

196
20j.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ENEP - ACATLAN

DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS



"La Responsabilidad Objetiva
del Riesgo Creado en las
Relaciones Laborales"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
EUSEBIO MARTINEZ MORENO.

EDO. DE MEXICO, NOV. DE 1992

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TITULO.

LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA DEL RIESGO CREADO EN LAS RELACIONES LABORALES.

CAPITULO I.

1. Antecedentes Históricos de los Accidentes de Trabajo.....	1
1.1 Francia.....	5
1.2 España.....	9
1.3 Alemania.....	11
1.4 Estados Unidos.....	13
1.5 México.....	15
2 Teorías Civilistas.....	23
2.1 Teoría de la Culpa.....	23
2.2 Teoría de la Responsabilidad Contractual.....	27
2.3 Teoría del Caso Fortuito.....	30
2.4 Teoría de la Responsabilidad Objetiva.....	33
2.5 Teoría de la Responsabilidad Subjetiva.....	40
3. Teorías Laboralistas.....	43
3.1 Teoría del Riesgo Profesional.....	43
3.2 Teoría del Riesgo de Autoridad.....	47
3.3 Teoría del Riesgo de Empresa.....	50
3.4 Teoría del Riesgo Social.....	52

CAPITULO II.

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO COMO LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA DEL PATRON.

1. Obligaciones de los Patrones por los Riesgos Derivados de las Relaciones Laborales.....	55
2. Cumplimiento de las Obligaciones de los Patrones derivadas de los Riesgos de Trabajo.....	60
3. Indemnizaciones Por Riesgos de Trabajo.....	64
3.1 Indemnización Laboral.....	64
3.2 Indemnización por Incapacidad Temporal.....	65
3.3 Indemnización por Incapacidad Permanente Parcial.....	66
3.4 Indemnización Por Incapacidad Permanente Total.....	69
3.5 Indemnización por Muerte del Trabajador.....	73
4. Pensiones.....	77
4.1 Seguro de Invalidez.....	77
4.2 Seguro de Vejez.....	78
4.3 Seguro de Cesantía en Edad Avanzada.....	79
4.4 Seguro Por Muerte del Trabajador.....	79
4.5 Pérdida del Poder Adquisitivo de las Pensiones y de las Indemnizaciones por el Transcurso del Tiempo y por el Estancamiento de Nuestra Legislación.....	80
6. Prescripción de las Acciones para Reclamar las Indemnizaciones y Pensiones por Riesgos de Trabajo.....	83

CAPITULO III.

ENFERMEDADES PROFESIONALES DERIVADAS DE LAS RELACIONES LABORALES.

1.	Teoría de las Enfermedades Profesionales.....	87
2.	Las Enfermedades Profesionales de los Trabajadores Surgidas en el Ejercicio o con Motivo del Trabajo que Desempeñan.....	92
3.	Diferencia Entre Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo.....	95
4.	Enfermedades más Comunes en la Actualidad por el Uso de Productos Nocivos a la Salud o por Otros Factores que dañan al Organismo de los Obreros en el Desempeño de sus Labores.....	97
5.	Diferentes Tipos de Enfermedades Profesionales.....	99
5.1	Enfermedades Producidas por Agentes Químicos.....	99
5.2	Enfermedades Producidas Por Agentes Físicos.....	99
5.3	Enfermedades Producidas Por Agentes Biológicos.....	100
6.	Valuación de la Enfermeades Estipuladas en el Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo y su Problemática de Aplicación.....	102
7.	Crítica a la Tabla de Valuación de Incapacidades Perma_nentes, Estipuladas en el Artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo.....	107

CAPITULO IV.

SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LAS RELACIONES LABORALES Y SU RESPONSABILIDAD FRENTE A LOS RIESGOS DE LOS TRABAJADORES.

1.	Patrón.....	116
2.	Trabajador.....	118
3.	Los Representantes del patrón.....	122
4.	Los Intermediarios.....	123
4.1	Los Comerciantes.....	124
4.2	Los Contratistas.....	125
4.3	Los Subcontratistas.....	128
5.	Cumplimento de las Obligaciones de los Patrones Por Riesgos de Trabajo de los Trabajadores que Laboran como Eventuales, Temporales o por Obra Determinada.....	130
6.	Subrogación de las Obligaciones de los Patrones Derivadas de los Riesgos de Trabajo, al Instituto Mexicano del Seguro Social.....	135
7.	Dificultades que se Presentan para Hacer Cumplir las Obligaciones e Imputar la Responsabilidad de los Patrones por Riesgos de Trabajo.....	145
8.	Consecuencias Jurídicas y Económicas que se les Atribuyen a los Patrones por Omitir la Afiliación de sus Trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social.....	148

CAPITULO V.

EL PAPEL DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LAS RELACIONES LABORALES.

1.	Conceptos Básicos.....	150
2.	Integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.....	154
3.	Funcionamiento de Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.....	160
4.	Disposiciones de los Patrones para el Cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad.....	164
5.	Participación de las Organizaciones Sindicales Para el correcto Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.....	168
6.	Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo Para la Prevención de los Accidentes.....	173

CAPITULO VI.

ASPECTOS JURIDICOS Y REGLAMENTARIOS EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE.

1.	Antecedentes del Derecho del Trabajo.....	181
2.	Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.....	185
3.	Fundamentos Legales en Materia de Seguridad e Higiene.....	187
4.	Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	194
4.1	Análisis del Contenido del Nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	198
5.	Competencia y Jurisdicción de las Autoridades en Materia de Riesgos de Trabajo, Seguridad e Higiene.....	204
6.	Problemática de Aplicación de las Disposiciones Legales en Materia de Riesgos de Trabajo, Seguridad e Higiene.....	209
	Conclusiones.....	213
	Recomendaciones.....	222
	Bibliografía.....	225

TITULO

**"LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA DEL RIESGO CREADO EN LAS RELACIONES
LABORALES"**

OBJETIVO GENERAL

CON EL PRESENTE TRABAJO SE PRETENDE DEMOSTRAR QUE EL DESARROLLO DEL CAPITALISMO Y LA TECNOLOGIA INDUSTRIAL, LA LEGISLACION LABORAL EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO SE HA VUELTO OBSOLETA; DEJANDO LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y AL MISMO TIEMPO LA PROTECCION Y LA INTEGRIDAD FISICA DE LOS TRABAJADORES EN MANOS DEL PATRON Y DEL ESTADO.

INTRODUCCION.

Es indiscutible que el trabajo productivo sea fuente de progreso y bienestar de los pueblos pero se vuelve hostil cuando genera accidentes y enfermedades.

Todas las profesiones y trabajos por sencillos que parezcan encierran riesgos para la salud de quienes las ejercen o las realizan.

El desarrollo tecnológico industrial de nuestros días atenta contra la vida y la salud del hombre si no se toman las medidas de seguridad e higiene en los centros industriales.

A finales del Siglo pasado y principios de éste, paralelamente en México al igual que en otros países europeos, se preocuparon por los problemas de los Riesgos Profesionales y se rigieron bajo las normas del Derecho Civil.

La Previsión Social tuvo su origen en Alemania, cuya finalidad fue corregir los males del régimen económico y social del capitalismo, para mejorar las condiciones de los trabajadores.

México, además de establecer normas sobre Seguridad e Higiene y Riesgos de Trabajo, se preocupó por la Seguridad Social integral; la salud, educación, vivienda, alimentación, vestido, entre otras, para beneficio de la clase trabajadora y su familia.

El estudio de este trabajo, se funda en el análisis de diversas doctrinas de los Derechos Civil y Laboral que en un principio resolvieron los conflictos de los riesgos bajo el

concepto de Riesgos Profesionales y, posteriormente sus elementos sirvieron de base para la construcción del Derecho del Trabajo.

Para entender el amplio y complejo tratado de los riesgos de trabajo, se siguieron las teorías de los tratadistas: Guillermo Cabanellas y Dinicio J. Kaye; empezando por la teoría de la culpa, Teoría de la Responsabilidad Contractual, el Caso Fortuito, la Fuerza Mayor, la Responsabilidad Objetiva de los patrones, la Teoría del Riesgo Profesional, el Riesgo de Autoridad, el Riesgo de Empresa, culminando con la Teoría del Riesgo Social; así mismo, se hizo un estudio de los sujetos que intervienen en las relaciones de producción; las obligaciones de los patrones en el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y en la reparación de los daños derivados de los riesgos de trabajo; los efectos que producen los riesgos, de las incapacidades, indemnizaciones, pensiones, los subsidios; las enfermedades profesionales, la prescripción de las acciones para reclamar los daños; el medio ambiente de trabajo y sobre la variedad de productos químicos utilizados en la industria y los daños que causan a los obreros y al medio ambiente.

Así como también, se analizó la tabla de valuación de las incapacidades, el costo de los accidentes, la tabla de las enfermedades y la problemática de aplicación de la Ley para exigir el cumplimiento de las obligaciones.

Se hizo un análisis de las obligaciones solidarias entre los patrones y los intermediarios, la subrogación de las obligaciones de los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Se concluyó en que la Seguridad e Higiene es un arte científico que abarca los conocimientos de todas las profesiones para proteger la vida y la salud de los trabajadores; la seguridad como previsor de los accidentes y la higiene como previsor de las enfermedades de trabajo; que la seguridad y la higiene tienen el propósito de proteger al hombre que entrega su esfuerzo y dedicación al trabajo productivo y que para cumplir con tales objetivos es imprescindible la integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y la aplicación del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se considera de suma importancia la influencia que tienen la Organización Internacional del Trabajo y demás Organismos Internacionales, su colaboración, sus convenios y recomendaciones; la participación de los patrones, de los trabajadores y los sindicatos en la prevención de los accidentes laborales.

Así como también, se hace una reflexión sobre los aspectos Jurídicos y Reglamentarios que rigen las normas de Seguridad e Higiene y de los riesgos; de las autoridades, la Jurisdicción, su Competencia y la problemática de aplicación de la ley y otros aspectos burocráticos de las autoridades del Trabajo y del Seguro Social para el cumplimiento de las obligaciones patronales.

La investigación del trabajo se basa en el estudio bibliográfico de textos, revistas, periódicos, ponencias, folletos de seguridad e higiene, del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus Anexos, expedientes de casos, estadísticas, visitas a fábricas y a Medicina del Trabajo.

TITULO.

LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA DEL RIESGO CREADO EN LAS RELACIONES LABORALES.

CAPITULO I.

1. Antecedentes Históricos de los Accidentes de Trabajo.

Desde la aparición del hombre sobre la tierra tuvo que trabajar para sobrevivir; actividad que, en ocasiones le genera accidentes y enfermedades.

En la antigüedad, el trabajo fue de naturaleza manual y estuvo a cargo principalmente de los esclavos, que en el Derecho Romano se les consideraba como: "personas que estaban bajo la propiedad del dueño" (1).

Cuando algún esclavo sufría una lesión o padecía alguna enfermedad, la incapacidad laboral implicaba solamente un daño que soportaba el dueño de éste, como la pérdida de un objeto o de un animal de carga de su propiedad.

Durante la vigencia del sistema corporativo no existió reglamentación alguna para la previsión de los accidentes de trabajo, sólo existió una obligación de carácter moral entre el maestro, sus compañeros y sus aprendices; existieron corporaciones de beneficencia de carácter religioso, que fueron las que atendían a los accidentados o enfermos por riesgos laborales.

(1) Petit, Eugene. Cit., por Dionicio J. Kaye. Los Riesgos de Trabajo. ed., Trillas. México, 1985. pág. 17.

Con el desarrollo del maquinismo incrementaron los accidentes y las enfermedades de trabajo, por el uso de la energía eléctrica y de productos nocivos a la salud, las condiciones de trabajo se transformaron de talleres familiares en plantas industriales, generando un mayor número de accidentes, volviendo insuficientes las corporaciones de beneficencia para dar atención a los trabajadores que se lesionaban o se enfermaban.

Los gobiernos estatales restaron fuerza a las corporaciones, hasta hacerlas desaparecer, las obligaciones morales se transformaron en obligaciones jurídicas que atribuyeron la responsabilidad de los riesgos de trabajo a los dueños de la producción.

También, con el áuge de la producción aumentaron los accidentes de trabajo, el Estado se preocupó por dar solución al problema dictando una serie de normas para prever los riesgos provenientes por el uso de motores, engranajes, poleas, cuchillas, productos nocivos, energía eléctrica, etc.

Pero además de la seguridad de los trabajadores empleados en los establecimientos industriales, se preocuparon por imponer medidas de higiene y seguridad, estableciendo el principio de que:

"el material humano puede destruirse tanto violentamente por los accidentes, como, con mayor lentitud por decidia y desaseo" (2).

(2) Cabanellas, Guillermo. Cit., por: J. Kaye. op. cit., pág. 18.

En 1812, se dictó en Inglaterra una Ley que reglamentaba el trabajo de los aprendices y señalaba ciertas obligaciones para los patrones en materia de seguridad e higiene, que consistió en proveer a las fábricas, de ventilación y limitar como medida de prevención el trabajo de las mujeres y de los menores. En 1867, en Alsacia, se fundó una asociación dedicada al estudio y a la colocación de dispositivos que disminuyeran la peligrosidad de las máquinas y a la elaboración de reglamentos para prever los accidentes de trabajo.

Así mismo, a principios del Siglo XIX, se inició una campaña para la prevención de lesiones causadas por accidentes de trabajo y de otros factores que se encuentran en el medio ambiente para mejorar la suerte de los obreros industriales; esta campaña se realizó por agrupaciones de trabajadores y por hombres intelectuales en el mejoramiento social apoyados en las leyes de varias naciones industriales de Europa y especialmente de Inglaterra y Francia. Este movimiento pasó a los Estados Unidos al desarrollarse la industria norteamericana.

Se luchó por lograr salarios que permitieran una vida decorosa y por el establecimiento de un horario de trabajo digno que no perjudicara la salud, la vida y la economía de los trabajadores.

A mediados de ese mismo siglo, tanto los gobiernos como los gremios y sindicatos obreros, se preocuparon por mejorar las condiciones de trabajo. En 1900, en Alemania y poco después en

Inglaterra se hicieron extensivos los Reglamentos gubernamentales para la protección contra los accidentes producidos por máquinas peligrosas, la seguridad contra equipos como: Calderas de vapor, recipientes sujetos a presión, ascensores, minas de carbón, etc.

A fines del Siglo pasado en Europa, nació la Teoría del Riesgo Profesional el cual impuso a los empresarios la obligación de resarcir los daños a sus trabajadores por los accidentes o enfermedades que contrajeran en el desempeño de su trabajo.

Bismarck, fué el creador de los Seguros Sociales en Alemania y universalizó la responsabilidad objetiva de los patrones en relación con los riesgos profesionales de sus trabajadores, pero restringió el derecho de asociación profesional.

En el Estado de México, José Vicente Villada en 1904; y en 1906, Bernardo Reyes en Nuevo León, implantaron leyes sobre accidentes de trabajo en las cuales adoptaron la teoría del riesgo profesional y aplicaron la responsabilidad civil al empresario por los riesgos de los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor extraño a la industria, negligencia o culpa grave o intención del operario de causarse el daño; estos principios sirvieron de base en la Constitución de 1917 y en su artículo 123 apartado "A" fracciones XIV y XV se establecieron normas de carácter social, imponiendo la obligación a los patrones para responder de los accidentes de trabajo de los trabajadores a su servicio; también, se previeron medidas de higiene y seguridad en los establecimientos industriales.

1.1 FRANCIA.

Las primeras ideas del Riesgo Profesional, se empiezan a dilucidar a fines del Siglo XIX en Europa con la Conferencia de Berlín celebrada en el año de 1890, la cual dirigió sus recomendaciones sobre los trabajos que ahí se desarrollaron. Francia, previó los riesgos de trabajo en el Derecho Civil, tal como se observa en la Ley de Accidentes de Trabajo del 7 de agosto de 1898, compuesta por seis elementos:

"a) la idea del riesgo profesional fundamento de responsabilidad del empresario, b) la limitación del campo de aplicación de la Ley de Accidentes de Trabajo, c) la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor, d) la exclusión de la responsabilidad del empresario cuando el accidente es debido a dolo del trabajador; e) la idea del principio de indemnización forfaitaire y; f) la idea de que el obrero tiene únicamente que acreditar la relación entre el accidente y el trabajo" (3).

El primero de estos elementos se funda en la idea del riesgo objetivo que señala el artículo 1384 del Código de Napoleón pero en forma restringida, ya si bien el riesgo objetivo se refiere a la responsabilidad del empresario por los daños que ocasiona la cosa, la idea de la ley de 1898 se funda en la peligrosidad de las instalaciones fabriles, en el peligro específico grave por el empleo de las máquinas y de la técnica para generar la responsabilidad.

(3) J. Kaye. Op. Cit., Pág. 17 y 18.

El segundo elemento, establecía que sólo se aplicaba al campo de los accidentes de trabajo y no incluyó lo relativo a enfermedades profesionales por su desconocimiento en esta época y sus diferencias con los accidentes de trabajo.

El tercer elemento distinguió entre fuerza mayor y caso fortuito ya que si ámbos producen los mismos efectos, se consideró de cabal importancia conocer las causas que daban origen a los riesgos de trabajo con sus consiguientes responsabilidades (liberar o condenar al deudor), este precepto hizo la distinción y explicó que el caso fortuito es todo acontecimiento imprevisto e inevitable cuya causa es inherente a la empresa o se produce en ocasión del riesgo creado por la propia negociación, en tanto que la fuerza mayor es un acontecimiento imprevisto cuya causa física o humana es absolutamente ajena a la empresa. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que la fuerza mayor fue causa excluyente de responsabilidad para el patrón.

El cuarto elemento, excluía al patrón de la responsabilidad cuando el accidente se debía a dolo o falta intencional del trabajador.

El quinto, se refiere a la indemnización forfaitaire, que constituyó la base para fijar las indemnizaciones por los accidentes de trabajo, la indemnización no era total sino parcial suprimiendo así el arbitrio judicial mediante el establecimiento de indemnizaciones fijas y evitar las controversias sobre el monto

de la indemnización y así permitir al patrón prever su responsabilidad facilitándole la contratación de seguros.

El último de los elementos señalaba que el trabajador debía probar la relación entre el accidente y el trabajo, ésto trajo una serie de interpretaciones oscuras, entre otras, la Corte de Casación francesa dijo que bastaba que los accidentes de trabajo ocurrieran en el lugar y durante las horas de trabajo para ser considerados como de trabajo, esto es, si el obrero demostraba que ocurrió en el lugar y en horas de trabajo, no tendría que probar la relación de causa (trabajo), efecto (accidente), y se obligaba al patrón a demostrar el dolo del trabajador o la fuerza mayor, invirtiéndose la carga de la prueba para el trabajador en caso de prestar sus servicios fuera del centro de trabajo.

Posteriormente, con la Conferencia de Berna en 1913, se propusieron nuevas medidas tendientes a la protección de los trabajadores contra los riesgos.

La Ley de 1898, se estima como el punto de partida para la legislación francesa en materia de reparación de accidentes de trabajo, en el artículo primero delimitó su dominio sólo a los obreros de la industria; los demás accidentes se rigieron por el derecho común, pero el espíritu fundamental de la ley que era el propio concepto de riesgo, se extendió para todos los trabajadores que tenían contrato de trabajo y amplió su aplicación a las empresas agrícolas, comerciales y a los empleados domésticos, declarando la responsabilidad patronal por los accidentes de trabajo.

En 1919, se descubrió que el riesgo no solamente se manifestaba por la lesión repentina externa, sino también por causas lentas internas, que afectaban al organismo, a partir de entonces se estableció la incapacidad por enfermedad del trabajador. El problema fue árido por la incertidumbre de tales enfermedades que no permitieron fijar claramente la responsabilidad patronal. El legislador reconoció que ciertas enfermedades se originaban por causas del trabajo que desarrollaba el obrero, por razón del medio ambiente del trabajo o por las sustancias nocivas que manipulaba.

El 25 de octubre de 1919 se dictó la Ley de enfermedades profesionales, estableciendo una tabla en la cual se señalaron las que se consideraban como profesionales, confirmando su existencia por dictámenes médicos, si el trabajador se separaba de la empresa se le daba un plazo para la encubación de la enfermedad y en caso de resultar enfermo, se fincaba la responsabilidad al empresario. En síntesis, para que el accidente fuera motivo de reclamación, debía ser ocasionado por el trabajo, o debía ser una consecuencia directa de él. Como excepciones de la responsabilidad patronal solamente existió la culpa grave del trabajador y la fuerza mayor extraña al carácter y a la técnica del trabajo; aceptó las dos modalidades del riesgo, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, las indemnizaciones siguieron el sistema forfataire para su liquidación.

1.2 ESPAÑA.

Este país, a fines del Siglo XIX presentó al parlamento varios proyectos de Ley sobre accidentes de trabajo, uno de ellos el de Eduardo Dato, que adoptó el carácter de Ley y estuvo en vigencia del 30 de enero de 1900 hasta 1922; previó los accidentes de trabajo sufridos por los obreros al servicio del Estado en los Ministerios de Guerra y Marina; así mismo, legisló el Seguro sobre accidentes del mar reputando al Estado como patrón, al empresario o particular, según fuera el caso en donde se prestara el servicio. Si la obra era contratada, se hacía responsable al contratista y siempre se subsidiaba la responsabilidad. El Código de Trabajo careció de un capítulo especial referente a enfermedades profesionales, no obstante la definición que dio la doctrina y la jurisprudencia sobre accidentes de trabajo fue tan amplia, que bien pudo haberse incluido. La definición que consignó ese Código es como sigue: "la lesión corporal que el operario sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena"(4).

Así mismo, se hizo descansar la responsabilidad de los accidentes de trabajo sobre el empresario a menos que estos se debieran a causa de fuerza mayor extraña al trabajo.

(4) J. Kaye. Op. Cit., Pág. 21.

Se previó la protección de los trabajadores en las minas, las fábricas, talleres, construcción de edificios, transportes de todo genero, vías de comunicación, establecimientos mercantiles, hospitales, hospicios y manicomios, limpieza de calles, trabajo de carga y descarga; en materia agrícola, en las industrias forestales, cria de animales, explotación de caza y pezca, transporte y venta de productos agrícolas, etc.

Se dictaron leyes en las cuales se asimiló la doctrina y la jurisprudencia incluyendo a las enfermedades profesionales; distinguió los conceptos de accidente y enfermedad, pero si esta última se producía en ocasión o como consecuencia del trabajo, lo importante era la lesión corporal sufrida ya fuera repentina o paulatinamente.

En 1936, siguiendo el sistema francés, se dictó la ley de bases para las enfermedades profesionales, dando libertad a los tribunales para fijar la profesionalidad de otras enfermedades.

A diferencia de las leyes francesas, las leyes españolas ampararon los accidentes sobrevenidos por caso fortuito, culpa del patrón e imprudencia profesional del trabajador, el dolo fue considerado como la única causa excluyente de responsabilidad del patrón. Los beneficios se hicieron extensivos a sus derecho-habientes, siempre que residieran en España. Para quienes residieran en el extranjero, se rigió por la reciprocidad de las leyes mediante convenios especiales.

1.3 ALEMANIA.

Alemania fue la primera que adoptó la tesis del riesgo profesional y también impuso la responsabilidad patronal por los riesgos de trabajo.

La ley de 6 de junio de 1884 sobre la Reparación de Accidentes de Trabajo, instituyó el Seguro Obligatorio que fomentó el principio del riesgo profesional. En cuanto se creó la responsabilidad patronal, se pensó como forma práctica en la resolución de toda controversia para la reparación del daño; fue así como surgió la ley de 1883 que previó los casos de enfermedades sufridas por los trabajadores. Se estableció el Seguro como institución social que resolvió todos los casos de accidentes y enfermedades profesionales. Esta legislación en un principio no se hizo extensiva para todas las industrias, sólo señalaba a las que se reputaban como peligrosas; siendo sustituida por otra ley más benéfica e incorporada al Código Federal de Seguros Sociales promulgada el 19 de junio de 1911, la cual se caracterizó por la extensión de los beneficios y consagró a los trabajadores en general con excepción de los trabajadores domésticos y artesanos a quienes se les estimó como Trabajadores a domicilio.

La legislación alemana se consolidó aceptando todas las corrientes modernas hasta el momento de su incorporación en la Constitución de Waimar en 1919; en su artículo 161 depositó la tarea de prevenir y reparar los riesgos profesionales.

Posteriormente por ordenanza de 12 de mayo de 1925, enmendada el 11 de febrero de 1929, se incorporó a la ley de accidentes y consideró a las enfermedades de trabajo como profesionales.

