

CAPÍTULO OCTAVO
LOS NUEVOS CONTRATOS

I. El trabajo subterráneo	169
1. Jornada.	171
2. Seguridad.	172
3. Higiene	173
4. Evaluación de riesgos.	173
5. Información	174
6. Personal	174
II. Trabajo de la construcción	175
1. Temporalidad de la construcción.	176
2. Salarios.	176
3. Jornada y descansos	177
4. Riesgos profesionales	177
5. Clasificación de labores	178
III. El trabajo de maniobras	179
1. Trabajo portuario	181
2. Trabajo fluvial y lacustre.	182
3. Maniobras terrestres	183
IV. El trabajo en hoteles, bares y restaurantes.	184
1. Jornada.	186
2. Salario.	186
3. Prestaciones complementarias.	187
4. Inspección del trabajo.	188
V. El trabajo indígena y tribal.	189
1. Derecho de asociación	191
2. Formación profesional	191
3. Artesanía e industria rural	192
4. Sanidad rural	192

CAPÍTULO OCTAVO

LOS NUEVOS CONTRATOS

I. EL TRABAJO SUBTERRÁNEO

El trabajo en las minas ha sido tradicionalmente calificado de subterráneo, pero en la actualidad y con motivo de la construcción de atarjeas y sistemas de desagüe, de la apertura de túneles para el tráfico terrestre o submarino y la instalación de cables para las líneas de energía eléctrica o de teléfonos, varios países han legislado ya sobre esta actividad, unos denominándolo “trabajo del subsuelo”, otros “trabajo profundo” y los más simplemente como “trabajo subterráneo”, título que nos ha parecido acertado a efecto de incluir en el mismo todas las manifestaciones que pueden darse en la relación laboral de los trabajadores empleados.

Los autores convienen en señalarlos que el trabajo en las minas no ha sido en nuestros días motivo de reglamentación especial porque fue la actividad minera la que dio origen al derecho del trabajo como disciplina autónoma, debido al binomio obrero-patrono que se daba en la explotación de fundos o socavones donde se encontraba el mineral. Lo difícil del quehacer humano, las condiciones de tiempo y lugar en que se desarrolla la exploración, la insalubridad del medio ambiente y las altas temperaturas, todo en conjunto hizo que los trabajadores exigieran condiciones de trabajo menos duras o perjudiciales para la salud. Los grupos de trabajadores mineros fueron los primeros en plantear reivindicaciones laborales y los que en forma paulatina lograron, a través de la agremiación y la lucha común de intereses, fuesen promulgadas las primeras leyes.¹¹¹ En nuestros días el ejemplo más elocuente lo tenemos en la OCDE, la organización europea para el trabajo en las minas de carbón, acuerdo entre naciones que permitió la formación de la comunidad europea.

La necesidad de encontrar fórmulas para la aplicación de principios uniformes en la explotación de esos recursos minerales, así como la conveniencia de implantar sistemas de trabajo de índole similar en los países

¹¹¹ Develál, *op. cit.*, *supra* nota 9, pp. 442 y 443.

productores para evitar competencias ruinosas, los condujo a la creación de esta comunidad que hoy cuenta con doce miembros y la posibilidad de incorporar algunos más con motivo de la liberación obtenida por las naciones del este europeo. Ha sido de tal importancia el sistema, que en los años recientes ha creado adeptos y cuenta ya con intentos formales de liberación del comercio, tanto en América del Norte como en América del Sur, lo mismo en la cuenca del Pacífico con Japón a la cabeza que el continente africano, quizás de más difícil integración.

Nuestro país es de los que tampoco han legislado con especialidad en el terreno de la exploración y explotación de minerales, pero otros lo han hecho con amplitud y al grupo de disposiciones legales puestas en vigor dedicamos el presente inciso, parte apoyado en normas actuales de trabajo especial y parte destacado en las propias leyes laborales, en capítulos separados. Ahora bien, si estos capítulos incluyen no sólo el trabajo minero sino en general el trabajo subterráneo, la pregunta que surge es: ¿Cuáles son los elementos que han conducido a esta aceptación jurídica? La respuesta es: son varios. Intentemos explicarlos:

1. La incomodidad e insalubridad del oficio que trae aparejada una compleja relación de necesidades que merecen atención.

2. La peligrosidad que entraña el desempeño de las tareas a ejecutar, no sólo debido a las grandes profundidades a las que ha llegado la exploración de las minas o a las que ha tenido que llegar la construcción de túneles submarinos, sino aquellas desarrolladas a profundidad superior a veinte o más metros de la superficie terrestre, ya que en todas ellas un desgajamiento de la tierra sepulta vidas humanas, que es lo grave del trabajo a realizar.

3. El horario disminuido que de modo forzoso se ha impuesto, ha hecho necesario un estudio pormenorizado del tiempo máximo que el ser humano puede de manera normal resistir.

4. El cambio de ambiente que día con día reciente el trabajador. Esta situación particular ha obligado en todos los casos a la adopción de variadas soluciones: al empleo de máscaras de aire o antigases, al uso de equipo protector y cuando esto ha sido posible, a la permanente purificación ambiental del lugar de trabajo.¹¹²

Las condiciones que el medio ha impuesto a esta clase de actividad y que sin duda alguna habrá de imponerse en el futuro, ha dado origen a varias reglas de las cuales exponemos a continuación las de más interés:

¹¹² Ruprecht, Alfredo J., *Higiene y seguridad en el trabajo*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba, 1961, p. 179.

1. *Jornada*

Recuérdese que la imposición de la jornada de ocho horas en el interior de las minas fue la primera conquista de los trabajadores mineros. Una elemental revisión de la historia del derecho del trabajo nos comprueba que esta jornada universal a ellos fue debida. La primera demanda colectiva de las organizaciones mineras fue exigir la reducción de las agobiantes tareas continuas a las cuales se les obligaba. A este empeño respondieron también los primeros sindicatos, para exigir el reconocimiento de jornadas de menor tiempo al que se les hacía trabajar. Podríamos abundar que idéntico principio se sustenta hoy para imponer jornadas inferiores a la legal de ocho horas. En suma, el trabajo en las minas no sólo se ha reducido desde hace más de cincuenta años a seis horas por jornada diaria sino que en algunas legislaciones se ha llegado a aceptar todavía jornadas menores.

En trabajos del subsuelo sí subsisten las jornadas de ocho horas cuando las condiciones de higiene y seguridad son máximas y se ha logrado purificar el ambiente del lugar de trabajo. Sin embargo la OIT viene proponiendo desde hace algunos años se considere la posibilidad de implantar jornadas de seis horas, tanto por razones de salud como porque la naturaleza de la labor impone un esfuerzo continuo al que deben otorgarse respiros de tiempo de trabajo. En otras palabras, aún dentro de jornadas reducidas debe ser mayor el número de descansos y aun cuando no lo establezca la ley los capataces o cabos de oficio encargados de dirigir las cuadrillas de trabajadores, conceden a éstos varios periodos de reposo que les permitan readquirir parte del desgaste físico y de la fuerza perdida en la labor.

