

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA
ANTONIO NARRO
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIOECONÓMICAS**



***RELACIONES LABORALES EN EL CULTIVO DEL BANANO,
EN LA REGIÓN DEL SOCONUSCO, CHIAPAS.***

Por:

DAMIÁN MARTÍNEZ GÓMEZ

**TRABAJO DE OBSERVACIÓN, ESTUDIO Y
OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN**

Presentado como Requisito Parcial para

Obtener el Título de:

Ingeniero Agrónomo en Administración Agropecuaria

Buenavista, Saltillo, Coahuila, México.

Diciembre del 2000

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA
ANTONIO NARRO**
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIOECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN AGROPECUARIA
RELACIONES LABORALES EN EL CULTIVO DEL BANANO,
EN LA REGIÓN DEL SOCONUSCO, CHIAPAS.

POR:
DAMIÁN MARTÍNEZ GÓMEZ

**TRABAJO DE OBSERVACIÓN, ESTUDIO Y
OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN**

**QUE SOMETE A CONSIDERACIÓN DEL H. JURADO EXAMINADOR
COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
INGENIERO AGRÓNOMO EN ADMINISTRACIÓN AGROPECUARIA**

APROBADA

C.P. LUIS VALDÉS AGUIRRE
PRESIDENTE DEL JURADO

C.P. AGUSTIN H. VALDÉS AGUIRRE
VOCAL

C.P. ARTURO INES RIVERO SALAS
VOCAL

ING. JOSE VICTOR GÓMEZ AVILA
VOCAL SUPLENTE

M.C. VICENTE JAVIER AGUIRRE MORENO
Coordinador de la División de Ciencias Socioeconómicas.

Buenavista, Saltillo, Coahuila, México. Diciembre del 2000

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por haber permitido realizar este sueño tan anhelado para mí y para mi familia.

A MI ALMA TERRA MATER, porque gracias a ella pude terminar mis estudios de licenciatura.

A MI MADRE, por ser lo que más amo en este mundo y por todas las cosas buenas que me ha dado, madre te doy las gracias por haber confiando siempre en mí.

A MIS HERMANOS, por ser una razón más de mi vida y además por brindarme su apoyo incondicional.

A MI ABUELA MERCEDES, por su sabios consejos y por todas las cosas buenas, abuelita te las gracias.

(+) A MARTÍN ANTONIO, que es una de las personas a la cual le tengo un gran respecto y admiración y sobre todo por ser como un padre, gracias.

AL CONTADOR LUIS VALDÉS Y SU HERMANO AGUSTÍN, por creer en este trabajo y darme toda su colaboración y ayuda para que este trabajo llegara a su fin.

AL INGENIERO CARLOS ROJAS Y AL BIOL. ARMANDO, por haberme brindado su amistad y ayuda cuando más lo necesite.

A MIS AMIGOS DE GENERACIÓN, Domingo Narvaez y Jaime de Anda (Tamaulipas), Germán Galindo y Luis Enrique Figueroa (Jalisco) y Rafael Solis (Veracruz).

A LA SEÑORA MARTHA, por se una de las personas más bellas del corazón y por haberme brindado su confianza.

A todas aquellas personas que de alguna participaron en la realización de este trabajo les doy las gracias, ya que sin su ayuda no se hubiera llegada a su terminación.

DEDICATORIA

A DIOS, quien permitió que este trabajo le pudiera terminar.

A MI MADRE MARÍA TERESA GÓMEZ AGUILAR, como una forma de agradecimiento por sus sacrificios y esfuerzos que tuvo hacia mí.

A MI ABUELA MERCEDES

A MIS HERMANOS,

Julver

Emelí

Víctor

Daniel

Gracias por creer siempre en mí

(+) MARTÍN ANTONIO, porque tu fuiste la persona que me impulsó a seguir siempre adelante, aunque no te vea físicamente pero tu recuerdo y consejos siempre los llevaré en el corazón.

AL CONTADOR LUIS VALDÉS Y HERMANO AGUSTÍN, ya que para mí fue todo un honor y placer que ellos me hayan brindado toda su sabiduría.

A MIS AMIGOS FRANCISCO GRAJALES Y OCTAVIO NOLASCO, por su apoyo incondicional y por su amistad.

MIGUEL, ANTONIO, ALVARO Y LOS "POLLITOS", les estoy infinitamente agradecido a ustedes, porque son la razón de este trabajo.

AL CAPORAL JESÚS, porque me enseñado todos sus conocimientos y sobre todo a darle el respeto que se merece a cada persona.

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA AGRADECIMIENTO

I. INTRODUCCIÓN	-----
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	-----
1.1.2. Determinación del Problema	-----
1.1.3. Objetivo del Trabajo	-----

II. CHIAPAS COMO PRINCIPAL ESTADO PRODUCTOR DE BANANO.

2.1. Origen Geográfico e Historia del Banano	-----
2.2. Clasificación Taxonómica	-----
2.3. Principales variedades en México	-----
2.4. Fruto	-----
2.5. Manejo Integrado de Plagas	-----
2.5.1. Insecto Plaga	-----
2.5.2. Hongo	-----
2.5.3. Nematodos	-----
2.5.4. Bcaterias	-----
2.5.5. Virus	-----
2.6. Cosecha	-----
2.7. Indicadores de Producción	-----
2.8. Chiapas como Principal Productor de Banano	-----
2.8.1. Características de la Principal zona Productora del País: EL SOCONUSCO	-----
2.8.2. Problema Laborales en la Región	-----
2.8.3. Problema Laborales en los Países Productores	-----

III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1. Administración	-----
3.2. Administración de Personal	-----
3.3. Relaciones Laborales	-----
3.4. Ley Federal del Trabajo	-----
3.4.1. Principios Generales	-----
3.4.2. Relaciones Individuales de Trabajo	-----
3.4.2.1. Disposiciones Generales	-----
3.4.2.2. Duración de las Relaciones de Trabajo	-----
3.4.2.3. Suspensión de las Relaciones de Trabajo	-----

3.4.2.4. Rescisión de las Relaciones de Trabajo	-----
3.4.2.5. Terminación de las Relaciones de Trabajo	-----
3.4.3. Condiciones de Trabajo	-----
3.4.3.1. Disposiciones Generales	-----
3.4.3.2. Días de descanso	-----
3.4.3.3. Vacaciones	-----
3.4.3.4. Salario	-----
3.4.3.5. Salario Mínimo	-----
3.4.3.6. Normas Protectoras y Privilegios del Salario	-----
3.4.3.7. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	-----
3.4.4. Derecho y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones	----
3.4.4.1. Obligaciones de los Patrones	-----
3.4.4.2. Obligaciones de los Trabajadores	-----
3.4.4.3. Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores	-----
3.4.4.4. Trabajo de las Mujeres	-----
3.4.4.5. Trabajo de los Menores	-----
3.4.4.6. Trabajadores en el Campo	-----
3.4.5. Relaciones Colectiva de Trabajo	-----
3.4.5.1. Sindicato	-----
3.4.5.2. Contrato Colectivo del Trabajo	-----
3.4.5.3. Reglamento Interior de Trabajo	-----
3.4.5.4. Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo	-----
3.4.5.5. Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo	-----
3.4.5.6. Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo	-----
3.4.6. Huelga	-----
3.4.6.1. Disposiciones Generales	-----
3.4.6.2. Objetivo y Procedimiento de Huelga	-----
3.4.7. Riesgo de Trabajo	-----
3.4.8. Prescripción	-----
3.4.9. Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales	-----
3.4.9.1. Disposiciones Generales	-----
3.4.9.2. Procuraduría de la Defensa del Trabajo	-----
3.4.9.3. Del Ser. Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento	--
3.4.9.4 Inspección del Trabajo	-----
3.4.9.5. Junta Federal de Conciliación	-----
3.4.9.6. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	-----
3.5. Ley del Seguro Social	-----
3.6. Norma NOM - 003 - STPS - 1999	-----
3.6.1. Objetivo	-----
3.6.2. Campo de Aplicación	-----
3.6.3. Definición	-----
3.6.4. Obligación del Patrón	-----
3.6.5. Obligación del Personal Ocupacionalmente Expuesto	-----
3.6.6. Condiciones de Seguridad e Higiene para el manejo, almacenamiento y traslado de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes	-----

3.6.7. Acciones de Emergencia en caso de exposición aguda o intoxicación -----

3.6.8. Exámenes Médicos -----

3.6.9. Vigilancia -----

IV. METODOLOGÍA -----

V. RESULTADOS -----

VI. CONCLUSIONES -----

VII. RECOMENDACIONES -----

VIII. BIBLIOGRAFÍA -----

ÍNDICE DE TABLAS

Página

1. SUPERFICIE SEMBRADA DE BANANO A NIVEL NACIONAL
CICLO 1990 - 1997 -----
2. SUPERFICIE COSECHADA DE BANANO A NIVEL NACIONAL
CICLO 1990 - 1997 -----
3. RENDIMIENTO DE BANANO A NIVEL NACIONAL CICLO
1990 - 1997 -----
4. PRODUCCIÓN DE BANANO A NIVEL NACIONAL CICLO
1990 - 1997 -----
5. TABLA DE APORTACIÓN DEL SEGURO SOCIAL -----

A N E X O

Página

1. CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA --- FINCA BANANERA -----	81
---	----

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, uno de los cultivos más importante en la agricultura es el banano o plátano; el cual ocupa el primer lugar de las frutas tropicales, no sólo en México sino también en el mundo.

El banano es considerado como una de las frutas básicas en la alimentación humana, debido a su bajo precio, a la sensación de saciedad que produce, así como por el elevado valor nutritivo que tiene. La disponibilidad del producto durante todo el año, es otra ventaja adicional, ya que permite estar presente en la mayoría de los mercados.

En México se cultiva en cerca de las 18 entidades, pero solo dos regiones son las que han destacado como principales abastecedoras del mercado nacional y de exportación, estas son la zona Sur de Chiapas y la Sur de Tabasco. El mejoramiento en las técnicas de producción así como el manejo de post-cosecha en estas regiones, han permitido que el producto mexicano incursione en el mercado internacional.

Chiapas es la principal entidad productora de banano en el país, tan solo en lo que va de la década ha contribuido con el 26% de la superficie sembrada y con el 37% de la producción a nivel nacional.

La principal zona productora se encuentra en la región del Soconusco, de la cual se obtienen importantes volúmenes de banano que son comercializados tanto en el mercado nacional como internacional. Abarca a los municipios de Suchiate, Tapachula y Mazatán, Huehuetán y Acapetahua los cuales aportan más del 90% de la producción total de banano en la entidad.

Pero en los últimos años, parte de la superficie la han destinados a otros cultivos como resultado de la baja de precios que ha registrado la fruta, siendo uno de los cultivos como otra opción la Papaya, en donde ellos esperan una mayor producción y rendimiento al igual que el precio sea mucho mejor comparado con el banano.

Las empresas bananera establecidas en la región del Soconusco, Chiapas, donde la principal mano de obra la toma de los lugares vecinos así como de personas de Centroamérica, las cuales han tenido que sufrir muchas de las anomalías por parte de los patrones encargados de las fincas y este ha sido un problema desde hace muchos años, donde la empresa jamás sean responsabilizados de los daños causados tanto a la salud humana como al medio ambiente.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antecedentes y Justificación

En el presente trabajo de observación, tiene su cimiento principal en una página de Internet que tiene como título "Hacia una Economía Bananera Sostenible" realizada en Bruselas, Bélgica del 4 al 6 de Mayo de 1998, en la cual se abordó el tema del entorno natural de la gente que trabaja y vive en la finca bananera.

A nivel mundial la producción de banano se obtiene principalmente de los países Centroamericanos, debido a la gran cantidad de superficies destinada para este cultivo así como los altos rendimientos que se obtienen, este fue uno de los principales factores para que las empresas transnacionales se establecieran en estos países y pudieran controlar el comercio mundial de esta fruta.

Aunque se sabe que la producción bananera en gran escala sufre una excesiva exposición a agroquímicos tóxicos, también es cierto que, en algunos países, las largas jornadas de trabajo mal remunerados, la inestabilidad laboral y la violación del derecho básico a organizarse libremente caracterizan la vida diaria de los que trabajan en las fincas bananeras, sin que la mayoría de los gobiernos de estos países puedan desarrollar políticas preventivas que aseguren la vida del trabajador.

Los estudios que se han llegado en los países Centroamericanos son para determinar el impacto que han tenido las empresas productoras de banano sobre la sociedad y el medio ambiente en general, y poder dar soluciones viables a los problemas, y estos problemas son los que ha asumido la misma sociedad sin poder obtener resultados positivos, debido a los grandes intereses que se encuentran inmersos y por lo tanto a las empresa lo que les interesa es obtener la mano de obra sin tomar en cuenta los derechos de los trabajadores.

En la actualidad en México no hay estudios que hablen de las condiciones de trabajo que imperan en las fincas bananeras, porque las autoridades correspondientes no la han visto como problema y además no les preocupa la forma de cómo trabajan las personas en estas fincas.

En Chiapas se están viviendo problemas laborales muy denigrantes para los trabajadores, ya que los exponen a un peligro constante de sus vidas sin que nadie pueda dar una solución, debemos darle una solución ahora y no esperar que su vuelvan en problemas que tengan consecuencias muy graves tanto para los trabajadores como para la sociedad y el medio ambiente que nos rodea.