Excluyó la fuerza mayor extraña al trabajo y la imprudencia del obrero siempre que éste hubiera sido intencional. En el mismo caso distinguió las modalidades del riesgo, por accidentes y por enfermedades profesinales.

Consideró al accidente de trabajo como una lesión externa, repentina, traumática y a la enfermedad como un estado normal, psíquico o físico, de elaboración lenta, y creó para ambas modalidades listas especiales para la valoración de la incapacidad producida, así como la forma y la cuantía de su reparación.

La ley alemana, fue la que con mayor eficacia protegió y previó las enfermedades de trabajo, favoreció a todos los trabajadores e incorporando posteriormente a los domésticos que no figuraban en los riesgos de trabajo.

Los beneficios por accidentes se hicieron extensivos a los familiares del trabajador accidentado, siempre que reunieran las condiciones de edad y dependencia económica.

Para los trabajadores extranjeros por este concepto, aceptó todas las medidas dictadas por los Tratados Internacionales para la protección de los trabajadores.

Este país fue el primero que estableció el Seguro Social y alcanzó un áuge inigualable, por su extensión y desarrollo, garantizando la salud del trabajador, no solo por accidentes de

trabajo, sino también en cualquier aspecto social de su vida, vejez, cesantía, invalidez, etc. El seguro obligatorio fue practicado por mutualidades corporativas integradas por los propios patrones, a quienes por el simple hecho de serlo se consideraban miembros de la corporación mutualista.

"Las corporaciones se clasificaron por rama profesional o industrial a que se dedicaban y tuvieron determinada jurisdicción territorial, sometiendo todas ellas bajo el control del Estado, representado por la Oficina Internacional de Seguros" (5).

1.4 ESTADOS UNIDOS.

El resumen de las principales disposiciones de la Ley de 1970, sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo para garantizar la seguridad en las condiciones de trabajo, la cual entró en vigor el 28 de abril de 1971; previó las investigaciones e información sobre los riesgos de los productos, educación y capacitación de los trabajadores y de la población para el uso de los mismos.

"El empleador debe garantizar la seguridad e higiene en las condiciones de trabajo y cumplir las normas dictadas en virtud de la ley que substituyó a las leyes anteriores, y en especial la Ley Walsh-Healey de 1936 y la Ley de 1965 sobre los contratos de empleo. El trabajador debe cumplir todas las disposiciones aplicables a sus actos y conducta" (6)

(5) Oficina Internacional del Trabajo. "Los Riesgos Profesionales". Revista Internacional del Trabajo. Vol. XXX, No. 1 (junio), 1934. pág. 3.

(6) Estados Unidos. "Ley Sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo". Revista Internacional del Trabajo. (Ginebra), Julio - Agosto de 1971. Vol. 84, Núms. 1 - 2, págs. 151 y 152.

La Ley dispone la forma en que el Secretario de Trabajo debe aplicar las normas de seguridad e higiene, mediante la promulgación de las normas relativas a la protección contra materias tóxicas y los agentes perjudiciales a la salud, así como la actualización de etiquetas y otras formas de advertencia respecto a los riesgos a que están expuestos los trabajadores, tratamiento médico de urgencia, utilización del equipo de seguridad y control de exposición de los trabajadores a tales riesgos y la aplicación de exámenes médicos obligatorios a los obreros cuando se juzguen convenientes por la labor que desempeñan.

La Ley establece la realización de investigaciones completas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que deberán llevarse a cabo bajo la dirección del Secretario de Salud Pública, Educación y Bienestar Social. Se investigan los problemas sobre sustancias tóxicas y los que crea la nueva tecnología, incluyendo los factores psicológicos. Se dispone también de la organización de programas de formación y educación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene; así mismo, la Ley prevé el análisis de estadísticas, evolución de la legislación, los estados relativos a la indemnización de los trabajadores por riesgos profesionales y accidentes de trabajo.

1.5 MEXICO.

La prevención de los riesgos de trabajo en México, se manifestó con las leyes de indias cuya preocupación fue elevar el nivel de vida de la clase indígena.

Estas leyes iniciaron su vigencia en el año de 1680 durante el reinado de Carlos II y por primera vez en los ordenamientos positivos se aseguró un régimen jurídico preventivo de asistencia, prevención y reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así mismo, se reglamentó el pago de salarios justos y en efectivo; prohibición de las tiendas de raya, se procuró la asistencia para los indios enfermos y accidentados, los que se incapacitaban por riesgos de trabajo seguían percibiendo la mitad de su salario hasta su total restablecimiento en caso de enfermedad; los que trabajaban en los obrajes se les concedía la percepción íntegra de su salario hasta el importe de un mes de sueldo.

Los hospitales fueron sostenidos con subvenciones y cotizaciones hechas por los patrones.

Se prohibió que los indios pertenecientes a climas fríos fueran llevados a trabajar a climas cálidos o visíversa; se previó la protección de los menores de 18 años y de las mujeres para trabajar en lugares insalubres y trabajos pesados; se obligó a los patrones a que contrataran médicos a sueldo para atender a los accidentados y enfermos; previeron la asistencia y curación de los

indios enfermos, que estaban a disposición de los encomenderos, se pidió que se les diera buen trato, socorro de medicamentos y regalos necesarios y "atenderlos con mucha vigilancia" (7).

Estas leyes tuvieron un contenido social pero nada de esto se llevó a la práctica ya que de sobra sabemos que en tiempos de la conquista, los nativos fueron tratados como bestias de carga tanto en las haciendas como en los minerales hasta el derrocamiento de Porfirio Díaz con la Revolución de 1910. Como producto de la injusticia surgieron ideales de justicia y reivindicación del proletariado las cuales fueron plasmados en la Carta Magna de 1917.

En 1813, Don José María Morelos y Pavón en su Documento: "Sentimientos de la Nación" expresaba que:

"Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dictara el Congreso deberían ser tales que obligaran a la constancia, el patriotismo, que se moderara la opulencia y la indigencia, se aumentara el jornal del pobre, mejoraran sus costumbres, que se alejara la ignorancia, la rapiña y el hurto"

A fines del Siglo XIX, la industrialización del país aumentó aceleradamente y en igual forma creció el desempleo, los accidentes y las enfermedades profesionales, riesgos ante los cuales el obrero se encontraba desprotegido.

(7) Cabanellas, Guillermo. Cit. por J. Kaye. Op. Cit. pág. 24.

El áuge de liberación aunada a la difusión de las doctrinas socialistas y anarquistas europeas, propiciaron el clima de conformación de la futura Revolución Social.

El descontento y la inquietud revolucionaria por lograr una serie de reivindicaciones sociales, cundieron en el país las muestras de descontento que no pasaron desapercibidas por los funcionarios más lúcidos del régimen porfirista, quienes vieron la necesidad de reformar el sistema político y social para evitar enfrentamientos violentos; lo anterior dió origen a los primeros intentos de reformas laborales entre ellas, la Ley de Accidentes de Vicente Villada en el Estado de México, en 1904; la Ley de Accidentes de Bernardo Reyes en Nuevo León, en 1906; el Proyecto de Ley de Rodolfo Reyes en 1907. Estas Leyes impusieron a los patrones la obligación de reparar los accidentes de trabajo que sufrieran los trabajadores con motivo de la relación laboral. El Código Civil de 1884, en su artículo 3o. estableció la presunción de que: "el accidente sobrevino con motivo del trabajo al que el obrero se consagraba, salvo prueba en contrario".

La Ley de Accidentes de Bernardo Reyes estableció normas a un nivel muy avanzado, previó las incapacidades temporales y permanentes, indemnizaciones por muerte del trabajador, gastos de inhumación, pago del salario mientras el trabajador se encontraba incapacitado por alguna lesión o enfermedad de trabajo. En caso de muerte del trabajador, el patrón debía pagar a sus déudos de diez meses a dos años de salario íntegro como indemnización, el pago

de sueldo íntegro durante dos años si la incapacidad era total permanente. En síntesis, esta ley estableció la responsabilidad civil a los patrones de industrias en donde se utilizaba la fuerza distinta al hombre, (la fuerza motriz), incluyó a las empresas que por su naturaleza se consideraban peligrosas.

La preocupación por los riesgos laborales hizo que, en casi todos los Estados de la República incluyeran en sus códigos laborales preceptos sobre higiene y seguridad y accidentes de trabajo, como la Ley laboral del estado de Yucatán que se le atribuyó ser la más avanzada en materia de accidentes y su prevención.

La Ley de Accidentes del Estado de Hidalgo, estableció que las indemnizaciones por accidentes de trabajo o muerte del trabajador se debía aumentar en un 25% si el patrón no tomaba las precauciones indispensables para evitarlo, precepto que sirvió de base para nuestro código de trabajo actual.

El Gobernador de Jalisco en 1915, reformó el Decreto 39 de ese gobierno y ordenó a los propietarios de toda clase de negociaciones, que pagaran los jornales de los obreros durante todo el tiempo que estuvieran incapacitados o enfermos a consecuencia de un accidente de trabajo.

La Ley Laboral del Estado de Coahuila de 27 de octubre de 1916, en su exposición de motivos expresó que:

"el obrero en su abnegada labor está expuesto a sufrir con motivo del trabajo accidentes que lo priven total o parcialmente de la capacidad o aptitud de proporcionarse los medios más indispensables de subsistencia por lo que el Estado debe buscar en las

riquezas por el trabajador laboradas y en el capital del empresario, la más justa reparación de los males del obrero ocasionados por accidentes sufridos en el trabajo, devolviendole cuando menos una pequeñísima parte del capital amasado y tinto con la sangre de sus venas".

Sin embargo, el antecedente de lo que sería la seguridad social mexicana, lo constituyó el Programa del Partido Liberal Mexicano, publicado en 1906; en el cual propuso reformar la Constitución a fin de garantizar al obrero, salario mínimo de un peso, jornada de ocho horas, descanso dominical, igualdad de salario entre extranjeros y nacionales, reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, higiene en fábricas y talleres, indemnización por accidentes de trabajo, jornal mínimo para los campesinos, igualdad civil para los hijos de un mismo padre, protección especial para el trabajo de las mujeres y prohibición absoluta para emplear a menores de doce años, entre otras.

1906 y 1907, fueron los años de lucha obrera, en Cananúa, los mineros; Puebla, Tlaxcala y Rio Blanco, los textiles; se rebelaron y se lanzaron a la huelga. La unión sindical los colocaba en vías de alcanzar las primeras conquistas de la lucha social, sólo que para contener las ansias de liberación de las masas, la dictadura porfirista recurrió a la violencia, al asesinato y al derramamiento de sangre proletaria.

El descontento se generaliza en 1910 y estalló la revolución, el pueblo se levantó en contra del porfiriato en defensa de sus derechos, pugnando por el establecimiento de un nuevo régimen

político y social.

Francisco I. Madero sube al poder y en su programa de reformas propone leyes para otorgar pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo.

El deseo de lograr un cambio en todos los niveles, tanto social, político y económico, se acrecenta y durante el régimen de libertad instituido por Madero, surgen algunas organizaciones sindicales: La Confederación de Obreros Católicos y la Casa del Obrero Mundial (1912), en donde convergieron diversas corrientes ideológicas que, lejos de oponerse, coincidieron en llevar a cabo una revolución proletaria para modificar la propiedad de los bienes de producción y lograr la instauración de un régimen legal, justo para los trabajadores.

El artículo 123 de la Constitución de 1917, en su fracción XXIX señala que:

"Se consideran de utilidad Social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo tanto el Gobierno Federal, como el de cada Estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular".

Lo anterior motivó la proliferación de disposiciones legales, entre las que destacan: El Código de Yucatán, en 1917; la Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro Para los Trabajadores del Estado en 1925; el Seguro Federal del Maestro, en 1928; disposiciones que aunque no se llegaron a aplicar en la práctica,

configuraron la base que facilitaría la expedición de un régimen general de seguridad y bienestar social.

En 1921, el General Alvaro Obregón presenta un proyecto de Ley del Seguro Social, en el cual se imponía una contribución al capital de un 10% sobre los pagos que se hicieran por concepto de trabajo para su sostenimiento.

En 1928, la Secretaría del Trabajo y Comercio encargó a una Comisión la redacción de un Código Federal del Trabajo, y presentado a la Convención Obrero - Patronal, el cual fue criticado y retirado del Congreso.

El ordenamiento que antecede, contenía un capítulo de seguros sociales sostenidos por contribución tripartita con una enumeración completa de los riesgos protegiendo a todos los trabajadores, creación de Tribunales especiales para dirimir las controversias; se definió al riesgo profesional como aquél a que están expuestos los trabajadores con motivo del trabajo que ejecutan.

En agosto de 1929, siendo Presidente de la República Emilio Portes Gil, se reformó la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución quedando en los siguientes términos: " se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá; seguros de invalidez, vejez, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos".

En 1931, se promulgó la Ley Federal del Trabajo; a partir de entonces, se deslindó el contenido de lo que sería la Ley del

Seguro Social para operar como institución autónoma.

En el Plan de Gobierno de Lázaro Cárdenas, contempló la expedición de la Ley del Seguro Social; aunque este proyecto no llegó a cristalizarse, contribuyó con elementos básicos para que posteriormente se realizara.

Por acuerdo del Presidente Manuel Avila Camacho, se creó una Comisión Técnica para elaborar el Proyecto de Ley del Seguro Social; este proyecto fue aceptado por el Congreso de la Unión en diciembre de 1942 y finalmente el 19 de enero de 1943, se promulgó dicha Ley, la cual en 1944, dió origen al establecimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social como Organismo Público Descentralizado con Personalidad y Patrimonio Propios.

Los riesgos que quedaron protegidos en esta Ley fueron agrupados en tres ramas de seguro: El Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Enfermedades no Profesionales y Maternidad y, el de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.

Quedando establecidas las bases para la administración de las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Gobierno Federal, para garantizar su funcionamiento y la cobertura de las prestaciones inherentes a los riesgos protegidos.

2.- TEORIAS CIVILISTAS.

2.1.- Teoría de la Culpa. Esta Teoría se fundó en el Derecho Civil para resolver los conflictos derivados de los accidentes de trabajo de conformidad a las disposiciones de los Códigos Civiles, antes que fijar preceptos legales en materia laboral.

Cuando un obrero sufría un infortunio profesional se solucionaba otorgandole una indemnización mínima de conformidad a las disposiciones establecidas en el Derecho Común. El Código de Comercio previó mejores prestaciones en materia de riesgos de trabajo y se aplicó supletoriamente para fincar la responsabilidad patronal en caso de accidentes y enfermedades profesionales. El artículo 1010 del Código de Comercio argentino, señalaba que:

"Cualquiera de los individuos de la tripulación que cayere enfermo en el transcurso del viaje, o que ya sea en servicio del buque o en combate contra enemigos o piratas fuese herido o mutilado, seguirá devengando su sueldo estipulado; será asistido por cuenta del buque y, en caso de mutilación, indemniza a arbitrio judicial, si hubiere contestación".

El Código Civil Francés en su artículo 1383, no solamente fijó la responsabilidad del daño causado por hechos propios sino también, por negligencia o imprudencia del patrón.

El artículo 1384 del citado Código, amplió la responsabilidad para "responder de los daños causados por hechos o actos de determinadas personas por las cuales debía responder de las cosas

conferidas a su custodia".

Del artículo que antecede, se desprende que el accidente se produce cual resultante del hecho de las cosas que pertenecen al patrón o están bajo su custodia; creando así una presunción de culpabilidad a cargo del patrón, relevando al trabajador de presentar pruebas que hasta la fecha no es nada fácil para éste.

Ante la existencia de cualquier presunción, correspondía al patrón demostrar que el hecho se debió a la culpa del trabajador o a caso fortuito o la fuerza mayor.

"Esta presunción era *juris tantum*, porque contra ella cabía prueba en contrario; pero en cambio, cuando el accidente se producía por hechos imputables a los trabajadores dependientes del mismo patrono, la presunción era *juris et jure*; esto es, la responsabilidad se fundaba en la presunción legal de que el patrón había dirigido o elegido mal a sus auxiliares o subordinados". (8)

Esta figura jurídica obligaba a la reparación del daño a todo aquel que en la ejecución de un hecho, y que por su culpa o negligencia ocasiona un daño a otro.

Este principio destruyó el dógma jurídico de no existir responsabilidad sin culpa, sin embargo, la base de toda construcción jurídica en materia de accidentes de trabajo se resolvieron bajo las reglas del Derecho Civil y que sirvieron de punto de partida para la constitución de las normas en materia laboral sobre accidentes de trabajo.

(8) Sachet. Cit. por: Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, t. IV, ed. El Gráfico Impresores. Buenos Aires. 1950. pág. 69.

La jurisprudencia francesa en relación a los accidentes de trabajo, colocó a la idea de la culpa como la base de toda responsabilidad; así cuando ocurría un accidente no se obligaba al patrón a repararlo, sino cuando la víctima demostraba que la causa era imputable al patrón o resultaba constitutiva de culpa; esto trajo como consecuencia que la víctima quedara privado de todo socorro, no sólo cuando el accidente era debido a su propia culpa, sino cuando no se determinaba el origen y en todos los casos fortuitos o de fuerza mayor.

Con la idea de la culpa aparece la teoría que se engendra dentro del Derecho Civil y basandose en la responsabilidad subjetiva se desprende que "quien por culpa o dolo, causa un daño a otro queda obligado a la reparación del daño". Código Civil de 1870, artículos 1575 y 1592 a 1596.

De lo anterior se dedujo que, la culpa era la única fuente de responsabilidad extracontractual, que reguló la Ley Aquiliana en el Derecho Romano, partiendo de la violación de las normas contra todo aquel que cometiera una acción u omisión imputable. De este punto se concluyó que: "la pura infracción a la ley resulta suficiente para justificar la responsabilidad" (9).

(9) J. Kaye. Op. Cit. Pág. 43.

Fundados en la teoría de la culpa aquiliana, los tribunales franceses ampliaron estas normas a favor del trabajador, para asegurarle una indemnización al sufrir un infortunio de trabajo, tomando en cuenta no sólo los hechos positivos del patrón sino también en sus omisiones y en los actos de sus subordinados.

El trabajador tenía derecho a exigir una indemnización, siempre que lograra probar la culpa del empresario y que había sufrido un daño o una lesión y que ese perjuicio patrimonial había sido resultado por culpa del patrón.

Para aplicar la teoría aquiliana se requería que se dieran los siguientes elementos: 1.- La existencia de un acto antijurídico. 2.- La existencia de una acción antijurídica. 3.- La existencia de un elemento subjetivo (culpa). 4.- La existencia de un daño causado a otro o a las cosas de otro; el elemento más importante resultó ser el tercero, al grado de que esta teoría se resumió en el siguiente axioma del Derecho Civil "nadie responde de un daño sin haber incurrido en culpa o negligencia" (10).

Para que la acción intentada por el trabajador procediera era requisito acreditar la relación de causalidad entre el daño por él recibido, y la culpa imputable al patrón. Esta Teoría no se adecuó a los problemas laborales por no ser acorde con los principios del Derecho del Trabajo.

(10) Ibi dem.

2.2.-Teoría de la Responsabilidad Contractual.

En el año de 1883, en Francia, simultáneamente al igual que la Teoría de la Culpa, apareció la Teoría de la Responsabilidad Contractual que se fundó en la modificación y ampliación de las obligaciones que el Contrato de Locación de obra imponía al patrón.

Esta teoría fue tratada por Sauzet, en los siguientes términos:

"El Contrato de Trabajo impone al patrono, entre otras obligaciones, la de velar por la seguridad de sus obreros y, por otro, la de restituirlos sanos y salvos del trabajo, como el porteador se encuentra obligado a entregar intactos en su destino los objetos transportados. Todo accidente de trabajo hace pesar sobre el patrono, una presunción de culpa. Invertida así la carga de la prueba y deja subsistente el arbitrio judicial para fijar la indemnización, dentro del procedimiento civil ordinario". (11)

Eta teoría, además de la inversión de la carga de la prueba se impuso al patrón la responsabilidad de los accidentes de trabajo debido a causas desconocidas.

La víctima solo respondía por las consecuencias de su propia culpa, así como los casos fortuitos y la fuerza mayor.

(11) Cabanellas. op. cit., págs. 71 y 72.

Esta tesis significó un avance en materia de accidentes de trabajo, no obstante haberse fundado en el Derecho Civil sentó las bases para la constitución del Derecho del Trabajo.

Sauzet y Saintelette, llegaron al siguiente principio sin haber trabajado juntos:

"El patrono no está solamente obligado a pagar el salario, sino que contrae al mismo tiempo otro compromiso de entregar al trabajador un material en buen estado y tomar todas las precauciones útiles para evitar accidentes". (12)

Esta obligación previó la seguridad del trabajador, que nacía del contrato de trabajo, el patrón incurría en falta si por negligencia comprometía la vida del trabajador, por otra parte se consideraba que el obrero no tiene la competencia ni el tiempo para vigilar las instalaciones de la obra o del taller, o el de las herramientas y como tal, se imputaba la responsabilidad patronal apoyandose en el Contrato de Trabajo.

En este orden de ideas, SAUZET Y SAINCTELETTTE persiguieron un fin práctico llegando a la destrucción de la prueba que en esta época se proyectaba obtener mediante la presunción legal de falta, establecida en el contrato del patrono.

(12) Cabanellas. op. cit., pág. 73.

Esta presunción les pareció contraria al derecho común y difícilmente admisible; pero llegaron al mismo resultado, proclamando el carácter contractual de la obligación del patrón.

Afirmaban que el obrero acreedor de un contrato, no tiene que presentar pruebas, pues su título que lo caracteriza como trabajador del patrón no debía discutirse.

Las aportaciones de estos autores fue el resultado de la problemática que atravesaba el trabajador para probar su acción en caso de que éste tuviera la carga de la prueba, por esto optaron por utilizar la presunción que a la fecha se contempla en nuestra legislación laboral y con esto, el trabajador sólo tenía que demostrar la relación de trabajo y que se encontraba trabajando para que se presumiera que el accidente se produjo con motivo o en el ejercicio de sus labores en la empresa.

Aún en la actualidad, cuando el trabajador tiene la carga de la prueba es muy difícil demostrar los hechos controvertidos debido a que la empresa tiene todos los elementos a su favor y en caso de ofrecer la testimonial de un trabajador, su declaración será a favor de la empresa por temor a ser despedido o por otros medios, de esta forma el trabajador se ve imposibilitado para que prospere la acción a su favor. Cabe señalar que esta Teoría no garantiza la devolución del trabajador sano y salvo, pero sí constituyó elementos suficientes que sirvieron de fundamento para hacer valer los derechos de los trabajadores accidentados en los centros de trabajo y garantizar la reparación del daño.

2.3.-Teoría del Caso Fortuito.

La Teoría del Caso Fortuito constituye también uno de los adelantos de la Teoría del Riesgo Profesional que aportó nuevos elementos para imputar la responsabilidad patronal.

Decía que en los accidentes de trabajo existe la responsabilidad patronal aún cuando no hubiera culpa de su parte, porque el siniestro resulta imputable a la empresa misma.

Esta Teoría se basó en el principio de que: "quien obtiene una utilidad de una persona o cosa, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo o el uso de esa persona o cosa" (13)

La obligación del patrón para indemnizar a la víctima de un accidente, no sólo en los casos en que hubiera incurrido en culpa, sino también cuando el accidente se produzca por caso fortuito o incluso por culpa del obrero. La distinción del caso fortuito y la fuerza mayor, se retomó tal como se estableció en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1898 en Francia, la cual resultó de gran importancia para fijar la responsabilidad patronal, bajo el siguiente postulado:

(13) Cabanellas. op. cit., pág. 75.

"La fuerza mayor tiene una causa exterior independientemente de la empresa, en tanto que el caso fortuito configura un acontecimiento que escapa la previsión humana, o es inevitable aún siendo previsible, con origen en el funcionamiento mismo de la explotación, considerándose así como culpa objetiva, culpa no imputable al empresario sino a la industria misma" (14).

Para los autores de las corrientes civilistas, la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor no tiene aplicación práctica, y como tal, dicen que resulta inoperante ya que ambos producen las mismas consecuencias que es la liberación del patrón.

Este criterio es contrario a la materia que nos ocupa, por esto es importante distinguir el caso fortuito de la fuerza mayor.

Esta teoría aplicada al Derecho del Trabajo, trajo beneficios a los trabajadores, debido a que los accidentes ocurridos por casos fortuitos en la ejecución de un trabajo, deben ser indemnizados porque son consecuencia del riesgo objetivo producidos por la existencia misma de la empresa.