Japón, Francia y Gran Bretaña, o sea las naciones constructoras de túneles de gran profundidad, ya han implantado en la tarea jornadas de seis horas. Japón lleva ya construidos tres túneles submarinos que se encuentran en operación normal, el menos extenso de catorce kilómetros de largo, el más extenso de veintitres kilómetros; y continúa comunicando sus islas por medio de este sistema a efecto de permitir el tránsito de sus veloces ferrocarriles dinámicos y la conexión de los principales centros productivos del país en pocas horas. Igualmente, la conclusión del llamado túnel trasatlántico que comunicará a Gran Bretaña y Francia, ha obligado también a las compañías conjuntas encargadas de su construcción a la adopción de la jornada de seis horas, con cuatro turnos de tra-

bajo que están "rolando" o supliéndose durante las veinticuatro horas del día y la noche.¹¹³

2. Seguridad

Durante largo tiempo los empleadores no pusieron en ejercicio los medios de seguridad e higiene requeridos para el trabajo subterráneo. Dado el interés puesto en juego de no pagar las elevadas y numerosas indemnizaciones que los empleadores tenían la obligación de cubrir, fue cuando se tomaron las indispensables precauciones en los túneles o niveles de las minas; y con igual interés se han empezado a tomar las mismas medidas en otros tipos de trabajo subterráneo: los túneles para operar el sistema urbano de comunicaciones por trenes (metro), los túneles para la conducción de aguas broncas (drenaje profundo llamado en México) la construcción de alcantarillas o sistemas de desagüe profundo también y otro tipo de trabajos del subsuelo.

Los frecuentes accidentes que se han presentado han obligado a la adopción de medidas de seguridad, como son: a) El uso de mascarillas para respirar; el uso de cascos y cinturones protectores, el uso de guantes de diverso material; la instalación de filtros para agua potable, de andamios o soportes de alta seguridad, de preferencia metálicos y salvo ciertas situaciones, de madera; la instalación de máquinas perforadoras complementada con sistemas de purificación del aire para evitar la polución; b) la construcción de cubos de protección para el personal, necesarios en los casos de empleo de cargas de dinamita u otros explosivos que faciliten la perforación. Se procura que una vez preparado el equipo de detonación de la carga explosiva, al sonar una alarma convenientemente instalada, sea alejado el personal a dos o tres kilómetros de distancia para que no sufra el alcance de una "esquirra" o fragmento de piedra o tierra que pueda ocasionar alguna lesión; c) no introducir maquinaria, equipo o implementos de trabajo antes de estar convenientemente apisonado el terreno a fin de impedir que los desniveles causen accidentes debidos a los movimientos bruscos que se hagan en la instalación provisional de la maquinaria, de los soportes, del equipo accesorio o en general, de aparatos aleatorios de medición, de sanidad del ambiente, etcétera; d) preparación previa del alumbrado. Habiendo sido ya abandonado el alumbrado a base de lámparas o mechones de combustible, por

¹¹³ Convenios de la OIT número 123 y número 157 sobre trabajo subterráneo, aprobado en la IXL Reunión de la Conferencia 1965; y sobre conservación de derechos, aprobado en la LXVIII Reunión de la Asamblea, Ginebra, 1982.

regla general los trabajos subterráneos se llevan a cabo mediante el alumbrado eléctrico. Potentes plantas móviles que producen energía eléctrica permiten: el movimiento mecánico; la instalación de inhaladores automáticos de polvo; mantener la temperatura ambiente a un rigor soportable y operar aparatos de ascenso y descenso del personal o del material a utilizar, o de aquel que deba extraerse a la superficie.

3. *Higiene*

Al igual que la seguridad se ha impuesto la higiene, en ocasiones aun contra la voluntad de los trabajadores, quienes obvian la obligación de usar los artefactos ya indicados por la pequeña incomodidad que ello les representa. En este aspecto han sido exigentes todas las legislaciones y los inspectores del trabajo se encuentran obligados a la vigilancia irrestricta del uso de tales adminículos. El haber sido testigo del hecho de que gran número de trabajadores no usaba la mascarilla, el casco o los guantes, nos faculta a hacer la anterior afirmación. Pero debemos admitir a la vez, que lo costoso del mantenimiento de cámaras frigoríficas (que sería lo ideal) hace imposible que la totalidad de las precauciones y medidas de higiene hayan podido ser resueltas.

El mantenimiento de un ambiente sano y aceptable; la instalación de sistemas purificadores del aire que no sólo absorban polvos sino que permitan temperaturas asequibles para hacer más satisfactoria la labor; la comodidad como se entiende en los demás oficios o prácticas de trabajo; el cumplimiento ha sido materialmente imposible. De ahí la implantación de regulaciones especiales para, al menos, obligar al uso de los elementales medios de protección.

4. *Evaluación de riesgos*

Accidentes y enfermedades susceptibles de presentarse en la práctica de trabajos subterráneos son evaluados en forma permanente. Se echa mano no sólo de los medios técnicos de que pueda disponerse en cada clase de actividad, sino que las propias autoridades llevan a cabo el asesoramiento en la organización y planificación del trabajo; en el diseño de los sistemas de protección; en el mantenimiento de la maquinaria para su conveniente estado de operación; todo en conjunto es motivo de programas de previsión, revisados con periodicidad, preparados por comisiones mixtas integradas por especialistas en seguridad e higiene del trabajo. Estas comisiones, obligatorias por ley, son las encargadas de poner en

ejercicio métodos de previsión de accidentes y enfermedades profesionales, así como de asesorar a patronos y trabajadores sobre las formas más adecuadas de atender la salud.

5. *Información*

Tiene una doble finalidad; por una parte proteger al empleador de cualquier divulgación perjudicial de sus métodos de trabajo, sobre todo cuando se manejan datos internos confidenciales; por otra, mantener a la autoridad en el permanente conocimiento de las medidas adoptadas en beneficio de la salud de los trabajadores, de las anormalidades que se observen o de las situaciones de peligro que aparezcan pese al hecho de haber tomado todas las precauciones legales y normales que la prudencia aconseja. Cualquier irregularidad presentada en el trabajo, deberá ser, en otro orden de consideraciones, motivo de sanción administrativa o incluso de rescisión del contrato de trabajo.

6. *Personal*

Los trabajadores se sujetarán a minuciosos exámenes médicos que determinen su capacidad física para el trabajo. Por fortuna, en el caso de los mineros, se ha prohibido la costumbre de admitir trabajadores con un grado bajo de silicosis ya que ello causó innumerables muertes y agravaciones que provocaron incapacidades permanentes. Tal costumbre significaba una incalificable comercialización de una manifiesta incapacidad laboral que no se compadecía ante rigurosas exigencias laborales.

La edad de admisión al trabajo es ahora también elemento básico de la contratación. La legislación internacional ha prohibido la admisión de menores de dieciséis años de modo absoluto. Los menores entre dieciséis y dieciocho años podrán ser admitidos bajo condiciones extremas y siempre que un riguroso examen médico permita su empleo. A las mujeres se les empleaba en trabajos de oficina o de sanidad, por excepción desempeñaban trabajos subterráneos; actualmente pueden hacerlo bajo severas condiciones y siempre que no tengan que manejar equipo pesado. Un reciente convenio aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo exige que sean las leyes más que las convenciones colectivas los instrumentos que pongan en vigencia el cumplimiento de las obligaciones apuntadas.¹¹⁴

¹¹⁴ Convenio número 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción, aprobado en la CLXXVIII de la Conferencia de 1988.

II. TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN

Con el título de "Protección al trabajo de la industria de la edificación", los países del Benelux (Bélgica, Holanda y Luxemburgo), Francia y España al igual que Japón, iniciaron poco después de haber concluido la segunda conflagración mundial (1939-1945) una modesta legislación encaminada a proteger el trabajo de la construcción tanto de vivienda, como de fábricas, obras públicas y carreteras. En cinco rubros incluyeron la mayor parte de los oficios, desde los que conocemos como levantamiento de la obra negra y la obra de infraestructura hasta los acabados y detalles decorativos, así como otros elementos complementarios. Los países que quedaron comprendidos en la órbita socialista, hoy reestructurados políticamente, también promulgaron una legislación muy interesante sobre la materia, ajena por completo a los reglamentos administrativos y destinada a la vigilancia del trabajo de la construcción.

Los rubros a que hacemos mención, comprendieron: a) los trabajos de cimentación; b) la obra negra propiamente dicha; c) los ductos para la conducción de energía eléctrica, para la circulación de agua y drenaje, para acondicionamiento de aire y calefacción o para usos emergentes; d) los acabados interiores (incluidas paredes), pisos, aplanados, pintura, carpintería, etcétera y e) los detalles decorativos o divisiones accesorias (distribución de superficies según las necesidades de la edificación). La simple enumeración de los rubros da idea de la variedad de oficios en los que se da ocupación a cientos de trabajadores. Estos trabajadores se han unido en la defensa de sus intereses comunes y han formado grandes sindicatos, muchos de cada especialidad, cuyos contratos colectivos han resultado con características propias, algunas repetimos, motivo de leyes especiales del trabajo.

La reglamentación de la especialidad la originó el cúmulo de riesgos profesionales que se presentaron, no siempre atendidos con la urgencia y eficacia que los casos requirieron, tanto por el hecho de no contarse con puestos de socorro (salvo algunas excepciones) producto de imprevisiones, como debido a la naturaleza de los propios riesgos y contingencias de detectar en un momento determinado (derrumbes por resentimiento del suelo, golpes, desajustes de cables o del equipo de protección, mecánicos, etcétera). No obstante las medidas de seguridad previstas, tales riesgos ocurren con frecuencia. De lo acontecido surgió una reglamentación de

previsión social particular que impulsó la necesidad de implantar normas de trabajo también particulares.¹¹⁵

La legislación examinada nos ha permitido, por tanto, resumir las interesantes condiciones de trabajo puestas en vigor:

1. *Temporalidad de la construcción*

Todos los contratos, individuales o colectivos, son temporales. Salvo empresas que tienen a su cargo en forma permanente la realización de obras y sostienen una limitada planta de cabos de oficio y personal que necesiten en cada una de las etapas del trabajo a realizar, las demás sólo contratan el personal que vayan a necesitar, debido a la eventualidad de los oficios requeridos. La construcción de carreteras, puentes o presas, por ejemplo, exige más que peones, personal calificado en gran número; en cambio el levantamiento de casas, edificios, de locales comerciales, etcétera, da ocupación a albañiles o auxiliares; gradualmente ocupan electricistas, fontaneros o carpinteros.

La construcción comprende labores de mantenimiento, reparación, demolición o cualquier modificación estructural, todas ellas limitadas en cuanto a su duración, por lo que al ser concluidas se deja de emplear a las personas contratadas. A tal circunstancia obedece el que las leyes concedan importancia a la formación de comisiones mixtas de empresa, que de acuerdo con el trabajo a desarrollar, hagan el estudio previo de las fases de la misma para convenir los aspectos de la contratación en cuanto al número aproximado de trabajadores que requerirá cada tarea hasta su terminación. Se permite el acuerdo sobre ampliación del plazo a efecto de conceder un margen de ocupación de la mano de obra.

2. *Salarios*

Los salarios son de tres órdenes: mínimos, profesionales y especiales. Las labores generales se pagan a base de salario mínimo vigente al no variar respecto de la actividad desarrollada. El salario es profesional en el caso de profesionales como la carpintería, pintura, electricidad, fontanería, etcétera; se remunera de acuerdo a reglas implantadas en cada legislación.

El salario profesional se caracteriza: a) por convenirse a base de hora-labor o por unidad de obra (destajo nuestro); en el primer caso la con-

¹¹⁵ V. Convenios de la OIT números 62 (XXIII Reunión de la Conferencia, año de 1937) y 167 (de fecha 20 de junio de 1988); así como Recomendaciones de la propia OIT números 53 y 54, XXIII Reunión de la Conferencia, año de 1937).

tratación se lleva a cabo hasta el momento de dar inicio a la tarea específica, sin fijar tiempo de jornada al trabajador pues éste ocupa el periodo necesario para concluir el trabajo contratado. En el segundo caso el trabajador puede realizar el trabajo en su domicilio o taller, procediendo únicamente a la instalación de la unidad o pieza terminada; b) el trabajo queda sujeto a inspección o revisión, según el caso, por tanto el pago no se efectúa sino hasta que el sobrestante, inspector de obra o el cabo de oficios autoriza la colocación de la unidad en el lugar que proceda; y c) no se repone al trabajador ninguna cantidad por tiempo perdido si por alguna circunstancia el trabajo no se ejecuta en determinado momento, el operario debe esperar hasta efectuar la entrega y autorizarse el pago.

3. *Jornada y descansos*

Los jornadas son las ordinarias (ocho horas) para actividades que no exigen especialización; éstas se coordinan conforme las exigencias del servicio y sólo varía el número de horas cuando se trata de trabajos especiales. Por regla general se inician al concluir las tareas ordinarias y son contratados a destajo a la conveniencia del constructor o la empresa constructora.

El horario puede variar según lugar u obra donde se preste el servicio. Si por exigencias del clima resulta indispensable dividir el tiempo de jornada. Por ejemplo, en el trabajo de construcción de carreteras u obras hidráulicas es común no fijar horario de labores sino indicar a los trabajadores la forma y tiempo en que serán utilizados sus servicios, pues la naturaleza del trabajo así lo requiere. Mucho han discutido los sindicatos la inconveniencia de estas jornadas, pero han sido las autoridades del trabajo las que los han permitido en ciertas actividades.

En cuanto a los descansos son los ordinarios: el séptimo día y los días de descanso obligatorio autorizados por cada legislación. No se conceden vacaciones, por ello el pago de éstas siempre es proporcional al número de días trabajados, pues salvo en trabajos permanentes, en todos los demás, repetimos, se ha suprimido el periodo vacacional.