1.1.2. Determinación del Problema

- ♦ Se pretende estudiar en forma particular las condiciones de trabajo que han existido en las Fincas bananeras.
- ♦ Analizar hasta que grados se cumplen con las Ley Federal de Trabajo en cuanto a las prestaciones y derecho que deben de tener el trabajador.
- ♦ Analizar si los trabajadores tienen el derecho de recibir atención medica por parte de las Instituciones correspondiente, en este caso el I.M.S.S.

1.1.3. Objetivo del trabajo

- ♦ Tener una visión bien clara de los problemas que se viven en el campo y poder dar soluciones viables para las partes afectadas.
- ♦ Comprender que las relaciones de trabajo que existen en el campo tienen que cambiar en beneficio del trabajador ya que durante décadas ha sido muy marginada.
- ♦ Dar a conocer como se va venido desarrollando las relaciones laborales en el agro mexicano y que actualmente están afectando a la sociedad no solo del país y sino también a los países productores en donde realmente están luchando por una relación laboral más estable y digna para ellos.
- ♦ Nosotros como profesionistas debemos comprender que la parte más importante de una empresa es el recurso humano y por lo tanto debemos preocuparnos en darles todos sus derechos al igual que sus obligaciones.

II. CHIAPAS COMO PRINCIPAL ESTADO PRODUCTOR DE BANANO

2.1. ORIGEN GEOGRÁFICO E HISTORIA DEL BANANO

Se considera el Sureste Asiático como el territorio en que primeramente se cultivaron los plátanos, pues, en lo que alcanzan a informarnos las referencias sobre el particular hace muchos años en que el hombre explota aquí este productivo árbol en provecho propio. Quizá estos cultivos se hayan desarrollados simultáneamente en el Archipiélago Malayo y en Las Islas de Indonesia.

Aunque se desconoce la historia de la evolución y migraciones del plátano comestible, diversas autoridades en la materia estiman que fue uno de los primeros frutos cultivados por el hombre.

Los portugueses introdujeron los plátanos en las Islas Canarias a principios del siglo XV y de allí pasaron a América. Al iniciarse el siglo XVI, se plantó el primer clon en Santo Domingo, siendo este el punto de partida de las variedades existentes en el Continente Americano del Trópico y clima subtropical.

Al evolucionar la especie y ser objeto de selección por el hombre debe haber dado lugar progresivamente a frutos comestibles por el ser humano, bien tras un proceso de cocción, bien crudo.

El comienzo de su consumo como fruta fresca se produjo, sin duda, tras la aparición de partenocarpia (desarrollo de fruto sin previa fecundación) y ausencia de semilla en los tipos primitivos de *M. acuminata*. De ellos evolucionaron los actuales triploides de esta especie. Dado que aún existen numerosos diploides y triploides en estado silvestre en la Península de Malaya e Islas adyacentes, se considera a dicha zona como el área de origen de todo este grupo (Champion, 1967).

2.2. CLASIFICACIÓN TAXONÓMICA

El plátano pertenece a la familia Musaceae. Son plantas herbáceas con grandes pseudotallos formados de vainas foliares, las hojas tienen un arreglo en espiral y las nuevas se originan de un tallo verdadero subterráneo o rizoma. Existen dos géneros de esta familia; sin embargo solo uno se menciona en este capítulo: *Musa* (Simmonds, 1973).

El género *Musa* se caracteriza por presentar pseudotallos compuestos de vainas foliares estrechamente ceñidas y ligeramente abultadas en la base. El tallo verdadero produce abundantes chupones. El género se divide en cinco secciones, de las cuales, cuatro presentan inflorescencias que cuelga.

La mayoría de los plátanos comestibles son triploides y se describen como AAA, en otras palabras cuentan con tres series de cromosomas derivados de *M. acuminata*. En las referencias más tempranas, por lo general se encuentran los nombres dados por Linneo: *Musa sapientum* para el plátano.

Los plátanos pertenecen al género *Musa* creado por Carlos Linneo, este pertenece a la familia de las Musaceas, comprendidos en el gran grupo de las monocotiledóneas.

Simmonds (1973), citado por Champion (1972) describe la siguiente clasificación:

Reino	Vegetal
División	Angiosperma
Clase	Monocotiledónea
Orden	Escitamineae
Familia	Musaceae
Género	<i>Musa</i>
Especie	<i>sapientum</i>

2.3. PRINCIPALES VARIEDADES EN MÉXICO

La variedad mas generalizada es la Roatan, por ser la mas apreciada en los mercados de E.U.A. y Europa, atribuyéndosele que es la mas dulce en comparación con otras variedades y muy resistente a la manipulación. Sin embargo, por la información proporcionada por las delegaciones de la S.A.G.A.R. en México, la variedad más cultivada es la Enano-Gigante o Gran Cavendish.

Entre el sin número de variedades que existen de esta especie, se podría citar muchas, pero la variedad mencionada anteriormente es la más generalizada por la atención que han puesto los compradores y su aceptación por los consumidores, ya sea por su dulzura o por su resistencia.

Es importante señalar que en la exportación sólo se manejan los bananos y solo en ocasiones muy especiales los plátanos machos. Entre las variedades más conocidas están: Enano-Gigante, Roatan, Valery y Plátano macho.

2.3.1. Enano - Gigante

Esta variedad produce un racimo compacto y los frutos tienen una forma de curva a diferencia de Valery, cuando la fruta está madura existe la tendencia de desprenderse del racimo siendo su pulpa de una buena dulzura y resistencia, y muy aceptada por los consumidores extranjeros.

Esta variedad es la más generalizada en el país, las regiones que producen esta variedad son: Soconusco, Chiapas; Martínez de la Torre, Ciudad Alemán, el Fortín, Tuxpan, Veracruz y una pequeña parte del Norte de Tabasco.

2.3.2. Roatan

Esta variedad se cultiva en la República Mexicana, desde las costas de Nayarit, siendo especialmente en Tabasco, Veracruz y Oaxaca donde hoy constituye una gran fuente de riqueza.

El tallo de esta variedad es de 4 a 6 metros de altura por 30 a 40 centímetro de grosor, de un hermoso color verde oscuro, con grandes hojas de nervadura bien marcadas.

La pulpa es dulce, aromática, deliciosa y muy resistente a la manipulación, es una de las variedades más apreciada en los mercados de Estados Unidos y Europa.

2.3.3. Valery

Esta variedad presenta una alta capacidad para producir hijos, a pesar de que tiene una baja altura, tiene un pseudotallo débil que lo hace susceptible al acame por viento.

Es muy importante en Tabasco ya que ocupa aproximadamente el 75 al 80% de la superficie, se cultiva también el Norte de Chiapas y el Norte de Veracruz.

2.3.4. Plátano macho

Es el plátano, tal vez de mayor conocido; generalmente son de 30 a 35 cm. de largo y de 5 a 6 cm. de diámetro; es de sabor menos dulce que el Roatan y que no obstante en el tener un buen desarrollo, no es bien aceptado en los mercados foráneos.

Su propagación no se hace con el fin de exportarlo, es solo para el consumo nacional. Se cultiva en los estados productores, pero en menor escala.

2.4. Fruto

El extremo apical de los frutos apunta hacia el suelo, pero estos se reincorporan rápidamente tomando su posición definitiva con el ápice hacia arriba.

El tamaño del racimo es suavemente variable, el fruto tiene un alto valor energético; elevado contenido de proteínas, para que el racimo alcance el estado de corte deben pasar 10 - 11 meses posterior a la plantación, para calidad de exportación.

2.5. MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS

En esta área, es necesario considerar que dentro del contexto moderno de "plaga" se incluye cualquier organismo vivo que ha determinado nivel de población o inóculo, compite y/o causa daño económico sobre otra especie animal o vegetal cultivada en cualquiera de las etapas de crecimiento, desarrollo, producción o manejo posterior. En este contexto, un programa de manejo integrado de plagas tiene a cargo la investigación de la problemática de los cultivos y buscar alternativas de solución en forma integral donde participen las diferentes disciplinas con énfasis en las relacionadas con la fitoprotección, como son entomología, fitopatología y el manejo de malezas.

Las enfermedades y plagas constituyen las principales limitaciones para la explotación del cultivo del plátano, siendo particularmente importantes las que atacan al cormo, el pseudotallo, las hojas y los frutos. Estas, afectan la cantidad y calidad de la producción e incrementan los costos generales del cultivo para la ejecución de medidas de manejo y control.

El conocimiento de los factores ambientales que pueden favorecer los procesos de evolución de las diferentes enfermedades, juega un papel fundamental en las decisiones a tomar para las prácticas de manejo, bien sea por medio de control químico o con uso adecuado de prácticas económicas.

2.5.1. INSECTO - PLAGA

Los insectos, al igual que las enfermedades, están capacitadas de atacar a la planta y ocasionar daños directos al reducir significativamente el rendimiento del cultivo e indirectos, disminuyendo la calidad y presentación de los frutos. Cuando las plagas atacan las raíces, el cormo o el pseudotallo, causan el volcamiento de la planta y la pérdida parcial o total del racimo.

♦ **PICUDO NEGRO** *Cosmopolites sordidus*.

Es considerado la plaga más importante de las musáceas cultivadas en la mayoría de los países tropicales y ataca severamente al plátano.

Este insecto se alimenta del tejido del cormo formando túneles, cuando el ataque es fuerte las plantas se observan raquílicas y con el peso del racimo caen. Los pseudotallos deben ser cortados en piezas pequeñas para que se sequen lo más rápido posible.

Control:

Puede utilizarse Furadán al 10% granulado, Temik al 15% granulado o Nematicur en dosis de 30 gramos por matero.

♦ **TRIPS** *Frankliniella parvula*

Son insectos que atacan la fruta, provocando pequeñas puntuaciones en la cascara que llegan a cubrir todo el fruto.

Control:

Solo basta con eliminar la perilla una vez que han salido todas las manos, ya que se donde se localiza la plaga, y con insecticida incorporados a la bolsa de plástico que cubre al racimo, puede usarse Diazinón con dosis 1.5 a 2.0 Kg/ha.

2.5.2. HONGO

Desde 1970 la producción de plátano en América Latina ha sido afectada por la presencia de la Sigatoka Negra (*Mycosphaerella fijiensis*) la cual se ha diseminado rápidamente a la mayoría de los países productores. Esta enfermedad es considerada como una de las más destructivas y costosas para las musáceas comerciales, debido a que no es posible una producción rentable si no se dispone de un programa de manejo integrado eficiente.

Mycosphaerella fijiensis parece tener sus orígenes en Asia suroriental o el Pacífico del Sur, el centro de la diversidad de la especie salvaje de musa y el centro del plátano cultivado.

La Sigatoka Negra reduce drásticamente al área fotosintética y reduce así el vigor de la planta, generalmente sin la matanza. En los plátanos producidos para la exportación, los niveles de la infección se permiten raramente alcanzan la punta donde las producciones se afectan directamente. En casos de la infección severa, las pérdidas pueden alcanzar del 30 al 50%.

El alamar extenso de la rápida extensión de la Sigatoka Negra alrededor del mundo estimuló el desarrollo de la red internacional para la mejora del plátano y del llantén (INIBAP) en 1984. Las metas de INIBAP son ayudar a redes regionales de los investigadores que trabajan en plátanos y coordinar el intercambio de la información y de las variedades del plátano.

Las primeras noticias de esta enfermedad en México fueron dadas por los productores del área de Tapachula, Chiapas a finales de 1980. A principio de 1981 se inicia el interés por modificar los esquemas de control tradicional por parte de los productores plataneros, aumentando el número de aplicaciones por año, mejorando las técnicas de aplicación, así como la infraestructura, además de recurrir a nuevos productos o la utilización de mezclas más eficaces.

Los posibles hospederos de esta plaga son altas poblaciones de malezas además de competir con el cultivo favorecen el microclima que el patógeno requiere y los síntomas son:

- Presencia de puntos marrón rojizo en el envés de la hoja;
- Formación de estrías de color marrón oscuro;
- Manchas con centro marrón oscuro o negro de aspecto húmedo;
- Hundimiento en el centro de la mancha, se torna gris y se seca; el borde se torna más oscuro y aparece un halo amarillo brillante;
- Destrucción total del follaje (aspecto quemado).

Medidas Preventivas

a) Cuarentenas

En Centro América, las cuarentenas se dificultan por su cumplimiento ya que los plátanos son artículos de primera necesidad en la dieta tropical y su restricción severa difícil y fácilmente evadida.

La presencia de la Sigatoka Negra en México ocasionó que la Dirección General de Sanidad Vegetal estableciera la cuarentena número 18 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de Noviembre de 1987.

b) Control Cultural.

El control cultural de la enfermedad esta orientado a reducir las fuentes de inóculo del patógeno y modificar las condiciones microclimáticas de la plantación que favorezcan el desarrollo de la misma, este es una parte fundamental en el manejo de la Sigatoka Negra.

- El deshoje, es eliminar total o parcialmente el tejido foliar afectado de las plantas por la enfermedad.
- Un buen sistema de drenaje que permita la rápida evacuación del exceso de agua, lo cual dará como resultado un mejor crecimiento del cultivo y reducir las condiciones de humedad optimas para la enfermedad.
- Deshije su propósito es mantener una población adecuada de plantas y evitar el exceso de área foliar y así tener mejor cobertura y distribución de los fungicidas y una buena ventilación dentro de la plantación.