La Teoría del Caso Fortuito impuso la obligación de los patrones para indemnizar todos los accidentes de trabajo en virtud de que éstos surgen a consecuencia del riesgo objetivo por la explotación de la empresa misma aún por culpa del trabajador, bajo el siguiente principio:

(14) J. Kaye. op. cit., pág. 45.

"Todos los accidentes sean indemnizados, salvo los ocurridos por fuerza mayor que por confusión con el caso fortuito, llevaría a invocar a éste y, como consecuencia también serían indemnizados". (15)

Comparto la idea con esta teoría en que sean indemnizados todos los accidentes de trabajo y aún los ocurridos por fuerza mayor, por llevar implícito el riesgo en el proceso de la producción, el riesgo de la empresa misma; y en consecuencia, se obliga al pago de los daños y perjuicios que cause a los trabajadores por los accidentes que resulten.

Pero no comparto la idea, cuando dice que los accidentes deben ser indemnizados salvo los ocurridos por fuerza mayor; este planteamiento pone en desventaja a los trabajadores en virtud de que cuando éstos sufren un accidente por causa de fuerza mayor y lleguen a perder la vida o sufrir una incapacidad permanente total o parcial, se afecta al patrimonio familiar; no es justo que después de que el trabajador ha prestado un servicio a la empresa y quizá por muchos años, al ocurrir un infortunio de esta naturaleza se le abandone cuando más lo necesita; el daño debe resarcirse por la subordinación y la relación de trabajo, dándoles una parte del capital acumulado durante años al servicio de la empresa y de esta forma resarcirles los daños causados, olvidándose de teorías civilistas engorrosas que confunden el procedimiento para el cumplimiento de la obligación.

(15) J. Kaye. op. cit., pág. 46.

2.4.- Teoría de la Responsabilidad Objetiva.

La Responsabilidad Objetiva o Teoría del Riesgo Creado, es una de las fuentes de las obligaciones, aceptada por algunos Códigos de este siglo, fundandose en el principio de que "el uso lícito de cosas peligrosas, que por el hecho de causar un daño, obligan al que se sirve de ellas, a reparar el daño causado." (16).

La Responsabilidad Objetiva parte de la hipótesis de que la fuente de las obligaciones es el uso lícito de cosas peligrosas, que por el hecho de causar un daño obligan al que se sirve de ellas, a la reparación de los daños causados.

Se le da el nombre de Teoría de la Responsabilidad Objetiva a la relación causal entre el hecho y el efecto causado, o sea, el uso lícito de cosas peligrosas.

Esta teoría deja a un lado el elemento subjetivo, para tomar en cuenta un conjunto de datos de carácter objetivo consistentes en el uso de cosas peligrosas que causan un daño patrimonial, en la relación de causa y efecto.

De lo anterior, se desprende que los elementos de esta fuente de las obligaciones son: a) el uso de cosas peligrosas; b) la existencia de un daño patrimonial, y c) la relación de causa y efecto entre el hecho y el daño causado.

(16) Rojina Villegas, Rafael, Compendio de Derecho Civil. T. III, ed., Porrúa. México, 1976. pág. 275.

George Petit, creador de esta Teoría dio el nombre a la Responsabilidad Objetiva por el riesgo creado al daño que se origina por el ejercicio de una actividad peligrosa o por el empleo de cosas peligrosas que hacen nacer un riesgo para los demás. Conforme a esta doctrina, toda actividad que crea un riesgo para los demás, hace responsable al agente de los daños que cause sin necesidad de que se investigue si hubo culpa o no de su parte.

"El hombre que por su actividad se procure algún provecho, es justo que repare el daño que ocasione esa actividad. Ubi Emolumentum Ubi Onus, decían los romanos. A los provechos debían corresponder las pérdidas" (17).

De lo anterior se deduce que, la responsabilidad del Riesgo Creado es el resarcimiento del provecho que produce el empleo de cosas peligrosas. De esta teoría surgieron dos fundamentos: el económico y el social; el económico, conforme al principio de las ganancias y las pérdidas deben corresponderse; el social, por la aplicación del principio de solidaridad en el reparto de las pérdidas y las ganancias. Para que naciera la responsabilidad se requería de los siguientes elementos: a) el uso de cosas peligrosas o el ejercicio de actividades reputadas por la ley como peligrosas; b) la realización de un daño, c) una relación de causa y efecto entre la cosa o actividad peligrosa y el daño causado. Esta doctrina no consideró el elemento de la culpa.

(17) George Petit, cit Por: Rojina Villegas. op., cit., pág. 176.

Esta tesis se fundó en el Derecho Civil; basó su concepto jurídico en el daño causado por las cosas, obligando a la reparación del daño por quien las utiliza y se sirve de ellas, sin necesidad de que intervenga la idea de la culpa, la acción de la cosa que engendra la responsabilidad de la persona a quien le pertenece, a quien se sirve de la que tiene en custodia, sin que tenga que intervenir el elemento subjetivo.

Al estimar que el accidente proviene con motivo o causa que se encuentra en la cosa, es lógico que el dueño de esta cosa sea quien soporte las consecuencias.

Para la reparación del daño, basta buscar el vínculo de causalidad entre el hecho y el daño causado; con motivo del ejercicio del trabajo, de modo inmediato la responsabilidad incumbe al dueño de la cosa.

El propietario debe responder del daño por el sólo hecho de ser dueño de la cosa. La víctima y sus causahabientes sólo deben probar el hecho perjudicial en la relación de causalidad con la cosa, ya que existen elementos suficientes para imputar jurídicamente los daños causados, aunque la víctima declare y pruebe que el patrón no tuvo la culpa y que no se le debe imputar negligencia o falta de cuidado en cuanto a la cosa dañina.

Si se conoce la causa de la cual proviene el accidente, si el hecho exterior se relaciona directamente con el accidente ocurrido y sabiendo que si se hubieran previsto las correcciones cuya omisión se imputa, resultan elementos suficientes para

imputar la responsabilidad al patrón culpable.

La jurisprudencia francesa consideró solamente los hechos externos para deducir la responsabilidad patronal, sin averiguar si éste incurrió en culpa. Esta jurisprudencia se basó en la culpa exterior, en los hechos materiales.

Comparto la idea con la tesis de SALEILLES en su exposición sobre la Teoría de la Responsabilidad Objetiva, basandose en los artículos 1384 y 1386, del Código Civil francés; que parte del supuesto de que el daño causado por un objeto debe ser soportado por el propietario; o sea, el que se beneficia abstrayendose de toda idea de culpa, debe reparar el daño.

"La responsabilidad deja de tener su fundamento en la culpa del que obra o posee, es decir, en la culpa objetiva; el simple daño causado por la cosa o por un acto, el hecho causado por la culpa objetiva resulta suficiente para originarlo. Todo accidente debido a una causa inherente a una cosa, aunque esta causa sea puramente fortuita provoca la responsabilidad del propietario de la cosa; pues entre el propietario de la cosa y la víctima resulta justo que sea el primero quien soporte las consecuencias del accidente" (18).

La responsabilidad deja de tener su fundamento en la culpa del que obra o poseé, es decir, en la culpa objetiva; el simple daño causado por la cosa o por un acto, el hecho causado por la culpa objetiva resulta suficiente para originarlo.

En otros términos, todo accidente debido a una causa inherente a una cosa, aunque esta causa sea puramente fortuita provoca la responsabilidad del patrón de la cosa.

(18) Cfr. Sachet. Cit. por: Cabanellas. op. cit. pág. 79.

La teoría de Saleilles aplicada a los accidentes de trabajo, se convierte en la Teoría del Riesgo Profesional y da las bases para constituir las normas del Derecho Laboral. Su aplicación en el campo del Derecho, la justifica diciendo que: "el jefe de la explotación aprovecha las probabilidades favorables por eso la ley le impone las cargas" (19). De lo anterior Sachet concluye diciendo:

"Las probabilidades desfavorables, los riesgos de la industria, de la profesión. El riesgo profesional, tal es el fundamento de la obligación que pesa sobre el industrial, sobre el empresario: el individuo que agrupa a su alrededor otras actividades, que se rodea de obreros y de máquinas, crea un organismo cuyo funcionamiento no marcha sin inconvenientes y puede ocasionar perjuicios, abstracción hecha de toda culpa a aquel que lo dirige; esos accidentes invariables que constituyen peligros inherentes a la empresa, que tiene como único propósito el desenvolvimiento de la vida humana hacia un fin lícito, constituyen precisamente, en su conjunto, el riesgo profesional; y ¿quien pues, soporta este riesgo sino aquel en cuyo interés funciona el organismo que él ha creado? (20).

De lo anterior se desprende que todo accidente de trabajo es debido a la causa interna de una cosa u objeto, aunque producido por un caso fortuito, crea la responsabilidad del propietario del objeto; porque entre el propietario del objeto y la víctima, es justo que el dueño soporte las consecuencias antes que la víctima que en poco se beneficia.

(19) Saleilles. cit. por Cabanellas. op. cit., pág. 80.

(20) ibi dem.

Esta Teoría es propia del Derecho del Trabajo, porque contempla al empresario no como individuo aislado, sino que se ajusta al momento histórico del desarrollo industrial, imputa a la industria los riesgos que provengan por su desarrollo.

Aunque estos preceptos fueron eminentemente civilistas casi intactos pasaron al artículo 123 apartado "A" de nuestra Carta Magna en la fracción XIV se plasmó el principio de responsabilidad libre de culpa, declarando a los patrones responsables de los accidentes de trabajo.

En los mismos términos nuestro Código Civil de 1932, retoma la teoría del Riesgo Creado en su Libro IV, Título I, Capítulo V de las obligaciones que nacen de los hechos ilícitos, y en especial el artículo 1913 que a la letra dice:

"Cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o substancias peligrosas, por su velocidad que desarrollan, por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de corriente eléctrica que produzca o por otras causas análogas, está obligado a reparar el daño que cause aunque no obre ilícitamente a no ser que demuestre que ese daño se produjo por la culpa o negligencia inexorable de la víctima"

La Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció la Responsabilidad Objetiva en su artículo 291, y cuando se dió a conocer esta teoría aunque haya resultado novedosa y útil para fincar la responsabilidad patronal, fue criticada por la parte empresarial arguyendo que no resolvía los conflictos laborales.

También, esta Doctrina asimiló a las personas con las cosas y cuando el trabajador sufría un accidente, no se analizaba más allá

de los acontecimientos, simplemente se señalaba la obligación de la reparación del daño causado como si se tratara de cosas o animales, olvidandose de la especie humana.

El artículo 123 Constitucional apartado "A" y la Ley Federal del Trabajo, fueron más allá de la reparación del daño de las cosas, previendo la protección jurídica del hombre y considerandolo como el elemento más valioso de la producción, dejando a un lado las teorías civilistas que aunque establecieron normas protectoras de los trabajadores, fueron limitadas y en ocasiones perjudiciales a los mismos.

Esta teoría vino a sentar las bases para la construcción del Derecho del Trabajo y reglamentar la responsabilidad derivada de los riesgos; excluyendo el elemento subjetivo para fundarse en elementos de carácter objetivo bajo los principios de que quién se procura un provecho es justo que repare el daño que causa, conforme a las pérdidas y las ganancias deben corresponderse, etc.

Aunque basada en el Derecho Civil se preocupó por el establecimiento de normas protectoras de los infortunios laborales.

Estos principios fueron retomados por la ley de 1931 con el término de Riesgos Profesionales y finalmente con la ley de 1970, con la teoría del Riesgo de Empresa, se establece el nombre de Riesgos de Trabajo y enfermedades de Trabajo.

2.5.- Teoría de la Responsabilidad Subjetiva.

Esta Teoría se ocupó de estudiar los hechos ilícitos como fuente de las obligaciones y se fundó en los elementos de carácter psicológico y subjetivo, el dolo, la negligencia y la culpa.

"la intención de dañar como base principal del delito, es decir, obrar con dolo o bien proceder sin intención de dañar pero con culpa, porque no se hayan tomado las precauciones necesarias, porque se incurra en descuido, negligencia o falta de previsión lo que constituye la base de la responsabilidad en los delitos llamados cuasidelitos, tanto desde el punto de vista civil como penal". (21)

El concepto de responsabilidad subjetiva en el Derecho Civil, designa en forma general la obligación de reparar un daño o perjuicio causado por el hecho de una persona; determina qué personas y en qué condiciones están obligados a la reparación del daño causado. El artículo 1910 del Código Civil vigente, retoma la teoría de la responsabilidad subjetiva, y se funda en la noción de culpabilidad que a la letra dice:

"El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres causa daño a otro, está obligado a repararlo, a menos que demuestre que el daño se produjo como consecuencia o negligencia inexorable de la víctima".

El Código de Napoleón en su artículo 1382, establece que:

(21) Rogina Villegas. Op. Cit. pág. 298.

"todo hecho del hombre que cause un daño a otro, obliga a aquél cuya culpa se produjo, a su reparación".

Esta hipótesis contiene elementos de carácter individualista y psicológico, parte de la tesis de que el hombre como persona jurídica, está sujeta a derechos y obligaciones.

Establece que la fuente de la responsabilidad es la culpa del autor del acto dañoso, porque está sujeto a realizar hechos positivos y negativos; del mismo modo, el hecho del hombre se acepta no solamente el acto personal, sino también el de otro y el de las cosas y los animales que están bajo su responsabilidad y cuidado.

De esta hipótesis surge una triple fuente de responsabilidad: a) el hecho personal, b) el hecho de otro que se encuentra subordinado o bajo su vigilancia y, c) el hecho de las cosas que están bajo su custodia o cuidado.

La culpa es uno de los elementos ya tratados y que se aplicó imputando la presunción de la culpa al patrón, relevando a la víctima para presentar pruebas al sufrir un riesgo de trabajo. El concepto de la presunción favoreció a los trabajadores para asegurar una indemnización basada en la culpa del empresario por hechos y omisiones al no proporcionar máquinas y herramientas en buenas condiciones ó por incumplimiento de las medidas de seguridad que pudieran evitar los accidentes de trabajo.

El dolo aplicado como elemento de la responsabilidad laboral, se da cuando el patrón permite el manejo de productos nocivos a

la salud de los trabajadores, en el desarrollo de las labores en lugares insalubres y peligrosos, cuando éste sabe que existe un riesgo de que el trabajador pueda contraer una enfermedad o sufrir un accidente de trabajo, y que aún así permite que se desarrollen las labores.

La negligencia como elemento de las obligaciones en materia de trabajo, García Oviedo señala no sin razón que: "declarar al patrón responsable de los accidentes de trabajo sólo en los casos en que se pruebe la negligencia, equivandría en la práctica, a hacerle casi siempre irresponsable". (22).

Al igual que la culpa, este elemento coadyuva para imputar la responsabilidad al patrón, que resulte de los accidentes de trabajo por su negligencia.

El patrón incurre en negligencia cuando no otorga el equipo de seguridad a sus trabajadores, no realiza las reparaciones del equipo de trabajo que le sugieren los trabajadores o las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, permite el manejo de substancias nocivas a la salud, no da capacitación a sus trabajadores, etc. Otro de los elementos de la teoría subjetiva, es la facultad de los trabajadores para exigir el cumplimiento de las condiciones de trabajo, establecer normas que regulen las condutas que atenten contra la salud; hacer cumplir el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo.

(22) García Oviedo. cit. por Cabanellas. op. cit., pág. 71.

3.- TEORIAS LABORALISTAS.

3.1.- Teoría del Riesgo Profesional. Al igual que las otras teorías tuvo su desarrollo en Francia a fines del Siglo pasado y culminó con la Ley sobre Accidentes de Trabajo de 1898.

Incorporó la idea del Riesgo Objetivo al Derecho del Trabajo, que Planiol calificó como la "más franca y correcta: La instauración del Riesgo Profesional". (23)

Esta incorporación se hizo bajo los siguientes postulados, arguyendo que, si el individuo es libre de agrupar diversas actividades a la que se combinan la acción de los trabajadores y la de las máquinas, para constituir organismos cuyo funcionamiento no puede producirse sin exponer perjuicios y accidentes aún sin culpa del empresario; esos perjuicios que son accidentes inevitables por corresponder a los riesgos de la empresa y que no tienen otro fin que el desarrollo de una actividad lícita y humana, deben ser soportados por el interesado del organismo creado.

Como es lógico, existe una relación de causa y efecto entre el trabajo desarrollado que origina el riesgo y sus resultados negativos; los infortunios de los operarios y demás agentes de la empresa.

(23) Planiol, cit. por J. Kaye. op. cit. pág. 49.

La actividad humana en la producción crea riesgos para los trabajadores. Si el trabajo constituye una necesidad para el trabajador, se le debe garantizar su existencia ya que los beneficiarios de los productos y de los servicios son los empresarios y en tal sentido, éstos deben soportar las consecuencias económico - jurídicas de los riesgos por él puestos en acción. Bielsa dice que:

"Se ha entendido siempre por riesgo profesional aquel que un determinado trabajo, engendra fatalmente, para el que lo ejecuta, mayor o menor peligro para la vida o salud: Sea por lo nocivo de la materia que elabora, sea por lo insalubre del lugar donde trabaja, sea por el peligro constante que en el manejo de las máquinas o aparatos entraña, etcetera. Así entendido el riesgo profesional, se refiere al obrero; quien sufre las consecuencias del trabajo, y no el patrón, por eso, si lo referimos al patrón, considera más apropiado llamarlo " riesgo económico industrial", porque él es quien sufre las consecuencias económicas, en compensación de los beneficios también económicos que le aporta la industria" (24)

En el debate parlamentario de la Ley francesa que incorporó el principio del Riesgo Profesional, se dijo que: "Desde que la industria ha sustituido la máquina humana por la máquina de acero, la fuerza inteligente y responsable por la fuerza ciega e irresponsable, el trabajo en el taller por el trabajador aislado ha cambiado y al dominio de la libertad ha sucedido el riesgo; en otros términos, el problema que era antes jurídico, es hoy económico y social".

(24) Bielsa, cit. por Cabanellas, op. cit., págs. 80 y 81.

Esta Teoría impuso la responsabilidad a la empresa, quien debe asumir las consecuencias de las desgracias que origina y a partir de entonces ya no se buscó la responsabilidad del patrón, ni la del trabajador porque el riesgo es inherente a la industria misma y como tal, debe responder de los siniestros; aquí la responsabilidad resulta independiente de la culpa; basta con que se de el elemento objetivo, el daño y un vínculo de conexión entre el hecho y el agente; esto es, el nexo entre las partes que constituye a una de ellas en un deber hacia la otra para reparar el daño.

Los críticos consideraron imputar la responsabilidad a la industria misma (Riesgo Objetivo), decían que ni los dueños ni el capital debían reparar los riesgos, sino directamente el costo de la producción, que no era justo que los productos se produjeran a menos del costo real, se debía considerar el costo del material humano. Este principio se apegó al Riesgo Profesional de que había Bielsa por lo cual el Riesgo Económico es consecuencia del riesgo Profesional y en tal sentido, debe ser soportado por el consumidor con base en la idea de solidaridad social.

Continuaron diciendo que la posesión legal recayera sobre la industria más que sobre el patrón; que en la tasación de una empresa se considerara el desgaste, obsolescencia y depreciación del equipo industrial; así mismo, se debía considerar el desgaste de la fuerza humana para determinar el coste de amortización, y que esas erogaciones las debía soportar el consumidor.

El patrón como administrador es quién responde, pero quién

debe pagar es el consumidor y en caso de que un trabajador quedara inválido la carga recayera sobre la sociedad.

La idea de solidaridad para resolver los infortunios de las víctimas propiciaron a la constitución de los seguros contra accidentes de trabajo, y cuya consecuencia económica se tradujo en el aumento de los productos. Las Leyes impusieron a los patrones la obligación de establecer reservas de capital para cubrir los riesgos del trabajador como elemento principal en el proceso de la producción.

Al ser aceptada esta Teoría por la mayoría de las legislaciones, entre ellas nuestro Código laboral de 1931, establecieron que todos los accidentes ocurridos con motivo o en ocasión del trabajo dieran derecho a una indemnización no integral sino parcial, cuya cuantía era fijada con antelación mediante una tarifa proporcional al salario, como elemento esencial del contrato o relación de trabajo y al daño sufrido, facilitando así al juzgador determinar las indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo en todos aquellos casos en que la causa del accidente fuera difícil para determinar su monto.

Esta teoría coadyuvó a la creación del Seguro Social obligatorio, subrogando la responsabilidad del patrón a éste para dar protección a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás prestaciones que fija la Ley del Seguro Social.

3.2.- Teoría del Riesgo de Autoridad.

Según André Rouast, fue producto de la jurisprudencia de la Corte de Casación francesa que amplió los términos de la Ley de ese país en 1898, la cual trajo el abandono de la idea del Riesgo Específico de la actividad industrial y la idea del Riesgo Creado, "postulados de la Teoría del Riesgo Profesional que surgió como reacción al Artículo 1384 del Código de Napoleón". (25).

La idea del riesgo específico de la actividad industrial fue abandonado en virtud de la extensión de los beneficios de la Ley a todos los trabajadores y empleados, y la idea del Riesgo Creado fue abandonado por la interpretación de la fórmula: "los accidentes ocurridos en ocasión del trabajo cualquiera que sea el lugar donde se ejecute". (26)

Esta tesis partió del principio de que la autoridad es fuente de responsabilidad, y se fundó en el principio de subordinación a que el trabajador se somete; siendo el Contrato elemento esencial de dependencia y en consecuencia, debe indemnizarse todo hecho ocurrido en relación con el mismo. De conformidad con este principio el patrón es responsable de la integridad física del trabajador mientras se encuentra sometido a su autoridad, porque el trabajador presta sus servicios bajo su dirección, obedece sus

(25) Roaust, André. Cit. por J. Kaye. Op.Cit., pág. 54.

(26) Ibi dem.

ordenes, emplea materiales y máquinas que éste le suministra; por lo tanto, los riesgos que sobrevengan durante el desarrollo del trabajo, son imputables al patrón.

El obrero presta sus servicios personalmente, es un instrumento de trabajo, una máquina viva que otro emplea y no es libre de imponer la retribución que le corresponde por el servicio prestado, sino en raras ocasiones cuando hay escasez de mano de obra para tener la oportunidad de exigir mejores salarios.

El trabajador no enajena su integridad física de su persona, por razones obvias, sino solamente se le enajena el producto de sus habilidades y aptitudes laborales, incorporandolos al capital de otro, por lo cual el desgaste físico y los riesgos implícitos en el desempeño del trabajo, deben ser a cargo del empresario beneficiado.

El trabajo rústico que realiza, el uso de las herramientas y el esfuerzo personal, su organismo sufre las consecuencias del envenenamiento lento por la absorción de sustancias nocivas a su salud, el desgaste de sus ropas y su cuerpo; el empresario es quien obtiene los beneficios y por ésto, es quien debe reparar los daños como quien alquila una máquina que paga el desgaste y los desperfectos, así se deben pagar los daños que sufran los trabajadores. Los postulados de esta teoría trajeron discusiones, arguyendo que si la existencia de un contrato era o no fundamento de responsabilidad patronal por los accidentes de trabajo; posteriormente se afirmó que esta responsabilidad debía medirse por su autoridad; de aquí surgió la presunción "juris tantum" que

consistió en que: "probada la existencia del contrato de trabajo y el hecho del accidente durante el trabajo quedaba probada la existencia de la relación de causa y efecto entre el accidente y el trabajo" (27).

Del Contrato Laboral surge la autoridad del patron: "de esta autoridad y de la correlativa subordinación en que el trabajador se encuentra frente a aquel, deriva necesariamente la responsabilidad empresarial" (28).

La presunción juris tantum, toma como elemento de responsabilidad la existencia de un contrato de trabajo y la dirección y subordinación como la relación laboral; desde que el trabajador es admitido a prestar sus servicios y se somete a la autoridad del patrón, éste responde de los riesgos de trabajo que puedan ocurrirle aún por motivos ajenos al trabajo. El empresario se obliga a devolver al trabajador al término de cada jornada de labores en las mismas condiciones que lo recibió, esto es, sano y salvo, y si ya lo aquejaba algún padecimiento no empeorarlo por razón de las tareas encomendadas. Fundados en el principio de solidaridad contemplaron a los riesgos de trabajo ya no en forma individual sino colectiva; dando origen a la creación del Seguro Social Obligatorio.

(27) J.Kaye. op. cit., pág. 55.

(28) Ibi dem.

3.3.- Teoría del Riesgo de Empresa.