4. *Riesgos profesionales*

Desde el año de 1937 la OIT presentó un proyecto de Convención de riesgos especiales del trabajo de la construcción que de momento no fue ratificado debido a los problemas prebélicos, cuyo anuncio era patente

en Europa, pero al renudarse las reuniones de la Conferencia no sólo fue admitido en sus términos sino se le amplió a las variantes presentadas por trabajadores y empresarios de la industria. Este convenio reglamentó la instalación de andamios, plataformas, pasarelas, escaleras y elevadores provisionales; atendió, en los casos de su empleo, el uso alterno de máquinas y dispositivos de anclaje y sustentación y obligó al uso de equipos protectores con carácter obligatorio para los trabajadores. Los países han aceptado dicho Convenio y varias Recomendaciones sobre el particular, poniendo en ejecución las reglas sugeridas e implantando en la legislación especial relativa las medidas preventivas indispensables. No son, repetimos, simples reglamentos de seguridad e higiene, sino leyes formales para garantía de la salud del trabajador.¹¹⁶

5. *Clasificación de labores*

En las leyes examinadas encontramos tres grupos de labores: a) las llamadas preparatorias; b) las ordinarias; y c) las complementarias. Dentro del primer grupo se han establecido los límites del trabajo previo, desde el momento de iniciada una labor (de alineamiento, excavación, preparación del terreno) hasta la completa cimentación de la obra. En la actualidad esta labor es mecánica en su mayor parte y el trabajo ha sido calificado "de alta especialización". En el segundo grupo se emplea el común de los trabajadores: albañiles, canteros, herreros, mezcladores, vaciadores, etcétera. También los especialistas: torreros, electricistas, soldadores, carpinteros, pintores, etcétera. El tercer grupo es el dedicado a un trabajo directo que por lo común se contrata de modo subrogado con empresas dedicadas a un oficio determinado. Cuando el constructor emplea personal propio, lo hace con obreros especialistas. Las leyes establecen las bases de estos tipos de subcontratación y las correspondientes obligaciones del contratista y el subcontratista.

Nos quedaría hacer mención a las obras públicas que son reguladas en capítulo aparte. Son contadas las obras llevadas a cabo por la administración pública en forma directa; si acaso las de conservación y mantenimiento; en las demás se sujeta la construcción a concurso y de los proyectos presentados se elige el que reúna todas las características de planeación requeridas y ofrece los costos más aceptables. No existen criterios fijos de selección, únicamente se convienen reglas de operación

¹¹⁶ Recomendaciones de la OIT números 55 y 56, aprobados también en la XXIII Reunión de la Conferencia que tuvo lugar en Ginebra el año de 1937.

y funcionamiento de cada empresa a efecto de que el trabajo se ajuste a prácticas establecidas por las autoridades, a los costos prefijados y a condiciones normales de eficacia y tiempo. Se recaban informes adicionales sobre la planta de empleados con que cuentan, las prestaciones que conceden, los conflictos en que se hayan visto envueltas y otros pormenores que completan la información exigida.

Los criterios expuestos son los que predominan en las leyes especiales que regulan el trabajo de la construcción, que debido al interés del Estado por la situación de trato en que permanezcan los trabajadores de la especialidad, es la causa de que sus condiciones de trabajo se hayan separado de los reglamentos de construcción que con anterioridad las contenían, pues las prácticas administrativas no resultan viables en materia de relaciones obrero-patronales; por otra parte se comprobó que las reglas generales dejan enormes huecos en una actividad tan peculiar. México no ha legislado al respecto; pero en los contratos colectivos es donde han quedado reguladas similares condiciones de trabajo. Esto lleva a pensar en la posible existencia de una reglamentación especial.

III. EL TRABAJO DE MANIOBRAS

Con el título de "Trabajo de carga, descarga, estiba, desestiba y complementarios en los puertos", la comisión redactora de la nueva ley federal del trabajo en nuestro país, denominó al trabajo de maniobras portuarias como se conoce internacionalmente; pero el título definitivo quedó así: "Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal"; al comprender no sólo el trabajo que se lleva a cabo en los puertos marítimos o fluviales, cuando hay labores de carga o descarga de embarcaciones, sino en el caso particular de México, la extensión dada a estas tareas cuando se realizan en las estaciones ferroviarias. Curiosamente el origen de tal extensión fue debido a haberse permitido la formación de sindicatos de trabajadores para el manejo de estiba y desestiba en algunas zonas terrestres que más tarde exigieron fuese reglamentado su trabajo.

Nadie discute, por fortuna, la necesidad de una reglamentación especial para el trabajo de maniobras, parte por lo aleatorio de la actividad a desarrollar, parte por la conveniencia patronal de no mantener en forma permanente un grupo de personas a su servicio, quienes esporádicamente se ocuparían en esta labor. La vida cotidiana ha mostrado que no es casual el trabajo de maniobras tanto en puertos, como en estaciones de ferrocarril o en zonas interiores del país. Hay multitud de patronos

que requieren, quizás por una sola vez o por unas cuantas ocasiones, emplear personal para el manejo de sus objetos, artículos o mercancías, sus necesidades de embarque o desembarque son muy limitadas y las pueden cubrir con organismos dedicados exclusivamente a ello.

Desde hace muchos años los sindicatos de estibadores operan bajo estas bases. Varían constantemente los empleadores solicitantes del servicio y a muchos de ellos no interesa el manejo directo de su carga en puertos u otros lugares; se apoyan en concesionarios autorizados o en los propios sindicatos convertidos de hecho en empresa de maniobras, sin que se haya visto mal esta actividad. Como el único interés de la autoridad es la protección del sector de trabajadores ocupados en ella, la persona física o moral que ofrezca las mayores garantías obtendrá la concesión respectiva y la práctica usual ha devenido en auténtico desinterés en cuanto al organismo encargado de realizar esta tarea.

El hecho de que no siempre conservan los hombres la generosidad y el amor por la justicia —dejó dicho el maestro De la Cueva— fue lo que obligó a la comisión redactora de la nueva ley mexicana del trabajo a tomar en cuenta un conjunto de observaciones y sugerencias necesarias para ordenar las labores tanto de los trabajadores titulares de una organización profesional dedicada con exclusividad a este oficio, como la de los trabajadores subcontratados por ella, ante la necesidad de la ejecución de algunas maniobras en particular. A ello se deben las disposiciones del capítulo especial en torno al cual abordaremos la cuestión fundamental de la relación de trabajo existente entre un grupo de patronos y un grupo de sindicatos. No extraña que estas disposiciones no se encuentren en otra legislación, pues lo normal y ordinario ha sido regular simplemente el servicio de carga y descarga de mercancías.¹¹⁷ “Las disposiciones de este capítulo —expresa el a. 265 de nuestra ley— se aplican al trabajo de maniobras del servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal; al que se desarrolle en lanchas para prácticos y a los trabajos complementarios o conexos”. Tan amplia definición resultaba obligada para distinguir las diversas maniobras comprendidas en la ley, de las ejecutadas por un empresario o comerciante con personal propio.

De lo expresado por el maestro se observa que en principio sólo se pensó reglamentar la actividad portuaria. La extensión del trabajo de ma-

¹¹⁷ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, *supra* nota 49, pp. 485 a 487.

maniobras debido a su propia naturaleza obligó a incluir finalidades distintas cuya característica reclamó una nueva reglamentación especial, acorde al desenvolvimiento tenido en el manejo de toda clase de productos y objetos y a que por largo tiempo no contemplaba las múltiples tareas actualmente en ejercicio. La operación de contenedores, de *rail tracks*, de aparatos de montacarga, de torres de elevación, de potentes gatos hidráulicos, etcétera, es lo que ha traído como secuela la diversificación del trabajo de maniobras. Por todas estas razones el legislador se vio precisado a considerar la situación laboral de cientos de trabajadores que carecían de elementales derechos, pues hasta el pago de un salario mínimo se les escatimaba en ocasiones.