- Una buena fertilización a la planta para darle mayor vigor y resistencia contra la enfermedad.
- Eliminación de malezas ya que son posibles hospederos de la enfermedad, además que compiten por nutrientes, luz y agua.

c) Control Genético

En la actualidad en muchos países productores de plátano existen programas de mejoramiento genético, con el propósito de crear resistencia contra la Sigatoka Negra.

d) Control Químico

El uso de fungicidas es el método de control más importante contra la Sigatoka Negra del plátano.

La estrategia de combate químico de la enfermedad, se basa en alternar la aplicación de fungicidas sistémicos con fungicidas de contactos o mezclas de ambos, con ambos, con el objeto de evitar resistencia de la enfermedad y reducir los costos de control. Como complemento de los fungicidas se utilizan la citrolina o aceite agrícola, la cual posee un efecto fungistático en el tejido foliar del cultivo aplicado.

Además de todo lo anterior también se recomienda desinfectar el material de siembra, no utilizar implementos de zonas enfermas a sanas, utilizar variedades resistencias, sembrar a doble hilera para tener mayor ventilación, luz y mejor manejo del cultivo.

♦ **Mal de Panamá *Fusarium oxysporum f. Cubense***

Consiste en un amarillamiento de las hojas inferiores con un marchitamiento rápido, los peciolo se encorvan y la hojas cuelgan, tornándose de un color pardo, seguido por el secamiento total de la planta con gran rapidez. Esta enfermedad es originaria de Panamá y Costa Rica, actualmente se ha extendido en diversas partes del mundo.

No hay producto químico que se haya encontrado que pueda controlar esta enfermedad. Lo más que se puede hacer es aplicar un fungicida o mezcla en forma preventiva al suelo.

2.5.3. NEMÁTODOS

el banano, como otros cultivos, es susceptibles de ser atacado por un grupo de nematodos que influyen sobre el desarrollo, longevidad y producción de plantas. Las pérdidas ocasionadas por estos fitopatógenos dependen de la población existente, de la susceptibilidad del material, del tipo de suelo y de las condiciones ambientales que favorezcan la infección, alimentación y reproducción de los nematodos.

Dentro de las especies de nematodos podemos citar algunas como son *Radopholus similis*, *Meloidogyne spp.*, *Helicotylenchus spp.*, *Rotylenchulus reniformis*, etc., estos son algunas de las especies que atacan al cultivo del banano.

El manejo de los nematodos en banano esta basado principalmente en la rotación de cultivo y control químico; sin embargo, en las áreas donde el cultivo es continuo, la rotación es inexistente, mientras que los nematicidas no solo son muy costosos, sino extremadamente tóxicos para otros organismos y tienden acumularse en el ambiente.

El uso generalizado de nematicidas genera riesgo humanos y ecológicos, comprometiendo los recursos naturales, especialmente el suelo tanto en su composición química como biológica. La obtención de materiales con resistencia genética a los nematodos es un reto para los fitomejoradores.

2.5.4. BACTERIAS

La enfermedad del “moko” del banano, causado por la bacteria *Rolstonia solanacearum*, esta enfermedad puede ser devastadora si no se aplican medidas efectivas de manejo y control una vez que se ha comprobado su presencia dentro de la plantación.

2.5.5. VIRUS

En los últimos años, el virus del mosaico del pepino (CMV), agente causal de la enfermedad “mosaico del banano” se viene presentado con mayor incidencia en las plantaciones.

Las plantaciones infectadas por CMV son más pequeñas, presentan síntomas de mosaico en las hojas y producen pocos frutos, pequeños con desarrollo incompleto. El virus puede ser transmitido a través del medio de propagación vegetativa, medios mecánicos y por más de 60 especies de áfidos vectores.

La enfermedad del rayado del banano, causada por el virus del rayado del banano (BSV), fue reportado por primera vez en 1974 en Costa de Marfil (África), en donde ocasionó pérdidas del 90% en las plantaciones de banano Cavendish.

BSV es transmitido entre plantas de banano por el insecto *Planococcus citri*, conocida como “cochinilla” o “Chinche harinosa” de los cítricos, pero también puede transmitirse por inoculación mecánica, a través del medio de propagación vegetativa.

El BSV no es un virus nuevo, tiene distribución universal y ha causado pérdidas importantes en la producción de banano de varios países, lo cual ha provocado que algunas establezcan prohibiciones de importación de germoplasma de musáceas para prevenir la entrada de virus, aun cuando es posible que ya existiera y no se haya reconocido o confundido con otras enfermedades.

Las enfermedades causadas por hongo, bacterias y virus constituyen las mayores limitaciones de la producción de banano, ya que su grado de agresividad es demasiado alto y para su control se requiere de invertir demasiado en productos químicos, aumentado así el costo de producción y con esto reducción la rentabilidad del cultivo.

2.6. COSECHA

En condiciones óptimas esta se obtiene a los 10 u 11 meses posteriores a la plantación se realiza cuando el racimo tenga las condiciones óptimas para calidad de exportación, para la cual con un calibrador se mide el plátano y se determina si se procede al corte, además que deberá tener $\frac{3}{4}$ de maduración, con una escalera un jornalero hace el corte con machete, mientras que abajo otro sostiene el racimo cuidando que no se maltrate, este último transporta sobre la espalda el racimo hacia el cable-via, colgando de este para su traslado a la empacadora, los racimos deben tratarse siempre con cuidado para evitar daños, tienen que colgarse del extremo grueso del pedúnculo.

Al corte se deben cuidar las dimensiones y calibración de la fruta, para esto se realizan la mediciones en la 2ª mano del racimo, en los dedos centrales, procurando que la calibración sea de grado 46 y longitud no menor de 8”.

El peso aproximado de los racimos es de 40 a 50 Kg. lo cual debe tener mucha experiencia el cortador para que no se le pueda caer el racimo y se le deteriore y resulte inaprovechable. Después, el pseudotallo se corta hasta aproximadamente 1m sobre el nivel del suelo, se supone que los nutrientes que quedan en él, fluirán de regreso hacia la sucesora, se fragmenta en trozos los pseudotallos y hojas para dejarlos en el campo como abono.

2.7. INDICADORES DE PRODUCCIÓN

El cultivo del banano en nuestro país, se ubica en diversos estados, por ejemplo para el año de 1997 la producción de banano abarco 18 entidades. Sin embargo, a pesar del gran número de entidades que se dedican a dicha actividad, solo cinco (Chiapas, Veracruz, Tabasco, Michoacán y Colima) han concentrado en lo que va de la década, entre el 76 a 78% de la superficie sembrada, así como entre el 81 a 88% de la producción del país.

Una revisión de los datos estadísticos durante el periodo de 1990 - 1997 nos permite señalar algunas características con respecto a la producción de banano en el país:

a) La superficie sembrada y cosecha registró a nivel nacional reducción del orden de 2.17%. Estos datos observados a nivel estatal nos señalan que las entidades Veracruz, Tabasco, Michoacán, Colima y el grupo "otros" que aglutinan a los 13 estados restantes que producen esta fruta, mostraron contracción en ambas superficie. Sólo el estado de Chiapas, ha sido el que durante la década, mostró incremento en las superficies destinadas a dicho cultivo, el cual fue de 5.92%. De hecho, el crecimiento se dio específicamente en las áreas de riego, ya que durante 1990 - 1991 no se registró ninguna de este tipo. A partir de 1993, se dio un proceso de reconversión tecnológica, caracterizada principalmente, por la introducción de la técnica productiva centroamericana, la cual consiste básicamente en la utilización de riego por aspersión, como medida para incrementar la producción y rentabilidad, con ello se dio un proceso de expansión de las áreas de riego. Este proceso, todavía no se generaliza en los demás estados productores, de ahí que las superficies no han logrado incrementarse.

SUPERFICIE SEMBRADA DE BANANO A NIVEL NACIONAL CICLO 1990 -1997 (Hectáreas)								
Entidad	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997*
Nacional	82,305	81,289	80,092	83,444	79,783	78,196	71,528	70,226
Chiapas	14,200	19,871	19,954	22,641	22,641	23,641	19,670	19,670
Veracruz	16,442	16,743	14,298	14,723	14,710	14,252	14,529	13,982
Tabasco	13,450	13,450	13,450	14,000	13,828	13,520	12,145	11,785
Michoacán	7,786	7,618	8,393	6,776	5,605	4,860	5,082	4,837
Colima	9,960	5,735	5,502	5,502	4,426	4,246	3,446	3,817
Otros	20,467	17,872	18,495	19,802	18,753	17,677	15,936	16,135

SUPERFICIE COSECHADA DE BANANO A NIVEL NACIONAL CICLO 1990 -1997 (Hectáreas)								
Entidad	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997*
Nacional	74,658	73,606	73,754	78,658	75,185	73,577	68,411	70,226
Chiapas	14,200	18,541	18,954	21,599	21,514	21,986	19,336	19,670
Veracruz	16,286	14,945	13,776	14,223	13,141	14,180	14,309	13,982
Tabasco	13,450	13,150	13,000	13,700	13,678	12,890	11,595	11,785
Michoacán	7,747	6,338	6,425	6,375	5,472	4,667	4,790	4,837
Colima	6,282	4,634	4,801	4,801	4,189	4,189	3,412	3,817
Otros	16,693	15,998	16,798	17,960	17,191	15,655	14,969	16,135

Fuente: ASERCA, con datos de SAGAR

* Datos preliminares

b) El rendimiento, es uno de los indicadores que mostró un significativo crecimiento. Así, podemos observar que a nivel nacional el crecimiento fue de 2.25%, este dato, es resultado de los incrementos que se observaron en casi todos los estados productores aquí señalados. Por ejemplo, con excepción de Veracruz en donde el rendimiento registró una disminución de 7.42%, los estados restantes (incluyendo al grupo otros), registraron incrementos que van desde el 3% y el hasta el 10%. Este aspecto, merece una mención especial el estado de Chiapas, ya que el crecimiento fue de 10.22% y el rendimiento alcanzado, esta muy por encima de las demás entidades, como resultado del nivel productivo alcanzado sobre todo en la región del Soconusco, que es la que aporta un poco más del 90% de la producción de la entidad. Ella se caracteriza por su alto nivel tecnológico en la producción, cuyo uso de sistemas de riego por aspersión y una aplicación eficiente de las medidas fitosanitarias, así como el uso de asistencia técnica calificada, han permitido obtener rendimientos que llegan hasta las 70 toneladas por hectáreas. De igual forma, es importante señalar que el ascenso en los rendimientos en esta región se da a partir de 1996, que es cuando alcanza un rendimiento de 60 ton/has. Como consecuencia de un control total de la Sigatoka negra, ya que se estima que esta enfermedad reducía los rendimientos en cerca de 22 ton./has al año.

RENDIMIENTO DE BANANO A NIVEL NACIONAL CICLO 1990 -1997 (Toneladas/hectáreas)								
Entidad	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997*
Nacional	26.607	25.668	28.410	28.057	30.531	27.626	32.298	30.230
Chiapas	32.000	31.676	41.862	37.580	41.846	35.880	60.000	51.783
Veracruz	29.154	23.325	22.937	21.699	26.756	24.669	20.954	15.642
Tabasco	23.970	26.187	29.428	35.828	32.474	31.177	20.828	26.183
Michoacán	29.877	31.912	24.854	20.516	31.609	31.251	30.644	36.313
Colima	25.851	24.213	21.887	12.341	16.710	16.710	29.667	23.012

Fuente: ASERCA, con datos de SAGAR

* Datos preliminares

c) De igual forma, cabe señalar que los mayores incrementos en el rendimientos, se observaron en las áreas de riego, en donde se pasó de 27.736 ton./ha. a 38.865 ton./ha.; esto significó que el incremento promedio anual fue de 6.96%, mientras que el incremento promedio anual en la superficie de temporal, fue de apenas de 0.03%.

d) En el caso de la producción nacional, se registró un crecimiento del orden de 1.23%. Esto como consecuencia del incremento que registraron dos de las principales entidades productoras del país como son Tabasco quien incremento su producción en 2% y Chiapas que lo hizo en 14%. En el caso de esta última, cabe señalar que el significativo incremento registrado se debe a dos factores: a) al crecimiento ya señalado en las superficie, ya que en lo va en la década, dicha entidad fue la única que expandió las áreas destinadas a esa fruta; b) así como también al incremento en el rubro de rendimiento (explicado anteriormente).

En contraparte, las entidades de Veracruz, Michoacán y Colima registraron reducciones que oscilaron entre el 2% a 9%, como resultado, en algunos casos, al decremento de las superficies destinadas a este producto, o bien por la reducción en los rendimientos (como fue el caso de Veracruz).

e) Por otra parte, podemos señalar que la producción de banano en nuestro país se realiza en mayor medida en las zonas de temporal, ya que durante el periodo de 1990 a 1997, le correspondió el 67% de la superficie destinada a esta fruta, así como el 63% de la producción total del país.

