa, de la relación de trabajo; pero nuestra legislación laboral lo utiliza en un sentido más restringido: lo usa para referirse a la disolución del vínculo de trabajo solo por aquellas causas distintas del despido y del retiro.”³³

Por lo que, podemos concluir en lo que respecta a la terminación, la conceptualizamos como la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de las partes, que imposibilite su continuación.

1.7. Rescisión de las relaciones laborales

Rescisión proviene del “latín *rescissum* y significa rasgar, romper, dividir algo, el vocablo tiene una misma etimología de la palabra *escisión*, que vale tanto como separación. Es una voz que expresa un concepto netamente jurídico a saber: privación, defectos de un negocio jurídico por si mismo válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad.”³⁴

Rescisión en materia de trabajo es un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo por laguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

³² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1990. Pág.20

³³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1990. Pág.377

³⁴ THESAURUS JURÍDICO MILLENIUM. Compendio de términos de la ciencia del derecho. CD-ROM. Op. Cit.

“Se rescinde únicamente en contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de extinción anormal o patológica del mismo.”³⁵

La rescisión de las relaciones de trabajo es el resultado del ejercicio de un derecho opcional correspondiente a cada uno de los integrantes de la relación, en caso de que uno incumpla gravemente sus obligaciones.

Los presupuestos requeridos para que esta potestad se actualice son los siguientes:

- Que exista una causa concretamente establecida en la ley. No puede dejarse ni la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa; solo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley.
- Que implique un acto u omisión, imputable a cualquiera de los sujetos de la relación laboral del que deriva el incumplimiento de una obligación proveniente de la relación de trabajo;
- Tal incumplimiento del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: la ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, expresando que esto debe referirse a las obligaciones principales e importantes ya que en la prestación del servicio, las faltas, los descuidos, y los errores son frecuentes sino inevitables, debido a la naturaleza humana, y si a todos se les considera causa suficiente para la disolución de las relaciones, el principio de estabilidad perdería su razón de ser.

³⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Ed. Trillas. México. 2005. Pág. 113.

El punto relevante de la rescisión radica en la circunstancia de que se trata de un acto humano que pudo haberse evitado.

Hay una similitud entre la rescisión y la terminación y es que en ambas tenemos la existencia de una causa determinada en la ley; su diferencia es la imputabilidad a una persona, es decir, en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, en la terminación no hay sujeto responsable, aún cuando en la terminación se habla de mutuo consentimiento como una causa, éste debe entenderse en la concurrencia de voluntad de ambas partes.

1.8. Contrato colectivo de trabajo

De acuerdo con el diccionario jurídico **contrato colectivo de trabajo** es “el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestaran un servicio subordinado y los segundos aceptaran obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores”.³⁶

El contrato colectivo nace a fines del siglo XIX como una medida conveniente y necesaria de defensa de los intereses obreros, representa al conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero-patronales en las empresas. Al contrato colectivo de trabajo se le denomina generalmente convención colectiva, ya que la doctrina no se ha puesto de acuerdo acerca de si se trata o no de un verdadero contrato, por su forma, contenido y efectos,

³⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. Op. Cit. Pág. 836

incluso la oficina internacional del trabajo, utiliza el término de convención colectiva de trabajo.

El maestro Cabanellas, señala que se han utilizado un sin fin de denominaciones como “contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, pacto normativo”.³⁷

Baltasar Cavazos, señala que el contrato colectivo de trabajo “no es un contrato, ni colectivo. No es contrato porque todos los contratos requieren un acuerdo de voluntad, lo cual casi no ocurre en el contrato colectivo, ya que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la del empleador, y lo de colectivo le queda muy corto, porque no quiere decir número sino interés profesional.

Es decir, el único titular del contrato colectivo de trabajo, es el sindicato de trabajadores, en consecuencia ni 199 ni 1999 trabajadores libres (no sindicalizados) pueden celebrarlo.”³⁸

Para nosotros no es contrato ni convenio, ya que ambas expresiones implican un acuerdo de voluntades de ambas partes, situación que jamás se producirá en nuestro derecho.

Al respecto el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, lo define de la siguiente manera “contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

³⁷ CABANELLAS, Guillermo. “Derecho Normativo Laboral”. Omeba. Buenos Aires. Argentina. 1966. Pág.40

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar et.al. “Hacia un Nuevo Derecho Laboral”. Tercera edición. Ed. Trillas. 1997. Pág.193-194

La característica esencial del contrato colectivo de trabajo, reside en la potestad otorgada a los grupos sociales para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, las cuales son obligatorias para todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa que lo celebre, aunque éstos no pertenezcan al sindicato.

Es requisito legal imprescindible que el contrato colectivo se celebre por escrito y por triplicado, entregándose un ejemplar a cada parte y depositándose el otro a la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Federal o local solo de conciliación; la que hará constar la fecha y hora de la presentación y lo remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Nunca podrá firmarse un contrato colectivo de trabajo, con condiciones menores a las favorables para los trabajadores, establecidas en la ley, aunque ambas partes estuviesen de acuerdo. La finalidad del contrato colectivo de trabajo consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestar el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de acuerdo con el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo deberá contener las siguientes estipulaciones:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

No producirá efectos de contrato colectivo, el convenio al que falte la determinación de los salarios y si faltaren las estipulaciones relativas a jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Para que se celebre un contrato colectivo se requiere que las partes gocen de capacidad legal; respecto a los patrones, tratándose de personas físicas, se sujetara a lo señalado en la legislación civil, y tratándose de personas morales se tendrá que atender a la representación; por lo que respecta a los representantes sindicales; éstos deberán tener por lo menos dieciséis años de edad y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El contrato colectivo de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada, será revisable total o parcialmente.

La celebración obligatoria de los contratos colectivos de trabajo se da por determinación del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo; si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450”.

Lo anteriormente establecido implica que los patrones están obligados a discutir y aprobar con los sindicatos, una mejoría de las condiciones de trabajo

cuando éstos se los soliciten. Asimismo, cabe señalar que el contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

En la celebración de un contrato colectivo se puede dar el supuesto de que en la misma empresa o establecimiento, existan varios sindicatos, en este caso, se atenderá a lo siguiente:

- Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos u otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre y cuando se pongan de acuerdo, en caso de que no sea así, cada sindicato, celebrará un contrato colectivo para su profesión;
- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La ley no hace una clasificación precisa de las formas como se puede llegar a la celebración de un contrato colectivo de trabajo, por lo que hay que establecerlas en base al análisis de las disposiciones legales aplicables; a este respecto, Néstor de Buen señala las siguientes:

- “Por convenio directo entre el sindicato y el patrón;
- Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga;

- Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga;
- Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga;
- Por sentencia colectiva dictada en un conflicto de naturaleza económica, por la Junta”.

No podemos dejar de mencionar la cláusula de exclusión, está contemplada en cuatro hipótesis a saber, que son:

- El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato;
- El deber del propio patrón de separar de su trabajo; al trabajador que deje de pertenecer al sindicato contratante
- El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación o bien boletinados.
- El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo.

En este tema del contrato colectivo, resulta conveniente señalar lo relativo a la revisión de los mismos, cuyo derecho puede ser ejercido por cualquiera de las partes. El maestro Mario de la Cueva señala que “se le da el nombre de revisión a los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tienen por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición.”³⁹

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. Tomo II. Op. Cit. Pág. 466

Este autor menciona dos formas de revisión; **la primera** es la convencional y **la segunda** la obligatoria. **En la primera** el sindicato y el empresario convienen en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen convenientes o útiles, efectuándose la revisión antes del vencimiento del contrato colectivo.

En la segunda, tanto el sindicato como el patrón pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurran a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento, el contrato queda prorrogado por un periodo de tiempo igual al originario.

El artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo dispone quienes son los titulares de la acción de revisión, al señalar las normas que deberán seguirse en este caso, que son:

- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos.
- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de estos términos se atenderá a lo establecido en el contrato y en su defecto, a la fecha del depósito. Los contratos colectivos serán revisables cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria; la solicitud de esta revisión deberá hacerse treinta días antes del cumplimiento de un año por lo menos, transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato.

Si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos de ley, o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogara por un periodo igual al de su duración o continuara por tiempo indeterminado.

Las causas de terminación del contrato colectivo contempladas en la ley, que son:

- Por mutuo consentimiento;
- Por terminación de la obra;
- En los casos de terminación de las relaciones colectivas e trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La conclusión del contrato colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales, estos pueden subsistir independientemente.

Nuestro tema está encaminado a establecer las condiciones laborales de los trabajadores de minas subterráneas de carbón, es el trabajo, en este tipo de minas, una de las actividades considerada como la más peligrosa, de igual forma consideramos necesario regular el trabajo minero para garantizar la vida y seguridad de los trabajadores mineros; motivo por el cual en el capítulo siguiente nos ocuparemos de los antecedentes de la actividad minera en México, porque desde la época colonial hay explotación de minas y por consiguiente hay malas condiciones de trabajo, inseguridad en el centro de trabajo, en fin, desde aquellos tiempos hasta nuestra actualidad existen malas condiciones de trabajo en la minas, pero muy en especial, de los trabajadores de minas subterráneas de carbón.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA ACTIVIDAD MINERA EN MÉXICO

Principiaremos en el siguiente capítulo por mencionar los antecedentes de la actividad minera en México; debido a que el trabajo en las minas existían jornadas inhumanas, salarios raquíticos y malos tratamientos hacia los trabajadores, Las minas consumieron las vidas de miles de trabajadores, en ellas el esfuerzo era agobiante, los accidentes frecuentes y las enfermedades.

Es por ello, que consideramos pertinente abordar las diferentes etapas históricas de la actividad minera, comenzando primero con la Colonia, época donde la principal base de trabajo fue la explotación de la minería así como la agricultura; siguiendo con la etapa de México Independiente, el Porfiriato y concluyendo con el surgimiento de la Constitución de 1917.

2.1 Época Colonial

El hecho consiguiente al descubrimiento de América fue la guerra de conquista, tuvo como finalidad acabar con la resistencia de los indígenas al sometimiento de la monarquía española; trajo como consecuencia que los vencidos significaran la primera fuente de trabajadores y que en la Nueva España se dedicaran a la explotación de la minería y la agricultura, principal fuente de riqueza de nuestro país.

El origen jurídico de la encomienda se encuentra en el libro IV, ley primera, título 8, de la Recopilación de Leyes de Indias, que figuran en la recopilación puesta en vigor por el Rey Carlos II de España en 1680 y que contienen

principios laborales que se consideran como el antecedente de las legislaciones modernas del derecho del trabajo, está dividida en cuatro tomos y un total de nueve libros. La legislación indiana se caracteriza por una actitud proteccionista hacia los indígenas, que se desplegó principalmente en el ámbito del trabajo, a regular las relaciones laborales entre la clase poderosa que detentaba el capital y la clase trabajadora conformada por la mayoría de la población mexicana.

En estas leyes encontramos algunas disposiciones de gran interés para el Derecho del Trabajo, de las cuales sobresalen las siguientes:

- La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- La jornada de trabajo de ocho horas.
- Los descansos semanales, originalmente establecidos con motivos religiosos.
- El pago del séptimo día.
- La protección al salario de los trabajadores, especialmente en cuanto al pago en efectivo, estipulando que fuera oportuno e integro.
- La tendencia de la fijación del salario.
- La protección de la mujer embarazada.
- La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

En cuanto a la creación de estas leyes, Mario de la Cueva comenta lo siguiente: "es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos".⁴⁰

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 39

A pesar de que estas leyes establecían normas protectoras para los indios, éstas seguían siendo una creación de los conquistadores, por lo cual, aún existía gran diferencia entre el indio y el conquistador. A este respecto, Mario de la Cueva menciona que "no existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, concesiones graciosas a una raza cencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada".⁴¹

Por su parte, Néstor de Buen comenta lo siguiente: "...con la bondad de las disposiciones dictadas para la Nueva España, no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XX, nos parece excelente. Llegar, de nuevo, a soluciones legislativas semejantes, exigió un tributo inconmensurable de libertad, de sufrimientos y de vida, en todo el siglo XIX y aún en el actual. En realidad, las Leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico -no sólo de hecho- de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica".⁴²

Estamos de acuerdo con el comentario de Néstor de Buen ya que las leyes de Indias fueron un gran acierto en cuanto a deseos de protección se refiere, ya que establecían las bases mínimas para salvaguardar los derechos del trabajador como ser humano, sin embargo, sin embargo, su aplicación fue nula, su contenido no resultó del todo compaginado con la realidad existente, pues bastante noticia se ha tenido de las condiciones infrahumanas en que vivieron nuestros indígenas; es imposible dejar de reconocer que desde el punto de vista jurídico, ésta obra consigna muchas prestaciones a favor de los trabajadores.

⁴¹ Ídem

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Tomo I. Pág. 297-298

Es importante mencionar que durante la Colonia, la producción manufacturera estuvo representada en el taller artesano y en el obraje; el taller artesanal estuvo sometido a la organización gremial, que eran asociaciones de artesanos para defender la competencia económica; estas agrupaciones tenían por objeto impedir el ejercicio de las distintas artes y oficios a las personas que no pertenecieran al gremio correspondiente, por ejemplo, los tejedores, curtidores, zapateros, etc., cuya regulación jurídica se encuentra en las Ordenanzas de gremios; “eran elaboradas por estos mismos, aprobadas por el ayuntamiento de México y confirmadas por el virrey”⁴³.

"A los gremios se ingresaba con el grado de aprendiz, en el que se permanecía por cinco años por lo menos para poder aspirar a la categoría de oficial, previa sustentación del examen de rigor. El oficial debía ejercer su especialidad un mínimo de cinco años, transcurridos los cuales, y mediante nuevo examen y presentación de una obra excepcional, adquiriría, en su caso, el rango de maestro".⁴⁴

“Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes”.⁴⁵

⁴³ CUE CÁNOVAS. Agustín. Historia Social y Económica de México, 1521-1854. tercera edición. Vigésima quinta impresión. Ed. Trillas. México. 1985. Pág.87

⁴⁴ SOTO PEREZ, Ricardo. “Nociones de Derecho Positivo Mexicano”. Vigésima primera edición. Ed. Esfinge. México. 1993. Pág. 120

⁴⁵ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 54

Posteriormente, por declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, desaparecieron los gremios, autorizando a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

Dentro de esta etapa de la historia en México, podemos apreciar que no existieron normas protectoras para los trabajadores, a pesar de la existencia de las Leyes de Indias que establecían ciertas bases mínimas para los trabajadores, pero éstas quedaron solo en buenas intenciones ya que los trabajadores siguieron siendo explotados y maltratados por los españoles.

La lucha por la existencia del Derecho del Trabajo continuaría después de la Conquista ya que durante ésta no pudo desarrollarse este ideal de los trabajadores, debido a que su condición empeoraba cada día, pues los abusos no cesaron en aquella época.

2.2. México Independiente

Consumada la Independencia el 27 de Septiembre de 1821, y durante los primeros años, la explotación minera tuvo un gran descenso en la producción, toda vez que la Guerra de Independencia provocó grandes trastornos; aunado a esto, la falta de azogue (mercurio), hierro así como otros elementos indispensables para el laboreo, y el retiro de grandes capitales trajo como consecuencia el abandono de muchas minas por parte de sus propietarios y como consecuencia sufrieron derrumbes e inundaciones, que impidieron continuar el trabajo, por lo que hubo un grave descenso en la producción, dicho problema se prolongó muchos años después, y como aún continuaron en vigor después de consumada la Independencia, las Ordenanzas de Minería y en ellas se especificaba la pérdida del dominio de su mina al que haya dejado de trabajarla, muchos particulares perdieron la propiedad de sus minas.

La condición del trabajador no mejoró con la Independencia, debido a que todos estaban demasiado ocupados en la política de los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, ya que se vivía en un Estado de anarquía e inseguridad social que dejaron a un lado los aspectos comerciales e industriales.

A este respecto José Dávalos comenta lo siguiente: "La independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución (de 1824) dejó intocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44, 800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas.