Esta Teoría consideró al Derecho Social como una modalidad para desaparecer la responsabilidad del individuo como ser aislado, diciendo que el riesgo debe recaer sobre la empresa, independientemente de la persona o de su titular, esta nueva forma de responsabilidad empresarial debe resarcir los daños causados a las víctimas por accidentes de trabajo.

La jurisprudencia concluyó en que los riesgos que fueran inherentes al trabajo recayeran sobre los beneficiarios de éste. En tal sentido se consideró tomar en cuenta que si el trabajo responde a un interés económico, como es la producción, ésta debía reparar los daños y perjuicios que por la ejecución de la actividad laboral infiera a la persona del trabajador.

Esta doctrina también recibió el nombre de Teoría Generalizada, y aplicó el principio de que toda eventualidad que tuviera por causa o con causa el trabajo, siempre que cause perjuicios o lesione a un trabajador debía responder la empresa. Todo hecho o relación que provoque daño a la persona del trabajador, con la consecuente disminución de su capacidad de ingreso, debe indemnizarse de una u otra forma, el trabajo implica un riesgo que cabe denominar "riesgo de trabajo" que supone para el trabajador un doble daño: económico y corporal, por lo que es justo que dentro de la economía capitalista, donde el trabajador suministra energía corporal y el patrón supe el financiamiento de

la empresa, el daño se debe reparar de esta misma retribución; el trabajador depara su daño corporal y el patrón soporta el daño económico que lo involucra.

Con esta doctrina concluye una etapa de transacción entre la idea del Riesgo Profesional y la idea del Riesgo Social, esta última, toma la idea de Riesgo de Empresa para concluir con la creación del Seguro Social Obligatorio. Krotoschin, (29) manifestó que: "La Teoría de la Responsabilidad Objetiva fue substituida por el Seguro Social y en la práctica ésto hace que el accidente de trabajo y su reparación penetren en un márgen más ámplio de la Previsión Social, que no solamente corresponde al patron sino que es común a toda la colectividad y para el sostenimiento deben colaborar los trabajadores, patrones y el Estado"

En conclusión, las teorías del Riesgo de Empresa y del Riesgo Profesional, excluyen la responsabilidad patronal en forma individual y fundadas en en principio de solidaridad, dan origen a la creación del Seguro Social Obligatorio el cual adquiere un caracter general, obligando a las empresas, al Estado y a los trabajadores como personas jurídicas y colectivas a aportar sus cuotas para su sostenimiento y que éste a la vez, soporte los daños sufridos por los trabajadores en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez, de vejez, cesantía en edad avanzada y muerte del trabajador.

(29) Krotoschin. cit. por. J. Kaye. op. cit. pág. 58.

3.4. Teoría del Riesgo Social.

Esta Teoría viene a confirmar las dos teorías que anteceden, va más allá de la responsabilidad de las empresas, busca que las consecuencias de los infortunios recaigan sobre el mundo, industrial y aún social y no sobre una empresa determinada.

Que la institución del accidente deje de ser institución de responsabilidad y se convierta en institución de garantía al orden de la Previsión Social como sistema autónomo.

Que la reparación del accidente evolucione hacia un sentido más humanitario, pugnando por el Seguro Social obligatorio contra todos los daños causados por infortunios a consecuencia del trabajo.

La Teoría del Riesgo Social se preocupa de los trabajadores y de la sociedad misma en una forma general, sin distinción alguna para protegerlos mediante el Seguro Social Obligatorio; principio que contempla nuestra legislación, expresada en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Esta tesis disminuye la carga del patrón para cumplir la responsabilidad; ya no obliga a la empresa como persona física o moral aislada, sino como conjunto de empresas quienes deben asumir la responsabilidad derivada de los infortunios de trabajo con el afán de favorecer a los trabajadores en general; caracterizándose por la extensión de sus servicios.

Después de haber hecho un análisis de las diversas teorías,

se concluye que buscan disminuir la carga patronal y en forma solidaria hacer más efectivo el cumplimiento.

Retomando los postulados que anteceden, la Teoría de la Culpa, decía que la responsabilidad del patron derivaba por el acuerdo de voluntades para el desempeño de un trabajo y que el trabajador debía probar la culpa del patrón; el Riesgo de Autoridad imputable al patrón por su dirección y subordinación, y relación de trabajo; el Riesgo de Empresa y finalmente, el Riesgo Social, por sus principios de solidaridad que dieron origen a la seguridad social.

Esta última Teoría confirmó el destierro de las teorías individualistas con el principio de solidaridad y culminar con la seguridad social.

Dentro de la corriente social se fincó la responsabilidad bajo la idea de la existencia de un contrato de trabajo, por la autoridad del patrón, por su dirección y subordinación del trabajador, y por el hecho de pertenecer a una empresa o ser miembro de la sociedad.

En la Teoría del Riesgo de Empresa, es la empresa misma como ente jurídico colectivo quien debe reparar el daño, así como se repone el capital que utiliza para la explotación, por razones de justicia se le debe reponer la capacidad de ingreso al trabajador que ha sufrido un infortunio; en esto radica el principio de responsabilidad para lograr la justicia social.

La teoría del Riesgo Profesional fue adoptada por casi todas las legislaciones capitalistas, sin embargo J. Kaye nos dice que

por razón de que los accidentes no se presentan en el hecho y en ocasión del trabajo, sino por varias causas que lo originan, a este respecto considera que la terminología más adecuada es la de "riesgo de trabajo" (30), porque reúne todos los elementos, esto es, se presume la relación de trabajo, la autoridad y la dirección patronal y la subordinación del trabajador, el hecho y la acción del trabajo, llevando implícito la idea del "riesgo objetivo" (31), y que el concepto de riesgo de trabajo es más general, sin buscar más terminologías que obstaculizan para exigir el cumplimiento de las obligaciones de los patrones.

En conclusión, las teorías laboralistas impusieron a los patrones la obligación jurídica, económica y solidaria para responder de los riesgos de trabajo mediante la subrogación de sus obligaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Esta doctrina confirmó las dos teorías anteriores al imputar la responsabilidad al mundo industrial y aún social preocupándose de los trabajadores en una forma general y más humana, caracterizándose por la generalidad de sus servicios mediante la creación de instituciones de seguridad social.

(30) J. Kaye. Op. Cit. pág. 61.

(31) Ibi dem.

CAPITULO II.

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO COMO LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA DEL PATRON.

1.- Obligaciones de los Patrones por los Riesgos Derivados de las Relaciones Laborales.

La fracción XV del artículo 123 Constitucional, señala que el patrón está obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de la negociación los preceptos legales sobre Seguridad e Higiene en las instalaciones y adoptar las medidas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos, materiales de trabajo, así como de garantizar la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas; subsistiendo las obligaciones aún cuando se contrate por intermediario.

El artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, establece que son obligaciones de los patrones en cuanto a la Seguridad e Higiene se refiere, las siguientes disposiciones:

a) Cumplir las normas de trabajo aplicables a sus empresas, o establecimientos;

b) Pagar los salarios e indemnizaciones a los trabajadores,
c) Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en buen estado y reponerlos cuando se deterioren; el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

d) Proporcionar local seguro para guardar las herramientas

pertenecientes al trabajador siempre que permanezcan en el lugar en que prestan sus servicios, sin que sea lícito que el patrón los retenga a título de indemnización, garantía o por cualquier otro concepto;

e) Mantener el número de asientos a disposición de los trabajadores cuando así lo permita la naturaleza del trabajo,

f) Abstenerse de dar mal trato a sus trabajadores, de palabra y de obra;

g) Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de los días trabajados y del salario percibido; así mismo expedirles constancia de sus servicios prestados;

h) Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional" de conformidad a lo que establezcan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

i) Promover y difundir la educación entre sus trabajadores, de conformidad a las leyes reglamentarias, a fin de alfabetizarlos;

j) Cuando empleen a más de cien y menos de mil trabajadores, pagarán los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos y cuando tengan a su servicio a más de mil trabajadores, deberán sostener tres becas en las mismas condiciones señaladas;

k) Proporcionar a sus trabajadores Capacitación y Adiestramiento en los términos del Cap. III Bis de éste Título;

l) Instalar, de acuerdo a los principios de Higiene y Seguridad, en las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, los dispositivos de seguridad para prevenir los riesgos de trabajo; así como también, adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan de los máximos permitidos por los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes;

m) Cumplir con las disposiciones de Seguridad e Higiene que fijen las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios y dar aviso a las autoridades competentes de cada accidente que ocurra;

n) Fijar visiblemente y difundir en los lugares en donde se preste el trabajo, las disposiciones normativas de los reglamentos e instructivos de Seguridad e Higiene;

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

o) Permitir la inspección y vigilancia que realicen las autoridades del trabajo en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de seguridad y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten;

p) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que

establezcan los reglamentos y la Ley Laboral,

q) Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo que establece la ley.

El artículo 504 de la misma ley, impone a los patrones otras obligaciones en sus fracciones II, III, IV, V y VI en los siguientes términos:

II.- Cuando tengan a su servicio a más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia y será atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no puede prestar la atención médica y quirúrgica, el trabajador deberá ser trasladado a donde se le dé atención inmediata;

III.- Cuando tengan a su servicio a más de trecientos trabajadores, deberán instalar un hospital con el personal médico competente y auxiliar necesario;

IV.- Previo acuerdo con los trabajadores, los patrones podrán celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento, para dar atención inmediata a los trabajadores;

V.- Dar aviso por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes de que ocurran los accidentes, proporcionar los siguientes datos: a) Domicilio de la empresa; b) Nombre y domicilio del trabajador; así

como de su puesto o categoría y el monto del salario; lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos; d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y, e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado;

VI.- Tan pronto como se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades competentes, proporcionando los datos que señalan las fracciones anteriores y notificar a los familiares que tengan derecho a la indemnización.

Estas normas son de carácter imperativo pero que constantemente se han venido violando por su incumplimiento.

La ignorancia de los empresarios les impide ver más allá de los resultados de los riesgos, no se dan cuenta del ausentismo que repercute en la producción y en la seguridad industrial.

Otra de las causas que agravan el problema, es el desconocimiento de las normas de trabajo y de orientación de los trabajadores, la negligencia y el descuido.

Las leyes y reglamentos son incongruentes y obsoletos por no estar actualizados, entorpeciendo su aplicación; desgraciadamente esta deficiencia se inspira en vivales para continuar violando las normas de trabajo.

Se requiere del esfuerzo de patrones, trabajadores y de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene para dar cumplimiento a los programas de capacitación y adiestramiento.

2.- CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES DERIVADAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

De conformidad a lo establecido en la fracción XIV del artículo 123 constitucional, los patrones son responsables de los accidentes y enfermedades de trabajo y pagarán la indemnización correspondiente, por la muerte o por las incapacidades temporal o permanente que sufran los trabajadores.

Esta disposición subsistirá aún cuando el patrón contrate por intermediario.

En el último párrafo de esta disposición fija la obligación de los patrones que encomiendan la explotación de sus empresas a terceras personas, para que no evadan la obligación.

La revolución de 1910, transformó las bases conservadoras, que se oponían a las formas más justas y racionales de organización en la vida laboral; esta transformación quedó plasmada en los principios que fija la fracción XIV del artículo que se comenta, en el cual se establecen principios sociales que garantizan la vida y la salud de los trabajadores y la responsabilidad de los empresarios por riesgos de trabajo. Retomando los antecedentes de nuestra legislación sobre indemnizaciones por riesgos de trabajo, haremos referencia a la ley de Accidentes promulgada en 1904, por el Gobierno del Estado de México, en la cual se establecieron normas que obligaban a los patrones a indemnizar a sus trabajadores que sufrieran algún

accidente de trabajo o por las enfermedades profesionales; el programa del Manifiesto a la Nación del Partido Liberal Mexicano, del 10. de julio de 1906; la Ley de Bernardo Reyes, expedida por el Gobierno de Nuevo León en 1906, también reguló los accidentes de trabajo; la Ley Federal del Trabajo del Estado de Veracruz en 1914, esta Ley incluyó la obligación de los patrones a prestar asistencia médica en hospitales y enfermerías, e indemnizar a los trabajadores, así mismo, la Ley que expidió el Gobierno del Estado de Hidalgo en 1915, que también se destacó por sus normas sobre accidentes de trabajo.

El surgimiento de leyes laborales en toda la república originó conflictos para su aplicación, lo que motivó su unificación; la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo presentó un Proyecto de Ley a la Convención Obrero- Patronal en 1928; el proyecto del Código Federal del Trabajo en 1929, por el Ejecutivo Federal; y por último, la iniciativa que se presentó en 1931, que posteriormente se convirtió en la Ley Federal del Trabajo en la cual se consignó la obligación de los patrones a cubrir por medio de indemnizaciones y prestaciones, tanto en beneficio del trabajador como de su familia, las incapacidades resultantes de los riesgos de trabajo o de las enfermedades profesionales.

La reforma de 1970, modificó la Ley Federal del Trabajo de 1931, a la cual se le hicieron cambios de fondo destacando en materia de riesgos de trabajo, para garantizar la vigilancia de la integridad física y mental del trabajador en una forma más

humana, dándole suma importancia a la Seguridad e Higiene en el trabajo; ratificando los principios que se plasmaron en la Constitución y en la misma Ley Federal del Trabajo en sus Fracciones XIV y XV, 2o y 3o respectivamente.

De conformidad a lo establecido en los artículos 510, 511 y 512, señalan el funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad, las Comisiones Consultivas Estatales; la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en coordinación con la Secretaría de Salubridad y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de los programas y desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo; los trabajadores tienen el derecho de exigir el cumplimiento de medidas que garanticen la seguridad, la salud y la vida en el desempeño de sus labores.

El artículo 512 en especial, señala que:

"En los reglamentos de esta Ley se determinarán las medidas que deberán observarse a fin de prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se efectúe en las condiciones que garanticen la vida y la salud de los trabajadores".

La Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 1o. de mayo de 1970, en su Título Noveno adoptó la Teoría del Riesgo de Empresa, señalando que la empresa debe cubrir los riesgos que sufran los trabajadores.

Esta ley abandonó la teoría del riesgo profesional que sustentó la ley de 1931; cambiando la terminología de riesgos profesionales por el de "Accidentes de Trabajo o Enfermedades de Trabajo". (1).

Asimismo, la Teoría del Riesgo de Empresa suprimió el contenido del artículo 316 de la ley de 1931, al señalar como tal a la fuerza extraña al trabajo; imponiendo la responsabilidad empresarial y estableciendo a la vez el aumento de un 25% sobre la indemnización ordinaria por la falta inexorable del patrón, en el incumplimiento de las normas de seguridad.

El cumplimiento de las obligaciones de los patrones por los efectos que producen los riesgos de trabajo de conformidad al artículo 477. pueden ser: a) Por Incapacidad Temporal, por Incapacidad Permanente Parcial; por Incapacidad Permanente Total y por Muerte de Trabajador.

Cada una de estas figuras jurídicas se irán describiendo de acuerdo a sus alcances y modalidades que la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social establecen.

También se toman en cuenta las pensiones por ser prestaciones que corresponden a los riesgos protegidos por el Seguro Social Obligatorio.

Así como también, se hace un análisis de las prescripciones por su importancia para el cumplimiento de estos derechos.

(1) J. Kaye. Op. cit. pág. 65.

3.- INDEMNIZACIONES POR RIESGOS DE TRABAJO.

3.1.- **Indemnización Laboral.** Es la percepción en dinero y en especie que percibe el trabajador víctima de un riesgo de trabajo, prevista en la Ley Laboral, es una indemnización tarifada de acuerdo a la calificación de la incapacidad sufrida por el trabajador y el salario que percibe al acontecer el infortunio.

La indemnización es la reparación del daño que sufre el trabajador víctima de un accidente de trabajo, se trata de una reparación de índole económica, del salario que deja de percibir por una incapacidad temporal o permanente o incluso por la muerte.

Las indemnizaciones por este concepto, comprenden las prestaciones en dinero y en especie.

Las prestaciones en dinero, protegen los medios de subsistencia del trabajador y su familia, con ingresos que se le otorgan cuando el asegurado es incapacitado para trabajar o fallece, mediante el pago de subsidios, pensiones, indemnizaciones y asignaciones familiares, entre otras.

Las prestaciones en especie preservan la salud del individuo, mediante la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicio de hospitalización; aparatos de prótesis, ortopedia; y, rehabilitación. Las Leyes Sobre Accidentes de Trabajo introdujeron los principios de la responsabilidad patronal en el mundo del Derecho Laboral.

3.2.- INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

La Incapacidad Temporal.- "Es la pérdida de las facultades y habilidades parcial o totalmente de una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo" a consecuencia de un riesgo de trabajo, de conformidad al artículo 478 de la Ley Reglamentaria.

El artículo 491 de la Ley de referencia, señala que si el riesgo produce una incapacidad temporal al trabajador, éste percibirá su salario íntegro por todo el tiempo que dure la imposibilidad para el trabajo. Dicho pago se hará desde el primer día en que inicie la incapacidad.

Si dentro de los tres meses el trabajador no se encuentra en posibilidades para volver al trabajo, éste o el patrón podrán pedir la revisión de los dictámenes médicos para ver si el trabajador sigue el mismo tratamiento y seguir gozando de la indemnización o se determina la incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho.

El trabajador percibirá su salario íntegro hasta que se declare la incapacidad permanente o se determine la indemnización a que tenga derecho.

Si en el transcurso de la incapacidad hubiere aumentos de salario y otras prestaciones, el trabajador tendrá derecho a percibirlos, así como de conservar el puesto que venía desempeñando al ocurrir el accidente o al detectarse la enfermedad.

El artículo 65 fracción I de la Ley del Seguro Social, establece que si el trabajador sufre un riesgo de trabajo que lo incapacite para trabajar "recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento de su salario, sin que pueda exceder del máximo del grupo en el que estuviere inscrito".

3.3.- INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

El artículo 492 de la Ley señala que si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debe pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Así mismo, se tomará en cuenta el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en cuenta las condiciones del trabajador, en relación a la pérdida o disminución de sus facultades físicas y mentales para el trabajo, situación que influye para fijar el porcentaje que preve la tabla de referencia, la posibilidad de desempeñar otras actividades semejantes a su profesión u oficio, la dificultad para aprender el oficio; y la preocupación del patrón para reeducarlo.

Para hacer el cálculo de la indemnización por este concepto, se ilustra mediante las siguientes operaciones:

Ejemplo: Si el salario mínimo del Estado de Morelos es de\$ 11.300.00 diarios, el doble son: \$22,600.00; que multiplicados por 1,095 días que corresponden a la incapacidad permanente total (IPT), arroja la cantidad de ..\$ 24'747,000.00; y supongámos que el porcentaje que establece la tabla entre el máximo y el mínimo por la desarticulación interescapulatoria, que es de 80 a 85% dividido entre dos, nos da el 82.05%; este porcentaje multiplicado por la cantidad de \$ 24'747,000.00 que corresponden a la (IPT) nos da la cantidad de \$20'304,914.00, cantidad que corresponde a la incapacidad permanente parcial (IPP). Lo anterior es lo que se interpreta de la Ley Federal del Trabajo a fin de dar cumplimiento a las normas protectoras de los riesgos laborales cuando los trabajadores no han sido asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social. En el Cuaderno de orientación Sobre Prestaciones en Dinero, elaborado por el Instituto del Seguro Social establece que:

"Para determinar la Pensión derivada de un accidente de trabajo, se considera el 70% del último salario registrado en el Instituto, y por enfermedad profesional, se tomará en cuenta las últimas 52 semanas de cotizaciones o las que tuviera, si el aseguramiento fuese por un tiempo menor; en ambos casos al 70% se aplicará el porcentaje de valuación determinado por la Jefatura de Salud en el Trabajo, de acuerdo a la Ley del Seguro Social y a la Tabla de Valuación de Incapacidades contenidas en la Ley Federal del Trabajo" (sic) (2).

Estas disposiciones menguan todavía aún más las percepciones de los trabajadores víctimas de los infortunios laborales.

(2) IMSS. "Prestaciones en Dinero" Cuaderno de Orintación (México D.F.), octubre, 1990. pág. 8.

Si la valuación fuese hasta el 15%, se dará un finiquito hasta por cinco anualidades.

El artículo 494 establece que: "el patrón no está obligado a pagar una cantidad mayor a la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades"

En relación al artículo que antecede, el numeral 141 de la tabla de enfermedades estipula que:

"En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, telegrafistas y labores similares, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, luxaciones, parálisis, retracciones cicatrizales y rigideces de los dedos utilizados efectivamente en el trabajo, así como en los casos de retracciones de la aponeurósis palmar de las manos que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el 250%"

Esta disposición me parece benéfica para los trabajadores que sufran un accidente y por responder a los verdaderos intereses, solo hace falta hacerla valer en la práctica.

Cuando el riesgo origina una incapacidad permanente, la pensión se pagará tomando en cuenta la tabla de valuaciones de incapacidades que señala la Ley Federal del Trabajo, pero de acuerdo a la tabla de pensiones por incapacidad total permanente que establece la Ley del Seguro Social, se buscará la protección del trabajador con la percepción de una pensión mensual durante toda su vida.

3.4.- INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

La Indemnización por Incapacidad Permanente Total. Esta hipótesis consiste en la pérdida de las facultades y aptitudes de un trabajador para reincorporarse por el resto de su vida al sistema productivo, y cuando esto ocurre se pagará una indemnización de 1095 días de salario.

La Ley del Seguro Social en su artículo 65 fracción I, dice que: el asegurado que sufra un riesgo de trabajo, recibirá el cien por ciento de su salario mientras dure la inhabilitación, inmediatamente despues, cambia el término de salario por el de subsidio, que finalmente se convierte en una pensión.

En la fracción II del artículo 65 de la misma Ley, establece que al declararse la Inapacidad Permanente Total (IPT) del asegurado; éste recibira una pensión mensual de acuerdo a la siguiente tabla dividida en nueve grupos de la "M" a la "W" en la forma siguiente:

De la M, N, O, el 80%; de la P, R, S, el 75%; y de la T, U, W, el 70%. Del análisis que antecede no tiene caso mencionar en la Ley, que el grupo "W" le corresponda un porcentaje del 70%, si despues de hacer operaciones se deduce que los tres últimos grupos les corresponde el 70% de porcentaje. El espíritu de la Ley fue otorgar mayor porcentaje a los salarios más bajos. Para ilustrar el artículo que se comenta, se plantean las siguientes operaciones:

Si un asegurado cotizaba con un salario de \$ 20,000.00, en los grupos de la "M" a la "O", tendría derecho a un porcentaje del 80% por ciento y en tal sentido, obtendría un salario diario de 16,000.00, ó de \$ 480,000.00 mensuales.

Después, si un asegurado cotizaba en los grupos de la "T" a la "W" con un salario de \$ 70,000.00, tendría derecho a un porcentaje del 70%; por lo tanto obtendría un salario promedio de \$ 49,000.00 diarios, o de \$ 1'470.000.00 mensuales.

Después de hacer las operaciones que anteceden se concluye que los tres últimos grupos se encuentran en el grupo W y les corresponde el 70%, y que actualmente casi todos los salarios se encuentran en ese grupo; por esto es que el Instituto del Seguro Social en su Cuaderno de Orientación sobre Prestaciones en Dinero, publicado en octubre de 1990, establece que la Pensión por Incapacidad Total se debe calcular en los siguientes términos:

"De acuerdo a la Ley del Seguro Social y a la Tabla de Valuación de Incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo, cuando el accidente o enfermedad de trabajo le ocasionan la pérdida de facultades que lo imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida y sea valuado en el 100%; el asegurado recibirá una pensión equivalente al 70% de su último salario registrado en el IMSS, si es derivada de un accidente de trabajo, o el 70% del promedio de sus salarios registrados en las últimas 52 semanas de cotización o las que tuviera si su aseguramiento fuese por un tiempo menor, si se trata de enfermedad de trabajo se pagará el promedio de las 52 últimas semanas de cotización, o las que tuviere si su aseguramiento fuere por un tiempo menor" (3).

(3) Op. it., pág. 9.

La Ley de 1970, consigna la rehabilitación como un derecho de los trabajadores, señala los beneficios del hombre consignados en el artículo 123 constitucional, como ejemplo universal de justicia social.