PRODUCCIÓN DE BANANO A NIVEL NACIONAL CICLO 1990 -1997 (Toneladas)								
Entidad	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997*
Nacional	1,986,394	1,889,296	2,095,355	2,206,862	2,295,450	2,032,652	2,209,550	2,121,600
Chiapas	454,400	587,304	793,447	811,691	900,271	788,852	1,160,166	1,018,580
Veracruz	478,806	348,590	315,986	308,631	351,601	349,813	299,836	218,710
Tabasco	322,400	344,355	382,568	490,843	444,176	401,868	241,500	308,567
Michoacán	231,458	202,259	159,690	130,787	172,963	146,159	146,786	175,645
Colima	162,395	112,203	105,078	59,250	69,998	70,000	101,223	87,836
Otros	340,935	294,585	338,586	405,690	356,441	275,930	260,039	312,262

Fuente: ASERCA, con datos de SAGAR

*Datos preliminares

2.8. CHIAPAS PRINCIPAL PRODUCTOR DE BANANO

2.8.1. CARACTERISTICAS DE LA PRINCIPAL REGION PRODUCTORA DEL PAÍS: EL SOCONUSCO

De acuerdo a un estudio de mercado elaborado por ASERCA en esta entidad durante el año de 1992 se pudo identificar tres niveles tecnológicos en la Región del Soconusco. Dicha identificación tomó como base el paquete tecnológico aplicado, el sistema de riego que utilizan y la infraestructura de post-cosecha disponible, distinguiéndose así los siguientes niveles:

- a) **Alta Tecnología:** La definen aquellas plantaciones que cuentan con sistemas de riego de aspersión, infraestructura agrícola como pozos, cable vía, caminos, empacadoras, cámara de refrigeración, una aplicación eficiente del paquete tecnológico, así como asistencia técnica. Este nivel lo constituyen medianos y grandes productores que poseen plantaciones de 50 a 250 has., y que incluso ya sea en familias o en sociedades de producción rural llegan a concentrar superficies de 800 a 1,200 has. Se considera que este nivel tecnológico corresponde el 63% del total de la superficie de la entidad, obteniéndose en consecuencia los más altos niveles de productividad y calidad con rendimientos que llegan hasta 70 ton./ha. Un importante volumen de banano que se produce bajo esta modalidad, tiene la calidad de exportación.
- b) **Mediana Tecnología:** lo conforman aquellas plantaciones de 25 a 50 has. Se caracterizan por la aplicación del paquete tecnológico, aunque con limitaciones de equipo, de insumos, de asistencia técnica regular. Cuentan con sistema de riego de agua rodada e infraestructura agroindustrial incompleta. En este nivel se considera que se encuentra el 26% del total de la superficie del estado.
- c) **En Proceso de Tecnificación:** Este nivel lo integran las plantaciones de 10 a 25 has., justamente se encuentran en un proceso de reconversión tecnológica, toda vez que el productor está convencido de la necesidad de mejorar su planta mediante la introducción de sistemas de riego presurizados, infraestructura, asistencia técnica calificada y permanente. Este nivel resulta ser el de menor participación, ya que se considera que a este corresponde el 11% de la superficie del estado.

Es importante señalar que el paquete tecnológico al que hemos hecho referencia, no sólo se limita a las especificaciones de las proporciones necesarias, ni de los tipos de fertilizantes, así como tampoco a las medidas necesarias y los diversos productos para el control de plagas y enfermedades, ni tampoco al uso de los sistemas de riego por aspersión.

Si no que lo novedoso de este paquete, es que fue organizado de manera integral, ya que además de incluir lo necesario en lo productivo, también incluyó lo necesario en el manejo de post-cosecha (limpieza del producto, selección, empaque, conservación), a fin de que se obtuviera un producto con una línea de calidad de primera. Esto ha permitido dar como resultado, fincas en las que el control de calidad ha llegado a un nivel tal, que el banano producido puede ser comercializado ya sea en el mercado nacional o de exportación, sin tener que darle un tratamiento diferente, como comúnmente se usa.

2.8.2. PROBLEMAS LABORALES EN LA REGIÓN

Chiapas, como ya se menciona anteriormente es el principal productor de banano en el país, siendo muy particular la zona del Soconusco, de donde se han obtenido los mayores rendimientos y la mayor superficie sembrada de este cultivo.

Dentro de los problemas que viven los trabajadores en esta zona son los de tipo laboral y las personas los tienen que aguantar porque es su principal medio de sobrevivencia, ya que encontrar empleo en donde se les pague bien está muy difícil, y además es una zona donde la principal actividad económica es la producción de banano.

Se puede pensar que la principal razón de que los obreros no reclamen sus derechos como trabajadores sea el analfabetismo que existe en el país y principalmente la gente que se dedica a trabajar en el campo, porque muy pocas veces aspiran a ir a una escuela, y donde el mayor grado de educación es el nivel básico.

Las empresas bananeras lo que les interesa es que se lleve a cabo las labores que el cultivo necesita para la producción, sin tomar en cuenta en que se están violando las leyes y con mucha más razón, ya que no tienen vigilancia por parte de las autoridades del trabajo, por eso ellos cometen todo tipo de irregularidades con los trabajadores porque no saben defenderse.

Estos problemas laborales son a menudo los que se están viviendo en países productores de este cultivo, donde problemas han tenido graves tragedias para los obreros que han trabajado en las fincas bananeras sin que las autoridades puedan darle solución. El caso del estado de Chiapas hay que tomarlo muy en cuenta ya que es un estado que colinda con el país de Guatemala y demás países Centroamericanos.

Los problemas más comunes que se enfrentan los trabajadores son que no cuentan con la ropa adecuada para la jornada de trabajo, jornada de trabajo mayores a lo que establece la ley, trabajo de menores, salario poco remunerativo, estabilidad laboral y lo que es más importante que no permiten hacer o formar un sindicato para defender sus derechos, estos son algunos de los muchos problemas que se viven en la finca bananeras y que las autoridades no han hecho nada al respecto.

2.8.3. PROBLEMAS LABORALES DE LOS PAÍSES PRODUCTORES

Antes de mencionar los problemas laborales que tienen los países productores haremos mención que la Ley Federal del Trabajo Mexicana no es aplicable en estos países, debido a que cada uno de ellos cuenta con su propia ley.

Existe en la actualidad un nuevo ambiente laboral que las empresas transnacionales del banano están proporcionando en algunos países; Sin embargo, esta actitud es insuficiente para entender que es una nueva política duradera.

A continuación se presentaran algunos de los problemas que viven los trabajadores en países de Centroamérica, en los cuales se describe los abusos a que están sometidos por parte de las empresas transnacionales y que el gobierno de esos países no ha tomado cartas en el asunto.

En Honduras un dirigente bananero fue asesinado llamado Medardo Varela, por haber denunciado las irregularidades que cometen las empresas bananeras estadounidenses Castle and Cooke y Chiquita Brands.

Medardo Valera, quien encabezó un movimiento en la que logró que las compañías bananeras antes mencionadas compensaran a más de 5 mil trabajadores por haber sido afectado por el uso de productos químicos y como consecuencias que quedaran estériles.

El producto químico conocido como "Memagon" que en 1977 Estado Unidos prohibió su uso al comprobar que causaba esterilidad, ceguera y cáncer en los seres humanos. Sin embargo, las empresas estadounidenses en Honduras lo siguieron utilizando.

La multinacional empresa bananera Irlandesa Fyffes Ltd., enfrenta problemas en Belice, por golpear, torturar y despedir a trabajadores que demandaban mejores condiciones de trabajo.

Hasta los años 70, el 90% de los trabajadores eran Beliceños, pero una exitosa acción del sindicato derivó en aumento de salarios y mejoras de las condiciones laborales. En respuesta, reemplazaron a los empleados Belicenos con migrantes. Actualmente, más del 90% de los trabajadores son guatemaltecos, hondureños y salvadoreños, quienes tienen permisos anuales de trabajar.

Los obreros que trabajan en las fincas bananeras viven en chozas de cartón, madera o alquitrán, no cuenta con agua potable, electricidad y servicio de salud, además están expuesto constantemente a productos químicos que rocían las avionetas, en el cual el veneno cae en los canales de aguas que las familias utilizan para cocinar, asearse y lavar la ropa y como resultados presentan enfermedades de la piel y de los ojos.

Hace 100 años la empresa United Fruit Company, Hoy CHIQUITA BRANDS INTERNATIONAL se acentó en Costa Rica, al igual que en otros países de Centroamérica. En este siglo CHIQUITA BRANDS INTERNATIONAL casi controla la producción y comercialización del banano a nivel mundial.

Costa Rica es una República de tradición bananera. Desde finales del siglo pasado se estableció en su territorio la plantación del primer oligopolio transnacional de la actividad, la famosa United Fruit Company. A partir de 1985, las comercializadoras multinacionales presionaron al Gobierno de Costa Rica para establecer un Plan de Fomento Bananero, que les otorgó grandes beneficios fiscales y tributarios, una política cambiaria favorable, autorización para el uso de nuevas tierras agrícolas, desregulación de la norma ambiental y laboral, y otros compromisos tácitos que les garantiza una impunidad de facto para eliminar las organizaciones sindicales en las plantaciones bananeras.

Debido a su fuerza económica, las empresas ejercen una gran presión económica, social y mental sobre los trabajadores bananeros, tanto mujeres como hombre, porque las compañías explotan su fuerza y empeoran las condiciones laborales y sociales. Ante la existencia de estructuras laborales esclavizantes, resulta angustiante la inestabilidad laboral que sufre gran parte de la población; ello obliga a muchas familias a emigrar constantemente de un lugar a otro para buscar empleo, con la consecuente imposibilidad de superarse en las comunidades donde residen por un tiempo.

Esto motiva que las comunidades dentro de las explotaciones bananeras tenga la solidaridad necesaria para luchar por su mejoramiento. Aún más: crece la inestabilidad personal y, en general, crece el alcoholismo, el abuso sexual, la drogadicción, la prostitución, la desintegración familiar, la violencia contra la mujer, los crímenes, la vagancia y la tendencia a la emigración. En este ambiente tan difícil, se elevan las tasas de deserción escolar y, debido al analfabetismo, los niños frecuentemente no tienen otro futuro que trabajar también en las bananeras.

Los niños y niñas no son adultos, pero en las bananeras sufren como los adultos las mismas condiciones de la contaminación del medio ambiente. Las condiciones sociales duras dejan sus huellas en las vidas de esos seres humanos de quienes dicen que son “el futuro de Costa Rica”.

También se indica que conocen a niños y niñas que han dejado la escuela para ir a trabajar en la bananera, y que la principal labor que realizan es la recolección de los desechos de la fruta para su reciclaje, por supuesto, reciben un salario inferior al que recibiría un adulto por la misma actividad.

En la plantación las labores se hacen por contrato, por pieza o tarea. Por ejemplo, al trabajador se le paga una suma determinada de dinero por abonar la tierra. No corresponde el nivel de esfuerzo y desgaste que sufre el trabajador en la plantación bananera, en jornadas que van alrededor de las 12 horas diarias en seis días de la semana.

Debido al tipo de trabajo, que es muy agotador, esto trae como consecuencia que la vida útil de un trabajador bananero sea de apenas 10 a 15 años, de donde surge que no le están pagando lo justo por su esfuerzo. La edad de los trabajadores oscila entre los 20 y 30 años, a los mayores de 43 años no se les contrata.

La actividad bananera es básicamente manual, los trabajadores realizan más de 300 labores distintas en la plantación; las comunes son la de cortar y acarreo de la fruta hasta la planta, el empaque, las labores del cultivo del banano (deshoja, poda), aplicación de plaguicidas y abonos, chapea con machete, labores de drenaje con palas, entre otras. El trabajo se realiza en forma intensiva (a gran velocidad y casi sin detenerse); requiere un gran esfuerzo físico y mental del trabajador o la trabajadora.

El ambiente esta altamente contaminado por la aplicación de todo tipo de agroquímicos, en especial por la fumigación aérea, la cual se aplica incluso cuando los trabajadores están en la plantación y esto hace que padezcan de enfermedades alérgicas, pulmonares y cancerígenas derivadas del contacto permanente con un medio ambiente altamente contaminado por plaguicidas.

Se estima que unos 20,000 trabajadores bananeros de América Latina son estériles por el uso de dos nematicidas (Nemagon y Fumazone) en los años setenta y ochenta. Probablemente la cifra es más alta, porque no todas las víctimas tienen el coraje de hacerse un examen y declararse públicamente estériles. Por lo menos hay de 5,000 a 10,000 trabajadores en Costa Rica que sufren la esterilidad por esos agroquímicos. Ellos han iniciado en 1993 juicios contra empresas estadounidenses (Dow Chemical, Shel Oil Corporation, Standard Fruit Company, Dole Fresh Fruit, Chiquita y Del Monte) por la fabricación y el uso de nematicidas que contenían di-bromo-cloro-propano (DBCP) causante (entre otras enfermedades) de cáncer y esterilidad. Aunque ya estaba prohibido en EE.UU., aquellas empresas seguían utilizando Nemagon y Fumazone en Costa Rica algunos años después.

El consumo de pesticidas en la actividad bananera puede llegar hasta 40 kilogramos por hectáreas al año; comparado con el uso de plaguicidas en los países industrializados que es de sólo de 4 kilogramos por hectáreas por año. O sea, un trabajador agrícola “consume” por año en Costa Rica 38 kg. de puro veneno (ingrediente activo) en comparación con los 7 kilogramos de su colega en Guatemala.

En países como Honduras, Nicaragua y Panamá se provocan grandes migraciones hacia Costa Rica. Esta situación viene “como anillo al dedo” a las pretensiones de las empresas bananeras de bajar sus costos de producción, porque la llegada de refugiados, migrantes ilegales y desplazados de guerras, en especial nicaragüenses, ha provocado una sobreoferta de mano de obra para la producción bananera, lo que permite a los empresarios contratar mano de obra barata, dócil y dispuesta a laborar en las peores condiciones de trabajo.