En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado".⁴⁶

Un aspecto importante de la minería en esta época, fue la entrada al país de capitales extranjeros, porque se publicó un decreto el 26 de mayo de 1826 en el que se declaraban pertenecientes a los poderes del Estado, todas aquellas minas abandonadas, concediéndolas de manera accesible a todo aquél que la quisiera explotar, aprovechándose de ello los extranjeros, ya que México no se encontraba en la situación de explotar por sí mismo las minas, dicha política fomentó la creación de empresas entre ellas inglesas, norteamericanas y francesas.

⁴⁶ Ibidem. Pág. 56

“La falta de una integración económica y comercial y la inestabilidad política propiciaron una clara tendencia a la regionalización del país. Cada vez más las regiones pugnaban por resolver sus problemas por si mismas, sin depender de la anuencia o ayuda del centro. Los caudillos, caciques y otros centros de poder de nivel local se fortalecieron y defendieron su territorialidad más que nunca.

Para los propietarios de minas ello significó la necesidad de negociar los asuntos del ramo con este tipo de fuerzas y enfrentar al mismo tiempo los problemas de comercialización de la plata y los insumos productivos, dentro de los cuales había que considerar el bandolerismo que asolaba los caminos y para las explotaciones del Norte, los indios bárbaros en permanente guerra.”⁴⁷

2.3. El Porfiriato

Durante el porfiriato la metalurgia mexicana tuvo un gran desarrollo, “varios factores contribuyeron a transformar la industria minera, pero se consideran como sobresalientes, la consolidación de la paz; el desarrollo de las comunicaciones ferroviarias y marítimas, iniciando en 1873, las inversiones de capital extranjero en las distintas actividades económicas; la introducción de nuevos sistemas para el beneficio de los minerales, en especial el aprovechamiento de la energía eléctrica; la creación de nuevas industrias; la contracción de los costos industriales y el aumento de la población”.⁴⁸

Con la introducción de la energía eléctrica dio un gran salto la industria minera no sólo a nivel nacional, sino en todo el mundo; la electricidad dentro de las minas permitió grandes economías en lo referente al bombeo, ya que las

⁴⁷ VELASCO ÁVILA, Cuauhtemoc y otros. Estado y minería en México, Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1988. Pág.43

⁴⁸ LÓPEZ ROSADO, Diego G. Curso de historia económica de México. UNAM. México. 1981. Pág. 287

inundaciones, uno de los grandes obstáculos para el funcionamiento de una mina, fue superado de manera eficaz.

Los trabajadores dentro de las minas, aumentaron de manera considerable, en el año de 1898, laboraban aproximadamente 90,000 empleados y para 1907, el número ascendía a casi 100,000 emperos, su situación no era la mejor, pues a pesar de las leyes existentes en materia minera, ni su seguridad ni los salarios eran tomados en cuenta.

Los salarios distinguían dos grandes categorías un grupo reducido bien remunerado encargado, por lo regular del trabajo técnico y el otro grupo el numeroso, formado por jornaleros, quienes realizaban el trabajo pesado, con salarios muy bajos, además de que la forma de pago era por medio de vales al portador para ser cambiados en las tiendas y expendios de comestibles de las mismas negociaciones.

“Los jornales más altos, de 5 a 10 pesos diarios, los ganaban los contratistas en la pepena, capataces, maquinistas, ayudante de maquinista, ademadores, destajeros. De un peso y medio a cuatro, los capitanes de mina, de peones de pepena, de patio, ayudante e capitán, barreteros encargados de obras, ayudantes de ademador, mecánicos electricistas, carpinteros, herreros, bomberos.

El grupo que percibía las más bajas remuneraciones, de 62 centavos a 2 pesos diarios, lo formaban los barreteros ordinarios, peones de la pepena, peones por contrato, peones por día, amalgamadores de panes, quebradores en la pepena, limpiadores por máquina, cajoneros, wincheros, mandones, atecas, paleros, azogueros, horneros, planilleros, tenateros y veladores”.⁴⁹

⁴⁹ Ibidem. Pág. 325

Al igual que en la actualidad, los salarios variaban dependiendo de la zona geográfica de las minas, su producción, la calidad de sus minerales y la clase de metales explotados.

La situación del minero a través de los años ha sido semejante, se legisla sobre minería pero no sobre el trabajador, primordialmente dentro de las minas; en relación a su salario, no es tomado en consideración a pesar de que realizan uno de los trabajos más pesados y peligrosos.

Durante esta época, existieron varias leyes y en materia de minería establecía que todo aquello que no era competencia expresamente de la Federación correspondía a los Estados, por lo que propició que legislaran sobre materias relativas a minas, expidiendo disposiciones divergentes, debido a ello se reformó la fracción X del artículo 72 de la Constitución, en Diciembre de 1883 que estableció: “El Congreso de la Unión tendrá facultades para expedir Códigos obligatorios en toda la República, de minería y comercio, comprendiendo en este último las instituciones bancarias.”⁵⁰

Esta reforma constitucional, significó un gran paso en lo que respecta a obligatoriedad y rango de las leyes en materia minera, ya que de jerarquía estatal se llega a un plano federal, siendo de interés para el Estado todo lo referente a la minería, dando lugar al Código Nacional de Minería, que fue expedido con fecha 22 de Noviembre de 1884; por lo que respecta al trabajo minero estableció que éste deberá hacerse conforme a las reglas del arte y con sujeción a lo dispuesto en el Código de los Reglamentos de Policía y Seguridad de las Minas. Se establece la inspección oficial ejercida por la diputación de minas, ejercida por medio de sus ingenieros e inspectores de minas, pudiéndose castigar con multas y aun con suspensión total o parcial de sus trabajos.

⁵⁰ BECERRIL BECERRA, Maria. Derecho Minero de México, Editorial Limusa Willey. México. 1963. Pág. 84

Por lo que respecta a trabajadores, es interesante destacar el artículo 45 de este Código, en el que se previó lo siguiente: “Se pierde la propiedad de las minas cuando por falta de fortificación o por su mal estado se ponga en peligro la vida de los operarios o cuando se encuentren arruinadas obras indispensables para la investigación y explotación de criadero.

Cuando las labores del trabajo estén mal ventiladas y se perjudique la salud de los obreros; cuando se hayan dejado de extraer las aguas que impidan proseguir el laboreo de las minas.”⁵¹

2.4. Movimiento Revolucionario

En este contexto, es importante destacar que los mineros, entre otros, jugaron un papel muy importante para que se gestará y se pensará en el levantamiento armado que se inició con los campesinos en primera instancia y culminó con la participación de todos los mexicanos, ante las injusticias y la opresión que el gobierno porfirista ejercía.

Es necesario que señalemos que esta etapa histórica es muy importante porque se suscitaron movimientos que tuvieron gran trascendencia en el nacimiento del derecho del trabajo, porque existían malas condiciones de trabajo hacia los trabajadores, pero en especial al trabajador industrial, es por ello que abordaremos las huelgas más importantes que acontecieron en nuestro país. Es importante mencionar que los trabajadores mineros han sido los que más han padecido en el transcurso del tiempo, es por ello, que consideramos que en la actualidad se valore más el trabajo realizado por estos.

⁵¹ Ibidem. Pág.85

Señalamos en líneas anteriores que abordaremos las huelgas más importantes que acontecieron en nuestro país, las cuales son las siguientes:

➤ **Huelga de Cananea.** La primera huelga industrial de importancia que se suscitó fue la de Cananea: “Cananea es una ciudad productora de cobre del estado de Sonora, la fundó W. C. Greene, La mina de cobre de Cananea, albergaba 6000 mineros mexicanos y unos 600 norteamericanos, los primeros recibían de salario exactamente la mitad que los segundos, 3 pesos diarios, que en comparación con otras empresas mineras era un buen salario para ser mexicanos los que lo percibían ... fue una huelga obrera, pura y simple, una huelga en que la única demanda consistió en un aumento de salario a 5 pesos diarios.”⁵²

La situación de los mineros en Cananea era insostenible, las minas eran cada vez más húmedas y profundas, los obreros trabajaban casi en la oscuridad, con un calor insoportable y con los pies sumergidos en el agua hasta por diez horas consecutivas; motivo por el cual comenzó la agitación obrera, Lázaro Gutiérrez de Lara organizó la “Unión Liberal Humanidad”, que estaba afiliada a la Junta organizadora del Partido Liberal Mexicano; el documento más significativo es el Programa y Manifiesto, que suscribieron el 1º de Julio de 1906, los hermanos Flores Magón, el documento analizó la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera, proponiendo reformas fundamentales en los problemas político, agrario y de trabajo; en este último punto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo.

El programa del Partido Liberal Mexicano reclamaba lo siguiente: establecer un máximo de ocho horas diaria de trabajo y un salario mínimo; reglamentar el servicio doméstico y trabajo a domicilio; prohibir el empleo de niños menores de

⁵² KENNETH TURNER, John. México Bárbaro. Ediciones Quinto Sol. México. Pág.163-166

catorce años; obligar a los dueños de minas, fábricas y talleres a mantener mejores condiciones de higiene en sus propiedades; obligar a los patrones a la indemnización por accidentes de trabajo; prohibir que se pague a los obreros de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; suprimir las tiendas de raya; exigir las empresas no emplear sino a una minoría de extranjeros; hacer obligatorio el descanso dominical.

El artículo 32 del Programa del Partido Liberal manifestaba lo siguiente: “Obligar a todas las empresas o negociaciones a ocupar entre sus empleados o trabajadores sólo una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento o que a los mexicanos se les pague en otra forma que al extranjero”⁵³.

Los obreros presentaron a la empresa norteamericana que explotaba la mina de cobre, “The Cananea Consolidated Copper Company”, su declaración de huelga y sus reclamaciones, exigiendo entre otras cosas las siguientes: que el salario mínimo fuera de cinco pesos con ocho horas de trabajo; que la compañía ocupara un 75% de trabajadores mexicanos; que los mexicanos y extranjeros tuvieran los mismos derechos y obligaciones y que en los trabajos de la empresa se utilizaran capataces de “nobles y buenos sentimientos”. El conflicto obrero-patronal de Cananea fue resuelto con las armas, que con el consentimiento del gobernador de Sonora fueron traídas del vecino país en Junio de 1906, lo que trajo como consecuencia el asesinato de varios trabajadores.

➤ **Huelga de Río Blanco.** Fue una rebelión obrera en la fábrica de tejidos de Río Blanco, en Veracruz el 7 de enero de 1907, que se extendió a las fábricas aledañas de Nogales y Santa Rosa.

⁵³ TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México. Ed. Porrúa. México. 2003. Pág.73

La fábrica de textiles de algodón de Río Blanco, Veracruz, era en 1907, no sólo la más grande y moderna en el mundo, sino también la que producía mayores utilidades con respecto a la inversión. “Los seis mil trabajadores de la fábrica de Río Blanco no estaban conformes con pasar 13 horas diarias en compañía de esa maquinaria estruendosa y en aquella asfixiante atmósfera, sobre todo, con salarios de 50 a 75 centavos al día. Tampoco lo estaban con pagar a la empresa, \$2.00 por semana en concepto de renta por los cuchitriles de dos piezas y piso de tierra que llamaban hogares. Todavía estaban menos conformes con la moneda en que se les pagaba; ésta consistía en vales contra la tienda de la compañía,”⁵⁴

La situación era difícil, queriéndose ir a la huelga, la aplazaron en vista de que los obreros de las fábricas textiles de Puebla propiedad también de la de Río Blanco, solicitaron su ayuda en virtud de que ellos ya se encontraban en huelga, al darse cuenta los dueños de la ayuda proveniente de Río Blanco decidieron cerrarla, dejando sin empleo a los 6000 trabajadores, aún así se fueron a huelga, formulando una serie de demandas, por lo que las diferencias de este conflicto fueron sometidas al arbitraje del Presidente de la República, el General Porfirio Díaz, quien emitió su laudo el día 5 de enero de 1907 siendo totalmente contrario a los intereses de la clase trabajadora siguiendo la tradición de dar preferencia a los intereses del capital. El artículo primero de ese laudo estipulaba que “el día 7 de enero se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas”⁵⁵.

⁵⁴ KENNETH TURNER, John. Op. Cit. Pág.162-163

⁵⁵ SILVA HERZOG, Jesús. Breve historia de la revolución mexicana. Los antecedentes y la etapa maderista. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1975. Pág.58-62

Igualmente, establecía que los trabajadores se comprometían a no promover huelgas, pues en el mismo se decía que toda solicitud de aquellos debería someterse a la decisión de los administradores de la empresa, quienes en un término de quince días resolverían la petición, y si no era favorable al trabajador, éste podía abandonar el trabajo.

➤ **Huelga de la gran liga de Trabajadores Ferrocarrileros en 1908.** Esta huelga fue llevada a cabo por 3000 ferrocarrileros, garroteros y mecánicos, principalmente seis días duró, fue levantada por órdenes del gobierno, volvieron a su trabajo los huelguistas, sin embargo, uno a uno fueron despedidos posteriormente. El dirigente de la Gran Liga de apellido Vera comentó: “La opresión del gobierno es terrible. No hay posibilidad de mejorar las condiciones de los trabajadores mientras no haya un cambio en la administración. Todo trabajador libre de México, lo sabe”⁵⁶

➤ **Huelga de Tizapán.** Los trabajadores en huelga, de ésta fábrica textil, hicieron un llamado, el cual señala lo siguiente “Queridos compañeros. Por esta circular hacemos saber a todos los trabajadores de la República Mexicana que ninguna de las fábricas que existen en nuestro infortunado país ha mostrado hombres tan avaros como los fabricantes de La Hormiga, Tizapán, puesto que son peores que ladrones de camino real, no sólo son ladrones sino tiranos y verdugos. Expliquémoslo con claridad. Aquí nos roban en pesas y medidas. Aquí nos explotan sin misericordia. Aquí nos imponen multas de \$2 y \$3, hasta el último centavo de nuestros salarios y nos despiden del trabajo a patadas y golpes. Pero lo más repugnante, ridículo y vil de todo ello es el descuento que se hace a los trabajadores de 3 centavos semanales para el sustento de los inútiles perros de la fábrica.

⁵⁶ KENNETH TURNER, John. Op. Cit. Pág.160

Por lo expuesto, parece que no vivimos en una república conquistada con la sangre de nuestros antepasados sino más bien que habitamos una tierra de salvajes y brutales esclavistas. ¿Quién puede subsistir con salarios de \$2 y \$3 a la semana, descontados con multas, rentas de casa, y robos en el peso y las medidas? No mil veces no. Por tales circunstancias pedimos a nuestra querida patria un fragmento de tierra que cultivar de manera que no continuemos enriqueciendo al extranjero, traficante y explotador, que amontona otro a costa del fiel, esfuerzo del pobre e infortunado trabajador?”⁵⁷

Por lo que hemos mencionado anteriormente, los mineros por la defensa de sus intereses, y por la mejora en las condiciones de trabajo se han organizado, y la evolución del sindicato de mineros, hace énfasis en la lucha de los mineros por hacer respetar sus derechos.

Es importante señalar que esta lucha no debería ser en vano, porque en la actualidad el trabajador minero es objeto de malas condiciones de trabajo, inseguridad en las minas y por ende la existencia de accidentes de trabajo que afectan en la salud o vida del trabajador.

2.5. Constitución de 1917

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hacia hacerse incontenible en 1910. La población campesina era tratada peor que a los animales de carga que usaban los amos, y su condición social únicamente podía mantenerse por la cruel dictadura de los jefes políticos. Por otra parte, la clase media luchaba contra la burocracia, la cual era cerrada a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. "El 15 de Octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la

⁵⁷ Ibidem. Pág.162-163

introducción del principio de no reelección: en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución política en social".⁵⁸

En los años de 1912 y 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero, así como la traición de Victoriano Huerta. Dichos gobiernos defraudaron las esperanzas de los campesinos, los cuales esperaban que su situación mejorara, lo cual no ocurrió y por tal motivo motivaron la rebelión de Emiliano Zapata cuyo lema era "tierra y libertad".

"El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador (Huerta) e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de los derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo".⁵⁹

Para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer, fue necesaria la Revolución constitucionalista, destruyendo las leyes económicas del liberalismo y el derrumbe del imperio absolutista de la empresa.

En cuanto al nacimiento del Derecho del Trabajo, Mario de la Cueva comenta lo siguiente: "Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue una expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil... El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 44

⁵⁹ Ídem.

categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social".⁶⁰

Posteriormente, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución, lo que motivó que los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaran la creación del Derecho del Trabajo.