El Título IX de la Ley reglamentaria, señala las obligaciones de los patrones y de los trabajadores por este concepto y adiciona una nueva forma jurídica ya establecida en la Ley del Seguro Social de 1943; considerando como accidente de trabajo aquél que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

El artículo 492 al referirse a las indemnizaciones por incapacidad permanente, establece que: se tomará en cuenta si el patrón se ha preocupado de la reeducación profesional del trabajador, "esa preocupación" es un concepto indefinido de apreciación subjetiva, inconcreta, lo que debió establecerse como norma imperativa concreta y precisa, fue imponer la obligación del patrón para rehabilitar al trabajador, reeducarlo y reponerlo en su trabajo, en un puesto de acuerdo a sus habilidades.

Los artículos 498 y 499, de la misma Ley carecen de eficacia por tener limitaciones; el primero señala que si dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó la incapacidad se presenta al trabajo, el patrón está obligado a reponerlo en su empleo; esta disposición sale sobrando si el trabajador ha recibido la indemnización por incapacidad permanente total. El segundo precepto es obscuro al señalar que si el trabajador no

puede desempeñar su trabajo pero si otro, el patrón esta obligado a proporcionarselo de acuerdo a lo establecido en el Contrato de Trabajo. ¿ En qué Contrato de Trabajo?.

De lo anterior, nuestra legislación no contempla la ocupación de lesionados y en consecuencia es necesario legislar en materia de una política ocupacional impositiva en la cual obligue a los patrones a generar empleos para trabajadores lisiados por este concepto. Señalar un procedimiento técnico-vocacional para reeducar al trabajador incapacitado; obligar al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Estado y a la Secretaría de Educación Pública para que establezcan programas educativos, talleres artísticos, educación higiénica y sanitaria para rehabilitar a los trabajadores y reincorporarlos al trabajo productivo, que el derecho humano a la salud y la asistencia médica coadyuven con Medicina del Trabajo en torno a la prevención, que la asistencia y la rehabilitación se cumpla como un derecho obligatorio.

Terminada la educación básica, que el trabajador rehabilitado se ponga a disposición de un Organó Nacional de Empleo a fin de que éste obligue a las empresas y de preferencia en aquellas en donde se accidentó, para que le dé empleo. Esto implica modificar la legislación laboral a fin de eliminar las limitaciones y adecuarla a los sistemas de indemnizaciones, capacitación y rehabilitación de trabajadores lisiados.

3.5.- INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

La indemnización por muerte del trabajador debido a riesgos de trabajo, el patrón se obliga a pagar los gastos de funeral a razón de dos meses de salario, más setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal o por gastos de funeral.

La indemnización por la muerte del obrero, tiene el propósito de reparar el daño causado a los dependientes económicos del difunto, ya que el salario de éste sufragaba los gastos familiares.

La indemnización por este concepto tiene el carácter substitutivo del salario, en beneficio exclusivo de quienes dependían económicamente del trabajador fallecido y se debe entregar a los derechohabientes, en los términos del artículo 115 de la Ley reglamentaria. Se hace la aclaración que la indemnización que establece la Ley Federal del Trabajo es lo mínimo a lo que el patrón está obligado por riesgos de trabajo cuando no tiene afiliados a sus trabajadores en el régimen del Seguro Social obligatorio y en caso de existir prestaciones mayores en los Contratos Colectivos de Trabajo, éstas serán aplicables para indemnizar a los déudos.

El artículo 484 de la Ley señala que:

"Para determinar el monto de las indemnizaciones a que se refiere este título, se tomará como base el salario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo 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".

De la interpretación al artículo que se comenta se desprende que se debe aplicar en todas las indemnizaciones.

En esto estoy totalmente de acuerdo y además, se debiera aplicar el salario integrado y principalmente por riesgos de trabajo, a fin de que la víctima de un accidente o sus familiares recuperen el salario que deja de percibir el incapacitado o fallecido como única fuente de ingreso familiar.

Los artículos 485 y 486, obstaculizan la aplicación del artículo 484. El 485 señala que: "La cantidad que debe tomarse como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo"; este artículo sale sobrando porque en nuestra legislación están prohibidos los salarios inferiores al mínimo y por mayoría de razón para el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo.

El 486 señala que para determinar la indemnización, si el salario que percibía el trabajador excede del doble del mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponde la prestación del servicio, corresponderá esa cantidad como salario máximo.

En conclusión, ya nadie trabaja por un salario mínimo, éste solamente constituye un obstáculo para mejorar las indemnizaciones

y otras prestaciones previstas en la Ley laboral.

Si el trabajo se presta en diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario, máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. El artículo que se comenta, también obstaculiza el espíritu de aplicación del artículo 484.

El ilustre maestro, Alberto Trueba Urbina señala que: "Tal como está redactado, no tiene más objeto que ocultar su inconstitucionalidad estableciendo salarios máximos".(4) Por lo tanto, el doble del salario mínimo como tope para determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, anulan los alcances del artículo 123 constitucional, que constituye garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores.

El artículo 484 de la ley, contiene una regla general para determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo y se debe tomar como salario diario el que percibe el trabajador al ocurrir el riesgo; la aplicación del artículo 486, perjudica los intereses de los trabajadores por ejemplo, cuando el salario que percibe el trabajador excede del salario mínimo; Haciendo las siguientes operaciones se ilustra este precepto:

Si el Salario diario que percibe el trabajador es de \$50,000.00 y el salario mínimo doble es de \$25,000.00, el trabajador tiene una pérdida del poder adquisitivo de su salario de \$25,000.00.

(4) Trueba Urbina y Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. 50a ed. Porrúa, México. 1983. Pág. 213.

Sigue diciendo el autor de referencia, que la base para calcular la indemnización sea el salario diario que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo sin complicar la mecánica del precepto, ya que solo se trata de cubrir la inconstitucionalidad y que la ley "consigna excepciones que hacen nugatoria la regla general que por mayoría de razón esta teoría se aplica para el cálculo de indemnizaciones por la prima de antigüedad" (5).

Después de analizar este precepto se concluye a que es injusto que el pago de las indemnizaciones se tome como base el salario doble mínimo general, en virtud de que opera en contra de los principios generales de justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad que derivan de los artículos 123 Constitucional; 3o y 18 de la Ley laboral y que este último señala:

"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o y 3o. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

(5) Op. Cit., pág. 214.

4.- PENSIONES.

Nuestro régimen jurídico en materia de Seguridad Social protege los riesgos de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y la Muerte de los asegurados o pensionados.

La incapacidad para trabajar sobreviene por Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad avanzada. Por lo regular la edad media para el retiro del trabajo físico de los trabajadores mexicanos, se da entre los cincuenta y sesenta años y en consecuencia, la disminución de sus ingresos va en función de la pérdida de sus facultades físicas y mentales.

Para el cumplimiento de las obligaciones de las Pensiones derivadas de los riesgos de trabajo no requieren de semanas de cotización, el riesgo puede ocurrir desde el primer día de trabajo y en consecuencia, se deben pagar los derechos correspondientes del asegurado; lo contrario del seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad Avanzada y la Muerte Natural del Asegurado que requieren de un número determinado de semanas de cotización.

4.1.- Seguro de Invalidez.- La Invalidez se entiende como la imposibilidad de un asegurado para procurarse mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración que percibe otro trabajador sano de semejante capacidad, categoría y formación profesional. La invalidez proviene de una enfermedad o accidente no profesional o por defectos o por agotamiento físico o mental que produce una incapacidad permanente para trabajar, y trae para el

asegurado consecuencias económicas deficientes.

La invalidez puede presentarse súbitamente o en forma gradual; un gran número de incapacidades provienen de riesgos profesionales como son las mutilaciones y algunas enfermedades de trabajo como la afasia con empipléa, la demencia crónica, la ceguera, la enajenación mental, pérdida de las extremidades; cualquier trauma que produzca parálisis de los miembros; lesiones producidas por la energía radiante y todas aquellas enfermedades o lesiones que dejen deficiencia en la habilidad del trabajador para desempeñar un trabajo.

El riesgo de invalidez da derecho a las siguientes prestaciones:

a) pensión temporal o definitiva; b) asistencia médica; c) asignaciones familiares.

Para gozar del seguro de invalidez se requiere que el asegurado acredite el pago de ciento cincuenta semanas de cotización y cumplir con algunas obligaciones que exige la Ley del Seguro Social.

4.2.- Seguro de Vejez.- Esta hipótesis se da cuando el trabajador haya cumplido 65 años de edad y haber acreditado 500 cotizaciones al Instituto. Para tener derecho al porcentaje establecido en el artículo 167 de la Ley del Seguro Social, la cuantía básica de las pensiones por Invalidez y de Vejez y sus incrementos, se considera como salario diario el promedio que corresponde a las últimas 250 semanas de cotización o las que haya cotizado, siempre que se acrediten 150 cotizaciones.

El Seguro de Vejez da derecho a las siguientes prestaciones:

a) pensión definitiva; b) asistencia médica; c) asignaciones familiares; y d) ayuda asistencial.

4.3.- Seguro de Cesantía en Edad Avanzada.- El artículo 143 de La Ley del Seguro Social establece que se da esta hipótesis cuando el asegurado queda privado de trabajos remunerados al haber cumplido sesenta años de edad.

El artículo 144 de la ley señala que la contingencia obliga al Instituto a las siguientes prestaciones:

a) pensión; b) asistencia médica; c) asignaciones familiares; y d) ayuda asistencial. Para tener derecho a estas prestaciones se requiere que el asegurado haya acreditado un mínimo de quinientas cotizaciones semanales al Seguro Social y que haya cumplido sesenta años de edad y además, al darse este supuesto, se encuentre privado para realizar trabajos remunerados.

Los asegurados que reúnan los requisitos que anteceden gozarán de la pensión de acuerdo a la cuantía que señala el artículo 161 de la Ley en vigor.

4.4.- Seguro por Muerte del Trabajador.- Cuando ocurre la muerte del asegurado o pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, se otorga a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

a) pensión de viudez; b) pensión de horfandad; c) pensión de ascendientes; d) ayuda asistencial de la pensión por invalidez; y e) asistencia médica.

Requisitos para el otorgamiento de la pensión a los

beneficiarios:

a) que el asegurado al fallecer hubiera cubierto ciento cincuenta cotizaciones cuando menos en el régimen del Seguro Social Obligatorio o bien que estuviere disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía al ocurrir el infortunio, y que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

4.5.- Pérdida del Poder Adquisitivo de las Pensiones y de las Indemnizaciones por el Transcurso del Tiempo y por el Estancamiento de Nuestra Legislación.

Toda vez que siempre ha sido una constante preocupación por mejorar las condiciones de los pensionados y no obstante a las recientes modificaciones a la Ley del Seguro Social en cuanto a las pensiones por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte del asegurado o pensionado; de las pensiones de viudez, de los hijos, de los ascendientes y descendientes; y de las asignaciones familiares con sus diversas modalidades, no satisfacen las más mínimas necesidades de bienestar de éstos.

Después de haber analizado cada una de estas prestaciones, se desprende que hay pensiones que resultan irrisorias para asegurar el mínimo de bienestar que permita atender las necesidades más indispensables del pensionado; en ocasiones los beneficiarios y los derechohabientes dejan de cobrarlas porque les sale más caro el transporte y el tiempo que pierden que el valor de la prestación. En este aspecto el legislador ha perdido la visión para cuantificar los porcentajes de los aumentos de

éstas, así como el periodo de revisión y del monto de los aumentos que por esta imprevisión, las pensiones se han deteriorado al no ser proporcionales a los cambios económicos; como ejemplo están la ayuda para funeral, el dote matrimonial.

Las Pensiones y las indemnizaciones pierden el poder adquisitivo a partir del momento en que se determina su monto.

En el caso de pensión, el trabajador percibirá el salario promedio que resulte de las últimas 250 cotizaciones, que en escasas ocasiones llega al 50% del salario que percibía como trabajador activo.

El artículo 65 fracción I de la Ley señala que el trabajador percibirá el 100% de su salario, pero al determinar la incapacidad permanente total; cambia la palabra salario por la de subsidio; esta terminología significa que el trabajador no va a recibir el 100% de su salario, sino el 70% del salario promedio en que se encontraba cotizando al ocurrir el riesgo; el cual siempre resulta inferior a su percepción real.

Estas prestaciones también pierden su poder adquisitivo por el transcurso del tiempo en relación a la inflación; aumento de los productos, así como de los aumentos salariales de los trabajadores activos que no son proporcionales al aumento de los salarios mínimos; mientras que éstos escasamente tienen un aumento del 10% al año de acuerdo a lo que establecen los artículos 75 y 76 de la Ley del Seguro Social, los salarios contractuales llegan a tener aumentos del 20 y hasta del 30% al año.

No obstante que algunas empresas cuentan con seguros para sus trabajadores no deja de ser insuficiente, y que además, ni todas las empresas contratan seguros, ni todos los trabajadores cuentan con salarios elevados y ahora más que nunca, cuando a diario se hacen despidos masivos de trabajadores para que de nueva cuenta los recontracten bajo nuevas condiciones de trabajo; valiendose del alto indice de desempleados que se ofrecen para trabajar en las peores condiciones de seguridad e higiene, y conservar un empleo con salarios paupérrimos.

Todavía aún más, cuando existen gobiernos tolerantes que otorgan concesiones y prebendas a los extranjeros y a mexicanos apátridas que se aprovechan de los recursos humanos y naturales y despues de enriquecerse se van del país dejando miserias y enfermedades que se paga con la vida de los trabajadores; caso resciente fue en la explotación de los minerales, cuando terminó la bonanza quedó mucha gente enferma y desamparada, lo mismo está pasando actualmente ya que no sólo se está afectando a la clase trabajadora sino a toda la comunidad, por la destrucción de nuestros ecosistemas por la tecnología acelerada y la falta de control de los productos industriales.

Por esta razón, se debe obligar a que las empresas contraten seguros contra riesgos que protejan a los trabajadores con pensiones dignas, mayor vigilancia y control de los riesgos y prohibir la industrialización de productos nocivos. El Seguro de Retiro resciente, establecido por Decreto Presidencial, es un paliativo para los trabajadores del futuro.

5.- PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR LAS INDEMNIZACIONES Y PENSIONES POR RIESGOS DE TRABAJO.

La expresión jurídica de la prescripción se basa en el olvido y en el transcurso del tiempo, el cual transforma lentamente la materia que actúa en el mundo moral haciendo perder el recuerdo del pasado. **"Un título no resulta suficiente para conservar un derecho; el uso es necesario. La inacción produce el olvido del título y, por consiguiente, a la pérdida del derecho"** (6).

El término de la prescripción inicia a partir de la fecha en que el trabajador tiene conocimiento de la enfermedad profesional o de la fecha del accidente de trabajo que lo incapacita o causa la muerte.

La prescripción no corre mientras el derecho no sea exigible; el cómputo de la prescripción se produce a partir del día en que ocurrió el accidente o se tiene conocimiento de la enfermedad.

En el supuesto de enfermedad profesional, el término de la prescripción corre a partir del momento en que el trabajador tiene conocimiento de ella o es informado de la misma; si la enfermedad no es externa o notoria, se debe estimar que el trabajador sólo la conoce por información del médico que lo atiende.

Las actuaciones ejercidas por la víctima del accidente, o por sus causahabientes ante las autoridades del trabajo, interrumpen la prescripción aunque estas no sean competentes.

(6) Cabanellas, op. cit., pág. 313.

En este caso, desaparece la presunción de olvido o abandono de la acción, en la cual se basa la prescripción extintiva. A la misma solución se llega si la acción se ejercita contra quien se supone responsable del accidente, aunque se tenga que reiniciar el proceso en contra del verdadero responsable.

La prescripción se interrumpe con la presentación de la demanda o de cualquier promoción, independientemente de la fecha de la notificación y no es obstáculo para la interrupción cuando la Junta ante quien se interpuso se declare incompetente. El artículo 519 en sus fracciones I y II respectivamente señalan que prescriben en dos años las acciones para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo y las acciones de los beneficiarios en caso de muerte por riesgos de trabajo.

Así mismo, establece que la prescripción empieza a correr desde el momento en que se determine la incapacidad para el trabajo, y desde la fecha de la muerte del trabajador.

El artículo 520, señala que la prescripción no podrá correr en perjuicio de los incapaces mentales, sino cuando se les haya designado tutela conforme a la ley. Tampoco corre en contra de los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

De conformidad al artículo 279 de la Ley del Seguro Social, nos dice que prescriben en un año la obligación del Instituto para pagar a los interesados:

- a) Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar,

o ayuda asistencial;

b) Los subsidios por incapacidad para el trabajo y por maternidad;

c) La ayuda para gastos de funeral; y los finiquitos de que habla la Ley.

d) La dote matrimonial prescribe en seis meses.

Del artículo que antecede, se desprende que los beneficios económicos prescriben en un año, este precepto contradice al 519 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que establece que las acciones por riesgos de trabajo prescriben dos años.

El artículo 280 de la Ley del Seguro Social, señala que: "son inextinguibles las acciones para al otorgamiento de una pensión, ayuda asistencial o asignación familiar".

Estas disposiciones resultan favorables para los derechohabientes ya que la ley anterior señalaba que el derecho a solicitar las pensiones se extinguía en el término de cinco años; al entrar en vigor la ley vigente, adquieren el derecho de que sea inextinguible para el otorgamiento de la misma; o sea, en este caso, la retroactividad de la Ley se aplica a favor de los beneficiarios.

El Doctor Trueba Urbina (7), nos dice que: "el artículo 123 Constitucional, por su naturaleza social, niveladora, compensadora, protectora, tutelar y reivindicadora de los derechos de los trabajadores, no consigna la prescripción de ninguno de los derechos establecidos en favor de éstos, toda vez que por si mismos son imprescriptibles y que sólo así cumple su fin redentor

mismos son imprescriptibles y que sólo así cumple su fin redentor de los derechos del proletariado, mediante la recuperación de la plusvalía. Por lo tanto la prescripción de los derechos obreros en las leyes laborales de 1931 y de 1970, es producto del régimen capitalista que autorizan la prescripción de los derechos laborales, inspirados en teorías civilistas que contraría a la teoría del derecho social de las normas del trabajo y de la previsión social".

Una vez establecida esta normatividad, la prescripción corre a partir del momento en que se determine la incapacidad para el trabajo, desde la fecha de la muerte del trabajador; desde el día siguiente en que se haya notificado el láudo de la Junta o promovido el convenio si éste impone la obligación de reinstalar al trabajador a sus labores.

Se interrumpe la prescripción por el sólo hecho de interponer la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es obstáculo para que proceda la interrupción si la persona a cuyo favor corre, reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito, o por hechos indudables.

Para los efectos de la prescripción son aplicables los artículos 519, 521, y 522 de la Ley en la materia.

(7) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. ed., Porrúa, México. 1977, pág. 449.

CAPITULO III.

ENFERMEDADES PROFESIONALES DERIVADAS DE LAS RELACIONES LABORALES.

1.- Teoría de las Enfermedades Profesionales.

La relación que guarda el proceso productivo con la salud y las enfermedades de trabajo se conocen desde la antigüedad clásica, Jenofonte las describe en su obra "Economicus"(1), más tarde, Tito Lucrecio, en su obra "De Rerum Natura"(2), expone las malas condiciones en que trabajan los mineros en las minas de plata en Tracia. Paracelso, en el Siglo XVII, basado en su experiencia entre los trabajadores de las minas de Fugger, escribe el primer tratado acerca de las enfermedades profesionales. Al Italiano Bernardino Ramazzini (1633 - 1714) se le conoce como el fundador de la Medicina del Trabajo, quien señala la relación entre enfermedad, el tipo de trabajo y las condiciones en que éste se realiza, sus escritos sirvieron de base para investigaciones futuras en salud pública y ocupacional; consideró que esta ciencia era eminentemente social, señalando que: "la medicina como la jurisprudencia, debía contribuir al bienestar de los trabajadores, y vigilar, en la medida de lo posible, que éstos puedan cumplir con sus obligaciones, sin daño" (3).

(1) Ortiz Quezada, Federico. "La Medicina del Trabajo. (especialidad controvertida)", en Información Científica y Tecnológica. CONACYT. (México D. F.), Núm. 103, abril de 1985. pag. 13.

(2) Ibi dem.

(3) Ibi dem.

Con el desarrollo del capitalismo industrial aumentó la explotación del hombre, antes como esclavo, después como siervo y ahora como obrero, y como consecuencia de ello la Medicina del Trabajo detectó con mayor frecuencia enfermedades y padecimientos raros. En 1775, Percival Pott, describió la relación existente entre el hollín y el cáncer, al observar la aparición del cáncer escrotal entre los deshollinadores de chimeneas, en los que se presentaba después de 30 ó 40 años de su exposición a esta substancia; 150 años más tarde se confirmó científicamente que el hollín era cancerígeno. En 1922, Passey, provocó la aparición de cáncer al aplicar el 3-4 benzopireno, a la piel del ratón.

Hasta el Siglo XIX se estableció con precisión que la enfermedad es consecuencia de la forma en que el hombre se inserta en el proceso productivo; hipótesis que describe en "La situación de la Clase Obrera en Inglaterra" por Federico Engels (1845); y "El Capital" por Carlos Marx (1867), obras en las cuales se analizan las causas que conducen la aparición de la "patología Industrial", enfermedad que se acentuó con el auge del capitalismo.

En México, los primeros intentos para proteger la salud de los trabajadores, se inicia en 1904, con el Decreto emitido por el Gobernador del Estado de México, el cual reconoció la existencia de los accidentes de trabajo; dos años más tarde, Bernardo Reyes, en Nuevo León aprobó una Ley similar a la del Estado de México.

En 1910, Francisco I. Madero en su Campaña Presidencial

señaló la conveniencia de elaborar Leyes "para asegurar las pensiones a obreros mutilados en la industria", y ya siendo presidente el 12 de octubre de 1912, expide el Reglamento de Policía Minera y la Seguridad en las Minas.

La Ley de Cándido Aguilar expedida en Veracruz en 1914, el Proyecto de Accidentes de enero de 1915, la Ley Reguladora del Contrato de Trabajo de Venustiano Carranza, entre otras normas que sirvieron de base para expedir leyes y crear instituciones que protegieran la salud de la clase trabajadora. Los efectos de la patología laboral dieron lugar a la organización de Congresos Internacionales para prever la salud de los obreros.

En el artículo 123 constitucional se establecieron los principios más avanzados para garantizar la vida, la seguridad y el bienestar de los trabajadores; se preve una jornada de trabajo con un salario para una vida digna del trabajador y su familia, la seguridad social, seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte del trabajador entre otras prestaciones de carácter social y económico, surgiendo posteriormente la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social para dar cumplimiento a los postulados del artículo 123.

Durante las primeras décadas de este siglo, surge la preocupación a nivel internacional para prever los accidentes y enfermedades ocasionadas por el desarrollo industrial, sobresalen las siguientes publicaciones "Ocupaciones Peligrosas" de Tomás Oliver; "Intoxicación por Plomo y su Absorción" por Morrison y Godvy en 1912; "El Envenenamiento Industrial en los Estados

Unidos" por Alicia Hamilton entre otras que denunciaban los riesgos profesionales y que dieron origen a la creación de las primeras Instituciones médicas para el tratamiento y estudio de las enfermedades y prevención de los accidentes de trabajo en el campo laboral.

En la Unión Soviética, la protección del trabajador se originó con la Revolución de Octubre de 1917; en la India, se modificó la Ley Laboral en 1922. La Reunión Internacional del Trabajo celebrada en Washigton en 1919, motivó a diversos países a expedir leyes protectoras para la salud obrera.

Con el Tratado de Versalles en 1919, y la creación de la Organización Internacional del Trabajo, se propició el estudio sobre los riesgos de trabajo en el mundo, una de sus tareas fue: **"La protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo" (4).**

Los avances al respecto hasta entonces, fueron llevados al campo laboral, estableciendo la existencia de una relación entre las condiciones de trabajo y la patología laboral.

En 1950, La Oficina Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) definieron que:

(4) Ortiz Quezada, op. cit., pág. 14.

"La medicina del trabajo debe pretender: la protección y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención de pérdidas de salud causadas por las condiciones de trabajo; la protección en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y mantenimiento en un ambiente de trabajo adaptado a sus condiciones fisiológicas y, en resumen, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre en su trabajo" (5).

El desarrollo de la Salud Pública, después de la Segunda Guerra Mundial, provocó que la Medicina del Trabajo utilizara métodos epidemiológicos tendientes a conocer las determinantes de la distinción y prevalecencia de la enfermedad laboral, además de su reconocimiento de que los problemas suscitados en el interior de la fábrica podrían afectar a la población vecina que habita a su alrededor; tal es el caso de las radiaciones ionizantes, considerado como riesgo genético, en que se toma en cuenta a todos los trabajadores y de la población con que se encuentra en contacto, "reconocido oficialmente en 1958 por la Comisión Internacional de Protección Radiológica" (6)

En esta forma la investigación epidemiológica, que buscaba el conocimiento de la etiología del riesgo laboral, permitió la visión de una serie de factores vinculados con la formación económica social en un determinado momento histórico dentro del proceso productivo en concreto.