Las condiciones de trabajo, debido a su variedad, son múltiples, unas producto de las convenciones internacionales, otras derivadas de situaciones propias de cada país. En lo general, destaquemos las siguientes:

1. Trabajo portuario

Fue la primera de las maniobras de carga y descarga de que se ocupó la OIT. Se aprobaron varias Recomendaciones que han servido para promover cambios en el trabajo de estos operarios, generalmente constituidos en sociedades cooperativas. De ahí que la ausencia de un patrono directo sea lo común, y lo contrario la prestación de servicios a diferentes patronos, característico de esta labor. Considera la OIT que la transformación en los métodos de manipulación de la carga, la introducción del moderno sistema de transbordo horizontal (*roll-on* y *roll-off*) así como el aumento del equipo mecánico o la automatización en el movimiento de las mercaderías, todo esto ha obligado a una distinta concepción del trabajo de maniobras.

Tres factores influyen: a) la necesidad actual de acelerar el transporte, b) reducir el tiempo de estadía de los buques en los puertos; y c) los elevados costos de cualquier operación de carga o descarga. Lógico resulta pensar que se trata de situaciones benéficas para un país porque aumenta el número de operaciones y aumenta el número de trabajadores cuyo único ingreso proviene de este oficio, considerado de los más bajos en la escala social del trabajo humano. La introducción de nuevos métodos de operación no ha mejorado el trabajo de maniobras, debido tanto a la irregularidad de los empleos como a la inestabilidad de los ingresos. Por esto el legislador se ha preocupado en hacer efectivas un mínimo de medidas que mantengan estables el empleo y las condiciones de trabajo, incluidos los beneficios de la seguridad social.

La estructura del empleo en los puertos cambia de país a país. Todavía son contados los que han modernizado los métodos de alijo o que han introducido maquinaria y aparatos para facilitar el trabajo. Quizás cuando sea posible la total mecanización sean modificados los métodos de contratación, pero entre tanto al trabajador debe garantizársele un nivel decoroso de vida mediante la imposición de un sistema legal bien estudiado. Programas y políticas nacionales y regionales de desarrollo de la mano de obra facilitarán la tarea, ya que las previsiones oportunas harán posible su conveniente distribución y evitará la explotación de los trabajadores por otros trabajadores cuando son sus organizaciones las que distribuyen el empleo.¹¹⁸

2. Trabajo fluvial y lacustre

Chiarelli, eminente laboralista italiano, en su *Tratado de derecho corporativo*, dedica un capítulo a los trabajos especiales y pone cierto énfasis en este otro tipo de actividad. Expresa la conveniencia de que no exceda de treinta y seis horas a la semana la jornada de los alijadores en lagos o puertos de río; si esta jornada puede dividirse en seis horas diarias cuanto mejor; cree que puedan presentarse jornadas extraordinarias de hasta diez u once horas, pero las estima esporádicas debido a la escasa capacidad de las embarcaciones fluviales. Para él, todo propietario de una embarcación (empresa o patrono particular) debe establecer convenios previos calculando el tiempo de trabajo en cada lugar y pagar el salario correspondiente conforme a las tarifas oficiales de cada país, en forma proporcional a la maniobra, mecanizada o manual, pues el factor tiempo cuenta mucho en esta clase de transporte.¹¹⁹

Principio similar se encuentra en la legislación mexicana. El a. 271 de la ley dice que el salario se pagará directamente al trabajador, pero si el pago (por motivos de contratación colectiva) se hace a una organización obrera o a un intermediario, esta circunstancia no libera al empleador de tal obligación. El objetivo perseguido por las legislaciones que han reglamentado el salario del trabajo de maniobras es otorgar a los trabajadores la garantía de empleo, a) porque la mecanización está llevando a una retabulación forzosa de los servicios y consecuentemente a la recategorización de los trabajadores; las tarifas oficiales establecen el pago

¹¹⁸ Moret, Carlos (hijo), *Historia general de las organizaciones de trabajo*, Buenos Aires, Editorial La Vanguardia, 1935, p. 184.

¹¹⁹ Chiarelli, Giuseppe, *Tratado de derecho corporativo*, Roma, vol. IV, pp. 271-272 (no tiene editorial).

por tipo de maniobra y peso de los bultos, pero no por lo que corresponde a cada trabajador según su papel en la maniobra; b) no deben establecerse preferencias sino que ha de formarse un estricto *roll* de trabajo de acuerdo a la antigüedad de servicios de cada trabajador; serán preferidos los más antiguos en toda tarea sin importar repitan las mismas personas en cada trabajo contratado; c) es preciso garantizar un mínimo de prestaciones de seguridad social y de riesgos profesionales; de desempleo; de constitución de fondos económicos; de jubilación e invalidez; cuando no sea posible inscribir a los trabajadores en las instituciones de seguridad social. Serán a cargo del patrono estas prestaciones y en caso de accidente, deberá cubrir todos los gastos inherentes cuando carezca el trabajador de otro tipo de protección en su salud y empleo.

3. *Maniobras terrestres*

Hemos indicado que la legislación mexicana considera un servicio público el trabajo de maniobras en zonas bajo jurisdicción federal, como son estaciones, escapes y espuelas de ferrocarril, almacenes, bodegas o estancos. Durante muchos años industriales y comerciantes contrataron su propio personal para la ejecución de este trabajo, pero lo intemporal del mismo, los métodos de tecnificación del manejo de la carga y la formación de agrupaciones obreras que han exigido para sí su ejecución, ha permitido (por conveniencia patronal) la contratación de dichas tareas con personal especializado al que no precisa mantener en nómina. El costo ocasional forma parte del servicio y a través de la contribución a fondos sindicales de reserva, para cualquier contingencia, los patronos han podido eliminar gastos superfluos.

La firma de convenios especiales autorizados por la ley ha facilitado todas las obligaciones patronales inherentes, ya que el impulso gremial ha constituido un factor importante en el trabajo de maniobras, trátase de cooperativas o de sindicatos los encargados de ejecutarlas. Aunque la realidad no lo compruebe se considera que corresponde a los trabajadores asociados tomar a su cargo estas funciones: a) limitar el control de socios titulares o fundadores y de sus descendientes cuando éstos deseen continuar la actividad del padre; b) fijar las condiciones bajo las cuales pueden formar parte de la organización obrera los socios no titulares, pero sí permanentes, y con derecho de preferencia para el trabajo; c) las bases de contratación de otros trabajadores no permanentes ni titulares, cuando la realización de una determinada maniobra lo requiera, fijándose asimismo los derechos preferentes de aquéllos; d) responsabilidades del

movimiento económico de la organización (ingresos, pagos a terceros, prestaciones, etcétera) en las cuales pueden incurrir los socios encargados de la dirección temporal; e) responsabilidades que adquiere la organización en el manejo de la carga y en la ejecución de la maniobra; y f) prohibiciones e impedimentos impuestos a cada categoría de trabajadores, para la buena marcha de la organización y la eficacia del servicio.