"La idea de la reforma de carácter social se desarrolló en las adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, por las cuales se mandó revisar prácticamente toda la legislación y reformarla en lo necesario para lograr con ello plena igualdad entre los mexicanos".⁶¹ Antes de lograr la existencia de una Constitución que reconociera los derechos de los trabajadores, ocurrieron algunos hechos importantes que dieron pie al nacimiento de los derechos mínimos de los trabajadores que sirvieron de base para ser plasmados en la Constitución de 1917.

En Agosto de 1914, se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

En Septiembre, en San Luís Potosí, se emitió un decreto fijando los salarios mínimos. Ese mismo mes, en Tabasco se fijaron los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

El movimiento del Derecho del Trabajo en Jalisco tiene una gran importancia, y Mario de la Cueva hace referencia a estos hechos mencionando lo siguiente:

⁶⁰ Ibidem. Pág. 45

⁶¹ SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. Cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 1996. Pág. 162

"Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".⁶²

Por otro lado, en Veracruz, se impuso el descanso semanal. Así mismo, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya importancia fue enorme en toda la República. Dicha ley establecía una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección en el trabajo y la reorganización de la justicia obrera. Posteriormente se promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

"En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de Las Cinco Hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución".⁶³

La Ley del Trabajo de Yucatán reconocía que el trabajo no debía ser considerado como mercancía y que las normas contenidas en esta ley servían para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los

⁶² DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 45

⁶³ Ibidem. Pág. 46

empresarios. Esta ley reglamentó las instituciones colectivas como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas.

Comprendía también las bases del derecho individual del trabajo: jornada máxima de ocho horas, descanso semanal, salario mínimo y defensa del salario. Asimismo, establecía las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos, de carácter jurídicos y económicos.

"Es importante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles: un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo; y en el mes siguiente publicó una ley inspirada en el Proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema".⁶⁴

A pesar de que en estos Estados ya existían normas que reconocían la existencia del Derecho del Trabajo, no era suficiente, puesto que era necesario que el Derecho del Trabajo fuera aplicado en todo el país y no sólo en unos cuantos Estados, además de que era necesario establecer la uniformidad de este derecho, Para lograr este fin, era necesario que el Derecho del Trabajo fuera reconocido en la Carta Magna de nuestra República, previa reforma de su artículo 123.

⁶⁴ Ídem.

"Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a un Congreso Constituyente".⁶⁵

El Congreso Constituyente el cual estaría integrado por representantes de los Estados, se instaló en Querétaro e inició a trabajar el 21 de Noviembre de 1916. El 31 de Enero de 1917 se firmó la Constitución por Venustiano Carranza y los Diputados. Fue promulgada el 5 de Febrero y entró en vigor el 1° de Mayo del mismo año.

Esta Constitución, según Ricardo Soto: "fue la primera en incluir dentro de su texto las llamadas 'garantías sociales', contenidas en sus artículos 27 y 123, y que se establecen a favor de las clases sociales más débiles, económicamente hablando, cual lo son los campesinos y los trabajadores".⁶⁶

Cabe recordar que en el campo laboral hubo reformas trascendentales en el artículo 5°, por lo cual se acordó la formación de una comisión especial para la elaboración del capítulo sobre materia del trabajo, lo cual dio como resultado el artículo 123.

En cuanto a la necesidad del artículo 123, Fernando Flores Gómez y su coautor comentan: "Dentro del Constituyente de 1917 surgió el debate relativo a una necesaria solución de los problemas derivados del ejercicio del trabajo humano y de la previsión social que fue con lo que se había inicialmente especulado en esta materia. Se trató en el seno del constituyente de incluir en las garantías individuales una serie de cuestiones tendientes a proteger específicamente a los trabajadores de cualquier orden, en sus diversas actividades y en sus variadas relaciones con los llamados 'empleadores', solo que fueron tantas y de tal importancia las cuestiones discutidas, que ello llevó a

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 341

⁶⁶ SOTO PEREZ, Ricardo. Op. Cit. Pág. 121

la creación de un nuevo tipo de discusión que se alejó de la terminología legal comúnmente empleada y trajo la aparición de un nuevo capítulo de garantías elaboradas ex profeso para la clase laborante. Así nació el artículo 123 Constitucional".⁶⁷

De esta manera se estableció en la Constitución de 1917, un Título Sexto denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", regulado por un solo artículo, el 123, el cual constaba de XXX Fracciones, y en las cuales se establecían, por fin, las bases mínimas para regular las relaciones de trabajo y de las cuales debían gozar todos los trabajadores de la República Mexicana.

El preámbulo de este artículo se estableció de la siguiente manera: El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

A manera de resumen respecto de los nuevos derechos laborales contemplados en las XXX fracciones de este artículo, mencionaremos los siguientes:

- Una jornada máxima de ocho horas.
- La prohibición de las labores peligrosas e insalubres para las mujeres y para los jóvenes menores de dieciséis años.
- La prohibición de la prestación del trabajo de los menores de doce años.
- Se establece un día de descanso por cada seis días trabajados.
- Protección para las mujeres embarazadas.
- Se establece un salario mínimo.

⁶⁷ FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Trigésima tercera edición. Ed. Porrúa. México. 1994. Pág. 236-237

- Se otorga la participación de los trabajadores en las utilidades generadas por la empresa.
- Protección al salario, quedando exento de descuentos, embargos o compensaciones.
- El pago del salario en moneda de curso legal.
- La regulación de las horas extraordinarias.
- Responsabilidad de los patrones por riesgos de trabajo.
- Derecho de asociación de los trabajadores en sindicatos o coaliciones.
- Reconocimiento de las huelgas y paros.
- La creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos de carácter laboral
- Normas sobre el contrato de trabajo

Este artículo ha sufrido una serie de reformas ya que con el paso del tiempo se debía ajustar a las necesidades de los trabajadores; a pesar de las reformas hechas al artículo 123 para enriquecerlo, faltaba una interpretación más amplia y acorde con la realidad social que vivía nuestro país, para lo cual era necesaria la creación de una ley que reglamentara lo establecido por este artículo, con la finalidad de que se respetaran con más rigor, los derechos de los trabajadores.

Respecto a la creación de una nueva ley José Dávalos comenta: "En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo".⁶⁸

⁶⁸ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 74

En 1929, "la Secretaria de la Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio nombre de código, sino de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931".⁶⁹

Al entrar en vigor dicha ley, quedaron abrogadas todas las leyes que sobre la materia habían expedido las legislaturas de los Estados y que habían regido hasta entonces como leyes locales.

Esta ley contiene disposiciones generales acerca de todo tipo de relación de trabajo, como los contratos individuales, los contratos colectivos, la jornada de trabajo, los descansos legales, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el trabajo de las mujeres, el trabajo de los menores, los sindicatos, las autoridades del trabajo y los procedimientos ante las juntas.

Existía entonces, una Ley Federal del Trabajo en nuestro país, sin embargo, no era perfecta, ya que con el paso del tiempo sufrió algunas reformas. A este respecto Fernando Floresgómez y su coautor comentan: "Ligeras reformas fueron impuestas a la legislación de 1931, siendo las de mayor trascendencia las promulgadas al surgir después de la segunda guerra mundial un fuerte impulso industrial en nuestro país, ya que se encontraron los elementos que constituían los factores de la producción, el capital y el trabajo, con el grave problema de que las disposiciones no respondían en muchos casos a las necesidades reales de trabajadores y patronos".⁷⁰

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 45

⁷⁰ FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. Op. Cit. Pág. 237

Gracias a esta ley, los contratos colectivos ampliaron las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores, lo cual permitió el avance de las normas contractuales, que sólo protegían los trabajadores sindicalizados, sin embargo, los trabajadores no sindicalizados quedaron des protegidos, ya que sus relaciones de trabajo no progresaban.

Por otro lado, la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar varias disposiciones de dudosa aplicación, cambió la concepción jurídica de la ley, por lo cual se fueron creando nuevas normas laborales, motivo por el cual se reformó la ley.

Sin embargo, se consideró que las reformas hechas a la ley no eran suficientes, por lo cual, los obreros propiciaron la elaboración de una nueva ley,

Con el propósito de la creación de una nueva ley del trabajo, se presentaron dos anteproyectos, José Dávalos menciona cada uno de ellos: "En 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos... Este anteproyecto exigía, para su adopción, una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI Y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz".⁷¹

Este anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para su estudio. El primero de mayo de ese mismo año, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar ideas paja la elaboración de un mejor anteproyecto

Después de que los sectores interesados emitieron su opinión, el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa para una nueva Ley Federal del Trabajo. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial el primero de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo de ese mismo año

Respecto al contenido de esta nueva ley, Fernando Floresgómez y su coautor opinan lo siguiente: "La nueva Ley Federal del Trabajo, aparte de que ha recogido las experiencias de los últimos 40 años en materia de relaciones laborales, tiene la virtud de una mejor sistematización y la introducción de un gran capitulo de contratos especiales. No solo se han comprendido actividades que antes no habían sido analizadas y mucho menos incluidas como correspondía, sino que se ha buscado dar cabida al mayor número de actividades humanas que no eran objeto de soluciones legales, pero las cuales resultaban imprescindibles en la vida moderna".⁷²

Estas leyes la que actualmente nos rige, aunque no con su texto original, ya que ha sufrido una serie de reformas tendientes a la mejora y defensa de los derechos de los trabajadores.

⁷¹ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 72-73

⁷² FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. Op. Cit. Pág. 238

Acerca de la creación del Derecho del Trabajo, podemos decir en síntesis, que indudablemente no nació en la época de la Conquista, pues como se ha mencionado, los españoles establecieron un sistema muy cerrado para el desarrollo de los indígenas, ya que éstos eran tratados como esclavos y en el mejor de los casos, como mercancía, debido a que la burguesía era la clase que imperaba y que imponía sus leyes a su arbitrio. A pesar de la existencia de las Leyes de Indias, los españoles insistieron en no obedecerla y no reconocer a la clase trabajadora como tal, y mucho menos el reconocimiento de sus derechos.

Posteriormente con la guerra de independencia, no se logró el nacimiento del Derecho del Trabajo como tal, pero cabe mencionar que es en esta época cuando se tiene el ideal de elevar las condiciones de vida del trabajador por medio de la abolición de la esclavitud y de algunos otros hechos que establecían derechos para la clase trabajadora.

Sin embargo, debido a la lucha interna en la que vivía el país, no se reconoció el Derecho del Trabajo, pues lo más importante era decidir quien estaría a la cabeza del país, es decir, existía una verdadera pugna por la presidencia de la República, ya que era urgente establecer el sistema político para el México Independiente, por lo cual, nadie se interesó por la clase trabajadora y se siguieron empleando las mismas leyes que regían en la época Colonial

El nacimiento del Derecho del Trabajo, se da a consecuencia de la Revolución Mexicana de 1910, cuyo antecedente inmediato para su reconocimiento fue El Plan de Guadalupe. El Derecho del Trabajo surge como una necesidad de justicia, ya que el pueblo estaba cansado de los abusos de los cuales eran objeto, lo cual no sólo ocurría con la clase trabajadora, ya que

los campesinos también eran maltratados, por lo cual formaron parte importante en este movimiento.

El resultado de esta revolución, fue la Constitución de 1917, la cual reconoce y otorga derechos a los trabajadores, creando para tal efecto, el artículo 123, con la finalidad de regular las relaciones de trabajo no solo para el sector obrero, sino para todo tipo de trabajadores.

Con la creación del artículo 123, se establece la creación de una ley federal, la cual debía regular lo establecido por la Constitución con la finalidad de tener una sola ley laboral en el territorio mexicano.

Es así como nace la Ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente, con la finalidad de mejorar y reforzar los derechos consagrados por esta ley, es abrogada para dar lugar a la ley de 1970, la cual, rige actualmente en nuestra República, para todos los trabajadores.

Por lo que hemos mencionado anteriormente, los mineros por la defensa de sus intereses, y por la mejora en las condiciones de trabajo se han organizado, y la evolución del sindicato de mineros, hace énfasis en la lucha de los mineros por hacer respetar sus derechos.

Es importante señalar que esta lucha no debería ser en vano, porque en la actualidad el trabajador minero es objeto de malas condiciones de trabajo, inseguridad en las minas y por ende la existencia de accidentes de trabajo que afectan en la salud o vida del trabajador.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

En este capítulo examinaremos los ordenamientos jurídicos que se encuentran vigentes en México con relación a la regulación y control del trabajo minero en minas de carbón; el Derecho debe entenderse como el instrumento social más eficaz para regular la conducta de los hombres y lograr con ello la convivencia armónica de la sociedad, visto de esta forma, el marco jurídico del trabajo minero, sería entonces el conjunto de disposiciones normativas tendientes a regular las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, salario, días de descanso, vacaciones), así como la seguridad dentro del lugar donde se realizan las labores. Es necesario que este marco jurídico sea actualizado a los requerimientos que hoy en día se necesita, porque el trabajo minero está olvidado jurídicamente, es por ello, que consideramos que debido a la peligrosidad de esta actividad se reforme nuestra ley laboral, con la única finalidad de establecer las normas jurídicas sobre las cuales habrá de regularse el trabajo minero.

De acuerdo a lo anterior, el breve estudio de ordenamientos que se hace en el presente capítulo, sobre el trabajo minero, se realizará tomando en consideración el orden jerárquico de las leyes, estableciéndolo de la siguiente manera:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Seguro Social.
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
- Norma Oficial Mexicana.
- Convenios Internacionales.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución es la ley fundamental del país y es la piedra angular de todo ordenamiento jurídico, es decir, el conjunto de normas que se refieren a la estructura fundamental del Estado. En sentido material está integrada por los preceptos que regulan la creación de normas jurídicas generales y especialmente la creación de leyes.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el principal documentos jurídico político de nuestro país; en ella se encuentran el fundamento de todas las leyes y reglamentos vigentes.

Nuestra Constitución contiene las garantías mínimas que tenemos derecho cada individuo, por ejemplo, la libertad de trabajo consagrada en el artículo 5° que prevé que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sean lícitos, es decir, que no contravengan el derecho, solamente podrá vedarse por determinación judicial, esto es que por orden de una autoridad judicial y siempre cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Así mismo se establece que ninguna persona se le puede privar de su salario, es un derecho que les corresponde y sólo se podrá hacer por resolución judicial.

El artículo en comento señala que la ley determinara en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo; es muy importante que se establezca cuales son aquellas profesiones que requieren un titulo para su ejercicio, esto con la finalidad de proteger a la sociedad, porque hay profesiones que requieren un nivel de conocimientos para su ejercicio; de igual manera se prevé que a nadie se le puede obligar a prestar trabajos

personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, lo que se busca es garantizar la libertad del trabajo, todos los individuos tenemos derecho a elegir plenamente donde queremos prestar nuestro trabajo, y no se nos podrá privar de nuestro salario, esto tiene una excepción: el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

Siguiendo con el artículo 5° prevé una garantía importante, que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa o que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. Como se ha señalado en líneas anteriores, solamente se puede dejar de ejercer una profesión por determinación judicial.

Finalizando el artículo en comento establece que el contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

También nuestra carta magna prevé el derecho de asociación, consagrado en el artículo 9°: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...”, este es un derecho que tienen todos los trabajadores para asociarse y obtener mejores condiciones de trabajo.

También es importante señalar las facultades que tiene el Congreso para legislar en minería, lo encontramos en el Título Tercero, Capítulo III, Sección III, de las Facultades del Congreso; en el artículo 73 en su fracción X

Constitucional, se establecen las facultades explícitas que tiene el Congreso de la Unión para legislar:

Artículo 73.- “El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.”

Una vez que hemos establecido la facultad que tiene el Congreso de legislar en minería, también debemos hacer mención a lo que se prevé en el artículo 123 constitucional, que establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; se compone de dos apartados el A que rige a todo contrato de trabajo y el apartado B que rige a los trabajadores del Estado. En el apartado A podemos señalar que consagra los derechos mínimos que tiene todo trabajador, como la es la duración de la jornada de ocho horas, por cada seis días de trabajo se disfrutara de un día de descanso, así mismo establece que a trabajo igual salario igual, esto es muy importante ya que consagra que todos los trabajadores tienen derecho a percibir el mismo salario por la misma prestación de trabajo, también en el apartado A, en la fracción XXXI, señala que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a minería, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio o la fundición de los mismos.

