

Existe una modalidad especial en la nueva Ley Federal del Trabajo relacionada con la administración del Contrato-Ley, pues se dispone que corresponderá al sindicato que en cada empresa represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

En la nueva Ley Federal del Trabajo, en los artículos 419 y 420 se contienen las normas que regulan la materia de la revisión y a ellas nos referimos a continuación:

Tienen derecho de solicitar la revisión de los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o todo el territorio nacional. Dicha solicitud deberá presentarse al Secretario del Trabajo y Previsión Social si se trata de un Contrato-Ley de carácter federal o al Gobernador del Estado o Territorio, o al Jefe del departamento del Distrito Federal, si se trata de un Contrato-Ley de carácter local. En todo caso, la solicitud deberá presentarse por lo menos 90 días antes del vencimiento del Contrato-Ley. Cuando la autoridad reciba la solicitud mencionada deberá verificar el requisito de la mayoría y, en caso afirmativo, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, siguiendo un procedimiento análogo al empleado para la formulación del propio Contrato-Ley. Puede ocurrir que en esta convención los trabajadores y patrones lleguen a un convenio, en cuyo caso la autoridad de que se trate, federal o local, ordenará la publicación de dicho convenio en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, según sea el caso. Tales reformas surtirán efectos a partir del día en que se haga la publicación, a menos que en el propio convenio se establezca fecha distinta.

Si no se llega a un arreglo, entendemos que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, y si tal cosa no ocurre el Contrato-Ley terminará. También termina dicho contrato por mutuo consentimiento de las partes. En cambio, si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato Ley se prorrogará por un período igual al que se hubiere fijado para su duración.

La Ley Federal del Trabajo contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente. En efecto, para la formación del Contrato-Ley se presupone la existencia de un Contrato Colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores de una rama de la industria, lo cual es una situación que no se ha dado en la vida real sino que por el contrario, los Contratos-Ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y patrones convocados especialmente

para ese objeto. No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas convenciones. Los Contratos-Ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual, y en cumplimiento de lo que dispone el Artículo 123 de la Constitución se establece la intervención, ya sea de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien de las autoridades locales.

En el Contrato-Ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del Gobierno, pues es a éste a quien corresponde juzgar en definitiva, si es conveniente que se declare la obligatoriedad del contrato, solamente que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno; de ahí que en el proyecto se establezca una distinción: cuando se rija el procedimiento de la convención, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del estado o el jefe del departamento del Distrito Federal, deben analizar el problema y decidir si es conveniente convocar a los trabajadores y a los patrones para que discutan los términos del futuro Contrato-Ley, pero una vez que se lanzó la convocatoria, dando el fallo, no se comprende porque la autoridad interpone una especie de veto e impide que se realice la voluntad de los trabajadores y de los patrones. En el segundo procedimiento, esto es cuando ya está celebrado el Contrato Colectivo, se señala una metodología para que los interesados expresen sus observaciones, y con vista de ellas, la autoridad pueda juzgar si es conveniente elevar el Contrato Colectivo a la categoría de Contrato-Ley."

F) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

En nuestra Constitución Política, artículo 89 fracción I, se establece que el Poder Ejecutivo elabora los reglamentos que contengan las disposiciones pormenorizadas sobre los asuntos que trata una ley. Así pues, el reglamento tiene por objeto regular en la forma más precisa que se requiera, la manera de cumplir con los objetivos del precepto legal de que se trata. De igual manera el Reglamento Interior de Trabajo deberá cumplir esta función.

En la Ley Federal del Trabajo este concepto se define como el conjunto de disposiciones, obligatorias para trabajadores y patrones, en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento. (artículo 422).

El artículo 423 marca el contenido de dicho reglamento, por ejemplo: Horario de entrada y salida de los trabajadores; tiempo desti-

nado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada, días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes; labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los menores, tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos profilácticos que dicten las autoridades para su aplicación; permisos y licencias; así como disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

A este respecto, la ley dispone que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días, y que el trabajador tendrá el derecho a ser oído antes que se aplique la sanción.

Se dispone también que el Reglamento Interior de Trabajo se elaborará por una comisión mixta de los representantes de los trabajadores y del patrón; y si llegan a un acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los 8 días siguientes a su firma, lo depositará ante la junta de Conciliación y Arbitraje.

A diferencia del Contrato Colectivo, la vigencia del reglamento interior es indefinida, pero en cambio, cualquiera de las dos partes, trabajador o patrón, podrán solicitar a la junta, en cualquier tiempo, se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.

El capítulo V del Título Séptimo de la ley laboral engloba todas las disposiciones respecto al Reglamento Interior de Trabajo.

CAPITULO I

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

A) CONSIDERACIONES SOBRE RIESGOS DE TRABAJO.

Anteriormente los trabajadores que sufrían algún accidente en sus labores o padecían alguna enfermedad como consecuencia de las mismas, no recibían prácticamente ninguna indemnización, ya que su condición les obligaba a presentar las causas y/o pruebas que les había originado tal perjuicio, y como las leyes favorecían notablemente a los patrones y sus empresas, las posibilidades de ganar el debate y obtener algún ingreso que los ayudara a sobrellevar dichos perjuicios causados por el accidente o enfermedad, se reducían al mínimo. El patrón se limitaba a pagar alguna indemnización siempre y cuando no ocurrieran cualquier caso de los siguientes:

- 1) Si el accidente fué causado por culpa de un compañero de trabajo o un tercero.
- 2) Si el trabajador había asumido para sí los riesgos de su empleo.
- 3) Si el accidente era por culpa del mismo trabajador.

Esta teoría, llamada teoría de la culpa, consistía en considerar que cuando un trabajador aceptaba prestar sus servicios a una empresa, aceptaba tácitamente los riesgos inherentes al puesto de trabajo y la reparación de los daños sufridos por él. Asimismo, correspondía al patrón cuando se demostraba que éste era el culpable.

El concepto actual del riesgo profesional vino a corregir esta tan equívoca situación, pues anora en la Ley Federal del Trabajo se define el concepto de riesgos de trabajo en el artículo 473 como: "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo". En la Constitución Mexicana, artículo 123, fracciones XIV y XV, dice al respecto de accidentes de trabajo lo siguiente: "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos en ejercicio o motivo de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por medio de un intermediario. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y seguridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a