En algunas zonas bananeras se han denunciados prácticas de abuso y acoso sexual por parte de compañeros y capataces. Igualmente, algunas tienen problemas para la asignación de viviendas. Las mujeres sufren contaminación por agroquímicos aún en sus casas y sin ser trabajadoras para las compañías bananeras. Este se debe a dos causas: fumigación aéreas indiscriminadas, que perjudica las huertas que algunas mujeres deciden plantar para uso doméstico. Relaciones de pareja con hombre trabajadores bananeros contaminados. Esto ha conducido a problemas de esterilidad y malformaciones congénitas en sus hijos e hijas.

Los efectos de los plaguicidas no termina sobre la planta de banano y sobre el hombre, sino que gran cantidad de residuos son llevados al suelo, a los ríos y luego al mar, afectando a su paso toda forma de vida. Por esto se ha calificado a la producción bananera, el modelo agroindustrial de monocultivo para la exportación, como un sistema biocida. Uno de los problemas más grandes de contaminación en el bananal se debe a la práctica de la fumigación aérea con productos como Benlate, TILT 250 EC y Tridemorf. Esta fumigación alcanza inclusive las casas de los trabajadores, las fuentes de agua y a los propios trabajadores cuando se aplica, estando ellos en la plantación.

Estos problemas son algunos de los muchos que sufren los trabajadores en las fincas bananeras y que tiene su impacto tanto en la salud, en la vida familiar, en la sociedad y en el medio ambiente, que al final repercute en todos los sentidos y que es necesario tomar medidas que aseguren una Economía Bananera Sostenible.

III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1. ADMINISTRACIÓN

Se define como el proceso de diseñar y mantener un ambiente en que las personas, trabajando en grupo, alcancen con eficiencia las metas seleccionadas (Harold Koontz y Heinz Weihrich, 1996).

3.2. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Se refiere a la parte que trata de las relaciones de la compañía hacia las personas como individuo (Dalton, 1972).

3.3. RELACIONES LABORALES

Se refleja en una filosofía en la dirección de las actividades de las organizaciones mercantiles de modo que todos los participantes no sólo hagan un trabajo sino que también obtengan de él satisfacciones (Dalton, 1972).

La necesidad de administrar las relaciones laborales nace de tres fuentes principales y básicas: 1) la escasez de recursos humanos comparados con la clase y la calidad del trabajo que se requiere para satisfacer las necesidades de nuestra sociedad, 2) ciertos valores que son importantes en nuestra sociedad, y 3) la dificultad en el manejo de los recursos humanos en comparación con las maquinas y los materiales (Dalton, 1972).

3.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

PRINCIPIO GENERALES

♦ Artículo 1.

La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución.

♦ Artículo 2.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

♦ Artículo 3.

El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quienes lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

♦ **Artículo 5.**

Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirán efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. **Trabajo para niños menores de catorce años;**
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;
- III. **Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje;**
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje; etc.

♦ **Artículo 8.**

Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

♦ **Artículo 10.**

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos.

3.4.2. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

3.4.2.1 Disposiciones Generales.

♦ **Artículo 20.**

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

♦ **Artículo 21.**

Se presume de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

♦ **Artículo 22.**

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

♦ **Artículo 23.**

Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

♦ **Artículo 24.**

Las condiciones de trabajo deben de hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

♦ **Artículo 25.**

El escrito en que consten las condiciones de trabajo debe contener:

- I. Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por 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.

♦ **Artículo 26.**

La falta del escrito a que se refiere los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

3.4.2.2. Duración de las Relaciones de Trabajo.

♦ **Artículo 35.**

Las relaciones de trabajo puede ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, las relaciones será por tiempo indeterminado.

♦ **Artículo 36.**

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

♦ **Artículo 37.**

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previsto por esta Ley.

3.4.2.3. Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo.

♦ **Artículo 42.**

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exigen las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

♦ **Artículo 43.**

La suspensión surtirá efecto:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelvan, o termine el arresto;
- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deba prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta un periodo de seis años; y
- IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

♦ **Artículo 45.**

El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

3.4.2.4. Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

♦ **Artículo 46.**

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad.

♦ **Artículo 47.**

Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificado falsos o referencias en lo que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Estas causas de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días a prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, sin son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de las relaciones de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicio de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con la negligencia tal, que ella se la causa única del perjuicio;

- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservados, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contrato;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

♦ **Artículo 48.**

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Sin en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el aludo.

♦ **Artículo 49.**

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de los trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

♦ **Artículo 50.**

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicio prestado; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirán en veinte días de salario por cada uno de los salarios de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague las indemnizaciones.

♦ **Artículo 51.**

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Estas de causas de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en falta de probidad u honradez, actos de violencias, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de las relaciones de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en la fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere.

♦ **Artículo 52.**

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de la causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

3.4.2.5 Terminación de las Relaciones de Trabajo.

♦ **Artículo 53.**

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad en los artículos 36,37;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

♦ **Artículo 54.**

En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones a que le correspondan de conformidad con las leyes.

♦ **Artículo 55.**

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

3.4.3. CONDICIONES DE TRABAJO.

3.4.3.1 Disposiciones Generales.

♦ **Artículo 56.**

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.

♦ **Artículo 60.**

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno no sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

♦ **Artículo 61.**

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna , siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

♦ **Artículo 62.**

Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5 fracción III.

♦ **Artículo 63.**

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

♦ **Artículo 66.**

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

♦ **Artículo 68.**

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por cientos más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

3.4.3.2. Días de Descanso.

♦ **Artículo 69.**

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

♦ **Artículo 71.**

En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicios en un día domingo tendrá derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

♦ **Artículo 73.**

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

♦ **Artículo 74.**

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1 de Enero;
- II. El 5 de Febrero;
- III. El 21 de Marzo;
- IV. El 1 de Mayo;
- V. El 16 de Septiembre;
- VI. El 20 de Noviembre;
- VII. El 1 de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de Diciembre; y
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales, Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

♦ **Artículo 75.**

En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Sino se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

3.4.3.3. Vacaciones

♦ **Artículo 76.**

Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

♦ **Artículo 77.**

Los trabajadores que presten servicio discontinuos y los de temporadas tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajados en el año.

♦ **Artículo 78.**

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos.

♦ **Artículo 79.**

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumplan el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

♦ **Artículo 80.**

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

♦ **Artículo 81.**

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y las fecha en que deba disfrutarlo.

3.4.3.4. Salario

♦ **Artículo 82.**

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

♦ **Artículo 83.**

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de está, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo

♦ **Artículo 84.**

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

♦ **Artículo 85.**

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

♦ **Artículo 87.**

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinticinco de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuere éste.

♦ **Artículo 88.**

Los plazos para el pago del salario nunca podrá ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

♦ **Artículo 89.**

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente el día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salarios por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según en caso, para determinar el salario diario.

3.4.3.5. Salario Mínimo.

♦ **Artículo 90.**

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

3.4.3.6. Normas Protectoras y Privilegios del Salario.

♦ **Artículo 98.**

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

♦ **Artículo 101.**

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

♦ **Artículo 108.**

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

♦ **Artículo 109.**

El pago deberá efectuarse en días laborales, fijados por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

♦ **Artículo 116.**

Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajos ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

3.4.3.7. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

♦ **Artículo 117.**

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

♦ **Artículo 120.**

El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

♦ **Artículo 122.**

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

♦ **Artículo 123.**

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

♦ **Artículo 124.**

Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni la suma que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

♦ **Artículo 125.**

Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determinen la participación de cada trabajador y lo fijará en un lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y de los demás elementos de que disponga;
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el inspector del trabajo;
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días; y
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

♦ **Artículo 126.**

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industrias extractivas, de nueva creación durante el periodo de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanísticos de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de la Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

♦ **Artículo 127.**

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero sí el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, al trabajador de planta con las mismas características, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo;
- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de persona cuyo ingreso deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- V. En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tiene derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere en el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;
- VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y
- VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

♦ **Artículo 129.**

La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

3.4.4. DERECHO Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

3.4.4.1. Obligaciones de los Patrones.

♦ **Artículo 132.**

Son obligaciones de los patrones.

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlo tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnizaciones alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnizaciones, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, a que se refiere el artículo 5, de la Constitución cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avise con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrá volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de internos, considerándolos como de planta después de seis años;
- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediatamente inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas "artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIII. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designados en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por lo mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberá sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado, el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores;
- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y efizcamente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo la disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determinen la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetro de la población más próxima;
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que se instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para este fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
- XXIII. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- XXIV. Proporcionara a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y
- XXV. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en esta Ley.

♦ **Artículo 123.**

Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiere a las condiciones de éste;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación que pertenezcan, o que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

3.4.4.2. Obligaciones de los Trabajadores.

♦ Artículo 134.

Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a sus trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de las mismas;

- XII. Comunicar al patrón o a sus representantes las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses u vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

♦ **Artículo 135**

Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñen;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortante que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrón, para objeto de distintos de aquél a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

3.4.4.3. Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores

♦ **Artículo 153 - A.**

Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulado, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

♦ **Artículo 153 - B.**

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

♦ **Artículo 153 - D.**

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

♦ **Artículo 153-F**

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto;

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III.- Prevenir riesgos de trabajo;
- IV.- Incrementar la productividad; y
- V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

♦ **Artículo 153 - M.**

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

♦ **Artículo 153 - X.**

Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento.

3.4.4.4. Trabajo de las Mujeres

♦ **Artículo 164.**

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres

♦ **Artículo 165**

Las modalidades que se consignan en este capítulo tiene como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

♦ **Artículo 166**

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestación y derecho, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimiento comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

♦ **Artículo 170**

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto;
- III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposo extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
- V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro. En los casos de prórroga mencionado en la fracción III, tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un periodo no mayor de sesenta días;
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

♦ **Artículo 171**

Los servicios de guardería infantil se prestarán por el **Instituto Mexicano del Seguro Social**, de conformidad con su ley y disposición reglamentaria.

♦ **Artículo 172**

En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

3.4.4.5. Trabajo de los Menores

♦ **Artículo 173**

El trabajo de los mayores de catorce años menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo.

♦ **Artículo 174**

Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

♦ **Artículo 175**

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

- I. De dieciséis años en:
 - a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
 - c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
 - d) Trabajos subterráneos o submarinos.
 - e) Labores peligrosas o insalubres.
 - f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
 - g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
 - h) Los demás que determinen las leyes:
- II. De dieciséis años, en:
Trabajos nocturnos industriales.

♦ **Artículo 177**

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutaran de reposos de una hora por lo menos.

♦ **Artículo 178**

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingo y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículo 73 y 75.

♦ **Artículo 179**

Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

♦ **Artículo 180**

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III. Distribuir el trabajo a fin de que se dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley;
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

3.4.4.6. Trabajadores en el Campo

♦ **Artículo 279**

Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta Ley.

♦ **Artículo 280**

Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

♦ **Artículo 283**

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en periodo de tiempo que no exceda de una semana;
- II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;
- III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;
- IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que lo preste;
- V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos;
- VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta los noventa días; y
- VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:
 - a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.
 - b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinen las leyes.
 - c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sean en perjuicio de los sembrados y cultivos.
 - d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.
 - e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores
 - f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares

♦ **Artículo 284**

Queda prohibido a los patrones:

- I. Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes;
- II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancía o cobrarles alguna cuota; y
- III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno.

3.4.5. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

3.4.5.1. Sindicato

♦ **Artículo 356**

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

♦ **Artículo 357**

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

♦ **Artículo 358**

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

♦ **Artículo 359**

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

♦ **Artículo 362**

Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

♦ **Artículo 364**

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquéllas cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato y la que otorgue éste.

♦ **Artículo 365**

Los sindicatos deben registrarse en la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** en los casos de competencia federal y en las **Juntas de Conciliación y Arbitraje** en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada;
- II. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimiento en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refiere las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

♦ **Artículo 372**

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II. Los extranjeros.

♦ **Artículo 375**

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicios del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

3.4.5.2. Contrato Colectivo de Trabajo

♦ **Artículo 386**

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 empresa o establecimiento.

♦ **Artículo 387**

El patrón que emplee trabajadores miembro de un sindicato tendrá 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.

♦ **Artículo 390**

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

♦ **Artículo 391**

El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimiento 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 establecimiento 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 sobre las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta la ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

♦ **Artículo 397**

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

♦ **Artículo 399**

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

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de éste término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

♦ **Artículo 399 bis**

Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, 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 por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

♦ **Artículo 400**

Si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

♦ **Artículo 401**

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

3.4.5.3. Reglamento Interior de Trabajo

♦ **Artículo 422**

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

♦ **Artículo 423**

El reglamento contendrá:

- I. Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el art. 132 fracción V;
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo o instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deban tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII. El tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Permisos y licencias;
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimiento para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

♦ **Artículo 424**

En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contrato-Ley; y
- IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

♦ **Artículo 425**

El reglamento surtirá efecto a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

3.4.5.4. Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo

♦ Artículo 426

Los sindicatos de trabajadores a los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenida en los contratos colectivo o en los contrato-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen: y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

3.4.5.5. Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo

♦ Artículo 427

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

♦ Artículo 430

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, se fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder el importe de un mes de salario.

3.4.5.6. Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo

♦ Artículo 433

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

♦ **Artículo 434**

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

3.4.6. HUELGA

3.4.6.1. Disposiciones Generales

♦ **Artículo 440**

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

♦ **Artículo 443**

La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

♦ **Artículo 445**

La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de violencia contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimiento o servicios que dependan del Gobierno.