La industria minera es una de las actividades prioritarias a nivel nacional, por lo que su participación en el mercado interno y externo es cada vez mayor, lo que obliga a mejorar permanentemente el servicio para obtener la preferencia de un consumidor global; esto se logra garantizando la seguridad en las minas a los trabajadores, cumpliendo las normas de seguridad e higiene y dándoles un nivel de vida decoroso para él y su familia.

3.2. Ley Federal del Trabajo

El trabajo minero es una actividad trascendente en nuestro país como en todo el mundo y, por supuesto, se encuentra regulada en distintos ordenamientos jurídicos. Entre estos lineamientos nos referiremos en esta ocasión a la relación obrero patronal y así como a los derechos y obligaciones de cada uno de ellos, que están regulados en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo rige las relaciones de trabajo del apartado A del artículo 123 constitucional, que como citamos anteriormente queda comprendido el trabajo minero, es importante resaltar que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. Se prevé que el trabajo es un derecho que tenemos los individuos, éste no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Al ser regulado por la Ley Federal del Trabajo quedan sujetos a las normas establecidas, es decir, el trabajo minero queda sujeto a lo establezca la ley en relación individual de trabajo, duración de la relación laboral, a las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos previstos en la ley, también reconoce la libertad e coalición de trabajadores y patronos, y define al sindicato como la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, y en el caso de los trabajadores mineros cuentan con un Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Similares y Metalúrgicos de la Republica Mexicana, que cumple con todos los requisitos que establece nuestra ley laboral.

Nuestra ley laboral contiene los derechos fundamentales de los trabajadores, es una ley protectora del trabajador, por ello es importante la Ley Federal del Trabajo en la actualidad.

3.3. Ley del Seguro Social.

La ley del Seguro Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados.

El seguro social es el instrumento básico de la seguridad social; comprende en primer término el régimen obligatorio y el régimen voluntario; el seguro social tiene como finalidad cubrir las contingencias así como proporcionar los servicios, mediante las prestaciones, ya sea en especie o en dinero, en las formas y condiciones previstas por la propia ley.

El régimen obligatorio comprende de acuerdo con el artículo 11 de la ley los siguientes seguros:

- I.** Riesgos de trabajo;
- II.** Enfermedades y maternidad;
- III.** Invalidez y vida;
- IV.** Guarderías y prestaciones sociales.”

Son sujetos del régimen obligatorio las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

Por lo que el trabajo minero regido en la Ley Federal del Trabajo, también está regulado por la Ley del Seguro Social; y al ser el trabajo minero una actividad que tiene un alto índice de peligrosidad, resulta importante señalar que en cada centro de trabajo se debe garantizar la salud y vida de los trabajadores, debemos señalar que es latente el peligro en estos centros de trabajo de que ocurran riesgos de trabajo, que comprende los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo; entendiendo por accidente de trabajo 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 en que dicho trabajo se preste.

Por lo que respecta al trabajo en minas de carbón la Ley del Seguro Social es importante, porque en el interior de las minas puede haber altas concentraciones del gas metano que es altamente explosivo en concentraciones del 5 al 15 % y ha sido la causa de muchos accidentes graves en las minas.

Además de accidentes de trabajo, los mineros pueden contraer una serie de enfermedades laborales; esto ocurre sobre todo en las minas subterráneas, porque en todas las minas se produce polvo, y su inhalación puede causar diversas enfermedades de los pulmones, como la silicosis o neumoconiosis en las minas de carbón, la asbestosis y antracosis.

La Ley del Seguro Social en el Artículo 41 prevé que los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Se considera accidente de trabajo 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 en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador,

directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél. También señala que 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. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 55. Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total, y
- IV. Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 56. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación.

Como podemos observar es importante la Ley del Seguro Social, y más en el trabajo minero, porque reglamenta todo lo relativo a accidentes y enfermedades de trabajo; establece cuales son los requisitos para que se considere como tal, los derechos y obligaciones que tienen tanto los trabajadores como los patrones; establece cuales son las prestaciones que deben percibir los trabajadores.

3.4. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo está estructurado por seis títulos relativos a condiciones de seguridad, condiciones de higiene, organización de la seguridad e higiene en el trabajo.

El reglamento es de observancia general en todo el territorio nacional, sus disposiciones son de orden público e interés social, y tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias. La aplicación de este Reglamento corresponde a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la que será auxiliada por las autoridades locales en materia del trabajo.

Las disposiciones del Reglamento deberán ser cumplidas en cada centro de trabajo por los patrones o sus representantes y los trabajadores, de acuerdo a la naturaleza de la actividad económica, los procesos de trabajo y el grado de riesgo de cada empresa o establecimiento y constituyan un peligro para la vida, salud o integridad física de las personas o bien, para las propias instalaciones.

Por lo que respecta al trabajo minero destaca los siguientes artículos por considerarlos adecuados para su reglamentación.

“Artículo 15. El patrón deberá informar a los trabajadores respecto de los riesgos relacionados con la actividad laboral específica que desarrollen, y en particular acerca de los riesgos que implique el uso o exposición a los

contaminantes del medio ambiente laboral, así como capacitarlos respecto a las medidas y programas que deberán observar para su prevención y control, de conformidad con las disposiciones de este Reglamento y las Normas correspondientes.”

Este precepto es importante, porque el trabajo minero tiene un alto nivel de accidentes de trabajo, por la manera en como se desarrolla, por lo que es obligación del patrón de proporcionar la información necesaria a los trabajadores cuales son los riesgos que pueden afectar su integridad física y salud.

“Artículo 16. Los responsables de los centros de trabajo dedicados a la explotación de minerales, realizarán estudios tendientes a valorar los riesgos a que se exponen los trabajadores, previamente al inicio de las actividades de extracción en las minas, de manera anual y cuando existan modificaciones en los procesos productivos de estos centros de trabajo.”

De acuerdo con el citado artículo, en la actividad minera se deberá realizar estudios, para asegurar la integridad física de cada uno de los trabajadores, la norma prevé que debe hacerse anualmente; por lo que es muy importante que esta norma se cumpla, porque en la actualidad muchas veces no se realizan los estudios respectivos para valorizar los riesgos, y en muchas ocasiones los trabajadores son quienes sufren las consecuencias de las omisiones de los patrones; al ser un trabajo subterráneo se deben estar actualizando las condiciones que presenta la mina para así garantizar la vida de aquellos que realizan este trabajo.

“Artículo 22. En el diseño, construcción y mantenimiento de las instalaciones de los centros de trabajo, deberán observarse condiciones de seguridad e higiene para los trabajos en alturas o subterráneos, para lo cual se

deberá tomar en cuenta su estabilidad, la resistencia de materiales, el tipo de actividad a desarrollarse, protecciones y dispositivos de seguridad, de acuerdo a la Norma correspondiente”.

Por lo tanto existen obligaciones para los patrones como a los trabajadores, al respecto los numerales 17 y 18 del reglamento establecen lo siguiente:

“Artículo 17. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir con las disposiciones de este Reglamento, de las Normas que expidan las autoridades competentes, y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en la materia de seguridad e higiene;

III. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, conforme a lo dispuesto en las Normas aplicables, así como presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo solicite;

IV. Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo, empleando los procedimientos que para cada agente contaminante se establezcan en las Normas correspondientes, y presentar a la Secretaría los estudios respectivos cuando ésta así lo requiera;

V. Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, conforme a las normas correspondientes;

VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias, de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo;

VIII. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene; darles facilidades y proporcionarles la información y documentación que les sea requerida legalmente;

X. Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se requieran, de acuerdo a la naturaleza de las actividades realizadas en el centro de trabajo;

XI. Instalar y mantener en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia y actividades peligrosas, que salvaguarden la vida y salud de los trabajadores, así como para proteger el centro de trabajo;

XII. Dar aviso a la Secretaría de los accidentes de trabajo que ocurran.”

“Artículo 18. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establece este Reglamento, las Normas expedidas por las autoridades competentes y del reglamento interior del trabajo de las empresas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo;

II. Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en que presten sus servicios, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, este Reglamento y la norma correspondiente;

III. Dar aviso inmediato al patrón y a la comisión de seguridad e higiene de la empresa o establecimiento en que presten sus servicios, sobre las condiciones o actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran en el interior del centro de trabajo, colaborando en la investigación de los mismos;

IV. Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe;

V. Conducirse en el centro de trabajo con la probidad y los cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo de trabajo;

VI. Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón de conformidad con las Normas correspondientes, a fin de prevenir riesgos de trabajo;

VII. Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón y cumplir con las demás medidas de control establecidas por éste para prevenir riesgos de trabajo.”

Uno de los riesgos a los que se exponen los trabajadores en minas de carbón, es el relativo al gas metano; conocido también como gas grisú, es un gas altamente explosivo y también deteriora la salud de los trabajadores, a este respecto hablaremos en el siguiente capítulo, y es de resaltar que en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo, se prevé que en los centros de trabajo donde se utilicen sustancias químicas sólidas, líquidas o gaseosas, que debido a los procesos, operaciones, características físico-químicas y grado de riesgo, sean capaces de contaminar el ambiente de trabajo y alterar la salud de los trabajadores, el patrón estará obligado a establecer las medidas de seguridad e higiene que señalen las normas respectivas.

En relación con el párrafo anterior es importante destacar que este tipo de trabajo debe contar con una ventilación adecuada; en el artículo 99 del reglamento establece que los centros de trabajo deberán contar con ventilación natural o artificial adecuada; en los lugares en donde por los procesos y operaciones que se realicen, existan condiciones o contaminación ambiental capaces de alterar la salud de los trabajadores, será responsabilidad del patrón efectuar el reconocimiento, evaluación y control de éstos, tomando en cuenta la ventilación natural o artificial y la calidad y volumen del aire. Todas estas normas tienen la finalidad de garantizar la vida de los trabajadores regulando todos los elementos que integran el trabajo minero.

3.5. Norma Oficial Mexicana

Existe una Norma Oficial Mexicana aplicable al trabajo minero, y es la NOM-023-STPS-2003, Trabajos en minas-condiciones de seguridad y salud en el trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación a los veintiocho días del mes de julio de dos mil tres, cuyo objetivo establecer los requisitos mínimos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos a los trabajadores que desarrollan actividades en las minas y daños a las instalaciones del centro de trabajo.

Aplica en todos los centros de trabajo en que se desarrollen actividades relacionadas con la exploración, explotación y beneficio de materiales localizados en vetas, mantos, masas o yacimientos, ya sea bajo el suelo o en su superficie, independientemente del tipo y escala del centro de trabajo de que se trate; corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social su cumplimiento.

Regula todo lo relativo a funcionamiento de la mina, derechos y obligaciones como del patrón y trabajadores; entre las más importantes obligaciones de los patrones podemos mencionar las siguientes:

- Contar con el análisis de riesgos potenciales; debe estar permanentemente actualizado, disponible por escrito, aprobado y firmado por el patrón y por los Servicios Preventivos de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se debe realizar por áreas, procesos y actividades, en toda la mina.
- Informar por escrito a todos los trabajadores los riesgos a los que están expuestos, al inicio de actividades y, al menos, una vez por año.
- Contar con un plan de atención de emergencias, disponible para su consulta y aplicación; cada unidad minera debe contar con un plan con el objeto de poder actuar oportunamente ante los riesgos que se identifiquen en el análisis de riesgos potenciales. Este es muy importante, porque en la

mayoría de las veces cuando ocurre un incidente, la mina no cuenta con los medios adecuados para hacer frente a una contingencia.

- Proporcionar capacitación a todos los trabajadores involucrados, de acuerdo a sus actividades; a nuestro parecer esto es lo más importante, porque teniendo trabajadores más capacitados en el área que están desempeñándose, se estará asegurando una calidad de vida mejor para el trabajador.
- Proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal, de acuerdo al resultado del análisis de riesgos potenciales;
- Dar aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los accidentes de trabajo ocurridos,
- Impedir que menores de 16 años y mujeres gestantes laboren en el interior de una mina subterránea o en el frente de trabajo de una mina a cielo abierto.

Y como obligaciones de los trabajadores son las siguientes:

- Cumplir con los procedimientos de seguridad e higiene establecidos por el patrón.
- Participar en la capacitación y adiestramiento proporcionado por el patrón.
- Cumplir con las instrucciones de uso del equipo de protección personal.
- Utilizar los dispositivos de seguridad instalados en máquinas, herramientas, instalaciones y estructuras; absteniéndose de conectar, desconectar, cambiar o retirar, de manera arbitraria, estos dispositivos.
- Operar y dar mantenimiento a la maquinaria, locomotoras, vehículos y malacates motorizados y transportar, usar o almacenar explosivos, únicamente cuando cuenten con capacitación específica en la materia y autorización escrita del patrón.
- Ser responsables por su integridad y salud, así como por la de terceros que puedan verse afectados por sus actos u omisiones;
- Avisar de inmediato a su supervisor o al personal de los Servicios Preventivos de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de cualquier situación de

riesgo inminente que por sí mismos no puedan corregir y únicamente reanudar sus actividades cuando se haya corregido la situación.

El apéndice N es lo que tiene mayor importancia para nuestro tema de tesis, debido a la regulación específica de las minas subterráneas de carbón; uno de los principales problemas son los incendios, la norma señala que para la prevención y protección de incendios se debe cumplir con:

- señalar la prohibición de introducir a las minas: cerillos, cigarros, encendedores y equipo de llama abierta;
- contar con un procedimiento para realizar polveo sistemático durante la operación de la maquinaria de corte de carbón, con polvo inerte en cielo, piso y paredes, que considere, al menos:
 - ❖ el tipo de aspersores utilizado;
 - ❖ el tipo de dispositivos de captación, supresión y prevención de polvos de carbón;
- inhibir la combustión del polvo de carbón en los sitios donde se vayan a efectuar disparadas por medio de rociado de polvo inerte, ventilación o humidificación;
- almacenar el polvo inerte en lugares secos y al menos, a 50 metros de cualquier túnel de acceso.

En las minas de carbón es común encontrar el gas metano, conocido también como gas grisú, éste en el ambiente de la mina no debe exceder de 1.5% en volumen, por lo que se debe aplicar un procedimiento de medición de gas metano en el ambiente que cumpla con lo siguiente:

- realizarse en los siguientes lugares y periodicidades con el equipo indicado:
 - ❖ diaria, en todos los frentes de trabajo, con metanómetros portátiles;
 - ❖ continua, en la maquinaria de diesel y de corte de carbón, mientras esté en operación, con metanómetros portátiles instalados y conectados a la maquinaria;

- ❖ continua, en las corrientes de ventilación de los regresos secundarios, generales y principales, con metanómetros estacionarios;
- usar en las evaluaciones diarias y en las evaluaciones continuas, metanómetros que cuenten con certificados anuales de calibración, y que se les dé mantenimiento mensual;

Estos son algunos puntos que consideramos importante resaltar en cuanto regula la norma oficial mexicana, es muy vasta su regulación en cuanto lo relativo a la mina; en nuestro siguiente capítulo veremos la problemática de las condiciones generales de trabajo en las minas subterráneas de carbón, también las condiciones de seguridad e higiene dentro de la minas, así como los accidentes y riesgos de trabajo a los que están expuestos los trabajadores mineros de carbón.

3.2. Convenios Internacionales

Consideramos importante destacar la participación de la Organización Internacional del Trabajo, en la elaboración de normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales; los cuales corresponden a las autoridades y patrones de nuestro país su aplicación al trabajo minero. Al respecto existen los siguientes convenios aplicables al tema de tesis:

CONVENIOS INTERNACIONALES		
1. CONVENIO NÚMERO 176 SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS, 1995	2.-CONVENIO NÚMERO 123 RELATIVO A LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO SUBTERRÁNEO EN LAS MINAS	3.-CONVENIO NÚMERO 124 RELATIVO AL EXAMEN MÉDICO DE APTITUD DE LOS MENORES PARA EL EMPLEO EN TRABAJOS SUBTERRÁNEOS EN MINAS,

A continuación señalaremos los aspectos más relevantes de cada uno de los convenios:

A) Convenio número 176 sobre seguridad y salud en las minas: Adoptado el 22 de junio de 1995 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, reconoce que es deseable prevenir todo accidente mortal, lesión o menoscabo de la salud de los trabajadores o de la población, o perjuicio al medio ambiente que tenga su origen en las operaciones mineras. Como puntos sobresalientes de este convenio, considera como empleador, a toda persona física o jurídica que emplea a uno o más trabajadores en una mina, y según proceda, al encargado de la explotación, al contratista principal, al contratista o al subcontratista.