(5) Ibi dem.

(6) Ibi dem.

Por tal razon es indispensable disponer de un equipo interdisciplinario de profesionistas capaces de determinar los diversos factores que intervienen en la produccion como son: su causalidad, sus efectos y consecuencias, o sea, se requiere de los conocimientos de: Quimicos, ingenieros, fisicos, doctores, sociologos, toxicologos, economistas etc., para determinar las causas que originan los accidentes de trabajo y su prevencion.

2.- LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES SURGIDAS EN EJERCICIO O CON MOTIVO DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN.

En la Conferencia sobre accidentes de trabajo celebrada en Berna, Suiza en 1913, se propusieron medidas para la proteccion de los trabajadores en relacion con los accidentes y enfermedades de trabajo. Francia fue la pionera en los Riesgos de Trabajo, en 1919, dictó la Ley de Enfermedades Profesionales, tema que por su desconocimiento no se habia tratado hasta entonces, aunque el legislador francés estaba convencido de que la idea del Riesgo Profesional reclamaba la inclusion en la Ley.

Dicha Ley previó una tabla en donde se señalaban las enfermedades consideradas como profesionales y para probar su existencia era necesario que se acreditara por dictámenes de peritos en la materia.

Al igual que el sistema francés, España en 1936, dictó la Ley de Bases para las Enfermedades Profesionales sin perjuicio de

dar libertad a los Tribunales para fijar la profesionalidad de otras enfermedades.

México siguió el mismo sistema, en la fracción XIV del artículo 123 Constitucional de 1917, el legislador previó la responsabilidad de los empresarios para responder "de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten".

Así mismo, el artículo 286 de la Ley de 1931, amplió el concepto de enfermedad profesional adecuándolo a la época y al avance tecnológico, con el espíritu de justificar su existencia estableciendo que:

"Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero, o del medio en que se ve obligado a trabajar, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos".

Este concepto aunque confuso, da la idea de que la enfermedad proviene por la repetición del trabajo que realiza el trabajador por largo tiempo y que le provoca una lesión o perturbación funcional temporal o transitoria, por agentes físicos, químicos o biológicos; originando la "enfermedad profesional".

La Reforma a la Ley del 10. de mayo de 1970, abandona los viejos conceptos de Riesgo Profesional y de Enfermedades Profesionales que no se adecuaban a las relaciones laborales por ser un término civilista, estableció en el artículo 475 los

conceptos más claros y precisos de "Accidentes de trabajo y Enfermedades de Trabajo", estos conceptos nuevos dejan las viejas ideas de doctrinas civilistas y conservadoras que escudan y protegen al sistema capitalista; quedando en los siguientes términos:

"Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la relación continuada de una causa que tenga su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios"

Este precepto precisa en forma clara que la enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios; sea cual fuere el lugar donde se preste y en caso de llegar a caer enfermo, se debe considerar como enfermedad de trabajo.

La hipótesis que se plantea, demuestra que las enfermedades de trabajo son engendradas por el trabajo mismo, o con motivo de éste o por las condiciones del medio ambiente en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

Las enfermedades de trabajo consisten en los padecimientos o trastornos orgánico - funcionales que tengan relación de causa a efecto entre el trabajo y el medio ambiente que den origen a una enfermedad, que la causa sea el trabajo o el medio ambiente en donde lo desarrolla y el efecto la enfermedad contraída como consecuencia directa de la profesión u oficio del trabajador.

Por ejemplo: Los trabajadores manuales que manipulan y absorben sustancias nocivas o que someten su organismo a fatigas

excesivas como son los herreros, fundidores del hierro, mineros, estivadores etc., que pueden sufrir trastornos y alteraciones fisiológicas en sus órganos vitales.

Los trabajadores de la industria química que trabajan sustancias tóxicas, solventes, ácidos, etc., tal es el caso del saturnismo, adquirido por los trabajadores que manipulan las sales de plomo en la fabricación de acumuladores; el Hidragirismo, adquirido por los trabajadores que laboran en las minas de mercurio; el Arconismo, adquirido por trabajadores que laboran en la fabricación de medicamentos e insecticidas con arcénico; el anilínismo, adquirido por trabajadores que elaboran productos de anilinas y colorantes en donde también, manipulan una serie de productos químicos que producen cáncer y otras enfermedades.

3.- DIFERENCIA ENTRE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

La enfermedad profesional es producida por una causa permanente y continua, prácticamente repetida varias o muchas veces, no existe una prueba concreta pero sí una presunción que se traduce en convicción. Los accidentes de trabajo son producidos por una causa súbita y única; existe prueba de la causa. "En las enfermedades profesionales hay pluralidad de la causa. En los accidentes hay unidad de la causa" (7).

(7) Lazo Cerna, Humberto. Seguridad e Higiene Industrial. 10a. ed. Porrúa. México, 1986. pág. 76.

La Enfermedad Profesional es producida por factores físicos, químicos y biológicos que no son susceptibles de medición y previsión. El accidente de trabajo es producido por un agente exterior susceptible de ser medido y previsto para evitar el accidente. Los accidentes de trabajo también pueden surgir por complicaciones encontrándose el trabajador en proceso de recuperación por un riesgo de trabajo, ya sea por los efectos de los medicamentos durante el tratamiento o por las bajas de defensas del organismo, por ejemplo: Se puede contraer tifoidea, bronconeumonía, etc. a esta complicación se le debe considerar como enfermedad profesional porque sobrevino a causa del accidente de trabajo. Para evitar confusiones legales por la complejidad del problema, Humberto Lazo nos dice que:

"Tanto Enfermedades Profesionales como Accidentes de Trabajo se deben englobar dentro del término genérico de Riesgos Profesionales o Riesgos de Trabajo o también daños por el trabajo". (8).

El saturnismo, es caso típico de enfermedad profesional, que consiste en la intoxicación por la inhalación de plomo, de trabajadores que lo manipulan en forma metálica o en sus sales, pueden absorberlo lentamente durante mucho tiempo; hasta llegar a ser intolerable en el organismo, provocando trastornos serios

(8) Op.Cit. Pág.80.

la causa ha sido repetida por mucho tiempo, o sea la absorción diaria de pequeñas cantidades de plomo.

El caso típico de accidente de trabajo puede ser un trabajador que se electrocuta, que sufre quemaduras y aún la muerte, la causa se presentó súbitamente, se puede medir la intensidad de la corriente que produjo el infortunio; se pudo haber evitado mediante la previsión, es objetiva, no hay duda de lo acontecido.

En conclusión, en los accidentes de trabajo existen todas las posibilidades para la reparación del daño causado al trabajador, mientras que en las enfermedades de trabajo se tiene que probar la existencia de la enfermedad derivada de la acción continuada de una causa que tuvo su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vio obligado a prestar sus servicios; en ocasiones ésto no es posible, a veces por la burocracia médica o por soborno con las empresas o las autoridades del trabajo y en otras por el desconocimiento, negligencia o apatía de los trabajadores para hacer valer ese derecho.

4.- ENFERMEDADES MAS COMUNES EN LA ACTUALIDAD POR EL USO DE PRODUCTOS NOCIVOS O POR FACTORES QUE DANAN AL ORGANISMO DE LOS OBREROS EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES.

Las Enfermedades de Trabajo surgen con mayor frecuencia en la Industria de las plantas químicas, radiactivas, electromagnéticas,

en las minas y otras similares, por el uso de materias primas, materias radiactivas, electromagnéticas, solventes, polvos que bajo ciertas condiciones, presentan riesgos para la salud y la integridad física y aún la muerte de los trabajadores. Los riesgos en potencia se presentan en la maquinaria, sea en su punto de operación o en sus mecanismos de transmisión de potencia, sea mecánica, eléctrica, o térmica. El equipo de trabajo puede tener fugas de sustancias o de energía física como el calor, ruidos, polvos, la radiación y dañar el organismo de los trabajadores.

Dada la existencia de materias primas que son cancerígenas como son: El benceno, nitrobenceno, bencilinas, el cloruro de vinilo que se obtiene del cloruro de polivinilo (PVC), las anilinas, el antimonio, el plomo, entre otras sustancias oxidantes, sólidas y líquidas inflamables; materiales irritantes, materias que pueden inflamarse espontáneamente, algunas son capaces de reaccionar violentamente con el agua o con la mezcla de otras sustancias que presentan riesgos en potencia. Los solventes como el thinner, el xilol, el toluol, etc., se usan en exceso en la industria, la inhalación de sus vapores puede producir serias alteraciones en el organismo, como daños en el sistema nervioso central, renal y el contacto con la piel produce dermatitis y daños mayores. Las resinas epóxicas son aún mas peligrosas, causan dermatitis, irritación en los ojos, nariz y garganta, malestar intestinal, náuseas, dolor de cabeza, etc. El isocianato usado en la tecnología del poliuretano el cual puede conducir a casos graves en los ojos, vías respiratorias y en el

cuerpo. El estireno, usado en gran número de procesos industriales, que aún en bajas concentraciones en el ambiente irrita los ojos y dañan los bronquios. Los acrílicos, son líquidos inflamables, irritan ojos y garganta, la exposición continua causa daños en el hígado y riñones, así como en la piel.

El fosgeno que se usó en la segunda guerra mundial como gas mortal, se usa en la industria para neutralizar otras sustancias tóxicas.

5.- DIFERENTES TIPOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.

5.1.- Enfermedades producidas por agentes químicos: Son enfermedades que reciben el nombre de "intoxicaciones profesionales", están subordinadas a los factores químicos del medio exterior, representadas por las materias primas de la industria moderna y sus insumos.

5.2.- Enfermedades producidas por agentes físicos: Son aquellas representadas por el calor y el frío extremos; el ruido excesivo, defectos de iluminación; la humedad, el manejo de corriente eléctrica y materiales ionizantes; el aumento o disminución de la presión atmosférica; presencia de polvos en el ambiente de trabajo; las trepidaciones por el movimiento de las máquinas (equipo pesado) o de las máquinas herramientas (taladros, perforadoras para rocas, etc.); esta mínima relación es un ejemplo de los factores físicos que constituyen el medio ambiente laboral.

5.3.- Enfermedades producidas por agentes biológicos: Son aquellas que se originan por la fijación dentro o fuera del organismo, o su impregnación por animales protozoarios o metazoarios parásitos; o toxinas de bacterias o virus que provocan el desarrollo de alguna enfermedad como el paludismo de las zonas tropicales; el **muermo**, entre los caballeros; el **tétanos** entre los estableros. Este tipo de enfermedades está relacionada con factores biológicos del medio exterior representados por agentes microbianos o parásitos patógenos y seres vivos en general.

La medicina le da el nombre de **patogénia** al proceso de aparición de las enfermedades que rompen con el equilibrio de la salud, que dan origen a una serie de enfermedades según el agente que las genere.

La **tuberculosis**, por el bacilo de Koch, adquirida por el polvo o la mala alimentación; el **tétanos**, por el bacilo de Nikolaier, adquirido a causa de una herida y el contacto con el estiercol o la tierra; el **saturnismo**, por el consumo de plomo; el **fosforismo**, por la manipulación del fosforo blanco; la **silicosis**, por la absorción de sílice; la **hipoacusia**, por el ruido excesivo; el **reumatismo** y los **hongos**, por la humedad; la **neumonía**, por el enfriamiento brusco del organismo, etc. estas son algunas de las enfermedades de trabajo que se originan por causas determinantes o factores que las propician en el medio ambiente laboral. Dentro de la patogénia de las enfermedades profesionales, la mayor causa son

las producidas por agentes químicos utilizados en la industria química moderna, capaces de desprender partículas sólidas, líquidas, gaseosas y hasta radiactivas; originando el cuadro nosológico característico de la enfermedad de trabajo de que se trate; y producir un desequilibrio en la salud del trabajador.

Humberto Lazo Cerna, plantea las siguiente fase de las enfermedades:

"a) Presencia del agente patógeno; b) Contacto con el cuerpo del trabajador; c) Impregnación por absorción ya sea en la piel, el aparato digestivo, o el aparato respiratorio; d) Juego de resistencia del organismo ante el agente agresor; e) Disminución o pérdida de la resistencia orgánica funcional; f) Aparición del cuadro nosológico; g) Secuelas permanentes o irreparables de los tejidos, órganos o de los aparatos o sistemas, con pérdida parcial o total de la capacidad funcional; h) Recuperación del trabajador mediante tratamiento y retiro de las fuentes de trabajo con disminución de la capacidad funcional, o la i) La muerte" (9).

Son diversos los agentes físicos, químicos y biológicos que alteran la salud de los trabajadores, entre ellos está la iluminación inadecuada, carencia de ventilación, la frecuencia de vibraciones, radiaciones y temperaturas extremas, así como los sonidos de gran magnitud que constituye el agente que mayor alteración produce, el creciente número de hipoacusias diagnosticadas, son un reflejo mínimo de la repercusión en los trabajadores, ya que el estrés y la hipertensión arterial tienen una relación directa con este agente nocivo.

(9) Lazo Cerna. Op. cit., pág. 83.

6.- VALUACION DE LAS ENFERMEDADES ESTIPULADAS EN EL ARTICULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU PROBLEMÁTICA DE APLICACION.

El artículo de referencia clasifica a las enfermedades por sus causas, características y naturaleza similares que pueden provocarlas, por ejemplo:

LA NEUMOCONIOSIS Y LAS ENFERMEDADES BRONCOPULMONARES PRODUCIDAS POR LA ASPIRACION DE POLVOS O HUMOS DE ORIGEN ANIMAL O VEJETAL. Afecciones que llevan el nombre de acuerdo al agente que las produce como son: La linosis, la siderosis, calcicosis, baritosis, estanosis, silicosis, aluminosis, etc., contraída por trabajadores que manipulan el lino, el hierro, las sales de calcio y los sulfatos; trabajadores que laboran como: pintores, mineros, canteros, los que trabajan el aluminio y sus sales, etc.

La **DERMATOSIS.**- Enfermedades de la piel, provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos y orgánicos, o biológicos; que actúan como irritantes primarios, o sensibilizantes, o que provocan quemaduras que se presentan en forma eritomatosa, edematosa, vesiculosa, enzematosa o costrosa; producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, sosa cáustica, etc.

Dermatosis por agentes biológicos, adquirida por los panaderos, peluqueros, curtidores, los que manipulan medicamentos como la penicilina. **Dermatosis** por agentes orgánicos, trabajadores de la construcción, pintores, evanistas, canteros, etc.

OFTALMOPATIAS PROFESIONALES.- Enfermedades del aparato ocular, producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos. Trabajadores expuestos a polvos minerales, vegetales,

vapores y gases diversos, trabajadores de la industria química, farmacéutica; que producen las enfermedades más comunes como son:

Las cataratas, la conjuntivitis, parálisis oculomotora, la oftalmoplégia interna (intoxicación por sulfuro de carbono) entre otras enfermedades graves de la vista.

ENFERMEDADES DE LAS VIAS RESPIRATORIAS.- Adquiridas por la inhalación de gases y vapores. Afecciones provocadas por químicas orgánicas o inorgánicas que producen asfixia, intoxicaciones, irritación en las vías respiratorias y broncopulmonares, producidas por sustancias como el amoníaco, el bióxido de carbono, los ácidos anhídrido, sulfuróso, formaldehído, el formól, el bromo, el sulfato de metilo y otros productos y vapores nitrosos que al reaccionar en los procesos industriales producen diversas sustancias que pueden ser mortales y que alteran el sistema nervioso y otros órganos o sistemas del ser humano.

INTOXICACIONES.- Enfermedades producidas por la absorción de polvos, líquidos y gaseosos, o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratoria, digestiva o cutánea. Trabajadores en la fabricación de productos fosforados, insecticidas, raticidas, paraciticidas.

Estas sustancias producen intoxicaciones como el fosforismo, el saturnismo, el hidragirismo, el manganesismo; trabajadores en la industria del fósforo, del plomo, del mercurio, y del manganeso.

Intoxicaciones Cianicas por el ácido cianhídrico y sus compuestos. Intoxicaciones por el cloruro de metilo.

Este tipo de enfermedades abundan en la industria Química-farmacéutica y que de acuerdo a la fórmula de sus elementos se les da el nombre técnico de la enfermedad profesional.

INFECCIONES, PARASITOSIS, MICOSIS, Y VIROSIS.- Enfermedades producidas por la absorción de bacterias, parásitos, hongos y virus. Estas son: el carbunco, el muermo, la tuberculosis, la sífilis, el tétanos, el paludismo, etc. contraída por trabajadores como pastores, caballerangos, veterinarios, curtidores, peladeros, enfermeras, médicos, sopladores de vidrio, agricultores y todo aquél que por su trabajo se expone a la humedad, tierra contaminada, cuerpos en descomposición, animales y seres vivos en general.

Virósis.- Agentes que pueden transmitir la hepatitis, la rabia, la neumonía, la poliomiélitis, el colera, etc. Trabajadores como médicos y enfermeras, laboratoristas, personal de limpieza.

ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR EL CONTACTO CON PRODUCTOS BIOLÓGICOS.- Agentes biológicos producidos por hormonas sintéticas, personal de las industrias que sintetizan productos hormonales y otros que manipulan antibióticos como la penicilina.

ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR FACTORES MECANICOS Y VARIACIONES DE LOS ELEMENTOS NATURALES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Bursitis e Higrómas.- Trabajadores que ejercen presiones sobre las articulaciones, cargadores, alijadores, estibadores.

Osteoartrosis y Transtornos Angioneuróticos: (dedo muerto), deformaciones, trabajadores expuestos a trabajos rudimentarios que usan herramientas mecánicas como martillos neumáticos, taladros, y adoptan una postura forzada; talladores, pulidores, etc.

Rinitis, Faringitis, Laringitis Atróficas: Enfermedades por la exposición a altas temperaturas.

Congeladuras: Trabajadores expuestos a temperaturas glaciales, frigoríficos y fábricas de hielo entre otras.

Mal de Aviadores: Aeroembolismo traumático, otitis y sinusitis; aviadores, busos, trabajos a altas o bajas presiones atmosféricas o barométricas.

Enfisema Pulmonar: Músicos de Instrumentos de viento, sopladores del vidrio, para hacer artesanías.

Complejo Cutáneo-Vasculár de Pierna: Trabajadores que laboran de pie durante mucho tiempo, cargadores, peluqueros, policías, etc.

ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR LAS RADIACIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNETICAS.

Trabajadores de las industrias nucleares, en minerales de metales radiactivos como son:

El uranio, el radium, estroncio, el cobalto, berilio, asbesto, los utilizados en la industria moderna que se conocen como los rayos X, radio, sonar, rayos laser, masser entre otros.

Estos riesgos pueden considerarse como los de mayor peligro en la actualidad ya que producen quemaduras en la piel, cataratas en los ojos; alteraciones en la sangre y en los órganos

hematopoyéticos, leucopenia, trombocitopenia o anemia; deformaciones en el tejido óseo, esclerosis o necrosis; en las glándulas sexuales, alteraciones testiculares, con alteraciones en la reproducción de los espermias y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares; defectos genéticos debido a las mutaciones de los cromosomas o de los genes; envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

CANCER. - Enfermedades neoplásticas malignas debidas a la acción de cancerígenos industriales o de origen físico o químico.

Cáncer en la Piel: Trabajadores expuestos a los rayos ultravioleta al aire libre; a los rayos X, isótopos radiactivos como el uranio, el arsénio y sus compuestos, la pechblenda, productos derivados de la destilación de la hulla, el alquitrán, brea, derivados del petróleo, aceites, parafinas, etc.

Cáncer Bronco-Pulmonar. Trabajadores en las minas de uranio, níquel, asbesto, los que manipulan polvos de cromatos, arcénico, berilio entre otros similares.

Cáncer de las Cavidades Nasales: Trabajadores en la refinación del níquel.

El desarrollo de la química moderna, el uso de la energía nuclear y magnética, que por el desprendimiento de sustancias tóxicas, gases, vapores y radiaciones, producen quemaduras en la piel, la vista, alteraciones en la sangre, deformaciones en el tejido óseo, alteraciones en la reproducción sexual, defectos genéticos, envejecimiento precoz, enfermedades neoplásticas malignas por el contacto con sustancias cancerígenas.

7.- CRITICA A LA TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES, ESTIPULADAS EN EL ARTICULO 514 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Más que una crítica se tratará de hacer un análisis, ya que para criticar este tema, se requiere de una investigación profunda apoyada por técnicos, médicos, Ingenieros Químicos, físicos, juristas y demás elementos necesarios para poder entenderlo.

Los artículos 491, 492, 493 y 495, establecen el porcentaje de las indemnizaciones que corresponde a cada una de las incapacidades por riesgos de trabajo.

El tema que nos ocupa, se refiere a las incapacidades permanente parcial y total por accidentes o enfermedades de trabajo; ya que la incapacidad temporal no presenta mayor problema por concretarse al pago del salario íntegro que el trabajador deje de percibir durante su incapacidad.

El artículo 492 de la Ley, establece que si el riesgo produce una incapacidad permanente parcial (IPP), la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuaciones de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiere sido permanente total. El primer párrafo de este artículo es claro, pero a partir del segundo, establece determinaciones subjetivas del médico que dictamina, de la autoridad que resuelve el láudo, etc. Así mismo, cuando se dice que la valuación de las incapacidades se determinarán tomando en cuenta el máximo y el mínimo establecido, la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades semejantes a su

profesión u oficio y si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Al patrón no le interesa la vida del trabajador, mucho menos para reeducarlo; lo que le interesa es liquidarlo al menor costo posible subrogando las obligaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social. La abundante mano de obra barata ha depreciado la vida del ser humano y como resultado, cuando el trabajador llega a quedar minusválido por una enfermedad o accidente de trabajo, éste pasa a ocupar el lugar de los olvidados o desechos humanos, si es que así podría llamárseles.

El patrón jamás se preocupará por reacomodarlo en una actividad acorde con sus aptitudes, porque tiene la idea de que al asegurar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, se desliga de toda responsabilidad y que éste es quien responda de las obligaciones.

Los principios que se establecen en el artículo que se analiza, al tomar en cuenta la mayor o menor aptitud para ejercer actividades semejantes a su profesión u oficio y si el patrón se ha preocupado por la reeducación del trabajador entre otros; pasan a ser letra muerta porque casi nunca se aplican.

Se debe modificar nuestra legislación en este aspecto para imponer la obligación de los patrones en forma imperativa y restablecer a los trabajadores en labores que puedan desarrollar, o en su caso otorgarles una pensión de acuerdo al salario que venían devengando o una indemnización más justa.

Todo lo antes establecido, queda a criterio de la autoridad labor que dicta el láudo; del médico que clasifica la incapacidad, cada uno de ellos toma una decisión personal, muchas veces a favor del capital.

Por otra parte, el Estado no tiene Centros de rehabilitación suficientes, ni instituciones de recapitación o reeducación, ni centros de trabajo para reincorporar al sistema productivo a estos trabajadores lisiados.

Los trabajadores en pocas ocasiones se inconforman ante los tribunales del trabajo para reclamar las prestaciones legales, esto se debe al desconocimiento de sus derechos, por apatía o negligencia y en otras, porque no existen abogados que se interesen por la defensa de los derechos obreros.

El artículo 493 de la misma Ley, establece que:

"Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que corresponda por incapacidad permanente total (...)."

El legislador siempre se ha preocupado por mejorar la legislación y suplir las deficiencias del trabajador a fin de reivindicar sus derechos, pero en la práctica esto no se lleva a cabo porque las autoridades se han desensibilizado para tutelarlos, ahora tutelan los intereses del capital.

El artículo 515 de la Ley, señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social haga investigaciones y presentar proyectos ante el Presidente de la República para que éste

proponga ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas sobre incapacidades permanentes y enfermedades de trabajo, propiciando el progreso de la Medicina del Trabajo.

No obstante la celebración de Colóquios, Congresos y Reuniones, organizadas por la CTM, la OIT, la ICEF, el IMSS y la OMS, sobre Materia de Seguridad e Higiene y Condiciones de Trabajo, Salud Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo entre otras; en donde se ha analizado la Reconversión Industrial, la Transferencia Tecnológica, la importación de nuevos riesgos de trabajo, el surgimiento de nuevas enfermedades, etc., y además, a más de 20 años de la reforma de nuestra legislación laboral, a la fecha no se han modificado los artículos 513 y 514 para actualizar dichas tablas.