♦ **Artículo 446**

Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

♦ **Artículo 447**

La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

♦ **Artículo 449**

La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondiente deberán hacer respetar el derecho a huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándole el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

3.4.6.2. Objetivos y Procedimientos de Huelga

♦ **Artículo 450**

La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar su periodo de su vigencia;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar su periodo de su vigencia;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos que se hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refiere los artículos 399 bis y 419 bis.

♦ **Artículo 451**

Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con lo dispuesto el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:

♦ **Artículo 469**

La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenida en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

3.4.7. RIESGOS DE TRABAJO

♦ **Artículo 473**

Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

♦ **Artículo 474**

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste aquél.

♦ **Artículo 475**

Enfermedades 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.

♦ **Artículo 476**

Serán considerados en todo caso de enfermedad de trabajo las consignaciones en la tabla del artículo 513.

♦ **Artículo 477**

Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte.

♦ **Artículo 481**

La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de incapacidad ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

♦ **Artículo 483**

Las indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobada ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observarán lo dispuesto en el artículo 115.

♦ **Artículo 484**

Para determinar la indemnizaciones a que se refiere este título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

♦ **Artículo 485**

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

♦ **Artículo 487**

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;

- II. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- III. Rehabilitación;
- IV. Medicamento y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente título.

♦ **Artículo 488**

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose al trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

♦ **Artículo 489**

No libera al patrón de responsabilidades:

- I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y
- III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

♦ **Artículo 490**

En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay inexcusable del patrón:

- I. Si no cumple con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;
- II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
- III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del trabajo;
- IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo;
- V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

♦ **Artículo 491**

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan, y de las pruebas conducentes, se resuelvan si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que se tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que se tenga derecho.

♦ **Artículo 495**

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

♦ **Artículo 498**

El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

♦ **Artículo 500**

Cuando el riesgo de traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502

♦ **Artículo 502**

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponde a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salarios, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

♦ **Artículo 511**

Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre la prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;
- II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y
- III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre la prevención de riesgos, higiene y salubridad.

♦ **Artículo 513**

Para los efectos de este título la ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de trabajo.

3.4.8. PRESCRIPCION

♦ **Artículo 517**

Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falla, desde el momento en que se compruebe los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigida.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

♦ **Artículo 518**

Prescripción en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

♦ **Artículo 519**

Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determina el grado de incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

3.4.9. AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

3.4.9.1. Disposiciones Generales

♦ **Artículo 523**

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo;

- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la inspección del trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Junta Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

♦ **Artículo 526**

Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señale el título tercero, capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este título.

3.4.9.2. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

♦ **Artículo 530**

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicatos; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

3.4.9.3. Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

♦ **Artículo 537**

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá las siguientes funciones:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

♦ **Artículo 538**

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes en los términos de su Reglamento Interior.

3.4.9.4. Inspección del Trabajo

♦ Artículo 540

La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes.

♦ Artículo 541

Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que se establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamenten el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
- II. Visitar las empresas y establecimiento durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
- III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
- V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
- VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente; y
- VII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

♦ Artículo 542

Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

- I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;
- II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;
- III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;
- IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y
- V. Las demás que les impongan las leyes.

3.4.9.5. Juntas Federal de Conciliación

♦ Artículo 591

Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

- I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;
- II. Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600 fracción IV; y
- III. Las demás que les confieran las leyes.

♦ Artículo 600

Las Juntas Federales de Conciliación tiene la facultad y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción Territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tenga por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;
- V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales del Conciliación y Arbitraje;
- VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio que haya dejado pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;
- VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y
- VIII. Las demás que les confieran las leyes.

3.4.9.6. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

♦ Artículo 604

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV.

♦ Artículo 614

El pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;

- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- IV. Uniformizar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;
- V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzguen conveniente para su mejor funcionamiento;
- VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugiere las medidas que convengan dictar para corregirlas; y
- VII. Las demás que les confieran las leyes.

3.5. LEY DEL SEGURO SOCIAL

♦ Artículo 1

La presente ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

♦ Artículo 2

La seguridad 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 colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

♦ Artículo 6

El Seguro Social comprende:

- I. El régimen obligatorio, y
- II. El régimen voluntario

♦ Artículo 11

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales

♦ Artículo 12

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos;

- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley.

♦ **Artículo 13**

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciante en pequeño, artesano y demás trabajadores no asalariados;
- II. Los trabajadores domésticos;
- III. Los Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendido en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

♦ **Artículo 15**

Los patrones están obligados a:

- I. Registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos;
- II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente ley y sus reglamento. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan;
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practiquen el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos;
- VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pagos establecidos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicio de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo.

- VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta ley y sus reglamentos, y
- IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación.

Las disposiciones contenida en las fracciones I, II, III y IV no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las fracciones I y II, podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicaciones en los términos que señale el Instituto.

♦ **Artículo 18**

Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido.

Asimismo el trabajador por conducto del Instituto podrá realizar los trámites administrativos necesarios para ejercer los derechos derivados de las pensiones establecidas por esta ley.

♦ **Artículo 20**

Las semanas reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones a que se refiere este título, se obtendrá dividiendo entre siete los días de cotización acumulados, hecha esta división, si existiera un sobrante de días mayor a tres, éste se considerará como otra semana completa, no tomándose en cuenta el exceso si el número de días fuera de tres o menor.

♦ **Artículo 27**

Para los efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluye como integrante del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuota del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que no son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrante del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

♦ **Artículo 28**

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

♦ **Artículo 36**

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota el salario mínimo.

♦ **Artículo 37**

En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin embargo, si se

comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

♦ **Artículo 41**

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

♦ **Artículo 45**

La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

♦ **Artículo 46**

No se considerarán para los efectos de esta ley, riesgo de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

♦ **Artículo 53**

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará revelado en los términos que señala esta ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece 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 58**

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero;

- I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras que dure la inhabilitación el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto en el artículo 61 de la presente ley;

- II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviese cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta ley.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas a que se refiere el párrafo anterior se otorgarán por la Institución de seguro que elija el trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el Instituto a la institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia. El seguro de sobrevivencia cubrirá en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas a que se refiere este capítulo, a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, hubiere cotizado cuando menos cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho, en los términos de este capítulo, así como para contratar el seguro de sobrevivencia podrá optar por:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o
- c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia se sujetarán a los dispuesto en el artículo 159 fracciones IV y VI de esta ley;

- III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, al asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior;

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal de Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta un veinticinco por ciento, se pagará asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento, y

- IV. El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

♦ Artículo 73

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima media	En por cientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

♦ Artículo 74

Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, disminuyéndola o aumentándola en una proporción no mayor al cero punto cero uno del salario base de cotización con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el

reglamento, con independencia de la fecha en que éstos hubieran ocurridos. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de cero punto veinticinco por ciento y quince por ciento de los salarios base de cotización respectivamente.

La siniestralidad se fijará conforme al reglamento de la materia.

♦ **Artículo 84**

Quedan amparados por este seguro:

- I. El asegurado
- II. El pensionado por:
 - a) Incapacidad permanente total o parcial;
 - b) Invalidez;
 - c) Cesantía en edad avanzada y vejez, y
 - d) Viudez, orfandad o ascendencia;
- III. La esposa del asegurado o, la falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a la falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior.

- IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III;

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción III;

- V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores;
- VI. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;
- VII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136;
- VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste, y
- IX. El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX, inclusive tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

- a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y
- b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de esta ley

♦ **Artículo 109**

El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente ante de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquél.

♦ **Artículo 159**

Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

- I. Cuenta individual, aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obreropatronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.
Respecto de la subcuenta de vivienda las Administraciones de Fondos para el Retiro deberán hacer entrega de los recursos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en los términos de su propia ley.
- II. Individualizar, el proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el estado, así como los rendimientos financieros que se generen.
- III. Pensión, la renta vitalicia o el retiro programado.
- IV. Renta vitalicia, el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.
- V. Retiros programados, la modalidad de obtener una pensión fraccionado el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.
- VI. Seguro de sobrevivencia, aquél que se contrata por los pensionados, por riesgo de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.
- VII. Monto constitutivo es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.
- VIII. Suma asegurada es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia, que otorgue de acuerdo a lo previsto en los seguros de riesgo de trabajo, invalidez y vida y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las instituciones de seguros se sujetarán a las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional de Seguros de Fianzas, oyendo previamente la opinión de Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

♦ **Artículo 162**

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especies del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

♦ **Artículo 165**

El asegurado tiene derecho a retirar, como ayuda para gastos de matrimonio y proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal en su cuenta individual, una cantidad equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, conforme a los siguientes requisitos:

- I. Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de celebración del matrimonio;
- II. Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registró como esposa en el Instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio, y
- III. Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa.

Este derecho se ejercerá por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios.

♦ **Artículo 201**

El ramo de guardería cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

♦ **Artículo 203**

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201. Serán proporcionados por el Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico.

♦ **Artículo 206**

Los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores a que se refiere el artículo 201 desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

♦ **Artículo 240**

Todas las familias de México tiene derecho a un seguro de salud para sus miembros y para este efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especies del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo.

♦ **Artículo 242**

Todos los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de salud para la familia pagarán anualmente una cuota equivalente al veintidós punto cuatro por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

Por cada familiar adicional, a que se refiere el artículo anterior, se pagará una cuota equivalente al sesenta y cinco por ciento de la que corresponde a este seguro.

El estado contribuirá conforme a lo dispuesto en la fracción III del artículo 106 de la presente ley.

TABLA DE APORTACIONES

CONCEPTO	PATRÓN %	TRABAJADOR %	ESTADO %	TOTAL %
Enfermedad y Maternidad	15.560	1.840	14.65	32.05
Riesgo de Trabajo	0.535			0.535
Invalidez y Vida	1.75	0.625	1.25	2.50
Cesantía y Vejez	3.150	1.125	0.225	4.50
Guardería y P. Social	1.000	-----	-----	1.0
Total cuota I.M.S.S.	21.995	-----	-----	40.58
Retiro S.A.R. (AFORE)	2.0	-----	-----	2.0
TOTAL	23.995	3.59	15.00	42.58

3.6. NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-003-STPS-1999.

Actividades agrícolas - Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes - Condiciones de seguridad e higiene.

3.6.1. Objetivo

Establecer las condiciones de seguridad e higiene para prevenir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores que desarrollan actividades agrícolas de almacenamiento, traslado y manejo de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.

3.6.2. Campo de aplicación

La presente Norma rige en todo el territorio nacional y aplica en los centros de trabajo donde se almacenen, trasladen o manejen insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes con motivo de la realización de actividades agrícolas.

3.6.3. Definiciones

Autoridad del trabajo; autoridad laboral: unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que realicen funciones de inspección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas y del Distrito federal, que actúen en auxilios de aquellas.

Banderos: persona capacitada y adiestrada en la señalización para orientar a los pilotos de los aviones que aplican insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes en un cultivo.

Equipo de protección personal: conjunto de elementos o aditamentos de uso personal, destinados a atenuar o evitar el contacto de los agentes contaminantes con el trabajador para la protección de su salud. Incluye ropa de trabajo.

Hoja de datos de seguridad: es la información de seguridad e higiene sobre cada sustancia química que se usen en el centro de trabajo; se deben tener por escrito en las áreas de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la NOM - 114 - SPS - 1994.

Personal ocupacionalmente expuesto: es aquel trabajador que desarrolla actividades agrícolas que entrañen el almacenamiento, traslado o manejo de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes o el triple lavado de sus envases.

Tiempo de reentrada: son los periodos de tiempo indicados en la etiqueta, entre la última aplicación de los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes y la cosecha, dicho intervalo no garantiza que la presencia del plaguicida aplicado o sus metabolitos, han desaparecidos del cultivo o bien se han reducido al mínimo, como para resultar nocivos al ser humano.

3.6.4. Obligación del patrón

4.1. Mostrar a la Autoridad Laboral, cuando ésta así lo solicite, los documentos que la presente Norma le obligue a elaborar o poseer.

4.2. Evitar que las mujeres gestantes o en períodos de lactancia y los menores de 18 años, realicen actividades como personal ocupacionalmente expuesto.

4.3. Asegurar que todo el personal ocupacionalmente expuesto siga las instrucciones señaladas en la etiqueta u hoja de seguridad, de los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes que se usen en el centro de trabajo.

4.4. Informar a todos los trabajadores sobre los riesgos a la salud o al ambiente, que pueden ser provocados por la exposición a los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes que se usen en el centro de trabajo, de acuerdo a la información contenida en la etiqueta o en la hoja de datos de seguridad del producto, la cual debe estar a disposición de los trabajadores.

4.5. Elaborar y conservar, mientras exista la relación de trabajo, un listado de los trabajadores y de los temas en que han sido capacitados y adiestrados.

4.6. Mantene en condiciones de funcionamiento seguro el equipo de aplicación, contenedores y envases de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.

4.7. Proporcionar cuando menos al personal ocupacionalmente expuesto, el equipo de protección personal establecido en la etiqueta u hoja de datos de seguridad, asegurarse de su uso correcto y mantenerlo en condiciones de funcionamiento seguro, incluyendo el lavado de la ropa de trabajo al término de cada jornada, en el propio centro de trabajo.

4.8. Contar con un listado de personal ocupacionalmente expuesto y practicarle los exámenes médicos correspondientes de acuerdo a la actividad que desarrolle.