Por otra parte, consideramos importante lo relativo a las medidas de prevención y protección en la mina; en primer lugar prevé responsabilidades de los empleadores, las cuales son:

- El empleador deberá evaluar los riesgos y tratarlos en el siguiente orden de prioridad:
 - ❖ eliminar los riesgos;
 - ❖ controlar los riesgos en su fuente;
 - ❖ reducir los riesgos al mínimo mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros, y
 - ❖ en tanto perdure la situación de riesgo, prever la utilización de equipos de protección personal, tomando en consideración lo que sea razonable, practicable y factible y lo que esté en consonancia con la práctica correcta y el ejercicio de la debida diligencia.
- El empleador deberá adoptar todas las disposiciones necesarias para eliminar o reducir al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud presentes en las minas que están bajo su control, y en particular:

- ❖ asegurarse de que la mina se diseña, se construye y se dota de equipos eléctricos, mecánicos y de otra índole, incluido un sistema de comunicación, de tal manera que se garantice una explotación segura y un medio ambiente de trabajo salubre;
 - ❖ establecer, siempre que sea posible, dos vías de salida desde cualquier lugar subterráneo de trabajo, cada una de ellas comunicada con una vía independiente de salida a la superficie;
 - ❖ asegurar la vigilancia, la evaluación y la inspección periódica del medio ambiente de trabajo para identificar los diferentes riesgos a que puedan estar expuestos los trabajadores, y evaluar el grado de exposición a dichos riesgos;
 - ❖ asegurar un sistema de ventilación adecuado en todas las explotaciones subterráneas a las que esté permitido el acceso;
 - ❖ adoptar medidas y precauciones adecuadas a la índole de la explotación minera para prevenir, detectar y combatir el inicio y la propagación de incendios y explosiones,
- El empleador deberá velar por que:
- ❖ los trabajadores dispongan, sin ningún costo para ellos, de programas apropiados de formación y readaptación y de instrucciones comprensibles en materia de seguridad y salud, así como en relación con las tareas que se les asignen;
 - ❖ se lleven a cabo, de acuerdo con la legislación nacional, la vigilancia y el control adecuados en cada turno que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúe en condiciones de seguridad;
 - ❖ se establezca un sistema que permita saber con precisión y en cualquier momento los nombres de todas las personas que están bajo tierra, así como la localización probable de las mismas;
 - ❖ se investiguen todos los accidentes e incidentes peligrosos, según se definan en la legislación nacional, y se adopten las medidas correctivas apropiadas, y

- ❖ se presente a la autoridad competente, un informe sobre los accidentes e incidentes peligrosos, de conformidad con lo que disponga la legislación nacional.
- ❖ De acuerdo con los principios generales de la salud en el trabajo y de conformidad con la legislación nacional, el empleador deberá asegurarse de que se lleve a cabo de manera sistemática la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a los riesgos propios de las actividades mineras.

Ya establecimos las obligaciones de los patrones, pero de igual manera se prevén los derechos y obligaciones de los trabajadores y sus representantes:

- La legislación nacional deberá conferir a los trabajadores el derecho a:
 - ❖ notificar los accidentes, los incidentes peligrosos y los riesgos al empleador y a la autoridad competente;
 - ❖ pedir y obtener, siempre que exista un motivo de preocupación en materia de seguridad y salud, que el empleador y la autoridad competente efectúen inspecciones e investigaciones;
 - ❖ conocer los riesgos existentes en el lugar de trabajo que puedan afectar a su salud o seguridad, y estar informados al respecto;
 - ❖ obtener información relativa a su seguridad o salud que obre en poder del empleador o de la autoridad competente;
 - ❖ retirarse de cualquier sector de la mina cuando haya motivos razonablemente fundados para pensar que la situación presenta un peligro grave para su seguridad o salud, y
 - ❖ elegir colectivamente a los representantes de seguridad y salud.

Asimismo, el convenio establece que deberán adoptarse medidas, de conformidad con la legislación nacional, para fomentar la cooperación entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes destinadas a promover la seguridad y la salud en las minas; es importante resaltar que tanto a nivel nacional como internacional se preocupan por proteger al trabajador minero, a través de normas que regulan las condiciones de seguridad en las minas.

B) Convenio 123 sobre la edad mínima (trabajo subterráneo): Publicado en el diario oficial de la federación el 18 de enero de 1968 y ratificado por México el 29 de agosto de 1968; Convenio adoptado el 22 de julio de 1965 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo considero que, dada la naturaleza del trabajo subterráneo en las minas, conviene adoptar normas internacionales que establezcan una edad superior a los 15 años para la admisión a tales trabajos.

Para este Convenio, el término mina significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos. Prevé que las personas menores de una edad mínima determinada no deberán ser empleadas ni trabajar en la parte subterránea de las minas. Establece que todo miembro que ratifique el convenio deberá especificar esa edad mínima, la cual no será en ningún caso inferior a 16 años.

El empleador tendrá a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y cuya edad exceda en menos de dos años de la edad mínima de admisión especificada. En este registro se anotarán:

- la fecha de nacimiento, debidamente certificada cuando sea posible;
- la fecha en que la persona fué empleada o trabajó en labores subterráneas en la empresa por primera vez.

Es importante este instrumento jurídico porque protege a los más desprotegidos, los menores de edad, debido a que en muchos países hay menores laborando en una mina subterránea de carbón, y al realizar esta actividad están expuestos a muchos riesgos, por ello es importante protegerlos para poder garantizarles un nivel de vida óptimo.

C) Convenio 124 sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo): Publicado en el diario oficial de la federación el 20 de enero de 1968 y ratificado por México el 29 de agosto de 1968. Adoptado el 23 de junio de 1965 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo considero que, dados los riesgos para la salud inherentes al trabajo subterráneo en las minas, conviene adoptar normas internacionales que exijan el examen médico inicial para los trabajos subterráneos en las minas y exámenes médicos periódicos hasta la edad de 21 años. Este convenio establece que para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

Los exámenes médicos previstos:

- Deberán ser efectuados bajo la responsabilidad y el control de un médico calificado aprobado por la autoridad competente; y
- Deberán ser certificados en forma apropiada. Se exigirá una radiografía pulmonar con ocasión del examen médico inicial y los exámenes médicos exigidos no deberán ocasionar gasto.

El empleador tendrá a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y que no tienen 21 años. En este registro se anotarán:

- La fecha de nacimiento, debidamente certificada cuando sea posible;
- Indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación;
- Un certificado que atestigüe la aptitud para el empleo, sin contener ningún dato de carácter médico.

Al finalizar este capítulo, podemos señalar que hay un marco jurídico que regula en específico al trabajo minero, son normas jurídicas que tienden a proteger esta actividad, y por consiguiente, consideramos que se homologuen para su correcta aplicación.

CAPÍTULO IV.

CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE MINAS SUBTERRÁNEAS DE CARBÓN

El carbón es una de las materias primas más importantes de la industria siderúrgica; la mayor abundancia de carbón se encuentra en el estado de Coahuila, y es precisamente en este lugar donde se asientan el mayor número de minas de carbón, entre ellas podemos mencionar a “Minera Carbonífera Río Escondido (Micare), Minerales Monclova S.A. (Mimosa), Carbonífera San Patricio, Materiales Industrializados, Pasta de Conchos; además se pueden adicionar la existencia de 80 medianas y pequeñas empresas”⁷³.

Por lo que, generalmente la apertura de una mina, conlleva a las comunidades: trabajo, vivienda, educación, salud; es por eso que es necesario que exista una protección por parte del estado hacia los trabajadores mineros, y nos apoyaremos para una mejor comprensión del tema en el Reglamento Interior de trabajo entre Minera Carbonífera Río Escondido y la Sección 293 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

4.1. Condiciones laborales de los trabajadores mineros

Es en la Ley Federal del Trabajo, donde es regulado el trabajo minero aplicándose así todo el cuerpo normativo de la misma, sin embargo, no existe un capítulo en específico que los trate de manera individual, que por su importancia y peligrosidad de dicha actividad así debería de ser, por ello consideramos necesario dar el tratamiento de trabajo especial al trabajo minero

⁷³ www.camimex.org.mx

en general y específicamente al trabajo subterráneo que se desarrolla en minas de carbón, porque la mina subterránea de carbón a diferencia de otro tipo de mina, es más peligrosa, por los agentes químicos que se desprenden de dicho elemento debido a que durante la formación de este material la descomposición de la materia orgánica genera gas metano que queda atrapada en microporos durante el proceso y por ende sus trabajadores están expuestos a enfermedades y accidentes de trabajo nocivos para la salud a diferencia de cualquier otra actividad minera, esto es por que el gas metano tiene como características no tener olor y ser incoloro.

Las condiciones laborales de este tipo de trabajo, se encuentran sujetas a un contrato colectivo de trabajo, contrato colectivo que favorece más al capital que al propio trabajador, por lo que sería necesario que el sindicato minero velará más por los derechos de los trabajadores, que del capital.

Si bien es cierto que existe un contrato colectivo que ampara las condiciones laborales de algunos trabajadores, la realidad es otra, ya que, por arriba se contrata personal de confianza, por abajo se subcontrata con otras empresas o con trabajadores libres y por los lados se emplean a trabajadores por honorarios, que en muchas ocasiones aprovechándose de la necesidad del ser humano de obtener una fuente de ingresos, ofrecen el trabajo sin la justa retribución a su trabajo y sin ser beneficiado por los derechos que tiene bajo el amparo de nuestra ley laboral, por lo que consideramos importante reconocer a estos trabajadores y otorgarles una protección más amplia en nuestra ley laboral, para que existan normas que establezcan derechos y obligaciones especiales a estos trabajadores.

Es cierto que la ley laboral los protege, pero la negligencia y la irresponsabilidad patronal, la carencia de medidas de seguridad con tal de obtener mayores ganancias, la corrupción sindical y la falta de atención por parte de las autoridades han generado hoy y siempre tragedias como la

ocurrida el día 19 de febrero de 2006 en la mina Pasta de Conchos donde una explosión dejó a 65 mineros atrapados,⁷⁴ y por este tipo de acontecimiento se pone al descubierto que no existen realmente las mejores condiciones para los trabajadores mineros; debido a que no perciben un salario digno, no cuentan con las prestaciones que prevé nuestra legislación nacional y aunado a ello, la falta de condiciones de seguridad en su centro de trabajo, hace que se encuentren en total desprotección.

A) Relación de trabajo: La relación de trabajo nace desde el momento que una persona física se compromete a realizar una actividad humana, intelectual o material, a una persona física o moral (subordinación), y ésta a otorgar una retribución económica por la prestación de esa actividad; por lo que la relación de trabajo es un acuerdo de voluntades entre quien recibe y quien otorga la prestación del trabajo personal, subordinado y remunerado, dentro del marco jurídico establecido para tal efecto.

La Ley Federal del Trabajo estipula que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o indeterminado; en el caso de trabajador minero en el artículo 38 prevé que “las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o para la inversión de capital determinado. Si vencido el término fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En este sentido se ha sentado jurisprudencia que a la letra dice:

“Cuando un patrón contrata a un trabajador por tiempo determinado para labores de restauración de una mina abandonada en los términos del artículo 40 de la Ley Federal de 1931, puede dar por concluido el contrato sin

⁷⁴ www.stps.gob.mx

responsabilidad para él, al concluir el término fijado en el mismo, con la única obligación de que acredite que el contrato se celebró precisamente para la restauración de una mina abandonada o paralizada, sin que sea necesario que concluyan los trabajos de restauración de la mina, supuesto que el precepto en cita establece una excepción a la regla general señalada en el artículo 39 del propio ordenamiento, que faculta en lo general a los patrones para contratar trabajadores por tiempo fijo; pero en este caso (trabajos en general) el patrón sí debe acreditar la conclusión de la obra y el motivo concreto por el que se celebró el contrato a tiempo fijo.”⁷⁵

Es muy importante señalar que en el caso del trabajador minero no existe certeza en cuanto a la relación laboral, porque al ser contratados por un tercero, la empresa no reconoce sus derechos laborales debido a que no tienen un contrato laboral con ésta, por lo que resulta arbitrario el trato que se les da a la mayoría de los trabajadores mineros, porque si bien es cierto que existe el Sindicato Minero, éste no tiene como objetivo primordial garantizar sus derechos laborales de aquellos que no pertenecen al sindicato ni de sus afiliados; permitiendo que perciban un salario bajo, que no cuenten con sus prestaciones laborales, que no tengan seguridad social, etc., es por ello, que es necesario que el gobierno federal a través de los diversos instrumentos jurídicos inspeccione las condiciones de seguridad en cada una de las minas que existen en nuestro país, pero más atención en minas de carbón, porque la complejidad de estas minas representan un gran peligro para la vida de cada uno de los trabajadores. Es por ello que debemos tomar conciencia como sociedad y sobre todo como abogados laborales de hacer respetar la dignidad del trabajador y poder así garantizar la vida de cada trabajador minero.

⁷⁵SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Séptima Época, Tomo 47 Quinta Parte, Pág. 28

B) Salario: Es la retribución que percibe el trabajador por virtud del Contrato Colectivo de Trabajo, comprendiéndose tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones y cualquier otra cantidad que les sea entregada a cambio de su labor ordinaria.

Los trabajadores que estén al tenor de un Contrato Colectivo e Trabajo, la compañía minera pagará a sus trabajadores en general, los salarios que les correspondan, de acuerdo con el tabulador respectivo; en este caso tomaremos como ejemplo el tabulador de salarios que contiene el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre CIA. MINERA LA FLORIDA DE MUZQUIZ S.A. DE C.V. y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALURGICOS Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA, SECCIÓN 205, con domicilio en las Minas “la Florida”, Municipio de Muzquiz, Coahuila.

TABULADOR DE SALARIOS
INTERIOR MINA FLORIDA II

CATEGORIA	SALARIO (N\$)
Operario Misceláneo Interior	22.53
Ayudante operario vías	22.89
Ayudante de barretero	22.89
ayudante de albañil	22.89
Ayuante de ademador	22.89
Ayudante inspector “B” de seguridad mina	22.89
Bombero	23.24
Encargado cuarto herramientas y equipo	23.24
Operario vías	23.60
Barretero	23.60
Operario de arrstre	23.60
Albañil	24.31
Ademador	24.31

Inspector "B" de seguridad mina	25.48
Operario minero	25.67

EXTERIOR MINA FLORIDA II

Miscelaneo exterior	25.14
Aseador	22.17
Ayudante de herrero	22.53
Corralero	22.53
Gruista y manejo de materiales	22.98
Ayudante de albañil	22.98
Encargado de inspección	22.98
Abaniquero	22.98
Encargado de instalaciones y servicios	22.98
Lampistero	23.51
Herrero	23.51
Albañil	24.22
Maquinista malacate	24.22
Reparador lampistero	24.22

Tiene como característica especial que debe ser remunerador y nunca inferior al fijado como mínimo por la ley laboral, por lo que al trabajador minero, al desempeñar una actividad peligrosa debe obtener un salario optimo que cubra las necesidades tanto físicas como económicas para él y su familia.

A este respecto, cabe mencionar que no existe una justa retribución económica a este tipo de trabajador, se pone en evidencia que en cuanto al salario no existe equidad en los trabajadores, porque como lo comentamos en líneas anteriores la mayoría de los trabajadores que laboran en una mina de carbón son contratados por otra empresa para que presten servicios a la mina,

y estos son contratados con salarios mas bajos, y ante la necesidad de obtener un ingreso y así poder dar a su familia un porvenir mejor aceptan condiciones laborales inhumanas.

Por lo que de acuerdo con lo que prevé el artículo 5 fracciones V y XI de nuestra ley laboral, existe una violación a las garantías de estos trabajadores, porque están realizando el mismo trabajo que un trabajador sindicalizado y por la misma actividad perciben un salario inferior al fijado en el contrato colectivo respectivo para la sección del sindicato minero que labora en la empresa.