Es preciso señalar que la reparación del daño por enfermedades de trabajo, presentan gran dificultad para exigir el cumplimiento debido a sus características, a veces es imposible demostrar el desarrollo del cuadro nosológico de la patología. La Ley señala que: Enfermedad de trabajo, "es todo estado patológico, derivado de una acción continuada, de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en donde el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

De lo anterior se desprende que, la enfermedad de trabajo es producida por una causa permanente y continua, repetida muchas o varias veces, no existe una prueba concreta solo una presunción que se puede traducir en convicción.

Para resolver los conflictos sobre enfermedades de trabajo no existen recetas; la determinación del grado de incapacidad se deja siempre al criterio del médico que determina. La enfermedad por regla general, no tiene como único efecto dañar la función de un órgano, los efectos del padecimiento son de tipo general, del mismo modo no se puede hablar de incapacidades permanentes, porque el paciente puede sanar en cualquier momento; el maestro J. Jesús Castorena, dice que: "la incapacidad permanente corresponde a padecimientos crónicos o incurables y aun así, un nuevo medicamento puede hacer posible su curación" (10). Estas hipótesis requieren de investigaciones de gran alcance; hay enfermedades de ciertas industrias que se consideran como específicas que no pueden combatirse por desconocer las substancias que dan origen a la patología; en ciertos estados patológicos se ignoran así como se desconocen las consecuencias y los organismos que dan origen a la patología industrial. La tabla de incapacidades establece claramente el máximo y el mínimo porcentual que corresponde a un órgano, un aparato o a un sistema, el problema es probar el cuadro no solológico y la secuela de la enfermedad de trabajo; por lo regular el trabajador desconoce los riesgos de los productos que maneja, así como de sus derechos, deja prescribir sus acciones y en caso de que se detecte la enfermedad, el patrón se niega a reconocerla para evadir la responsabilidad.

(10) Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6a. ed. En Composición Tipográfica Para Offset "ALE", Méx., 1984. Pág. 170.

Existen empresarios inmorales, que utilizan técnicas discriminatorias practicadas en las industrias químicas como la llevada a cabo en la I.G. Chemical, en la República Federal Alemana que practica la contratación de personal mayor de 40 - 50 años de edad para puestos en donde se sospecha que existen riesgos de cancer, a fin de que la enfermedad o la muerte en caso de que ocurra, tenga lugar despues de la jubilación, de una manera natural, es decir antes de que el riesgo aparezca, dado que el periodo latente de algunos tipos de cáncer es de 20 a 25 años, da tiempo a que los trabajadores estén jubilados o que hayan fallecido debido a otras causas. Desde este punto de vista los Sindicatos consideran como una técnica de "Selección humana inmoral en el desempeño de obtener el máximo de ganancias" (11).

Así como también, existen enfermedades que no contempla la tabla de referencia, como es el STRESS, agotamiento físico general producido por un estado nervioso en el organismo al estar sometido a agresiones físicas de los trabajadores que se les limita la libertad física, social, de palabra, de pensamiento, libertad económica, elección de profesión, los trabajos nocturnos, cambios de turno, condiciones de trabajos inseguros, la inestabilidad en el empleo; propician la enfermedad del stress.

(11) ICEF. "Prácticas Discriminatorias". 170. Congreso Estatutario. (México City) 28 -31 de octubre de 1980. pág. 126.

Barry I. Castleman. Señala que las enfermedades de trabajo son más difícil de reclamar el pago de las indemnizaciones que por accidentes y que lo mejor para los tribunales médicos es examinar los alegatos sobre la enfermedad en vez de que "unos cuantos facultativos de un tribunal médico examine todas las reivindicaciones, es preferible contar con un mayor número de especialistas asociados a tiempo parcial como revisores de los testimonios médicos". (12).

También opina que las agencias públicas que se ocupan de indemnizaciones por este concepto son preferibles, a las compañías de seguros privados. La experiencia ha demostrado que éstos últimos operan con gastos más elevados lo contrario a las agencias públicas; deniegan con obstinación reclamaciones legítimas a fin de desalentar la presentación de nuevas demandas, y que en ocasiones se ponen de acuerdo con clientes industriales para reducir al mínimo las indemnizaciones.

Barry I. Castleman tiene razón, porque en el caso de México en relación a las inconformidades por riesgos presentadas en Medicina del Trabajo, es preferible a las determinaciones dictadas por compañías médicas o de aseguradoras contratadas por los patrones; en la práctica estas instituciones funcionan a favor de los empresarios y ocultan los resultados reales a los trabajadores para no alarmarlos y evadir la obligación.

(12) Barry I. Castleman. "Algunos Aspectos del Control de Enfermedades Profesionales Respecto a la Transferencia de Tecnologías". Seguridad e Higiene y Condiciones de Trabajo y la Transferencia Tecnológica. OIT. (Ginebra) 23- 27 de Nov. de 1981. Pág. 122.

El contexto internacional señala la existencia creciente de miles de sustancias químicas nocivas a la salud y pese al avance de la ciencia y la tecnología, es mínima la cantidad de sustancias investigadas a las cuales se les señalan límites máximos permisibles de exposición, de ahí que la exposición del hombre en el trabajo debe comprender: Vigilancia y control de la producción, manipulación, almacenamiento, transporte, eliminación, tratamiento y neutralización de agentes nocivos, así como de los subproductos que resulten del proceso industrial. Es importante señalar el desconocimiento que se tiene de los efectos negativos ocasionados por la utilización de productos químicos incorporados a procesos industriales, "sustancias que no han sido sujetas a una investigación toxicológica o teratogénica" (13), sólo se pondrán los beneficios que se obtienen al utilizarlas en la producción y se desdeñan los efectos negativos que producen a los trabajadores, al medio ambiente y a la sociedad. Se debe dar prioridad a la detección precóz y a la prevención de las enfermedades de trabajo, en virtud de que representan un fenómeno más trascendente que lo que establecen las estadísticas, se deben ejercitar acciones interdisciplinarias y avanzar por la vía política y sindical, estableciendo cláusulas que frenen y prevengan las enfermedades de trabajo, la toxicología y la epidemiología.

(13) STPRM - CTM. "Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo". Ponencia Básica Presentada al Primer Consejo Nacional (México D. F.), 29 y 30 de enero de 1991, Pág. 5.

En conclusión, el reto para garantizar un medio ambiente de trabajo digno para el trabajador, debe abordarse desde un enfoque global en el marco integral de una política económica, educativa y social; se deben sentar las bases para contribuir a la satisfacción de las necesidades vitales de los trabajadores, pero también se debe contribuir a su capacitación para evitar a toda costa su degradación, prohibir que los trabajadores expongan su vida y su salud ante la amenaza de perder el empleo, ya que muchos trabajadores aceptan condiciones de trabajos injustos y peligrosos para conservar una fuente de ingresos.

Por ello, es indispensable ejercitar acciones adecuadas para proteger la salud y en consecuencia el bienestar social de quienes están incorporados a la actividad productiva de nuestro país, en tal sentido, hablar de salud de los trabajadores, es hablar de satisfactores en el campo económico, educativo y cultural, prever nuevas condiciones laborales en cuanto a higiene y seguridad, vigilancia y control de las sustancias nocivas en el medio ambiente de trabajo; la fatiga física y mental provocada por la subordinación del hombre a la máquina, los horarios inadecuados, cambios de turno, los ritmos de trabajo, y la mala alimentación aceleran el desgaste corporal de los trabajadores y sus capacidades fisiológicas se sujetan a tensiones de estrés que superan los límites de recuperación.

CAPITULO IV.

SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LAS RELACIONES LABORALES Y SU RESPONSABILIDAD FRENTE A LOS RIESGOS DE LOS TRABAJADORES.

1.- PATRON.

El artículo 10 de la Ley señala que:

"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 éstos".

En tal sentido, los trabajadores en relación a los nintermediarios, no quedan desamparados por la insolvencia de éstos ya que en caso de accidente de trabajo obtienen la substitución del patrón beneficiario por la relación de subordinación entre éste y el trabajador.

CARNELUTTI, afirma que: La obligación surge de la relación entre quien cede y quien recibe la energía de trabajo, originando un vínculo de responsabilidad a cargo del patrón por el riesgo profesional que no es más que: " la aplicación singular de un más basto principio de responsabilidad, fundado sobre el equilibrio entre el riesgo y el lucro" (1)

En realidad se trata de adjudicar la reparación de los accidentes de trabajo a los gastos de la empresa, en este orden de ideas, SACHET, define el siguiente concepto:

(1) Pozzo, Cit. por: Cabanellas, op.cit. pág. 163.

"como aquel que una vez deducidos los gastos generales aprovecha los beneficios, y, por consiguiente soporta las pérdidas" (2).

El patrón es el único responsable y su responsabilidad implica la dirección y vigilancia y soportar los riesgos.

Así mismo, el artículo 2o. de la ley laboral española considera patrón al particular, compañía o propietarios de la obra, explotación o industria donde el trabajo se preste, estando contratada la ejecución del trabajo se considera como patrón al contratista, subsistiendo la responsabilidad solidaria del beneficiario de la obra o industria de que se trate.

La ley brasileña sobre accidentes de trabajo en su artículo 4o señala que:

"patrón es la persona natural o jurídica bajo la responsabilidad de la cual labora el trabajador. La responsabilidad alcanza también a la Unión, a los Estados, a los Municipios, y a las empresas concesionarias de los servicios Públicos".

El artículo 21 de nuestra Ley vigente, señala que "se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

(2) Ibi dem.

2.- TRABAJADOR.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Uno de los elementos fundamentales para que nazcan las consecuencias jurídicas en el Derecho del Trabajo, es la relación de trabajo que es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patron por la prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador "un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas, de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contrato Ley y sus normas supletorias". (3)

Olvidando la teoría contractualista en la cual imperan los principios civilistas de la igualdad entre las partes y la autonomía de la voluntad, a partir de 1917 el contrato de trabajo establece principios reivindicatorios y proteccionistas que por encima de la voluntad de las partes imperan las normas que suple la voluntad de éstos.

(3) De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, T.I. 4a. ed. Porrúa. México. 1984. pág. 187.

El Derecho de la Seguridad no busca regular el intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud, la vida y el disfrute de las condiciones de trabajo dignas para quienes ponen su fuerza de trabajo al servicio del capital.

El artículo 20 de la Ley laboral establece que la relación de trabajo se configura independientemente del acto que le da origen; uno de éstos puede ser un contrato, o un acuerdo verbal o tácito; o sea, no se requiere de formalidades.

La presencia de una relación de trabajo hace presumir la existencia de un acuerdo de voluntades.

Los elementos que intervienen en la relación laboral son la persona física que presta el servicio a otra física o moral un trabajo personal subordinado, o sea el trabajador y el patrón.

El artículo 10 define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El trabajo se debe realizar personalmente por quien lo presta en forma subordinada.

El Constituyente Macías, dijo que el concepto de "subordinación" se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, que recuerda el contrato de trabajo de Derecho Civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que los trabajadores los esclavos subordinados y que además, los autores modernos del Derecho del Trabajo, desechan el concepto de subordinación, para caracterizar el contrato o relación laboral; ya que el trabajador

sólo tiene la obligación de prestar un servicio eficiente, y esto "no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber". (4)

Que el concepto de "subordinación" se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871.

De lo anterior se concluye que la subordinación implica para el patrón, una facultad jurídica de mando, y para el trabajador, un deber jurídico de obediencia.

Retomando las teorías del Riesgo de Autoridad que parten del principio de que la autoridad es fuente de responsabilidad, basandose en la subordinación a que el trabajador se somete; siendo el contrato, elemento esencial de dependencia, debe indemnizarse todo hecho ocurrido en relación con el mismo.

De conformidad con este principio, el patrón es responsable de la integridad física del trabajador mientras se encuentre sometido a su autoridad, porque el trabajador presta sus servicios bajo su dirección, y obedece sus ordenes, emplea materiales y máquinas que éste le suministra; por tal razón, los riesgos que sobrevengan durante el desarrollo del trabajo siempre serán imputables al patrón.

(4) El Constituyente Macías. cit., por: Trueba Urbina y Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. 66a ed. Porrúa. México. 1991. Pág.27.

El obrero presta sus servicios personalmente, es un instrumento de trabajo, una máquina viva que otro emplea, realiza un desgaste físico o intelectual y como consecuencia los riesgos implícitos en el desempeño del trabajo, deben ser a cargo del patrón ya que éste obtiene las ganancias; y de acuerdo al riesgo de autoridad y del contrato laboral surge la autonomía del patrón: "de esta autoridad y de la correlativa subordinación en que el trabajador se encuentra frente aquél, deriva necesariamente la responsabilidad empresarial" (5)

SACHET, Decía que todos los obreros y empleados que se encontraran bajo las ordenes del patrón sin distinción de grado, por el desempeño de sus tareas están expuestos a sufrir un riesgo profesional y que en caso de accidente de trabajo para que la legislación beneficie al accidentado basta con que "sea colaborador efectivo y remunerado con el producto de la producción" (6)

De lo anterior, no existe duda para demostrar la relación laboral, sólo basta con que el patrón permita que el trabajador realice un trabajo físico o intelectual; para generar derechos y obligaciones.

(5) Roaus, André. Cit. Por: J. Kay, Op. Cit. Pág. 55.

(6) Sachet, Cit. por: Cabanellas. Op. Cit. Pág. 153.

3.-LOS REPRESENTANTES DEL PATRON.

Los representantes del patrón no son sujetos de las relaciones de trabajo, en relación a las obligaciones del patrón con los trabajadores; su función es representar a éste ante otra persona, y en especial a los trabajadores. El artículo 11 de la legislación laboral establece que serán representantes del patrón: Los directores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en las empresas o establecimientos, y en consecuencia se obligan en sus relaciones contraídas con los trabajadores; con excepción del mandatario jurídico quién requiere de cláusula especial de conformidad con el artículo 692 fracciones I, II, y III.

El artículo 11 preve la posición de los trabajadores frente a la empresa, al señalar que los patrones se obligan en sus relaciones que sus representantes contraigan con los trabajadores.

Por su parte, el trabajador se obliga a cumplir las órdenes que reciba del patrón o de su representante.

El artículo 132 fracción III de la Ley dice que el trabajador **"debe desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante"**.

El último párrafo del artículo que se comenta, se desprende que las obligaciones que sus representantes contraigan con los trabajadores, así como de los riesgos de trabajo que surjan de las condiciones de trabajo; se consideran indiscutiblemente

obligaciones del empresario y en tal sentido, éste no puede argumentar que él no contrato al trabajador o que el representante carecía de facultades para hacerlo. Volviendo a los principios generales de las obligaciones de los intermediarios, el beneficiario de la obra o del servicio es el que los recibe; por lo tanto éste es el responsable de los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores en las labores que se les encomiende, de conformidad a la Ley Reglamentaria.

4.- LOS INTERMEDIARIOS.

Para el estudio de este tema debemos analizar varios tipos y características de intermediarios como son: Los Comerciantes, los contratistas, los subcontratistas, entre otros.

El artículo 12 de la Ley laboral vigente establece que: **"Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten un servicio a un patrón"**.

Intermediario es un tercero ajeno a la relación laboral que sirve de enlace para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas; el caso típico se da en las agencias de colocación de personal prevista en la fracción XXV del artículo 123 Constitucional apartado "A", y establece que: **"El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuita para éstos, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular"**.

De esta hipótesis se desprende que el intermediario no participa jurídicamente en la relación laboral, solamente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca la relación de trabajo. Los intermediarios no se benefician con los trabajos que se le prestan a otra persona por quién contratan; por esto es, que los que reciben los servicios son los que responderán de las obligaciones frente a los trabajadores; o sea, los que se aprovechan del trabajo contratado por el intermediario.

4.1.- LOS COMERCIANTES.

Mario de la Cueva señala que:

"La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plus valía". (7)

La idea de este autor se refiere a los comerciantes voraces, con quien estoy totalmente de acuerdo, porque no existe peor enemigo de la humanidad que no sea el intermediario, ya que éste acapara y monopoliza los bienes y servicios y como dueño único los transfiere al consumidor a precios que lesionan gravemente su economía. El intermediarismo puede considerarse como el peor de los males que adolece la sociedad actual.

(7) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 160.

Los legisladores y las autoridades competentes deben tomar medidas más eficientes en contra de esta figura mercantilista que durante años ha burlado las disposiciones legales y actualmente con el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico y mediante esta política se han aprovechado del congelamiento de los salarios para la elevación de los precios de los productos básicos, logrando un lucro excesivo a costa de millones de trabajadores que quedan en la extrema miseria.

Estos actos de comercio que se valen de la publicidad televisiva, del dolo, el monopolio, la mercadotecnia y otras maquinaciones que atentan en contra de la sobrevivencia del ser humano.

El intermedirismo debe considerarse un riesgo de lesa humanidad que va contra la vida, la salud y el bienestar del proletariado.

4.2.- LOS CONTRATISTAS.

La lengua española dice que contratista " es la persona que por contrata o ejecuta una obra o se ocupa de un servicio". sic.

De lo anterior se deduce que contratista es un concesionario que se compromete a la realización de una obra o a la prestación de un servicio. El artículo 14 de la Ley Reglamentaria . señala que: Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables de las obligaciones que deriven

de esta Ley. Así mismo, los trabajadores contratados prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y gozarán de los mismos derechos que los trabajadores de la empresa o establecimiento, y no pagarán tributos a los intermediarios por este concepto.

El artículo 15 de la misma Ley, dice que las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva para otra y no dispongan de elementos propios suficientes; la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Del artículo que se comenta, establece la solidaridad del intermediario con quién recibe los beneficios para garantizar los derechos de los trabajadores. Así como también, se desprende que se refiere a la ejecución de obras o a la prestación de servicios. En la práctica, para garantizar las obligaciones contractuales frente a los trabajadores, los concesionarios garantizan mediante una fianza y se sujetan a modalidades específicas que le fije la empresa beneficiaria y en algunos casos los Sindicatos les fijan obligaciones para que respondan de los daños que susciten. El artículo 13 de la ley que nos ocupa señala que:

"No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

Este precepto establece principios en favor de los trabajadores al estipular la responsabilidad solidaria cuando laboran en estas condiciones; se plantea la existencia de dos patrones, el que contrata a los trabajadores y realiza el trabajo con elementos propios, y el patrón dueño de la obra o empresa que se beneficia directamente de los bienes y/o servicios. En caso de que la persona física o moral que realiza el trabajo o presta los servicios no cumple con las obligaciones contraídas con los trabajadores por no disponer de elementos suficientes, es justo que el dueño de la obra, empresa o establecimiento que es el que recibe los beneficios, cumpla solidariamente con las obligaciones resultantes de la relación laboral.

Si bien es cierto que el artículo que se analiza beneficia a los trabajadores, también es cierto que estas prestaciones son las mínimas que otorga la ley cuando los trabajadores no son afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, aquí es donde se presenta el problema, ya que existen empresas que aparentan ser autónomas y que cumplen con las disposiciones legales (fiscales, seguro soacial, Infonavit, entre otras), pero que en el mayor de los casos evaden estas obligaciones y cuando acontece un riesgo de trabajo se declaran insolventes o resulta que el trabajador no estaba asegurado, en estos casos se obliga al beneficiario al cumplimiento de las obligaciones solidarias.

Nestor de Buen, señala que este tipo de empresas:

"Con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades de la ley. A su vez entre la empresa principal y el intermediario, sedicente patrón, se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar el aspecto de contrato de obra a precio alzado, a precios unitarios por administración". (8)

Estas doctrinas civilistas que siguen practicando los patrones para evadir obligaciones, llamese relación civil, contratos a precio alzado, a precios unitarios o por administración, los riesgos que surjan de las relaciones laborales se deberán reparar solidariamente y como responsable principal lo será el que recibe los beneficios de la plus valía.

4.3.- LOS SUBCONTRATISTAS.

Cabanellas señala que: "además del intermediario, en una posesión mejor definida para hacer efectiva la responsabilidad patronal, figura el contratista y el subcontratista" (9).

Este autor atinadamente toma en cuenta al subcontratista en virtud de que en la práctica laboral, el contratista principal contrata a un tercero (subcontratista) y éste a su vez contrata los trabajadores para hacer el trabajo, por ejemplo en las obras de construcción, entre otras, las panaderías, etc.

(8) De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. T. I. ed. Porrúa, México. 1981. Pág. 455.

(9) Cabanellas, op.cit. pág. 166.

Para el cumplimiento de las obligaciones, los intermediarios y los beneficiarios serán solidariamente responsables y en caso de que los intermediarios sean insolventes, el cumplimiento de las obligaciones de entre ellas los riesgos de trabajo, deberá cumplirlas el beneficiario directo o sea el patrón.

En relación a lo anterior, el artículo 6 de la Ley argentina 9.688 dispone que: "La responsabilidad del patrón subsiste aunque el obrero trabaje bajo la dirección del contratista de que aquél se valga para la explotación de su industria".

El artículo 20. de la Ley española sobre accidentes de trabajo señala que: "Estando contratada la ejecución o la explotación de la obra o industria, considera como patron al contratista, subsistiendo siempre la responsabilidad subsidiaria de la obra o industria".

El artículo 256 del Código chileno dispone que:

"La responsabilidad del patrón o empresario, que por cuenta ajena toma a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria, no excluye la responsabilidad subsidiaria del propietario".

El artículo 257 del mismo código, finca la responsabilidad al patrón beneficiario cuando surja el supuesto del accidente y el subcontratista tenga a su disposición menos de tres trabajadores, por no tener la calidad de patrón y como tal, la responsabilidad subsistirá a cargo del propietario de la empresa.

5.- CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES POR RIESGOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN COMO EVENTUALES, TEMPORALES O POR OBRA DETERMINADA.

Nuestra legislación laboral en su artículo 35, establece que:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado".

En el párrafo final de este artículo, dice que a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado; exige que las condiciones de trabajo se estipulen en el contrato, por lo que en su ausencia la relación será por tiempo indeterminado, adquiriendo todos los derechos y obligaciones y la existencia de un contrato verbal o tácito, de carácter indeterminado.

Los Contratos de 28 a 30 días que suelen practicar las empresas de nuestros tiempos carecen de eficacia jurídica ya que nuestra legislación laboral no contempla los contratos a prueba.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado jurisprudencia de que los contratos de 28 a 30 días carecen de relevancia jurídica. Estas prácticas son contrarias al Derecho del Trabajo y burlan las disposiciones legales establecidas en nuestra legislación anulando los derechos de los trabajadores. Existen casos de trabajadores con más de diez años de antigüedad sujetos a contratos de 28 días, para evadir el derecho de antigüedad y la estabilidad en el trabajo, por tal razón, los sindicatos estipulan en sus Contratos Colectivos periodos de

prueba de 30, 60, y 90 días, tiempo en que el trabajador debe demostrar su destreza, habilidades y capacidad de conocimientos para ocupar el puesto que desempeña.

Baltazar Cavazos Flores, comentando el artículo 39 señala que:

"En caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda exactitud la fecha de su terminación, pero si vencido el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure cierta circunstancia. En caso contrario, se deberá tomar en cuenta el monto de las indemnizaciones que establece el artículo 50, cuando se despide sin causa justificada un trabajador por tiempo fijo". (10)

Por su parte TRUEBA URBINA Y TRUEBA BARRERA, señalan que: el trabajador tiene derecho a demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la prórroga de la relación y colateralmente ejercitar la acción de reinstalación, salarios vencidos desde la fecha del despido hasta su reinstalación en su puesto de trabajo, la supuesta falta de trabajo que alegue el patrón implica un despido injustificado". (11)

La Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

4a. Sala, de fecha 3 de julio de 1978, establece:

"La subsistencia de la materia de trabajo, vencido el término del contrato, obliga al patrón a conservar al trabajador en el puesto y por tanto resulta innecesario solicitar la nueva proposición sindical, en razón de la prórroga del contrato".

(10) Cabazos Flores. Baltazar. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, 9a. ed. Trillas. Mex. 1980. Pág.163.

(11) Trueba Urbina Y Trueba Barrera. Op. Cit., Pág.42.

El artículo 36 de la ley reglamentaria dice que: "El señalamiento de una obra determinada puede unicamente estipularse cuando lo exige su naturaleza".