3.6.5. Obligación del personal ocupacionalmente expuesto

5.1. Asistir a los cursos de capacitación que le proporcione el patrón y cumplir con las condiciones de seguridad e higiene para el manejo, traslado y almacenamiento de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.

5.2. Conocer y aplicar las instrucciones señaladas en la etiqueta o en las hojas de datos de seguridad de los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.

5.3. Informar al patrón de toda condición peligrosa que detecten en almacenes, equipo de aplicación, tambores y envases para insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.

5.4. Someterse a los exámenes médicos que correspondan a sus actividades y que el patrón les indique.

5.5. Cumplir con las instrucciones de uso y mantenimiento de los equipos de aplicación y de protección personal proporcionados por el patrón.

3.6.6. Condiciones de seguridad e higiene para el manejo, almacenamiento y traslado de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.

6.1. Condiciones generales

6.1.1. Se debe utilizar el equipo de protección indicado en las etiquetas o en las hojas de datos de seguridad.

6.1.2. No se deben realizar estas actividades donde existan concentración de personas o animales, cerca de fuentes de agua, ni donde se almacenen, preparen o consuman alimentos.

6.2. Almacenamiento.

6.2.1. En caso de contar con inventario de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes mayores a 500 litros o kilogramos, se debe tener un almacén que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Contar con piso, sardinel o muro de contención, ventilación, puerta con llave y techo. El almacén debe disponer de instalaciones para que en caso de derrame de líquido se impida su dispersión;
- b) Estar alejado de áreas donde existan concentración de personas o animales, fuentes de agua y de donde se almacenen, preparen o consuman alimentos, granos, semillas y forraje;
- c) Ser exclusivo para actividades de almacenamiento;
- d) Contar con un listado que contemple al menos: cantidades en existencia y fecha de caducidad de cada producto;
- e) Los insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes deben de almacenarse en sus recipientes originales, cerrados y conservando la etiqueta; y
- f) Mientras realicen actividades en el almacén, los trabajadores deben de utilizar el equipo de protección personal indicado en la etiqueta o en la hoja de datos de seguridad de los productos que estén manejando.

6.2.2. En caso de contar con inventario de hasta 500 litros o kilogramos de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes, éstos deberán almacenarse siguiendo las instrucciones de la etiqueta o de la hoja de datos de seguridad, en un lugar con acceso limitado a los responsable de su manejo.

6.3. Traslado.

6.3.1. Debe hacerse en los envases originales, cerrados y sujetos; conservando sus etiquetas o sus hojas de datos de seguridad, manteniéndolas separadas para evitar el contacto con otros productos, especialmente los de uso y consumo humano y pecuario; siguiendo las instrucciones señaladas en la etiqueta o en la hoja de datos de seguridad; y

6.3.2. Cuando los trabajadores estén en contacto con los envases, deben usar al menos el equipo de protección personal establecido en la etiqueta o en la hoja de datos de seguridad.

6.4. Manejo.

6.4.1. Debe hacerse acompañado o supervisado por otro trabajador;

6.4.2. Se debe utilizar el equipo de protección personal que especifique la etiqueta u hoja de datos de seguridad;

6.4.3. Se debe preparar únicamente la cantidad de mezcla necesaria para cubrir la superficie a tratar y aplicarla hasta ser agotada en condiciones meteorológicas favorables;

6.4.4. Antes de iniciar la aplicación se debe revisar, limpiar y calibrar el equipo, verificando que no haya roturas en el tanque, que las conexiones no tengan fugas y que la válvula de salida tenga un buen estado sus empaques. Se deben limpiar las boquillas con el utensilio adecuado. No se debe destapar las boquillas soplando con la boca;

6.4.5. Se debe aplicar en las horas más frescas del día y cuando no exista viento fuerte o lluvia, para evitar su dispersión a áreas no deseadas;

6.4.6. En caso de que se apliquen mezclas de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes compatibles, el tiempo de reentrada corresponderá al del ingrediente que requiera mayor plazo, de acuerdo a las instrucciones señaladas en la etiqueta o en la hoja de datos de seguridad.

6.4.7. En la aplicación por vía aérea se debe prever que no se encuentren personas en la zona de aplicación y áreas aledañas, a excepción del bandero, el cual debe usar al menos el siguiente equipo de protección personal:

- a) Sombrero impermeable;
- b) Guantes impermeables;
- c) Ropa de manga larga;
- d) Botas impermeables;
- e) Protección ocular (goggles); y
- f) Mascarilla de protección respiratoria de acuerdo al tipo de producto que se esté aplicando.

3.6.7. Acciones de emergencia en caso de exposición aguda o intoxicación.

Se deben seguir las siguientes instrucciones:

- a) El trabajador que preste los primeros auxilios debe tomar las precauciones necesarias para evitar su propia exposición y la de otros trabajadores;
- b) Retirar al trabajador que estuvo expuesto inmediatamente del área del accidente y quitarle la ropa contaminada;
- c) En caso de exposición cutánea, lavar la piel con abundante jabón y agua limpia;
- d) Si el contacto es en los ojos, lavarlos con agua limpia por lo menos durante diez minutos;
- e) En caso de inhalación, trasladar al trabajador expuesto a un área ventilada y recostarlo de lado;
- f) En caso de exposición cutánea, ocular, inhalatoria o ingestión, seguir las instrucciones de primeros auxilios señaladas en la etiqueta o en las hojas de datos de seguridad; y
- g) Trasladar al trabajador expuesto al servicio de atención médica, con la etiqueta o la hoja de datos de seguridad del producto al que fue expuesto. Se podrán solicitar recomendaciones para la atención médica a los teléfonos del Servicio de Información Toxicológica de la Asociación Mexicana de la Industria Fitosanitaria, A.C. (SINTOX) a nivel nacional al teléfono: 01-800-00-92-800, o a cualquier otro centro de información que cuente con apoyo de esta índole.

3.6.8. Exámenes médicos

8.1. De ingreso: debe ser practicado por un médico, por personal técnico titulado en enfermería o por personal certificado o acreditado en salud con conocimientos demostrables (diploma, constancia o título, expedido por instituciones del sector salud o instituciones de enseñanza con reconocimiento oficial). Deberá cuando menos circunscribirse al cuestionario de evaluación clínica para el personal ocupacionalmente expuesto, establecido en el Apéndice A, para identificar alteraciones orgánicas que puedan ser agravadas por la exposición a insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes, y aplicarlos antes de iniciar actividades como personal ocupacionalmente expuesto.

8.2. Periódico: debe realizarse anualmente al personal ocupacionalmente expuesto. Dicho examen deberá cumplir con lo establecido en los apartados 9.1., A4 y A5 del Apéndice A, dando especial atención a la vigilancia médica de los trabajadores que pueden estar expuesto a tipos específicos de plaguicidas, como son los químicos organofosforados y carbamatos, incluyendo los criterios para la remoción de los trabajadores que muestren señales de sobreexposición.

8.3. Específico: deberá ser practicado por un médico con estudios demostrables en toxicología, medicina del trabajo, salud ocupacional o salud ambiental, a aquellos trabajadores que hayan sido atendidos a una emergencia o que hayan sido sometidos a tratamiento médico, por presentar síntomas debidos a la exposición aguda o crónica a insumos fitosanitarios o plaguicidas, o insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.

3.6.9. Vigilancia

La vigilancia en el cumplimiento de la presente Norma, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

IV. METODOLOGÍA

Para realizar el análisis de esta investigación, primeramente surgió de manera espontanea, ya que al leer una pagina en Internet que lleva como nombre “Hacia una Economía Bananera Sostenible”, es donde comienza la inquietud de seguir analizando el problema que tienen los demás países productores de banano.

Posteriormente se me presenta la oportunidad de dar mi primer viaje de estancia y decido darlo en una finca bananera, que esta situada en Ulapa, Chiapas.

Este viaje de estancia me sirvió para darle claridad a los problema que tienen los países productores y compararlos con los problemas que se viven en la finca donde se realizo el viaje. Esta experiencia me da lugar para comentarle a mi asesor para poder realizar una investigación en este tipo de problema, donde le damos toda la atención necesaria para seguir recopilando información para seguir con el presente trabajo.

Teniendo información suficiente sobre los problemas laborales que tienen los demás países, comenzamos a darle una forma al trabajo que fue de la siguiente manera:

- ◆ Se tuvo que buscar información técnica del banano en diferentes fichas bibliográficas, como libros, tesis, revistas e Internet;
- ◆ El siguiente paso fue leer y analizar la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social;
- ◆ Se investigan las normas que regulan el uso de los plaguicidas y productos químicos.
- ◆ Posteriormente se regresa a la empresa donde se realiza el primer viaje de estancia, con la finalidad de hacer unas entrevistas a los trabajadores así como de fotografías y de algunas pruebas que puedan comprobar el problema que se vive;
- ◆ Al mismo tiempo estando en Chiapas se visita a la S.A.G.A.R. y a la Asociación de Productores de Plátano del Soconusco para solicitar información que necesitamos para el trabajo;
- ◆ Una vez teniendo todo lo anterior, se comenzó a obtener los resultados de las entrevistas hechas a los trabajadores y compararlos con la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro y las normas que regulan las actividades en el campo.

Todo lo anterior nos sirvió para darle una estructura al trabajo y también para considerar los lineamientos de la investigación se prosigue a determinar las conclusiones y recomendaciones.

V. RESULTADOS

De acuerdo a las encuestas realizadas a los trabajadores de la finca bananera, donde ellos expresaron con toda libertad su sentir y, de alguna forma dieron a conocer los problemas que tienen los resultados son los siguientes:

La jornada de trabajo, que tiene un horario de las 7:00 a.m. hasta las 6:00 por lo general, teniendo una hora de comida y en ocasiones no la tienen porque la jornada de trabajo es demasiado pesada y teniendo que cumplir con la tarea de lo contrario no les pagan el día o no los vuelven a contratar.

Debido a que la jornada de trabajo es demasiado, algunos trabajadores se ven en la necesidad de drogarse para poder cumplir, esto es demasiado grave porque atenta contra la vida del trabajador y rápidamente está acabando la vida productiva de él y además caen en los vicios como son el beber y el fumar lo que viene perjudicando en la vida familiar trayendo como consecuencia la desintegración del hogar.

En el pago del tiempo extra no se paga conforme a lo estipulado en la ley, se paga lo normal añadiéndose una cantidad adicional pero nunca se paga conforme a la ley, y por lo que se pudo observar las horas extras se realizan cada dos o tres días a la semana y con un promedio de duración de dos a tres horas adicionales en la misma

Después de la jornada de trabajo, los trabajadores tienen que esperar al transporte que les lleve de nuevo a sus casas, con un promedio de espera entre dos y tres horas más, haciendo que los trabajadores lleguen de regreso a su lugar de origen entre las siete y ocho de la noche y esto sucede diariamente, sin que la empresa pueda darle solución.

Cuentan con habitaciones otorgadas por el patrón para algunos trabajadores, siendo muy pocas comparadas con el número de ellos, las cuales son de espacio reducido y en muy mal estado. Pero lo más grave es que están en constante exposición de los agroquímicos, porque las avionetas rocían constantemente las habitaciones de los trabajadores y además también las fuentes de agua donde ocupan para lavar su ropa así como los utensilios de cocina.

No cuenta con la ropa adecuada para la realización del trabajo, sobre todo cuando tienen que aplicar productos químicos, ya que tienen un gran riesgo por estos productos porque les puede causar enfermedades posteriores a su organismo.

En lo que respecta a los productos químicos, el trabajador no tiene capacitación en cuanto a su uso y manejo de los productos y esto hace de que se pueda presentar una intoxicación en cual puede llegar a causar la muerte ya que se manejan productos que son altamente tóxicos.

El respeto entre trabajadores y patrones no se da, llegándose a agredir verbal y físicamente al trabajador ya que el que tiene el poder es el patrón y puede hacer con ellos lo que quiera sin que el obrero bananero pueda hacer algo al respecto.

El salario que se percibe es superior a lo establecido al salario mínimo general, pero cabe aclarar que existe un tabulador de salarios mínimos profesionales que no se cumple para algunas actividades en particular.

No cuentan con una estabilidad laboral en la empresa, ya que la contratación es por palabra y no existe ningún documento en el que estén comprometido tanto el patrón como el trabajador.

No están dados de altas de acuerdo a la Ley del Seguro Social, en los casos de que exista un riesgo de trabajo, la empresa no se hace responsable de las posibles efectos que puedan tener un accidente en la persona.

Existe un alto riesgo de trabajo, sobre todo cuando el trabajador tiene que transportar el banano desde la planta a la empacadora y las condiciones climatológicas no son las mejores porque se presenta una lluvia fuerte con relámpagos, estas condiciones el trabajador puede morir por una descarga eléctrica ya que el medio en que transporta el banano es por un cable vía que esta completamente acerado..

Lo que es más importante de todo lo anterior, es que se están empleando a niños hacer labores culturales del cultivo, estos con una edad en promedio de los once y trece años, los cuales están expuestos a las jornadas largas de trabajo, a condiciones de higiene y seguridad mínimas, al medio ambiente contaminado, salarios menores de lo que recibiría una persona adulta.

Estos niños llegan a trabajar por la necesidad que tienen en sus casas, teniendo que dejar la escuela y algunos de ellos ni la conocen, pero tenemos que analizar este problema, son las mismas madres los que los mandan a trabajar para poder sufragar un poco los gastos familiares, al grado que estos niños presentan diferentes grados de desnutrición y con infecciones en la piel.