C) Jornada de trabajo: Entendemos por jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador presta un servicio a disposición del patrón, como lo señalamos en el primer capítulo de este trabajo, por lo que respecta a este tipo de trabajadores se aplica la jornada continua y discontinua, por la naturaleza del propio trabajo; en la siguiente tabla estableceremos las jornadas de los trabajadores mineros que comúnmente se llevan a cabo en las minas:

TURNOS CONTINUOS⁷⁶		
SUPERFICIE Y EXTERIOR DE MINAS		
1° turno	7:00	15:00
	hrs.	hrs.
2° turno	15:00	23:00
	hrs.	hrs.
3° turno	23:00	7:00 hrs.
	hrs.	

⁷⁶ REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO ENTRE MINERA CARBONÍFERA RÍO ESCONDIDO Y LA SECCIÓN 293 DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALÚRGICOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

INTERIOR MINA		
1° turno	7:00	15:00
	hrs.	hrs.
2° turno	15:00	23:00
	hrs.	hrs.
3° turno	23:00	7:00 hrs.
	hrs.	

Los trabajadores de turnos continuos disfrutarán de treinta minutos para tomar sus alimentos en el lugar de trabajo, tiempo que será computado como efectivo; los trabajadores de servicio continuo deberán relevarse en el lugar de trabajo en los términos que establezca el contrato colectivo de trabajo; en caso de no presentarse el relevo en su lugar de trabajo, la empresa dispondrá de dos horas para sustituir al trabajador en caso de ausencia del titular; si el trabajador no es relevado permanecerá en el lugar de trabajo hasta finalizar el turno; una vez terminado el turno la empresa lo transportará a su domicilio y en caso de no hacerlo se le pagará tiempo extra hasta que sea transportado.

A los trabajadores de servicio continuo del segundo y tercer turno, se les pagará media hora y una hora respectivamente de tiempo extraordinario por complemento de turno.

TURNOS DISCONTINUOS⁷⁷		
1° turno	7:00	15:00
	hrs.	hrs.

⁷⁷ IBIDEM.

2° turno	15:00 hrs.	22:30 hrs.
3° turno	23:00 hrs.	6:00 hrs.

Cuando la empresa lo requiera dispondrá de los turnos discontinuos y los trabajadores de estos turnos del interior y exterior de las minas, tajos, transportadores y planta lavadora disfrutarán de media hora para tomar sus alimentos y descansar bajo el siguiente horario, debiendo computarse como tiempo efectivo para la jornada de trabajo en la forma siguiente:

- **PRIMER TURNO:** De 12:00 a 12:30 hrs.
- **SEGUNDO TURNO:** De 19:00 a 19:30 hrs.
- **TERCER TURNO:** De 03:00 a 03:30 hrs.

Los trabajadores que laboren su media hora designada para tomar sus alimentos se les computarán como tiempo doble. La empresa tiene la facultad de establecer servicios continuos o cualquier otra modalidad de jornada o turnos de trabajo en los trabajos de explotación minera, mantenimiento y otros que sus sistemas de operación requieran dando aviso al sindicato con veinte días de anticipación.

Existe también el turno no continuo que se aplica generalmente a los departamentos de mantenimiento y servicios generales exterior:

TURNOS NO CONTINUOS		
1° turno	8:00	16:00

2° turno	hrs.	hrs.
	16:00	22:30
3° turno	hrs.	hrs.
	00:00	7:00

Este tipo de jornada se establece con el propósito de mantener cubiertas las necesidades que por trabajo se requieran de minas, tajos, transportadores exteriores y planta lavadora.

El cómputo de iniciación y terminación de la jornada para los trabajadores del interior de la mina será en la bocamina, para los de la superficie en el departamento o lugar en que deban prestar sus servicios con excepción de los trabajos de turnos continuos, en el cual dicho cómputo será de puesto a puesto.

Hemos dado un panorama de la distribución de la jornada de trabajo en una mina de carbón; sin embargo, consideramos que es necesario hacer hincapié en la jornada de trabajo en el interior de la mina, porque son estos trabajadores los que tienen una probabilidad mayor de que les ocurra un incidente en la mina y como consecuencia de ello perder la vida en el peor de los casos o un detrimento en su salud.

Aunado a lo anterior, podemos decir que la jornada en el interior de la mina debe ser de seis horas, porque, esta duración podría garantizar a cada uno de los trabajadores de minas subterráneas de carbón una mejor salud tanto mental como física.

Y esto beneficiaría tanto al capital como al trabajador, porque al otorgarle al trabajador mejores condiciones, éste trabaja mejor y obtienen mayores ingresos tanto la empresa como el trabajador.

D) Días de descanso: El día de descanso es un derecho que tienen todo trabajador, porque el ejercicio de alguna actividad laboral produce fatiga y los trabajadores para poder mantenerse sanos tanto física como mentalmente requieren descansos, ya sea durante la jornada de trabajo cuando es continuo o bien el descanso semanal, el cual por regla general deberá ser los domingos.

Como se ha establecido en líneas anteriores, en las minas de carbón tenemos tres tipos de jornada: continua, discontinua y no continua, por lo que en base a estos parámetros estableceremos que los trabajadores mineros subterráneos de carbón tienen días de descanso, tratándose de los trabajadores de servicio continuo y discontinuo disfrutarán su día de descanso cualquier día de la semana; en el turno no continuo su día de descanso será el día domingo.

Si los trabajadores prestan sus servicios en el día de descanso semanal, tendrán derecho: a) al importe de dicho día que ya quedó cubierto con la sexta parte de su salario que se abona por cada día trabajado; b) al salario doble por haber trabajado en esa fecha, la compañía se obliga a que el personal que trabaja a destajo se le pague el día de descanso promediado a la base de una sexta parte de lo ganado en la semana, incluyendo las bonificaciones, premios y demás prestaciones que reciban los destajistas con motivo de su labor ordinaria. Los trabajadores que laboren en día domingo como ordinario de trabajo, es decir, que por necesidades del servicio tengan su día de descanso entre semana, además de su salario percibirán una prima equivalente al cuarenta y seis por ciento del salario tabulado de la categoría en que haya laborado en dicho día.

Son días de descanso obligatorio con goce de sueldo para todos los trabajadores sin excepción, además de los citados en el artículo 74 de nuestra ley laboral, para el caso del trabajo minero el día 31 de marzo y 11 de julio.

Por lo que, consideramos importante resaltar que en esta actividad, el capital realice todo lo necesario por otorgarles un ambiente de trabajo sano a todos sus empleados, que se lleven a cabo inspecciones en el control de calidad del interior de la propia mina y nivel del gas grisú, porque garantizando esto y obteniendo un buen descanso el trabajador, se garantizará un nivel de vida mejor del trabajador.

E) Vacaciones: Considerando lo anterior, es importante señalar que el trabajador minero de carbón cuente con sus vacaciones, porque es vital para poder garantizar su integridad física y mental, porque estando desarrollando su trabajo en el interior de una mina, exponiéndose a la humedad de la misma, la oscuridad, teniendo incertidumbre que por propia naturaleza de la mina o por falta de seguridad ocurra un accidente que pueda perjudicar su vida o salud.

Es por estas circunstancias que este tipo de trabajador tiene derecho a gozar de unos días de descanso para poder reponerse y desempeñar con mayor eficacia sus servicios y no estar expuesto a sufrir un accidente.

Tomando como referencia el Contrato Colectivo de Trabajo en comento, señala en su artículo 46 que la Compañía conviene en conceder vacaciones anuales a sus trabajadores con goce de salario, en la forma siguiente:

- I. A los que tengan 1 año de servicio, 7 días corridos con pago de 32.
- II. A los que tengan 2 años de servicios, 9 días corridos con pago de 35.
- III. A los que tengan 3 años de servicios, 11 días corridos con pago de 40.
- IV. A los que tengan de 4 a 8 años de servicios, 14 días corridos con pago de 44.

- V. A los que tengan de 9 a 13 años de servicios, 14 días corridos con pago de 49.
- VI. A los que tengan de 14 a 18 años de servicios, 14 días corridos con pago de 52.
- VII. A los que tengan de 19 a 23 años de servicios, 14 días corridos con pago de 60.
- VIII. A los que tengan de 29 a 33 años de servicios, 14 días corridos con pago de 64.
- IX. La compañía en la proporción que corresponda, podrá reducir del derecho de vacaciones, las faltas injustificadas de asistencia al trabajo que excedan de 60, en el año, así mismo, cuando por los años de servicios, el trabajador desee hacer uso de los periodos máximos de vacaciones que la ley establece, lo expresara al solicitar estas cuyos derechos de pago quedan incluidos en el total de días pagados en las fracciones que anteceden.

Las vacaciones serán concedidas por la Compañía dentro el término de cincuenta días a partir de la fecha en que el trabajador le corresponda disfrutarlas, entendiéndose que las mismas empezaran a contarse a partir el día inmediato siguiente al descanso semanal; sin embargo, por necesidades especiales del trabajo, podrá posponerse por tiempo razonable el principio de la mismas.

Consecuentemente se necesita regular y dar un tratamiento especial en nuestro cuerpo normativo laboral al trabajador en estudio, porque garantizado un nivel de vida bueno y sano, el trabajador será más productivo en el trabajo desempeñado; y por lo tanto al otorgarle las prestaciones de ley, como lo son vacaciones que en la actualidad miles de trabajadores mineros no cuentan con ellas, es necesario que existan normas que a nivel federal garanticen todas las prestaciones que por ley les correspondan a cada uno de los trabajadores, y no solamente aquellos que se encuentran sindicalizados, que en nuestros días son pocos los trabajadores que están afiliados al sindicato minero.

4.2. Normas de seguridad

La extracción, el transporte y el procesamiento del carbón pueden conllevar diversos riesgos para la seguridad y la salud los cuales, si no se controlan adecuadamente, pueden provocar lesiones, enfermedades y muerte. En las minas subterráneas cambia continuamente la configuración de un lugar de trabajo que carece de luz natural y de ventilación. Los trabajadores de las minas subterráneas de carbón pueden verse expuestos a peligros muy diversos y a actividades o condiciones en su lugar de trabajo que pueden causar incidentes, lesiones y muerte, dolencias o enfermedades.

Los riesgos para la seguridad y la salud de los mineros del carbón incluyen, entre otros, que serán tratados más adelante, son los siguientes riesgos:

- a) explosiones en las minas;
- b) incendios en las minas;
- c) caídas de la bóveda, los frentes de arranque y las paredes de la mina (pilones de seguridad);
- d) enfermedades pulmonares invalidantes o mortales causadas por la inhalación de polvo respirable de minas de carbón;
- e) pérdida total o parcial de audición a causa del ruido;
- f) ignición de metano que puede producir explosiones cuando se corta el carbón;
- g) irrupción de gases peligrosos, agua u otros materiales fluidos procedentes de viejas explotaciones mineras o fallas geológicas;
- h) irrupciones súbitas de rocas, carbón o gases que escapan bajo grandes presiones;
- i) detonación prematura o errónea de explosivos;
- j) aplastamiento de mineros entre las máquinas o entre las máquinas y el frente de arranque de carbón en espacios confinados;
- k) shock, quemaduras y electrocución, y

l) exposición a productos químicos y agentes peligrosos utilizados en las minas.

2) Muchos otros peligros que se presentan en las minas de carbón pueden ocasionar lesiones, enfermedades o muerte. Entre éstos se incluyen los siguientes:

- a) resbalones, tropezones y caídas;
 - b) manipulación de materiales;
 - c) maquinaria no protegida;
 - d) caídas desde grandes alturas;
 - e) temperaturas excesivas/calor;
 - f) vibraciones;
 - g) aspectos ergonómicos;
 - h) automoción y movimiento remoto;
 - i) inspección y prevención inadecuadas;
 - j) primeros auxilios, cuidados médicos y ayuda de emergencia inadecuados,
- y
- k) Formación inadecuada.⁷⁸

Es por ello que el proceso de mejora de las condiciones de trabajo en las minas subterráneas de carbón debería abordarse de forma sistemática, para lograr condiciones de seguridad y salud en el trabajo que sean aceptables y no dañen el medio ambiente, es necesario invertir en estructuras permanentes para proceder a su examen, planificación, aplicación y evaluación continuos.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado lo siguiente:

Tesis aislada. Quinta Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: CIII. Página: 1004

⁷⁸ REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRACTICAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS DE CARBÓN SUBTERRÁNEAS. Organización Internacional del Trabajo, 2006.

“MINAS, SEGURIDAD EN LAS. El reglamento interior de trabajo es un ordenamiento que rige las relaciones de las empresas y sus trabajadores, y por lo mismo éstas no pueden escudarse en el, para eludir las obligaciones del reglamento de policía y seguridad de los trabajados en las misma, alegando que de acuerdo con el citado reglamento, de trabajo, los trabajadores deben practicar los medios de seguridad pertinentes.”

Amparo administrativo en revisión 7025/49. Cía. Minera Asarco, S. A. 30 de enero de 1950. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Manuel Bartlett B. Ponente: Alfonso Francisco Ramírez

Tesis aislada. Quinta Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XCVII. Página: 887

“MINAS, SEGURIDAD EN LAS. El hecho de haber advertido a un minero que no ejecutara determinado acto, no libra a la empresa de la responsabilidad por el accidente sufrido, si además de la imprudencia del accidentado, el hecho ocurrió en un lugar en donde no estaban cumplidas las disposiciones relativas a seguridad.”

Amparo administrativo en revisión 2804/48 . Cooperativa Minero Metalúrgica " Santa Fe de Guanajuato" No. 1, S. C. L. 28 de julio de 1948. Mayoría de tres votos . Ausente: Octavio Mendoza González. Disidente: Nicéforo Guerrero. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Como se ha señalado anteriormente existe normas que regulan la seguridad en una mina, pero cuando ocurren accidentes de trabajo, como lo ocurrido en la mina Pasta de Conchos, por ser un acontecimiento reciente, pone de manifiesto que la autoridad laboral no realiza la vigilancia que debería otorgarle a este tipo de trabajo; y nos preguntamos el porque la falta de interés por parte de la autoridad federal si se encuentra previsto en la norma oficial mexicana que la autoridad laboral como los organismos privados deben verificar, para evaluar la conformidad del cumplimiento de la norma, y a nuestro parecer existen lagunas legales que deben subsanarse lo más rápido que se pueda y otorgar a la autoridad federal más competencia en cuanto se refiere a la inspección en materia de seguridad en las minas.

4.3. Prohibiciones de los trabajadores mineros.

De acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo de Minera Carbonífera Río Escondido y Sección 293 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, existen una serie de prohibiciones especiales a los trabajadores mineros subterráneos de carbón, las que citamos a continuación:

- “1. Realizar toda clase de juegos, bromas, pintura o rótulos ofensivos tanto en el interior, exterior y unidades de transporte colectivo;
2. Presentarse en estado de ebriedad;
3. Riñas, robos, incitación a la violencia o a la desobediencia;
4. Fumar o encender lumbre en zonas donde se encuentren depósitos con combustible, explosivos, madera o cualquier otro lugar en que exista el riesgo de promover un siniestro.
5. Fumar en el interior de la mina o introducir a la misma encendedores, cerillo o cigarros;
6. Ejecutar trabajos para los cuales no están autorizados;
7. Dormir en horas de trabajo o adoptar posturas negativas dentro de la empresa;
8. Portar armas y objetos punzocortantes, salvo los autorizados por la empresa para el desempeño de los trabajos;
9. Bajar al interior de las minas para la ejecución de trabajos a personas imposibilitadas físicamente y a menores de 18 años.”

Como podemos observar este tipo de prohibiciones se establecen con la única finalidad de protección hacia los trabajadores, es muy importante que cumplan cada una de ellas, ya que estamos hablando de su vida, y si hay un cumplimiento por parte de los trabajadores que laboran en una mina y muy en especial de los que trabajan en el interior de una mina y existe por otra parte el

cumplimiento a las normas de seguridad por la empresa, entonces estaremos en presencia de una armonía entre el capital y el trabajo, y no estarían en una gran incertidumbre miles de trabajadores por el temor de que ocurra un accidente; por eso es muy importante que como sociedad tomemos conciencia de estos acontecimientos, porque estamos hablando de vidas humanas que se pierden y que en muchas ocasiones se pueden prevenir estos accidentes al cumplir con los lineamientos en materia de seguridad.