La observancia de estas reglas facilitará el trabajo de maniobras, lo mismo a aquellas personas que tengan la urgencia o necesidad del servicio, que a los trabajadores que formen parte de los organismos respectivos.

IV. EL TRABAJO EN HOTELES, BARES Y RESTAURANTES

La doctrina extranjera no ha dado importancia al trabajo del personal ocupado en hoteles, restaurantes, bares o establecimientos similares. Se ha promulgado alguna ley dispersa pero ha sido más bien en relación con el trabajo en los centros vacacionales y durante las épocas de su funcionamiento, que con otra clase de negocios donde se emplea a personas dedicadas a esta actividad. Cuando ocurre esto último, por regla general asimilan su trabajo al de los domésticos, con alguna referencia particular. La legislación mexicana es por hoy la única que consigna un capítulo propio dedicado a la reglamentación de este trabajo, por lo que nuestras referencias se apoyarán en ella más que en la de otro país.

Son naciones de alto índice turístico en las que hemos encontrado algunas reglas (España, Suiza, Italia o Francia; Argentina y Brasil en América Latina) y que pueden sernos útiles para el propósito que perseguimos, alejándonos un tanto de los ordenamientos civiles que las contienen o de los reglamentos administrativos puestos en vigor. Su interés es el viajero turista; reciben de él parte de sus divisas y le procuran toda clase de comodidades para atraerlo y hacer más placentera su estancia en las diversas poblaciones o regiones cuyo atractivo es innegable por la serie de factores que se conjuntan en la visita.¹²⁰

Lo anterior establece la diferencia de trato a los trabajadores de los establecimientos mencionados en el capítulo especial de nuestra ley del trabajo, de lo cual hicimos algunos apuntamientos al referirnos al trabajo

¹²⁰ Suiza (Ley Federal DL de 25 de junio de 1971); Argentina (Ley número 11.729 y Decreto número 302/45); Brasil (Ley número 5085 de fecha 5 de enero de 1949); (Reglamento complementario número 6185); Francia (Código del Trabajo L-124.5 y D 124-1); e Italia (Ley número 164 de fecha 20 de mayo de 1970). Todas ellas sobre turismo.

de la propina. De ahí que encontremos profundas variantes que sólo es necesario recalcar en este apartado.

La primera la enfocamos precisamente a la propina. Nuestra ley establece que la propina forma parte del salario ordinario del trabajador para todos los efectos y beneficios legales. Sea que el cliente haga entrega de modo directo de la cantidad con la cual gratifica los servicios o la incluya en una nota de crédito, un *bauche* u otro tipo de documento según la costumbre del establecimiento, su monto se toma en cuenta para calcular la suma proporcional que le corresponda por este concepto. Hemos dicho que en otros países la propina se fija por ley y su importe total se proratea entre todos los trabajadores que contribuyen al servicio de los clientes.

Otra variante es la temporalidad. Trátase del servicio turístico o del vacacional, ambos tienen mayor demanda durante las temporadas de descanso, aprovechadas por los viajeros para visitar y conocer otros lugares. En este aspecto las legislaciones extranjeras, cuando se ocupan de reglamentar el trabajo, distinguen entre personal permanente y personal temporal. Bajo esta doble forma contratan a los trabajadores de hoteles o restaurantes y bares, otorgándoles distintos derechos. La característica de la relación de trabajo de los primeros es la estabilidad porque en su caso no importa el mayor o menor volumen de clientes que soliciten los servicios, los trabajadores permanecen por tiempo indefinido mientras no existan causales de terminación de dicha relación. En la de los segundos la contratación se hace por tiempo fijo, con posibilidades de alguna ampliación del plazo si ello resulta necesario; la noción del concepto "temporada" es condición *sine qua non* de la contratación y hasta el momento ni gremios ni agremiados discuten la eventualidad de los servicios. La ley mexicana no contempla esta posibilidad y sólo admite el contrato por tiempo ilimitado o por tiempo fijo, de acuerdo a las normas generales.¹²¹

Una última variante la tendríamos en la posible sucesiva contratación de trabajadores que ya hubieran prestado algún servicio con anterioridad respecto de otros que vayan a hacerlo por primera vez. En la legislación extranjera se lleva una rigurosa relación de trabajadores para darles preferencia, si lo solicitan, en cuanto se abre una nueva temporada; esto permite a muchas personas el trabajo casi por tiempo indefinido, lo cual conviene a sus intereses por ser personas que no gustan del trabajo permanente debido, ya sea a tener otras ocupaciones y sólo aceptar laborar la

¹²¹ Breviere, Christian, "Informe de los trabajadores de hoteles en Bélgica", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, abril-junio de 1985, vol. 102, núm. 2, pp. 231 a 247.

temporada por las mejores prestaciones que reciben, o sean personas dedicadas a diversos menesteres a quienes sólo interesa el trabajo temporal (estudiantes, amas de casa, jubilados, etcétera). En México no se presenta esta situación al ser muy escasos los centros vacacionales (por regla general no establecidos en forma comercial) y reducirse la contratación a limitadas personas que de antemano saben cuál será la temporalidad de sus servicios. Más aún, también por regla general ni se les extienden contratos de trabajo; se les recibe en el empleo a la palabra e igualmente se les separa si no son convenientes esos servicios por alguna circunstancia de tiempo, conducta o ineficacia.

Sin embargo, debemos indicar las condiciones de trabajo que sí tienen cabida en todas las legislaciones:

1. *Jornada*

El capítulo mexicano de la especialidad que se aproxima a otras leyes es el tiempo de trabajo. Lo común es el empleo durante jornada fija (siete u ocho horas por día) con los descansos impuestos por ley; pero los países que regulan el trabajo por horas, aplican distintos sistemas: 1. Camareros y encargados de la limpieza inician su jornada a la hora en que los clientes abandonan las habitaciones (diez u once de la mañana) terminándolas entre las cuatro y las cinco de la tarde; algún personal regresa por la noche a preparar las camas, solicitando permiso para hacerlo si el cliente se encuentra en la habitación. 2. El personal de oficina o el de atención directa a los clientes, labora jornadas distintas sea en el mostrador o en otros quehaceres de inspección o vigilancia. 3. El personal de confianza no tiene horario de labores; atiende la administración en sus diversos aspectos y cuenta con auxiliares en los periodos de descanso, nunca fijos sino eventuales, de acuerdo a la ocupación del hotel. 4. En bares y restaurantes las horas de servicio también varían; se inician al mediodía y concluyen a altas horas de la noche, divididas en turnos alternos. No importa si estos establecimientos son o forman parte de un hotel o si son independientes. El servicio de desayuno es asimismo independiente y puede hacerse con el personal ordinario. 5. El personal de auxilio tiene tareas fijas y horarios fijos.