En forma general, los trabajadores no tienen derecho a formar sindicatos o asociaciones porque luego los despiden sin darle la indemnización correspondiente a los años trabajados.

Los trabajadores no reciben Participación de la Utilidades de acuerdo a lo establecido en la ley y tampoco reciben el aguinaldo correspondiente como lo estipula la ley.

Estos son los problemas más comunes que viven los trabajadores de la finca bananera, esto es debido a su grado de ignorancia o al grado de analfabetismo, todo esto le favorece a la empresa ya que se ahorra bastante obligaciones por cumplir y las autoridades correspondientes hasta la actualidad no han hecho nada por solucionar este problema que se está viviendo.

VI. CONCLUSIONES

Nos centraremos únicamente en los aspectos más importante de las leyes correspondientes, esto con la finalidad de ser lo más específico posibles y abordaremos las irregularidades de forma muy general, y no entrar mucho en lo que respecta a los artículos ya que serían demasiado.

Partiendo de la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar las siguientes violaciones o irregularidades que se hacen a los títulos, artículos y fracciones, siendo los de mayor importancia los siguientes:

Los artículos 2,3 y 5 porque hablan de un respeto que debe existir entre trabajador y el patrón, teniendo que en la realidad no se da por parte del patrón.

Los artículos 20, 24 y 25 los cuales dicen que debe existir un contrato individual de trabajo por escrito, siendo hasta la fecha algo inexistente para trabajador pero para la empresa le favorece porque evade derechos y obligaciones que el trabajador debe de tener.

Los artículos 56, 60, 61,63 y 66 marca las condiciones mínimas de trabajo que deben de existir en los centros, las cuales nunca se van a dar en las fincas bananeras.

Los artículos del 82 al 89 se refieren al salario que debe recibir el trabajador, que debe ser remunerativo a la cantidad y calidad del trabajo, podemos analizar que nunca se paga correctamente porque es mayor el desgaste físico que sufre el obrero bananero.

Hablaremos de los derechos que deben de tener los trabajadores como son las vacaciones, participación de utilidad, aguinaldo entre otros los cuales nunca los va a poder gozar pero siendo el de mayor importancia el de las indemnizaciones sin tomar en cuentas las causas, es uno de los más graves que la empresa puede cometer contra el trabajador, ya que en el momento en que es despedido no recibe nada por los años trabajados.

El artículo 132 que habla de las obligaciones del patrón el cual lo viola, pero hablaremos muy específicamente de la fracción XII y XIII que se refieren a la alfabetización de los trabajadores, teniendo casi la mayoría de ellos analfabeta y cuando mucho la primaria terminada, la empresa no se preocupa por elevar el nivel de educación de sus trabajadores.

El artículo 134 que se refiere a las obligaciones del trabajador lo viola por el analfabetismo y no sabe que existe una ley que regula el trabajo.

En lo que respecta a la capacitación y adiestramiento que comprende los artículos 153-A al 153-X no se cumple para nada porque la empresa piensa que es un trabajo que no lo requiere, teniendo como uno de sus objetivos la capacitación y adiestramiento el aumento de la productividad.

Lo que se refiere al trabajo de las mujeres se viola toda la normatividad, pero hablaremos del artículo 164 el cual se refiere de que deben de disfrutar de los mismo derechos y obligaciones que tiene los hombre, pero si los hombre no disfrutaban de todos sus derechos que podemos decir de las mujeres.

Unas de las violaciones más grandes que podemos plasmar en este trabajo es el que se cometen a los niños, que es uno de los más crueles que puede cometer la empresa hacia la niñez, lo cual esta regulado del artículo 23, 173 al 180, los cuales dicen que queda prohibida la utilización de trabajos de menores y los mayores de catorce años y menores de dieciséis años los cuales quedan a vigilancia de las autoridades del trabajo.

El artículo 283 el cual habla de las obligaciones del patrón hacia el trabajador de campo se viola, pero siendo muy particular la fracción II y III las que hablan de que es una obligación del patrón el proporcionar gratuitamente habitaciones adecuadas e higiénicas al igual que mantenerlas en buen estado.

Uno de los derechos s que tiene el trabajador es de la huelga que comprende los artículos 440 al 469, jamas podrá hacer uso de ellas porque no se las permiten y mucho menos que formen sindicato.

Por último en lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo hablaremos de la institución que esta encarga de que se cumpla que es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el cual habla en unos de sus título de las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, sabemos que se viola y nada más me resta decir que función está desempeñando tanto la Secretaría como sus autoridades del trabajo.

Con la Ley del Seguro Social para el trabajador no existe porque se viola totalmente ya que no están dados de alta y además le quitan todos sus derechos que deben tener como son:

- A la salud;
- Asistencia médica
- Servicios sociales; y
- Pensión

Al no estar dado de alta en la ley del seguro social el trabajador, sé esta evadiendo la responsabilidad de aportación del patrón, trabajador y estado, y me hago una pregunta cuando se haya acabado la vida útil o productiva del trabajador y sin tener una pensión, que futuro le espera, cual fue el papel que tomo el estado y la responsabilidad del patrón hacia el trabajador obrero.

Por último con la Norma NOM-003-STPS-1999 que se refiere a las actividades agrícolas - usos de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes - condiciones de seguridad e higiene, dudo que se vaya aplicar realmente en el campo porque le atribuye más responsabilidad al patrón con a la Secretaría correspondiente y si la Secretaría no ha podido desempeñar bien su función en el campo mucho menos lo podrá hacer con esta norma que es de aplicación al agro mexicano.

VII. RECOMENDACIONES

En primer lugar y que es urgente que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social asuma su responsabilidad para la cual fue creada y en especial a los Inspectores del Trabajo realicen su función correctamente.

Es necesario que la Secretaría antes mencionadas realice inspecciones en la zona donde no se aplica la Ley y hacer publicaciones de la Ley Federal del Trabajo y del IMSS para el conocimiento de los trabajadores a través de pláticas directas y entregas de folletos con derechos y obligaciones patrón trabajador.

Que se le informe a la base trabajadora sobre la Ley Federal del Trabajo y sus demás leyes correspondientes así como las normas que rigen en el campo mexicano para un mejor ambiente laboral y, con esto lograr que el desarrollo del trabajo sea más productivo en lo que se refiere a la calidad y cantidad.

Que exista un respecto como lo marca la L.F.T., así como la existencia de un contrato ya sea individual o colectivo para darle estabilidad laboral al trabajador y que realmente se tengan las responsabilidades y obligaciones correspondientes por parte del patrón y del trabajador.

Que el trabajador disfrute de todos los derechos como son vacaciones, días de descanso, participación de la utilidad de la empresa, aguinaldo, etc., esto con la finalidad de que se sienta que se es más integrado al proceso productivo de la empresa.

La capacitación y adiestramiento es muy importante y lo recomendamos de inmediato no solo porque lo marca la L.F.T., sino para que sigamos obteniendo los altos rendimiento y productividad que se han alcanzado la región y así para poder seguir compitiendo con los países productores y estar presente en los mercados internacionales.

Que el trabajador obtenga su salario con estricto apego a la ley.

Que se promueva la alfabetización con las instituciones correspondiente, ya que de esta manera se comprenderá más los cursos que reciba el trabajador para hacer mejor su trabajo y además es uno de los factores importantes de prosperidad no solo en la empresa sino para el país en general.

El patrón debe tomar muy en cuenta en darle de alta en las instituciones de seguridad social como son Instituto Mexicano del Seguro Social, INFONAVIT, SAR, etc., ya que de esta manera estará libre de algún riesgo de trabajo que pueda tener el trabajador y que no lo vea como una responsabilidad más sino como un beneficio del cual le puede resolver muchos de los problemas que puede tener en la finca.

El patrón debe realizar su inscripción de acuerdo a lo que establece la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, para que el trabajador pueda disfrutar él y su familia de los derechos que le concede, como es uno de los más importantes la salud y los servicios que presta a la sociedad. Además podrá contar en un futuro de una pensión o afore que le garantice una vida de tranquilidad cuando llegue a la tercera edad.

La Norma NOM-003-STPS-1999 que se refiere a las actividades agrícolas - usos de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes - condiciones de seguridad e higiene, que se aplique realmente como esta escrito y que se le dé a conocer no solo al trabajador sino a toda aquella persona que este en contacto con los productos químicos, esto conllevara que se evite una serie de problemas en el uso y manejo de ellos ya que son muy importantes en la producción del banano.

ANEXO

A continuación las preguntas que aparecen son las del cuestionario que se le aplicaron a los trabajadores de la finca bananera.

1. ¿Que tiempo llevas trabajando en la empresa?
2. ¿Recibes un buen trato por parte de los patrones o capataces?
3. ¿A los cuantos años empezaste a trabajar en esta empresa?
4. ¿Cuántas horas trabajas diarias?
5. ¿Cuántas horas extras diarias haces?
6. ¿Recibes un salario justo?
7. ¿Firmaste algún contrato de trabajo?
8. ¿ Conoces de tus derechos y obligaciones?
9. ¿Recibes prestaciones?
- 10.¿Recibes reparto de utilidades?
- 11.¿Recibes capacitación o adiestramiento?
12. ¿Tienes derecho a tener vacaciones?
13. ¿A que horas te recoge el camión para llevar al trabajo y a que horas te va a dejar?
14. ¿Tienes protección contra los productos químicos?
- 15.¿Esta inscrito el la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social?
16. ¿Tienes usas equipo de protección contra los productos químicos?
17. ¿ Cuando liquidan a un trabajador recibe una indemnización de acuerdo a lo que establece la ley?
18. ¿ Que opinas de la empresa?

CAPITULO VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ◆ KOONTZ HAROLD y WEIHRICH HEINZ. 1996. Administración una Perspectiva Global. Editorial McGRAW-HILL. Décima edición. México, D.F.
- ◆ LEY DEL SEGURO SOCIAL. 1997. Ediciones Delma. Vigésimoprimera edición. México, D.F.
- ◆ LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA.
- ◆ SAGAR. 1999. Informe anual de la Campaña de la Sigatoka negra del Plátano en Chiapas. México, D.F.
- ◆ SALAS MORALES, NOÉ. 1998. Aspectos Generales del Cultivo del Plátano (*Musa sapientum*) y su situación en México. Monografía. UAAAN. Buenavista, Saltillo, Coahuila, México.
- ◆ RAMON PEREZ, HOMERO. 1996. Evaluación "in vitro" de Extractos Vegetales contra el hongo *Mycosphaerella fijiensis* MORELET, causante de la Sigatoka Negra en el cultivo del Plátano. Tesis de Licenciatura. UAAAN. Buenavista, Saltillo, Coahuila, México.
- ◆ GOMEZ VAZQUEZ, JACOBO. 1995. El cultivo del Plátano (*Musa Balbisiana* Colla) y su problema con la Sigatoka Negra (*Mycosphaerella fijiensis*) en México. Tesis de Licenciatura. UAAAN. Buenavista, Saltillo, Coahuila, México.

INTERNET:

- ◆ <http://150.187.25.3/resource/sigatoka.htm>
- ◆ <http://ppathw3.cals.cornell.edu/OLplpath/Profiles/Diseases.htm>.
- ◆ <http://www.apc.de/ked-bayern/Foremaus/normas.htm>
- ◆ <http://www.iuf.org/spanish/ag/03.htm>

- ◆ <http://www.comlink.apc.org/ked-bayern/Bananen/bananos.htm>
- ◆ <http://www.labournet.org.uk/spanish/1998/banana.html>
- ◆ <http://www.comlink.apc.org/ked-bayern/Foremaus/normas.htm>
- ◆ [http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/acc_DelmonteSitr
ap.html](http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/acc_DelmonteSitr
ap.html)
- ◆ <http://www.sica.gov.ec/cadenas/banano/docs/informe2.html>
- ◆ <http://www.coopeagropal.com/historia/historia1.html>
- ◆ <http://www.ked-bayern.apc.de/Bananen/bananos.htm>
- ◆ http://www.epasa.com/El_Panama_America/archive/081499/nation16.html
- ◆ <http://oneworld.org/ni/issue317/zona.htm>
- ◆ [http://teddy.law.cornell.edu/public/spanish/bureau/inst/project/network/jor
dan.htm](http://teddy.law.cornell.edu/public/spanish/bureau/inst/project/network/jor
dan.htm)
- ◆ <http://www.onu.org.gt/contrastes/conte/capi4/cap4.htm>
- ◆ [http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/amargo_banana.ht
ml](http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/amargo_banana.ht
ml)
- ◆ [http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/amargo_banana.ht
ml](http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/amargo_banana.ht
ml)
- ◆ http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/victoria_de.html
- ◆ [http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/multinazionali/belize_me
jor.html](http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/multinazionali/belize_me
jor.html)
- ◆ <http://www.comlink.apc.org/ked-bayern/bananos.htm>
- ◆ <http://www.comlink.apc.org/ked-bayern/chiquita.htm>

- ◆ <http://www.laslett.com/banana/spain.htm>
- ◆ <http://www.amarc.org/pulsar>
- ◆ <http://www.labournet.org.uk/spanish/1998/varela.html>
- ◆ <http://www.rimisp.cl/r7kondo.htm>
- ◆ <http://www.iicasaninet.net/publsoft/fotorep/banano/sigatokanegra.html>
- ◆ <http://www.laslett.com/banana>