4.4. Obligaciones de los trabajadores mineros.

Como mencionamos en líneas anteriores, el Reglamento Interior de Trabajo de Minera Carbonífera Río Escondido y Sección 293 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, establece “una obligación especial de los trabajadores del interior y exterior así como los que prestan sus servicios en planta lavadora, transportadores, mantener limpios todos los lugares de trabajo para evitar accidentes y perjuicios en los equipos de trabajo.”

Además de la citada anteriormente también señalamos como obligaciones las siguientes:

- El cumplimiento de las normas de trabajo;
- Tener en cuenta las medidas preventivas e higiénicas que indiquen las autoridades así como los patrones para su seguridad y protección personal.
- Realizar su trabajo con el cuidado y esmero apropiado así como dar aviso al patrón de aquellas causas por las cuales no pueda desempeñar su trabajo.
- Conservar en buen estado todos sus instrumentos de trabajo.

Es importante resaltar la importancia que tienen los trabajadores de minas subterráneas de carbón respecto de sus obligaciones, porque si cumplen con

cada una de ellas de manera adecuada existe la posibilidad de que no ocurra un accidente de trabajo; pero no solo depende del trabajador sino también del empresario, porque si éste cumple con las normas respecto de la seguridad en la mina, se garantizará un nivel óptimo de funcionamiento de la mina y por ende se estaría garantizando un lugar de trabajo seguro para miles de trabajadores que en ellas se desempeñan.

Por ello, exhortamos a la autoridad federal para que a través de las inspecciones que se realizan al centro de trabajo, si existen anomalías en el cumplimiento de las normas en materia de seguridad en la mina, aplique de manera adecuada la ley, para garantizar mejores condiciones de trabajo a este tipo de trabajadores y poder así, exigir el cumplimiento de sus obligaciones a los trabajadores mineros.

4.5. Accidentes y enfermedades de los trabajadores mineros.

En el interior de una mina específicamente, debido a las condiciones naturales de la mina o por algún factor secundario (polvo de carbón o gas grisú) pueden ocasionarse accidentes de trabajo, que en el transcurso de nuestros tiempos, no sólo en México, sino en todo el mundo, estas minas de carbón por la falta de seguridad son las que han tenido un alto índice de mortandad de los trabajadores. Como se ha señalado anteriormente en líneas anteriores, hemos señalado los riesgos para la seguridad y la salud de los mineros del carbón, y entre ellos consideramos como importantes resaltar los siguientes:

Caídas de la bóveda, los frentes de arranque y las paredes de la mina (pilones de seguridad). En las minas de carbón las caídas de materiales representan un grave peligro; entre dichas caídas las más habituales son las caídas de las bóvedas, de los frentes de arranque (galerías de avance) y las paredes (pilares de seguridad) de las minas de carbón, incluidos los desprendimientos de carbón y rocas.

Enfermedades pulmonares invalidantes o mortales causadas por la inhalación de polvo respirable de minas de carbón. A este respecto cabe mencionar que la producción de carbón, incluidos los productos, materiales y recursos que se llevan a la mina, conlleva la absorción y la generación de diversos agentes respirables que comprenden, aunque la lista no sea exhaustiva, gases, vapores, polvo, emanaciones, humos y aerosoles. Estos agentes presentan diversos riesgos toxicológicos, como irritantes, asfixiantes químicos, fibrógenos, alérgenos, carcinógenos y tóxicos sistémicos.

El polvo de carbón, pueden ser muy peligroso para la salud. Al ser inhalado por los mineros, el polvo puede ocasionar enfermedades del sistema pulmonar (pulmones), como la neumoconiosis de los trabajadores del carbón, la fibrosis masiva progresiva, la silicosis y la enfermedad pulmonar obstructiva crónica.

Las enfermedades pulmonares debidas a los polvos presentes en las minas de carbón se pueden prevenir si los niveles de polvo respirable se mantienen por debajo de los niveles considerados nocivos; circunstancia que además de tener la incertidumbre de que ocurra una explosión dentro de la mina, los trabajadores saben que pueden contraer esta enfermedad; y aunado a ello, no perciben la retribución económica suficiente para hacer frente a estas adversidades; debemos tomar conciencia tanto la sociedad como el gobierno federal y estatal para poder garantizarles una mejor calidad de vida a través del establecimiento de un aparato normativo que de certeza jurídica a los trabajadores de minas subterráneas de carbón.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado lo siguiente:

Tesis aislada. Quinta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XCII. Página: 1483

“MINEROS, LA SILICOSIS ES ENFERMEDAD PROFESIONAL DE LOS. La enfermedad profesional de todos los trabajadores que prestan sus servicios en las minas, es la silicosis, de tal manera que basta a un obrero comprobar la prestación de servicios durante cierto tiempo, ya sea en el interior o exterior de una mina, y que se encuentre afectado del padecimiento en cuestión, para que presuntivamente quede demostrado que la adquisición de esta enfermedad provino al servicio de la negociación y que queda a cargo de la empresa o patrón, la prueba que destruye esa presunción.”

Amparo directo en materia de trabajo 5340/44. San Francisco Mines of México, Ltd. 9 de mayo de 1947. Unanimidad de cuatro votos.

Tesis aislada. Quinta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación Tomo: LXXXVIII. Página: 1750

“ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LOS TRABAJADORES MINEROS (SILICOSIS) La enfermedad profesional de todos los trabajadores que prestan sus servicios en las minas es la silicosis, según lo determinan los artículos 286 y 326 de la Ley Federal del Trabajo; de tal manera que basta a un obrero comprobar que ha prestado servicios durante largo tiempo en el interior o exterior de una mina, a una obligación, y que se encuentra afectado del padecimiento en cuestión, para que presuncionalmente quede demostrado que la adquisición de esa enfermedad lo fue al servicio de esa negociación, quedando a cargo de ésta la prueba que destruye esa presunción.

Amparo directo en materia de trabajo 721/45. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Hermilo López Sánchez. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tesis aislada. Quinta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XCV. Página: 1400

“SILICOSIS. Basta que un trabajador desarrolle su labor en un campo minero, aun cuando no lo haga en el fondo de la mina, para que la empresa, a la que presta sus servicios, sea responsable del pago de la indemnización correspondiente, en caso de que adquiera la silicosis.”

Amparo directo en materia de trabajo 7616/45. The Moctezuma Copper Company, S. A. 23 de febrero de 1948. Mayoría de tres votos. Disidentes: Antonio Islas Bravo y Armando Z. Ostos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Engrose: Roque Estrada.

Tesis aislada. Sexta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Quinta Parte, XXI. Página: 183

“MINAS, ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LAS. Toda persona que labora en el ambiente de una mina, ya sea en el interior de la misma o en la superficie, está expuesta a la absorción de polvos de sílice y a contraer, por tanto, la enfermedad profesional de los trabajadores mineros.”

Amparo directo 2252/56. Compañía Real del Monte y Pachuca. 20 de marzo de 1959. Cinco votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Tesis aislada. Quinta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXXIX. Página: 6056

ENFERMEDADES PROFESIONALES, EN QUE TIEMPO PUEDEN ADQUIRIRSE (SILICOSIS). La Cuarta Sala de la Suprema Corte, en el amparo 2114 de 1943, sección segunda, pronunciado el 28 de octubre de 1943 y promovida por el mismo quejoso, sostuvo la siguiente tesis, que es exactamente aplicable al caso:

"El hecho de que un trabajador no haya laborado al servicio de la empresa demandada, por un término mayor de dos años y medio, en el interior de la mina, no desvirtúa la presunción que tiene a su favor, de haber contraído la silicosis que padece, al servicio de la misma empresa, y que dicho término no puede estimarse como absoluto, sino por el contrario, depende de las condiciones físicas del trabajador, de su receptibilidad, de sus tareas hereditarias y de multitud de otras condiciones en extremo variables, por lo que, cuando está acreditada la existencia de una silicosis, la parte patronal debe desvirtuar aquella presunción, comprobando que el trabajador laboró al servicio de otras empresas mineras o de que ha trabajado por cuenta propia, como gambusino.

Amparo directo en materia de trabajo 3226/43. The Cananea Consolidated Copper Company, S. A. 23 de marzo de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Eduardo Vasconcelos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Pérdida total o parcial de audición a causa del ruido: la exposición a niveles de ruido superiores a los considerados seguros puede causar una disminución o una pérdida de la audición. La exposición a un alto nivel de ruido puede también interferir las comunicaciones, ser causa de fatiga nerviosa y suponer un mayor riesgo de lesiones profesionales. Las minas de carbón tienen espacios confinados en los que los trabajadores están expuestos al ruido producido por todo tipo de máquinas y equipos utilizados para perforar, cortar, cargar y transportar carbón y rocas, transportar suministros y materiales, y hacer circular volúmenes de aire de las minas.

Exposición a productos químicos y agentes peligrosos utilizados en las Minas. Una sustancia química es un compuesto o mezcla que puede encontrarse en el lugar de trabajo en forma líquida o sólida (incluidas partículas) o en forma de gases (vapor).

Estas sustancias pueden presentar un peligro resultante de su contacto con el cuerpo o de su absorción por el mismo, es decir, por la piel, por ingestión o por inhalación. Los trabajadores pueden estar expuestos a sustancias químicas a través de productos, materiales o agentes utilizados en el lugar de trabajo, especialmente en el espacio cerrado de las minas subterráneas de carbón.

Los disolventes y limpiadores, los sprays de poliuretano, las colas para techos, los fluidos de emulsión y muchos otros productos utilizados en las minas de carbón pueden ser peligrosos. Por ejemplo, el sistema pulmonar puede verse afectado por una exposición a agentes tóxicos, provocando lesiones agudas (a corto plazo) del tejido pulmonar, neumoconiosis, disfunción pulmonar y cáncer del pulmón; así como altas concentraciones de asfixiantes pueden causar la muerte en cuestión de segundos al acabar con el oxígeno.

El espacio cerrado de una mina subterránea de carbón y las corrientes de ventilación que la atraviesan pueden contener contaminantes en suspensión en el aire. Los disolventes y limpiadores, sprays de poliuretano, colas para techos, fluidos de emulsión, y otros productos utilizados en las minas de carbón pueden contener dichos productos peligrosos. La inhalación de contaminantes de los escapes de gasóleo y los altos niveles de dióxido de carbono de metano de las zonas no ventiladas de la mina también es peligroso.

Resbalones, tropezones y caídas. Los tropiezos, resbalones y caídas son peligros habituales en las minas de carbón; en particular, las pasarelas subterráneas pueden verse obstruidas o hacerse intransitables debido a escombros de los frentes de arranque de carbón, materiales caídos durante el transporte, materiales y productos que rellenan lugares de trabajo cerrados, y los suelos húmedos y con productos derramados de la mina.

Temperaturas excesivas/calor. Los riesgos se derivan de condiciones especiales, entre ellas:

- “a) niveles de temperatura y de humedad o de ambas más elevados que de costumbre;
- b) trabajadores expuestos a un intenso calor radiante;
- c) niveles de temperatura y de humedad o de ambas elevados, trabajo con ropa de protección o a un ritmo intenso;
- d) temperatura inusualmente baja, y
- e) predominio de velocidades de viento altas (>5m/s) y bajas temperaturas; trabajo durante largos períodos, con las manos descubiertas, a temperaturas bajas.”⁷⁹

⁷⁹ REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRACTICAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS DE CARBÓN SUBTERRÁNEAS. Organización Internacional del Trabajo, 2006.

Vibraciones. La exposición de los trabajadores a vibraciones peligrosas reviste principalmente la forma de: vibraciones de todo el cuerpo, que son transmitidas a éste por una superficie en la que se apoya y que está vibrando, como suele ocurrir en todas las formas de transporte y en las actividades en que los trabajadores se encuentran cerca de maquinaria industrial que vibra, o vibraciones transmitidas a las manos que se comunican al cuerpo y que tienen su origen en diversos procesos en que los trabajadores deben aferrar o accionar con las manos o dedos instrumentos vibrantes o partes de mecanismos que vibran.

Aspectos ergonómicos. Existe el riesgo de sufrir lesiones del aparato locomotor cuando se realizan movimientos repetitivos y trabajos de tipo manual. El transporte y la elevación manuales de objetos grandes, voluminosos o pesados son habituales en la minería del carbón, y los movimientos de trabajo repetitivos y prolongados, así como las posturas inadecuadas, pueden provocar lesiones del aparato locomotor, es decir, mantener la misma postura durante períodos prolongados provoca una fatiga excesiva.

A continuación señalaremos las estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo que tienen cada actividad, y en nuestro caso de la industria minera:

**ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO,
SEGUN DIVISION DE ACTIVIDAD ECONOMICA ⁸⁰.**

DIVISION DE ACTIVIDAD ECONOMICA	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES DE TRABAJO
TOTAL NACIONAL	295,594	7,292
Industria de la Transformación	89,070	4,039

⁸⁰ Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, 2002.

Comercio	63,252	257
Servicios para Empresas, Personas y el Hogar	52,041	365
Industria de la Construcción	32,254	389
Servicios Sociales y Comunales	20,234	121
Transporte y Comunicaciones	19,206	650
Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza	7,320	215
Industria Eléctrica y Captación y Suministro de Agua Potable	3,813	229
Industrias Extractivas	2,964	936
No identificada	5,440	91

GRUPOS DE ACTIVIDADES ECONOMICAS⁸¹ CON MAYOR NÚMERO DE ENFERMEDADES DE TRABAJO.

ACTIVIDAD ECONOMICA	FRACCIÓN	ENFERMEDADES DE TRABAJO	INCAPACIDADES PERMANENTES	DEFUNCIÓNES
T O T A L NACIONAL		7,292	8,143	3
Industrias metálicas básicas.	3400	741	823	0
Fabricación de productos metálicos; excepto maquinaria y equipo.	3500	659	691	1
Transporte	7100	606	744	0

⁸¹ Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, 2002.

terrestre.				
Fabricación de productos de hule y plástico.	3200	553	564	0
Extracción y beneficio de carbón mineral, grafito y minerales no metálicos; excepto sal.	1100	484	585	1
Construcción, reconstrucción y ensamble de equipo de transporte y sus partes.	3800	476	507	0
Industria textil.	2300	466	514	0
Extracción y beneficio de minerales metálicos.	1300	416	518	0
Construcción de edificaciones y de obras de ingeniería civil.	4100	361	402	0
Fabricación de productos de minerales no metálicos.	3300	259	272	1
Servicios profesionales y técnicos.	8400	231	276	0
Generación, y transmisión	5000	227	289	0

distribución de energía eléctrica.				
Industria química.	3000	208	224	0
Agricultura.	0110	198	245	0
Fabricación y/o ensamble de maquinaria, equipos, aparatos, accesorios y artículos eléctricos, electrónicos y sus partes.	3700	128	90	0
Demás grupos de actividades económicas.		1,279	1,399	0

Lo que queremos mostrar con los cuadros anteriores, es que tratándose de accidentes y enfermedades de trabajo, la industria extractiva, no es una de las actividades con mayor número de accidentes y enfermedades de trabajo; sin embargo tiene un número considerable.

En cuanto a la segunda tabla queremos hacer hincapié a que es una de las actividades peligrosas, debido a que si hay defunciones en esta actividad, como ejemplo reciente podemos mencionar lo acontecido en la Mina Pasta de Conchos, en donde 65 mineros murieron tras una explosión en el interior de la mina, como hemos visto, es muy importante la seguridad en una mina de carbón, porque, estamos hablando de miles de vida de los trabajadores que en la mina laboran, y pedimos a la autoridad federal que se responsabilice, y haga efectivas las inspecciones que se realizan en los centros de trabajo y en donde

haya incumplimiento a las normas de seguridad, la autoridad federal aplique las normas correspondientes a fin de garantizar la integridad física de los trabajadores mineros.

Sin embargo, no solamente es trabajo de la autoridad, sino también de la sociedad en general, es decir, que vele por el respeto de los derechos de los trabajadores, pero especialmente de los trabajadores de minas subterráneas de carbón.

4.6. Propuesta para mejores condiciones de trabajo de los trabajadores mineros.

El marco normativo del trabajo minero contiene disposiciones, sin embargo su regulación que lo rige, no es tan amplio que lo vuelven ineficiente, atendiendo a una falta de homologación entre los tres niveles de gobierno, por lo cual sería conveniente avanzar en un marco jurídico claro y preciso.