2. *Salario*

El salario por horas, cuando así se estipula en los contratos, sigue el curso de las jornadas. El salario así pagado no incluye las propinas que

recibe el trabajador al ser éstas de su fuero interno, es decir, siempre en efectivo y variables. Por esta razón se establece un salario-base o se adopta el salario mínimo profesional, por categorías y clase de trabajo, que podrá aumentarse (de ningún modo disminuirse) en los periodos de temporada o de gran afluencia de clientes. Expresado en otras palabras; se puede convenir un salario-base a determinado valor y ser mayor cuando se atiende a un número mayor de clientes al implicar esto más actividad, atención y esmero en el trabajo. En México son las comisiones del salario mínimo las que fijan el salario profesional de estos trabajadores, pero las propinas, como ya se dijo, forman parte del salario para todos los efectos legales (aa. 344 a 347 LFT 1970). Hemos dejado aclarado también la importancia legal de esta disposición.

3. *Prestaciones complementarias*

Puede incluir la relación de trabajo uno, dos o los tres alimentos, según el tiempo de jornada o sean dos los alimentos incluidos en el contrato, particularmente en hoteles que tienen servicio de restaurante y en estos últimos establecimientos. En los bares no existe tal obligación; de ahí que la prestación tenga variantes: 1. Puede ser ajena al contrato de trabajo y no existir obligación patronal de proporcionar alimentos aun cuando se disponga de servicio de restaurante, e inclusive presten servicios en él algunos trabajadores gastronómicos. 2. Puede concederse al trabajador tomar sus alimentos en el centro de trabajo pagando por ello una cantidad ínfima, fijada de común acuerdo entre las partes y señalándose las condiciones bajo las cuales se darán los alimentos. 3. Puede formar parte de la relación de trabajo, en calidad de prestación accesoria, cuando así convenga al patrono, o cuando la exigencia del servicio amerite se le proporcionen alimentos al trabajador.

El hospedaje del trabajador puede constituir asimismo una prestación complementaria. Esto ocurre en algunos centros turísticos en donde hoteles y restaurantes se encuentran en lugares apartados, no próximos a una población y con problemas de alojamiento fuera del centro de trabajo (hoteles de temporada, de veraneo o invernales). Por regla general todos estos establecimientos disponen de instalaciones para permitir el alojamiento de sus trabajadores. En ciertos casos han surgido poblaciones aledañas y el grupo de trabajadores permanentes ha procedido a construir sus viviendas o se han construido edificios de departamentos para tal objeto.

Una prestación más (poco usual en nuestro medio) es el disfrute de algunas de las instalaciones o servicios destinados a la clientela. Empleados de cierta categoría reclaman trato similar al de los clientes, no sólo por el hecho de alternar constantemente con ellos durante su estancia en los centros de trabajo, sino por dignidad de su persona y el nivel social en que estén ubicados, que les obliga a exigir un trato distinto. La fórmula de que la relación es de empleo va desapareciendo y hoy vemos que muchos trabajadores de hoteles, restaurantes, bares, etcétera, reciben un trato respetuoso, acorde a sus funciones, por formar parte de la cortesía a la que está obligada el establecimiento.

La consideración final que ofreceremos en torno a las prestaciones, es que todas ellas deben formar parte del salario convenido cuando se cubran cuotas del Seguro Social, se paguen indemnizaciones de cualquier naturaleza o cuando se formule liquidación por término de los contratos de trabajo. La inscripción obligatoria de los trabajadores en las instituciones de seguridad social, aun cuando se trate de trabajo temporal, ha llenado un vacío que por largo tiempo existió en el trabajo de estos servidores; en la actualidad puede asegurarse que la contratación individual va desapareciendo para dar lugar a la contratación colectiva.

4. Inspección del trabajo

En este tipo de actividad como en el trabajo a domicilio la inspección del trabajo cumple una función esencial, tanto por los múltiples tipos de servicio como su temporalidad. En los países que obtienen fuertes ingresos de la afluencia de visitantes, los órganos oficiales cuidan todos estos aspectos ya señalados. Ello se explica por dos razones: la gran cantidad de divisas recibidas del turismo y la atención que a las autoridades les merece este campo de explotación económica. Sólo mediante una rigurosa inspección del trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares es posible evitar, en esta clase de actividad, la explotación del trabajo humano al mismo tiempo que dejar un grato recuerdo en el usuario.

La inspección comprende ambas situaciones. Entre nosotros no ocurre esto por ser distintas las dependencias encargadas de vigilar el cumplimiento de las leyes locales: la del Trabajo y Previsión Social y la de Turismo, del todo independiente. Pero en muchos países son Ministerios o Departamentos de Trabajo y Turismo los encargados de ambas funciones. Por esta razón los inspectores realizan frecuentes visitas a los centros de trabajo, revisan las instalaciones, atienden las quejas de la clientela y cuidan el trato dado a los huéspedes. Las funciones abarcan desde el aseo

y la preparación de los alimentos y bebidas, hasta la atención al público y la protección de sus bienes. Consideramos que nuestro legislador atenderá en futuro próximo todas estas cuestiones debido al beneficio obtenido. Cualquier sistema de protección que se ponga en ejercicio es atendido hoy a base de normas especiales, muchas de ellas ausentes aún entre nosotros.

V. EL TRABAJO INDÍGENA Y TRIBAL

Varios países que contemplan el problema indígena o tribal han propuesto a la OIT la conveniencia de reglamentar, con carácter especial, este tipo de trabajo, porque al surgir a la independencia política se han encontrado con serios conflictos de adaptación a los regímenes legales imperantes. Se ha sugerido por tanto la preparación de una legislación que dentro de la diversidad de situaciones sociales que en ellos se viven sea posible la protección, asimismo especial, de grupos humanos que debido a su retraso cultural se encuentran en difíciles condiciones de trabajo y empleo. Con apoyo en la Declaración de Filadelfia sobre el derecho de todo ser humano de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en igualdad de oportunidades, la OIT ha presentado un proyecto de convenio que, aun cuando aprobado por la Conferencia de Representantes, no ha tenido el éxito que se esperaba, pues gobiernos como el de México, por ejemplo, que tiene problema indígena, no lo ha ratificado, por estimar que a través del a. 27 de nuestra Constitución Federal los indígenas encuentran la debida protección a sus intereses de grupo, quedando la solución de los laborales al a. 123 de la propia Constitución.

La cuestión es que existen nuevas naciones cuyo problema indígena o tribal está muy por abajo de los sectores de mediano desarrollo, aparte la circunstancia de que su situación social, económica y cultural, les impide aprovechar el beneficio de que disfrutaran otros grupos de población. Establecer condiciones de trabajo aplicables en particular a esos grupos de trabajadores ha sido el objeto de los convenios internacionales en cuyos considerandos se establece que:

es deseable tanto desde el punto de vista humanitario como por el propio interés de los países, perseguir el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de esas poblaciones ejerciendo una acción simultánea sobre todos los factores que les han impedido hasta el pre-

sente participar plenamente en el progreso de la colectividad nacional de que forman parte.¹²²

Se sugiere que la legislación nacional incluya los siguientes capítulos:

1. La preparación de programas coordinados y sistemáticos con mira a la protección de las poblaciones indígenas que promuevan su desarrollo y creen posibilidades de integración nacional con exclusión de cualquier medida tendiente a su asimilación artificial, al resultar inútiles los programas ideologizados o faltos de contenido asistencial.

2. Fomentar lo digno que tiene la utilidad social, así como la iniciativa individual, excluyendo de cualquier acción el recurso de la fuerza o la coerción como medio de promover la integración de dichas poblaciones en la colectividad nacional.