Es preciso resaltar, como ya lo mencionamos con anterioridad, la parte humana del trabajador de minas subterráneas de carbón, ya que se debe de considerar que es una persona con una historia particular cargada de emociones y sentimientos que si no se da un adecuado manejo de éstos puede aumentar el riesgo en el momento de desempeñar su trabajo.

Las condiciones de trabajo son las bases sobre las cuales se llevará a cabo la relación laboral, para ello en la Ley Federal de trabajo se establecen una serie de derechos mínimos que deberán imperar en toda relación laboral. Sin embargo, algunos de los trabajadores de minas subterráneas de carbón no cuentan en general con ninguna de las prestaciones señaladas en la ley, es por ello, que consideramos que se incluya un capítulo en trabajos especiales de

nuestra ley laboral, porque es un trabajo que tiene un alto riesgo de un accidente de trabajo y por la misma naturaleza de una mina.

Consideramos que es pertinente que se reforme nuestra ley federal con la finalidad de garantizar mejores condiciones a los trabajadores, es por ello, que proponemos se crea un capítulo en el Título Sexto, denominado Trabajos Especiales, y este capítulo sea: “**Trabajadores Mineros y Metalúrgicos**”, y con las siguientes normas que sean la base para otorgar al trabajador una certeza jurídica y garantizar así un mejor nivel de vida a estos trabajadores que por años han sido olvidados no sólo en el ámbito jurídico sino también en el social.

De tal manera que nuestra propuesta quedaría de la siguiente manera:

Título Sexto

Trabajos Especiales

Capítulo XVIII Trabajadores Mineros y Metalúrgicos

Artículo 354. Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los mineros y las empresas que por concesión sea su giro la extracción de minerales y metales.

De tal manera, que por mineros debe entenderse no solamente a los obreros que materialmente trabajan dentro del interior de las minas, sino a todos aquellos que laboran en actividades relacionadas con la extracción y acarreo de minerales y metales, aún cuando sus servicios los presten en la superficie de las minas.

Artículo 355. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 356. Las jornadas de los trabajadores en la superficie y exterior de la mina deberá de ser de siete horas y la jornada máxima dentro de la mina debe ser de seis horas.

Artículo 357. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Realizar toda clase de juegos, bromas, pintura o rótulos ofensivos tanto en el interior, exterior y unidades de transporte colectivo;

II. Presentarse en estado de ebriedad:

III. Riñas, robos, incitación a la violencia o a la desobediencia;

IV. Fumar o encender lumbre en zonas donde se encuentren depósitos con combustible, explosivos, madera o cualquier otro lugar en que exista el riesgo de promover un siniestro.

V. Fumar en el interior de la mina o introducir a la misma encendedores, cerillo o cigarros;

VI. Ejecutar trabajos para los cuales no están autorizados;

VII. Dormir en horas de trabajo o adoptar posturas negativas dentro de la empresa;

VIII. Portar armas y objetos punzocortantes, salvo los autorizados por la empresa para el desempeño de los trabajos;

IX. Bajar al interior de las minas para la ejecución de trabajos a personas imposibilitadas físicamente y a menores de 18 años.

Artículo 358. Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. El cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Tener en cuenta las medidas preventivas e higiénicas que indiquen las autoridades así como los patrones para su seguridad y protección personal.

III. Realizar su trabajo con el cuidado y esmero apropiado así como dar aviso al patrón de aquellas causas por las cuales no pueda desempeñar su trabajo;

IV. Conservar en buen estado todos sus instrumentos de trabajo.

Artículo 359. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Adoptar medidas de prevención y protección, deberá evaluar los riesgos y tratarlos en el siguiente orden de prioridad:

a) eliminar los riesgos;

b) controlar los riesgos en su fuente;

c) reducir los riesgos al mínimo mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros, y

d) en tanto perdure la situación de riesgo, prever la utilización de equipos de protección personal; tomando en consideración lo que sea razonable, practicable y factible y lo que esté en consonancia con la práctica correcta y el ejercicio de la debida diligencia;

II. Adoptar todas las disposiciones necesarias para eliminar o reducir al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud presentes en las minas que están bajo su control, y en particular:

a) asegurarse de que la mina se diseña, se construye y se dota de equipos eléctricos, mecánicos y de otra índole, incluido un sistema de comunicación, de tal manera que se garantice una explotación segura y un medio ambiente de trabajo salubre;

b) asegurarse de que la mina se pone en servicio, se explota, se mantiene y se clausura de modo que los trabajadores puedan realizar las

tareas encomendadas sin poner en peligro su seguridad y salud ni la de terceras personas;

c) adoptar medidas para mantener la estabilidad del terreno en las áreas a las que las personas tengan acceso por razones de trabajo;

d) establecer, cuando sea factible, dos vías de salida desde cualquier lugar subterráneo de trabajo, cada una de ellas comunicada con una vía independiente de salida a la superficie;

e) asegurar la vigilancia, la evaluación y la inspección periódicas del medio ambiente de trabajo para identificar los diferentes riesgos a que puedan estar expuestos los trabajadores, y evaluar el grado de exposición a dichos riesgos;

f) asegurar un sistema de ventilación adecuado en todas las explotaciones subterráneas a las que esté permitido el acceso;

g) en las zonas expuestas a riesgos especiales, preparar y aplicar un plan de explotación y procedimientos que garanticen la seguridad del sistema de trabajo y la protección de los trabajadores;

h) adoptar medidas y precauciones adecuadas a la índole de la explotación minera para prevenir, detectar y combatir el inicio y la propagación de incendios y explosiones;

i) garantizar la interrupción de las actividades y la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de peligro grave para la seguridad y la salud de los mismos, y

j) cerciorarse de que si el personal de dirección o de supervisión constata que no se aplican las normas o los repertorios de recomendaciones prácticas en materia de seguridad y salud se adopten de inmediato medidas correctivas.

III. Deberá preparar un plan de acción de urgencia específico para cada mina destinado a hacer frente a los desastres naturales e industriales razonablemente previsibles.

IV. Cuando los trabajadores se encuentren expuestos a riesgos físicos, químicos o biológicos, el patrón deberá:

a) informar a los trabajadores de manera comprensible de los riesgos relacionados con su trabajo, de los peligros que éstos implican para su salud y de las medidas de prevención y protección aplicables;

b) tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo los peligros derivados de la exposición a dichos riesgos;

c) proporcionar y mantener, sin ningún costo para los trabajadores, el equipo, la ropa según sea necesario y otros dispositivos de protección adecuados;

d) proporcionar a los trabajadores que han sufrido una lesión o enfermedad en el lugar de trabajo primeros auxilios, un medio adecuado de transporte desde el lugar de trabajo y el acceso a servicios médicos adecuados.

El objeto de estudio de la presente tesis es muy complejo, por la actividad de la que estamos hablando, sin embargo consideramos que es necesario que a los trabajadores mineros se les respete sus derechos laborales y que el Estado velé porque se cumplan las normas que regulan este trabajo, esperamos que esta investigación contribuya a una mejor percepción del trabajo de minas subterráneas de carbón y esperamos que se mejoren las condiciones de trabajo que actualmente no son las mejores en los centros de trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El trabajo en las minas subterráneas de carbón es una actividad compleja, el cual requiere de un marco jurídico especial que lo regule en todos sus aspectos, con la finalidad de garantizar la integridad física de los trabajadores que prestan sus servicios en esta rama industrial.

SEGUNDA. El marco normativo del trabajo minero contiene disposiciones, sin embargo su regulación que lo rige, no es tan amplio que lo vuelven ineficiente, atendiendo a una falta de homologación entre los tres niveles de gobierno, por lo cual sería conveniente avanzar en un marco jurídico claro y preciso.

TERCERA. Es elemental resaltar como ya lo mencionamos con anterioridad, la parte humana del trabajador de minas subterráneas de carbón, ya que se debe de considerar que es una persona, con una historia particular cargada de emociones y sentimientos que si no se da un adecuado manejo de éstos puede aumentar el riesgo en el momento de desempeñar su trabajo.

CUARTA. Las condiciones de trabajo son las bases sobre las cuales se llevará a cabo la relación laboral, para ello en la Ley Federal de Trabajo se establecen una serie de derechos mínimos que deberán imperar en toda relación laboral. Sin embargo, algunos de los trabajadores de minas subterráneas de carbón no cuentan en general con ninguna de las prestaciones señaladas en la ley.

QUINTA. Consideramos pertinente que debido a la actividad que se desempeña, la jornada máxima dentro de la mina debe ser de seis horas como máximo, en virtud de que su salud está constantemente expuesta aun deterioro más rápido que la de cualquier persona debido a la exposición de agentes externos provenientes de la extracción del carbón.

SEXTA. Los derechos laborales deben ser respetados sin excepción alguna, ya que los trabajadores son seres humanos que deben ser tratados con dignidad y respeto, en virtud de que prestan sus servicios buscando mejores condiciones de vida que les permitan otorgar a su familia estabilidad y tranquilidad para desarrollarse dentro del grupo social.

SÉPTIMA. Las condiciones laborales a que se encuentran sometidos los trabajadores de minas subterráneas de carbón son las que ocasionan los múltiples accidentes que sufren frecuentemente y de ninguna manera se puede consentir o disculpar el que una persona que tiene tantas vidas en sus manos no garantice la seguridad en las minas, pero ciertamente hay muchas cosas que deben estudiarse y hacer los cambios que se requieren en la Ley Federal del Trabajo, respecto a los horarios bajo los cuales laboran los trabajadores de minas subterráneas de carbón; porque las jornadas son demasiado largas, así como para que esta situación se modifique, se debe poner más personal mejor capacitado y garantizarle al trabajador que tiene seguridad al desempeñar su trabajo. Debemos de hacer un esfuerzo conjunto para que la dinámica de los nuevos tiempos, no rebase nuestra Normatividad Laboral, siendo necesario legislar en forma constante, para dar mayor seguridad a trabajadores de minas subterráneas de carbón.

OCTAVA. Consideramos que es conveniente que la autoridad federal (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), se le otorgue la capacidad de poder suspender la producción en cada una de las minas en donde se cometan violaciones a la norma sobre Trabajos en minas-condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

NOVENA. Con relación a lo anteriormente expuesto, también es necesario que las entidades del estado de Coahuila, debido que en éste estado cuenta con el mayor número de minas de carbón; se ocupen por fomentar la

capacitación en materia de seguridad en minas así como de la capacitación de los mineros y como consecuencia de ello, tendríamos mejores trabajadores y en caso de que ocurra un accidente se tendría una respuesta rápida para las operaciones de rescate en las minas.

DÉCIMA. Consideramos que es necesario se regule en una nueva legislación el tema del gas metano, ya que es el factor principal cuando ocurre un accidente en una mina de carbón, debido a los altos índices que se encuentra concentrado en el interior de la mina, por lo que la desgasificación de las minas de carbón sería también conveniente se realizara para así poder garantizar mejores condiciones de trabajo.

DÉCIMA PRIMERA. Proponemos se crea un capítulo en el Título Sexto, denominado Trabajos Especiales, y este capítulo sea: “**Trabajadores Mineros y Metalúrgicos**”, y que a través de ciertas normas se establezca las bases a partir de las cuales se regule el trabajo minero subterráneo de carbón; porque consideramos que las condiciones de trabajo de estos trabajadores no son las más viables en nuestra actualidad, por lo que, es necesario dar un tratamiento especial, esperando que se mejoren sus condiciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.-BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral, Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas. Ed. Mundo Jurídico. México. 1991.
- 2.-BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1990.
- 3.-BECERRIL BECERRA, Maria. Derecho Minero de México, Editorial Limusa Willey. México. 1963.
- 4.-BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Sixta. México. 1994.
- 5.-BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Novena edición. Ed. Harla. México. 1990.
- 6.-CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Derecho Normativo laboral. Omeba. Buenos Aires. Argentina. 1966.
- 7.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Vol.1. Heliasta. Buenos aires. 1989.
- 8.- CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Ed. Themis. Colombia.1991.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar et.al. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Ed. Trillas. México. 2005.
- 10.-DÀVALOS, José. Derecho del Trabajo, Tomo I. Décimo segunda edición. Ed. Porrúa. México. 2002.
- 11.- DÀVALOS, José. Tópicos Laborales. Tercera edición. Ed. Porrúa. México. 2000.
- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Décimo tercera edición. Ed. Porrúa. México. 2000.
- 13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo tercera edición. Ed. Porrúa. México.1999.

- 14.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Decimosexta edición. Ed. Porrúa. México. 1999.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décimo segunda edición. Ed. Porrúa. México. 2000.
- 16.- FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Trigésima tercera edición. Ed. Porrúa. México. 1994.
- 17.- GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima tercera edición. Ed. Porrúa. México. 2003
- 18.- HARTMAN, Howard L. "Introductory mining engineering". Wiley-Interscience publication. 1987.
- 19.- KENNETH TURNER, John. México Bárbaro. Ediciones Quinto Sol. México.
- 20.- LÓPEZ ROSADO, Diego G. Curso de Historia Económica de México. UNAM. México. 1981.
- 21.- MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Jurídica de Chile. 1989.
- 22.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1990.
- 23.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición. Ed. Pac. México. 1985.
- 24.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I México. 1967.
- 25.- SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Los antecedentes y la etapa maderista. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1975.
- 26.- SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. Cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 1996.
- 27.- SOTO PEREZ, Ricardo. "Nociones de Derecho Positivo Mexicano". Vigésima primera edición. Ed. Esfinge. México. 1993.
- 28.- TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México. Ed. Porrúa. México. 2003.

- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I. Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1979.
- 30.- VELASCO ÁVILA, Cuauhtémoc y otros. Estado y minería en México, Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1988.

Legislación

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 2008.
- 2.- Convenio número 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas. Oficina Internacional del trabajo. Ginebra, 1979. Diario Oficial de La Federación, México, 14 de mayo de 1982.
- 3.- Convenio 123 sobre la Edad Mínima (trabajo subterráneo). Diario Oficial de la Federación el 18 de enero de 1968 y ratificado por México el 29 de agosto de 1968; Convenio adoptado el 22 de julio de 1965 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.
- 4.- Convenio 124 sobre el Examen Médico de los Menores (trabajo subterráneo). Diario oficial de la federación el 20 de enero de 1968 y ratificado por México el 29 de agosto de 1968. Adoptado el 23 de junio de 1965 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.
- 5.- Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre Seguridad y Salud en las Minas de Carbón Subterráneas. Organización Internacional del Trabajo. 2006.
- 6.- Multi Agenda Laboral 2007. Editorial ISEF. 2007.
- 7.- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. en Multi Agenda Laboral 2007. Editorial ISEF. 2007.
- 8.- Reglamento Interior de Trabajo entre Minera Carbonífera Río Escondido y la Sección 293 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

Jurisprudencia

- 1.- MINEROS, TRABAJADORES QUE TIENEN EL CARÁCTER DE. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época. Tomo LXXXIII. Página 54.
- 2.- MINAS, SEGURIDAD EN LAS. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época. Tomo CIII. Pág. 1004
- 3.- MINAS, SEGURIDAD EN LAS. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época. Tomo XCVII. Pág. 887
- 4.- MINEROS, LA SILICOSIS ES ENFERMEDAD PROFESIONAL DE LOS. Tesis aislada. Quinta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XCII Página: 1483
- 5.- MINAS, ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LAS. Tesis aislada. Sexta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Quinta Parte, XXI. Página: 183

Otras Fuentes

- 1.- Cabanellas Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. Vigésima primera edición. T. VI. Ed. Heliasta. Argentina. 1989.
- 2.- Cabanellas Guillermo. DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL. Decimosexta edición. Ed. Heliasta. 2003.
- 3.- Fernández de León Gonzalo. DICCIONARIO JURÍDICO. T. IV. Tercera edición. Ed. Contabilidad Moderna. Argentina. 1972.
- 4.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Tomo I y Tomo IV. Décimo quinta edición. Ed. Porrúa. México. 2005.
- 5.- Rubistein J. Santiago. DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Ed. Depalma. Argentina. 1983.
- 6.- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Tomo II. México. 1992.

Páginas Web

www.stps.com.mx/normasoficialesmexicanas

www.stps.com.mx/estadísticasdeaccidentesdetrabajo

www.lajornada.unam.mx

www.camimex.org.mx