3. Adoptar medidas especiales de protección de la población indígena para evitar se prolongue en forma innecesaria su estado de segregación. Para tal efecto es conveniente aplicar una protección también especial, sin discriminación o menoscabo de la persona.

4. Tomar en cuenta sus valores culturales y religiosos, debido al hecho de la naturaleza de los problemas individuales o colectivos que les son propios a estas poblaciones y que obligan al cuidado meticuloso de los cambios de orden social o económico a los cuales se hallan expuestos.

5. Buscar la colaboración de los jefes o representantes de las comunidades respectivas a fin de allanar cualquier dificultad de adaptación que se presente respecto de las normas dictadas. Los gobiernos deberán ajustar la legislación a las condiciones de vida y de trabajo de las comunidades o tribales.

Se recomiendan métodos propios de control social y sistemas de protección especial para erradicar toda aplicación legal abusiva. Al mismo tiempo que se proteja la remuneración justa que proceda, se sugiere la no aplicación de sanciones graves por incumplimiento. Es igualmente recomendable las detenciones preventivas injustificadas, se evite toda violación de los derechos fundamentales y se altere el derecho de propiedad individual o colectivo que se tenga acostumbrado. Mantener a la población indígena sobre las tierras tradicionalmente ocupadas por ella e impedir la movilidad de sus territorios para trasladarla a otros, resulta de capital importancia, porque aun cuando en otro lugar puedan ofrecerse mejores sistemas de vida y de trabajo no siempre resultan estos los más apropiados para su asentamiento y progreso.

¹²² V. Convenio Internacional de la OIT número 169, adoptado por la Conferencia de 7 de junio de 1989, *Diario Oficial de la Federación*, de 24 de enero de 1991.

El derecho de propiedad y el goce de la tierra conservan enormes ventajas en las costumbres de los pueblos indígenas. De ahí la conveniencia de que en el marco de las legislaciones nacionales que se han ocupado de esta cuestión, la preocupación fundamental de los gobiernos ha sido respetar ambas situaciones legales, para impedir que la ignorancia de las leyes les cause perjuicios irreparables. Los programas agrarios propios permiten: a) la contratación del trabajo indígena rodeada de los elementales medios de protección a la persona y a sus intereses, debido a la ignorancia de los métodos, de la lengua, del modo de vida impuesto, etcétera; b) las condiciones de empleo serán de carácter especial, no sólo en lo que respecta a la admisión al trabajo y a la igual remuneración por trabajo de igual valor, sino por la necesidad de adaptación a la idiosincrasia indígena; c) las compensaciones en especie se podrán autorizar pero únicamente cuando así convenga a la población indígena. Se ha comprobado que la remuneración en dinero es conveniente pero no totalmente, pues el indígena carece del conocimiento del valor económico de los objetos, por lo cual es preferible atender su alimentación y su salud antes que proporcionarle otros satisfactores, no siempre inteligibles o apropiados.

En los regímenes donde ya se ha legislado en esta materia, en particular África y el oriente asiático e insular, las reglas para el trabajo indígena o tribal comprenden:

1. *Derecho de asociación*

Sin perjuicio de permitir la ocupación individual de acuerdo a la costumbre establecida; se permite la incorporación sindical a efecto de que puedan celebrarse contratos colectivos que sujetan a los empleadores a cláusulas elementales de protección obrera en materia de salario, jornada y descansos.

2. *Formación profesional*

Tiene ésta caracteres propios por diversas razones: a) la actividad es principalmente artesanal y no industrial o comercial; de ahí que la capacitación está dirigida al impulso de las artes u oficios particulares que produzcan beneficios económicos directos; b) estos beneficios son individuales pues la asociación profesional se lleva a cabo con diversas finalidades y se le estima complementaria de la ocupación personal; c) el adiestramiento es acorde al grado de desarrollo cultural de los intereses, con

el propósito de que su integración social sea gradual y de fácil adaptación a los métodos modernos de productividad económica.

3. *Artesanía e industria rural*

Similar a la protección que se da al trabajo a domicilio el trabajo indígena o tribal se dirige al impulso artesanal como se ha dicho. Sin embargo, las leyes de la llamada "industria rural" como se le denomina en estos países, toma en consideración estos factores: a) el atraso social de algunas comunidades, lo cual dificulta su integración al medio imperante en regiones más cultivadas o educadas; b) la ayuda oficial requiere para su incorporación a los sistemas legales la previa ilustración en sus derechos; después, paso a paso, se les da a conocer el alcance de las condiciones de trabajo a las que pueden quedar sujetos para evitar su explotación; y c) programas de adaptación a métodos y técnicas que tengan conexión directa con los empleos u oficios a los cuales se les dedique, comprenden no sólo el conocimiento de la lengua materna sino el ajuste a su estado social.

4. *Sanidad rural*

Más que la implantación de un régimen de seguridad social se han puesto en ejecución en las comunidades indígenas o tribales métodos sanitarios propios de cada una, gratuitos y proporcionados en centros hospitalarios próximos al mayor núcleo de poblaciones. El sistema COPLAMAR de México o el actual Programa de Solidaridad, son ejemplo de este tipo de asistencia social. La realidad objetiva presentada en varias comunidades impide que los empleadores y menos aún los trabajadores, se encuentren en situación de sufragar los gastos que implica cualquier atención médica; en consecuencia, son los gobiernos los que la proporcionan gratuitamente a cambio de una colaboración voluntaria de los interesados: la construcción de los edificios que alojarán el centro médico o puestos de socorro primarios; la construcción de caminos; la edificación de escuelas, los cursos de adiestramiento, etcétera.

Durante años fue marginado el problema indígena por falta de elementos para atenderlo. Han sido las organizaciones mundiales: ONU, BID, las que se han preocupado por inducir a los gobiernos nacionales que tienen población indígena, a poner en vigor una legislación adecuada que evite la desadaptación social y la incorpore a los métodos usuales de vida familiar actualmente en vigor. Algunos países latinoamericanos,

México entre ellos, han promulgado leyes especiales de protección al indígena. Por ejemplo: en tiempo reciente se ha modificado entre nosotros el sistema penal a fin de tratar al indígena bajo cauces propios; la investigación de los delitos se hace hoy en la lengua nativa si el inculpado no conoce el idioma español; la educación elemental se imparte en la lengua nativa también antes de hacerlo en la lengua oficial; la penalidad se ha reducido y la readaptación social ha sido incrementada.

Son los gobiernos, a nuestro modo de pensar, los que por ahora tienen la responsabilidad de poner en vigencia sistemas legales propios del indígena, ya que no es posible cerrar los ojos ante sus problemas por grave que resulte la capacidad económica para atenderlos. La solución está en la colaboración desinteresada. Si la población indígena observa que no son motivos políticos los que llevan a la administración pública a intentar su mejoría, gustosa contribuye a la realización de obras de beneficio colectivo que se pongan en ejecución y de modo desinteresado también, ofrece su trabajo con ánimo de una vida mejor. De ahí la conveniencia de adaptar los métodos internacionales que han hecho posible organizar el trabajo indígena o tribal, mediante leyes que impulsen su trabajo individual o colectivo.