La relación de trabajo por obra determinada que señala el precepto que antecede de acuerdo a la naturaleza del trabajo; ésta relación se da en la industria de la construcción, en la cual se utilizan los servicios de albañiles, carpinteros, plomeros, fierros, azulejeros, etc. se realiza el trabajo en el tiempo que a cada grupo le corresponda, terminado el trabajo se termina la relación laboral; si la relación de trabajo no tiene las características anteriores, el contrato se considera celebrado por tiempo indeterminado y como consecuencia, se obtendrán todos los derechos y obligaciones de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el patrón no podrá dar por terminada la relación laboral unilateralmente; en caso contrario surge la hipótesis de un despido injustificado y en tal sentido, el trabajador podrá ejercitar la acción de reinstalación de conformidad al artículo 48 de la Ley laboral.

La relación de trabajo por tiempo determinado que señala el artículo 37 se desprenden tres hipótesis:

La fracción primera, señala un tiempo determinado que sólo es permitido cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se realiza; corresponde al trabajador probar dicha circunstancia y si al vencer el término fijado subsiste la materia de trabajo la relación laboral se prorroga automática y obligatoriamente.

La segunda hipótesis, se refiere a la substitución temporal

de un trabajador incapacitado para ocupar el puesto mientras éste se rehabilita para regresar al trabajo.

El tercer supuesto se da en casos especiales, por ejemplo: cumplir una comisión, reparar una máquina y en cuanto se termina el trabajo encomendado, termina la relación laboral.

Con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo, elevar el nivel de vida y extender la seguridad social a nuevos sectores de la población; el Gobierno Federal manda publicar el Decreto de 30 de diciembre de 1959, el cual modifica la Ley del Seguro Social y expide el Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos al régimen obligatorio del seguro social en los términos del artículo 60, con excepción de las guarderías que señala el artículo 11 de la Ley en la materia. Para dar mayor cumplimiento a estas disposiciones, se estipularon en los Contratos Colectivos y Contratos Ley, en los laudos de los Tribunales del Trabajo y en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Dicho Reglamento, excluye de estas prestaciones a los trabajadores que laboran menos de doce días hábiles ininterrumpidos o menos de treinta días interrumpidos en un bimestre, siempre que sea para el mismo patrón, por considerarse de periodos cortos que administrativamente no es posible llevarse a la práctica pero aún así no excluye al patrón de la responsabilidad, ya que éste responde de los riesgos a partir del momento en que surja la relación laboral.

En lo que se refiere a los riesgos de invalidez, vejez,

cesantía en edad avanzada y muerte; es aplicable el Capítulo V de la Ley del Seguro Social y el plazo de espera para otorgar las pensiones señaladas en los artículos 121 y 122, que por tratarse de un periodo excesivo en cuanto a su inestabilidad en el empleo, en muchos de los casos es imposible acumular tales cotizaciones, por ésto la Ley considera sólo 360 cotizaciones para estos trabajadores.

El Gobierno y los legisladores atinadamente han previsto la incorporación al Régimen Obligatorio de estos trabajadores, en virtud de que se encuentran jurídicamente desprotegidos y vinculados a otra persona por una relación de trabajo.

Entre estas personas jurídicas o morales están las cooperativas de producción y de administración o mixtas; los ejidatarios con más de 20 hectáreas de riego; comuneros, colónos, y los pequeños propietarios organizados en grupos solidarios, sociedades locales o de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.

La Industria familiar; los independientes como profesionales y todas aquellas personas que se encuentran vinculadas a otra por una relación laboral, son sujetas del Régimen del Seguro Social, cualquiera que sea el acto que le de origen a la relación laboral, personalidad jurídica o económica del patrón, y como tal, los trabajadores gozarán de todas las prestaciones que otorgan las leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social.

6.- SUBROGACION DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES DERIVADAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Para hablar de la subrogación de las obligaciones patronales, es necesario conocer los antecedentes que dieron origen a la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Seguridad Social en México, surge con las Leyes de Indias en 1680, las cuales impusieron la obligación a los patrones para que dieran atención médica a los nativos accidentados o enfermos por riesgos de trabajo, así como la percepción de la mitad de su salario hasta su restablecimiento y a principios de este siglo, en el Estado de México, la Ley José Vicente Villada sobre Accidentes de Trabajo, previó la atención médica obligatoria de tres meses por riesgos de trabajo y ayuda para funeral si el trabajador fallecía, más 15 días de salario íntegro como indemnización a la familia.

La Ley de Bernardo Reyes, impuso la obligación a los patrones para dar atención médica y farmacéutica durante seis meses; el pago del 50% del salario si la incapacidad era total temporal; del 20 al 40% de éste, si la incapacidad era parcial, temporal o permanente; pago del salario íntegro durante dos años si la incapacidad era total permanente, y por muerte del trabajador una indemnización de diez meses a dos años con salario íntegro según fuera el caso.

En 1915 el Gobernador de Yucatán, Salvador Alvarado, promulgó su Ley del Trabajo y en el artículo 135 ordenó la

asociación mutualista que asegurara los riesgos de vejez y muerte del trabajador, impuso la responsabilidad para responder de los accidentes y enfermedades de trabajo.

El artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XXIX, retomando la teoría del Riesgo Social consideró:

"de utilidad social los establecimientos de Cajas de Seguros populares, de Invalidez, de Vida, de Cesación involuntaria del trabajo; de accidentes y de otros con fines análogos, por lo tanto el Gobierno Federal; como el de cada Estado, debía organizar instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular".

La fracción X del artículo 72 de la Constitución Política, otorgó a las legislaturas de los Estados, la facultad discrecional para crear leyes en materia de Trabajo, las cuales impusieron la obligación a los patrones para dar atención médica gratuita y servicio farmacéutico. En varios Estados de la República previeron los gastos de funeral aún cuando el fallecimiento ocurriera por causas diversas a la relación laboral.

Las legislaciones de Aguascalientes, de Campeche, Coahuila, Chihuahua, Hidalgo, San Luis Potosí, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán impusieron el deber de conceder un préstamo a los trabajadores enfermos, así como dar atención médica y hospitalización a sus familiares, indemnizarlos parcialmente para solventar su situación económica por este concepto; así mismo, se otorgó facultades a las empresas para contratar compañías de Seguros que cubrieran las indemnizaciones.

La heterogeneidad de las leyes laborales de los Estados

dieron lugar a diversos problemas jurídicos para su aplicación. En 1921 se manifiesta la preocupación para unificar la Ley laboral; y en 1929 se modificó la fracción X del artículo 72 de la Constitución Política, otorgando al Congreso la facultad para legislar sobre Derecho del Trabajo en Materia federal, esta reforma propició la separación del Derecho laboral de la legislación del Derecho Civil.

También en 1921 se elabora un proyecto de Ley para constituir el Seguro Obrero que obligara a los patrones a cumplir las normas de trabajo que no se podían aplicar por la falta de un procedimiento y de autoridades competentes para ventilar los conflictos laborales.

Este Proyecto consideró amparar a todos los trabajadores del territorio nacional, previó indemnizaciones por riesgos de trabajo, jubilaciones por vejez, seguro de vida y pensiones; propuso que el Seguro Obrero se financiara con el 10% del impuesto sobre los pagos que se hicieran por concepto de todo tipo de trabajo, este seguro se integraba por una suma de dinero que el Estado entregaría a los familiares del fallecido, sea cual fuera la causa de la muerte.

El 3 de septiembre de 1925, las Comisiones de Trabajo y Previsión Social, presentaron a las Cámaras de la Unión un Proyecto de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales; se propuso la creación del Instituto Nacional de Seguro Social administrado en representación tripartita, con fondos aportados por los sectores patronal, obrero y del Gobierno.

Los anteproyectos tuvieron alcances cada vez más concretos, y éste previó con mayor visión la seguridad social; los accidentes y enfermedades de trabajo, así como de suministrar la atención médica y farmacéutica, salario e indemnizaciones y pensiones; responsabilidad ilimitada para dar cumplimiento a lo establecido; creación de enfermerías en los centros de trabajo, puestos de socorro y un hospital en cada población o centro de trabajo; el pago de salario íntegro por incapacidad temporal sin perjuicio de la indemnización correspondiente; se previó una tabla de indemnizaciones, retomando la del Proyecto de 1921.

En 1926, se presenta un nuevo Proyecto por la Secretaría de Gobernación, a la Convención Obrero - Patronal, este Proyecto aumentó la cobertura de la seguridad social, definió las consecuencias que producen los riesgos de trabajo como son: La incapacidad permanente parcial o total; incapacidad temporal y la muerte del trabajador; la atención médica y farmacéutica, indemnizaciones de acuerdo a una tabla de valuaciones.

Se habló de un Proyecto de Ley para un Instituto Nacional de Seguro Social, que obligara a los patrones a tomar todas las medidas preventivas sobre accidentes y enfermedades igual que la anterior, amplió su cobertura y previó los accidentes en talleres, en las fábricas, canteras, en la industria de la Construcción, la minería, la industria química, del transporte, la industria eléctrica, los almacenes de depósito entre otras y que aunada a la Ley Federal del Trabajo de 1931, contribuyeron a la concretización de la Ley del Seguro Social de 1943.

Después de 20 años de lucha para la elaboración de la Ley del Seguro Social, en 1940 con el Gobierno del General Manuel Avila Camacho, entre una serie de reformas administrativas de su Gobierno se preocupó por el establecimiento de instituciones de carácter social que propiciaron al mejoramiento de la clase trabajadora; así como también, culminar con la legislación del Seguro Social y brindar un servicio público para la protección de todo ser individual y colectivo vinculado a una relación laboral.

En 1941, se constituye una Comisión integrada por representantes de La Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Hacienda y Crédito Público; de Asistencia Pública; por la Confederación de Trabajadores de México y por el Sector Patronal representado por las Cámaras de Industria y Comercio; basandose en los Proyectos anteriores, contemplaron el contenido general, lo que hoy es la legislación del Seguro Social.

Se previó la constitución de un órgano de seguridad social tripartito con personalidad jurídica y patrimonio propios, financiado por los sectores patronal, obrero y del gobierno.

Después de hacerle una serie de observaciones a este último proyecto, en 1942 quedó firme como iniciativa de Ley, dandole entrada al Congreso de la Unión para su aprobación.

El 19 de marzo de 1943, se publicó en el D. O. F. la Ley del Seguro Social, entrando en vigor en abril de ese mismo año y creandose a la vez el Instituto Mexicano del Seguro Social como Organismo Público Decentralizado con Patrimonio y Personalidad Jurídica Propios; estableciendo cuatro ramas: a) Accidentes de

Trabajo y Enfermedades Profesionales; b) Enfermedades no Profesionales y Maternidad; c) Invalidez, Vejez y Muerte; y d) Cesantía en Edad Avanzada.

De lo anterior se desprende que desde la iniciativa de la legislación de referencia, se tomaron en cuenta los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, Enfermedades Generales y Maternidad; Invalidez, Vejez, Muerte y Cesantía en Edad Avanzada. En la primera Conferencia Internacional Sobre Seguridad, celebrada en Santiago de Chile en 1942, se consideró que los Riesgos Profesionales situaban a la víctima en condiciones económicas angustiosas que solo se podían atenuar mediante la creación del Seguro Social Obligatorio; por lo que en esta Conferencia se recomendó a los Gobiernos de las naciones de norteamérica a que promulgaran leyes que implantaran el Seguro Social contra riesgos de trabajo. Este acuerdo motivó aún más a México, para incluir los Riesgos de Trabajo en el Proyecto de la Ley del Seguro Social que se encontraba en proceso legislativo y que la Ley Federal del Trabajo ya los contemplaba.

El sector patronal se opuso, arguyendo la inconstitucionalidad por no estar contemplados en la fracción XXIX, del artículo 123 "A" de nuestra Carta Magna.

Estas aseveraciones fueron refutadas haciéndoles ver que la Ley laboral estableció prestaciones a los trabajadores que se limitaban a indemnizar y a pagar la pérdida de la vida o facultades de la persona, sin tomar en cuenta las condiciones de

prevención, que las indemnizaciones globales se acaban pronto y en cambio la Ley del Seguro Social preve todas las contingencias y las ataca concediendo pensiones vitalicias que no se agotan; también se argumentó que la solvencia de algunas empresas no solo carecían de contenido jurídico sino además, de la insolvencia que podían dejar sin solución el problema de los riesgos. Finalmente, el argumento de inconstitucionalidad fue atacada por la Exposición de Motivos de la misma Ley en la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, al referirse a los diversos seguros, menciona el de la Enfermedad y Accidentes, sin excluir a los que son de carácter Profesional, "exclusión que sería para que fueran segregadas de un sistema general que la propia carta magna ha preconizado como utilidad pública" (12)

De lo anterior, no existió fundamento alguno que justificara la exclusión de los Riesgos de Trabajo del sistema de seguridad y fueran sometidos a un sistema jurídico distinto del que reciben los riesgos sociales, si son los que mayor estragos causan tanto al volúmen de las víctimas, como por los perjuicios económicos que les causan; por esto fue que incluso, surgiera la legislación que se comenta. Es doloroso citar los casos acontecidos en San Juan Ixhuatépéc y de Guadalajara, que aunque sean riesgos creados por la necesidades de la sociedad, son riesgos de trabajo que se producen por el descuido y la imprevisión.

(12) J. CAYE, Op. Cit. Pág. 141.

Entre otras tesis, el Amparo Directo 405/64. María Luisa Cervantes de Noriega. Julio 21 de 1966. Unanimidad 5 Votos. Ponente: Maestro Padilla Ascencio 4a. Sala. Sexta Epoca. Vol. CIX, Quinta Parte. Pág. 35. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ratificó la constitucionalidad de este seguro, al sostener en diversas ejecutorias la justificación; arguyendo que: "por acuerdo de la ley se creó el instituto y que con aportaciones de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal se integra el capital constitutivo en beneficio del trabajador en caso de incapacidad, vejez, o por muerte, otorgando una pensión de acuerdo a las aportaciones hechas en el grupo en que se encontraba cotizando, por lo tanto, debe ser aplicable la Ley del Seguro Social para cubrir la responsabilidad por riesgos profesionales y no la Ley Laboral"

De lo anterior se desprende que la "SUBROGACION DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, POR RIESGOS DE TRABAJO", fue el resultado de la inquietud del proletariado quien conoció los infortunios de los trabajadores mutilados o enfermos y desamparados; más que deslindar la responsabilidad patronal fue la iniciativa de los obreros y del Gobierno para obligar a los empresarios a que respondieran de los daños causados a las víctimas por los accidentes de trabajo.

El legislador también previó que algunas empresas eran insolventes para dar cumplimiento a las obligaciones por los riesgos de trabajo y que mediante aportaciones se constituiría un

capital para asegurar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo garantizado por la Ley del Seguro Social, la cual estableció en su artículo 60 que:

"El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado 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".

La fracción XIV del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo imponen responsabilidades para los patrones que tienen trabajadores a su servicio, por los riesgos derivados de la relación de trabajo; así mismo, el artículo 78 de la Ley del Seguro Social obliga a cubrir las cuotas del seguro de riesgos de trabajo y los patrones que cumplen con esta disposición quedan relevados de esas responsabilidades.

De lo anterior se desprende que la subrogación de las obligaciones de los patrones derivadas de las relaciones laborales; surgen como consecuencia del cumplimiento de las obligaciones que establece la fracción XIV del artículo 123 constitucional y del artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo.

Los preceptos que anteceden propiciaron beneficios a los trabajadores para hacer efectivo el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los riesgos laborales y en tal sentido, el patrón asegura su propio riesgo y garantiza al trabajador la reparación correspondiente en caso de infortunio mediante el pago de una prima que carga a los gastos de la empresa, liberándolo de

una responsabilidad frente a sus obreros.

En otros términos, cuando el patrón asegura a sus trabajadores queda desligado de una responsabilidad por riesgos de trabajo que transfiere al Instituto Mexicano del Seguro Social o a cualquier institución pública o privada, por el hecho de contratar una póliza de seguro, el Seguro Social o la institución de que se trate subroga la responsabilidad que incumbe al patrón y que establece en beneficio del trabajador.

Indiscutiblemente la subrogación de las obligaciones de los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social fue una conquista más de la clase trabajadora a fin de garantizar el bienestar de éstos y la de sus familias, proporcionándoles la atención médica, quirúrgica y hospitalaria, subsidios y pensiones en caso de accidentes y enfermedades de trabajo y por riesgos no profesionales; ésto hubiera sido imposible sin la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social; desgraciadamente existen patrones inmorales que abusan a costa de este servicio, porque creen que al asegurar a sus trabajadores les da derecho a que éstos trabajen en las peores condiciones de higiene y seguridad, al fin de que si se enferman o se accidentan el Seguro Social resarcirá los daños y perjuicios que resulten.

7.- DIFICULTADES QUE SE PRESENTAN PARA HACER CUMPLIR LAS OBLIGACIONES E IMPUTAR LA RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONES POR RIESGOS DE TRABAJO.

No obstante que nuestra Carta Magna fuera la primera en establecer normas protectoras para preservar la salud y el bienestar de la clase trabajadora, así como de imputar la responsabilidad por riesgos de trabajo; en la práctica los empresarios se aprovechan de una serie de factores para evadir dichas obligaciones, tales como el sexo, la edad, la educación, condiciones de trabajo, lugar geográfico, costumbres y hábitos como el alcoholismo, el tabaquismo y el régimen alimenticio, propiciando un alto índice de accidentes y enfermedades de trabajo. El crecimiento del sector informal en donde se ocupa la mano de obra de menores y mujeres, propiciando a la creación de un nuevo sector de Medicina del Trabajo en cuanto a las alteraciones físicas, psíquicas y sociales; limitación de los recursos financieros canalizados a otros servicios médicos, postergando la atención de la salud obrera; el desconocimiento médico-científico de los riesgos de trabajo, escasos de recursos humanos preparados para brindar servicios médicos; falta de investigación científica de los productos industriales y el uso de sustancias tóxicas y peligrosas. Carlos Noble Hoyo, organizador del Séptimo Encuentro Nacional de Médicos Supervisores de los Servicios Preventivos de las Empresas; durante el evento destacó que **"hay una enorme carencia de especialistas en Medicina del Trabajo"**(13).

(13) Roldán Victoria, Jesús. "Esfuerzos Insuficientes para la Seguridad e Higiene en el Trabajo", Periodico CTM. (México D.F.), 9 de octubre 1991. pág. 20.

La transferencia tecnológica conlleva a la recolocación de industrias insalubres en donde la mano de obra es más barata y controles menos estrictos, la introducción de nuevas tecnologías sin la capacitación de la mano de obra y el desconocimiento de los riesgos de la salud inherentes en ella.

La utilización de nuevos productos tóxicos y peligrosos La implementación de tecnologías innovadoras en los procesos industriales, (importación de riesgos).

La negativa de los patrones para dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y la falta de hábito de éstos para usar el equipo de seguridad aumentan la inseguridad laboral.

La inestabilidad en el empleo y el trabajo informal, obliga que los trabajadores laboren en lugares insalubres y peligrosos por miedo de perder el empleo.

Entre otros obstáculos, los patrones hacen declaraciones falsas al Seguro Social sobre el salario real de los trabajadores para evadir el pago de cuotas obrero - patronal, que además de afectar al instituto, los trabajadores son víctimas en caso de sufrir un riesgo de trabajo ya que al ser incapacitados, jubilados o pensionados, reciben subsidios o pensiones injustas.

Para mayor abundamiento, los servicios médicos del Instituto se han burocratizado, existe una práctica viciosa entre el personal médico y éste, que se niega a dictaminar las incapacidades y determinar el estado real del paciente, así como los estados de invalidez de trabajadores que realmente lo requieren, que en ocasiones tienen que recurrir a servicios

médicos particulares realizando erogaciones a su costa, o recurrir a la inconformidad ante la Comisión Técnica; éstos trámites burocráticos desprestigian la imagen del Instituto y lesionan la economía de los trabajadores.

Así mismo, se hacen valuaciones dolosas en perjuicio de los trabajadores, en muchas ocasiones los trabajadores no se inconforman por el desconocimiento de sus derechos; en otras, aparentemente se les indemniza en forma correcta de acuerdo a la Ley, pero que perciben indemnizaciones injustas por no apearse a una valuación real. En la práctica muchos empresarios eluden la responsabilidad negándose a reconocer los accidentes de trabajo, proporcionando datos falsos en la documentación respectiva y medio cumplen con el trabajador accidentado pagándole sus salarios durante la incapacidad para que no acuda al instituto, obstaculizando los trámites ante el Seguro Social en perjuicio del accidentado ya que en caso de continuar incapacitado éste tenga que sufrir las consecuencias, percibiendo un subsidio como si se tratara de una incapacidad por enfermedad general. La mayor dificultad que se presenta para el cumplimiento de las obligaciones se da en las enfermedades profesionales por su desarrollo lento y progresivo y en ocasiones se desarrollan después de que el trabajador ha sido despedido o jubilado y el término para reclamar las indemnizaciones por riesgos de trabajo en nuestra legislación, prescribe en dos años.

8.- CONSECUENCIAS JURIDICAS Y ECONOMICAS QUE SE LES ATRIBUYE A LOS PATRONES POR OMITIR LA AFILIACION DE SUS TRABAJADORES AL INSITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Las consecuencias juridicas resultantes de los riesgos de trabajo se desprenden del incumplimiento de lo establecido en el Titulo IX de la Ley Laboral, del articulo 19 de la Ley del Seguro Social y en especial, del articulo 123 de la Constitucion fraccion XIV, al establecer que los empresarios son directamente responsables de los accidentes y de las enfermedades de trabajo que contraigan los trabajadores con motivo o en ejercicio de su profesion o trabajo que ejecuten, y pagarán las indemnizaciones que correspondan, según sea por incapacidad temporal, permanente o por muerte del trabajador, de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El articulo 181 de la Ley del Seguro Social, establece que el patrón es responsable de los daños y perjuicios que sufra el trabajador o sus familiares por el incumplimiento de inscribirlo al Seguro Social Obligatirio o declarar el salario real que percibe o de las modificaciones que afecten al trabajador por la cuantía.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, a solicitud del interesado subrogará en sus derechos y le otorgará las prestaciones que le correspondan y el patron deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten en los términos del articulo 61 de la misma Ley..

En cuanto a las sanciones por el incumplimiento de los patrones, por deducción lógica se apegarán a las leyes del fuero común o federal según sea el caso, el artículo 283 de la Ley que nos ocupa establece que los actos u omisiones que en perjuicio de sus trabajadores o del Instituto realicen los patrones y demás sujetos obligados en los términos de la Ley, se sancionarán con multas de tres y hasta trescientos cincuenta veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

El artículo 284 dice que cualquier conducta ilícita de los patrones que encuadre dentro de los supuestos en el Código Fiscal de la Federación como delito fiscal, será sancionado en la forma y términos establecidos por dicho Código, sin perjuicio de que se exija al patrón el cumplimiento de sus obligaciones para con el instituto. Por su parte la Ley Federal del Trabajo en los términos del Título XVI y en especial en los artículos 994 fracción III, IV y V; y 995, señala las sanciones por este concepto. Cabe señalar que la fijación de las sanciones cuantificadas en salarios mínimos han logrado un avance porque la fijación de las sanciones cuantificadas en cantidades líquidas, con el tiempo se convierten obsoletas ocasionando una burla y propiciando el incumplimiento de las obligaciones u obstaculizando el procedimiento para determinar el equivalente real de la sanción como, pasa con los Códigos Civiles y Penales que todavía establecen multas de \$ 5.00 (CINCO PESOS).

CAPITULO V.

EL PAPEL DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LAS RELACIONES LABORALES.

1.- Conceptos Básicos:

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son órganos establecidos por la Ley para investigar las causas de los accidentes de trabajo y proponer medidas para prevenirlos con el objeto de salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores, por medio de un conjunto de conocimientos que permitan localizar, evaluar, prevenir los riesgos de trabajo a que están expuestos los obreros en el ejercicio o con motivo del trabajo que desarrollan.

La Seguridad e Higiene tiene como finalidad salvaguardar la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores por medio de un conjunto de normas que fijan las condiciones adecuadas, así como de capacitar y adiestrarlos para evitar dentro de lo posible los accidentes laborales.

La Seguridad y la Higiene industrial como el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos de trabajo.

Para entender el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene es necesario conocer una serie de conceptos y definiciones básicas que a continuación se establecen:

.SALUD OCUPACIONAL. - Se define como el estado de bienestar físico, mental y social del trabajador.

.SEGURIDAD INDUSTRIAL.- Se define como el conjunto de técnicas que se ocupan del conocimiento, evaluación y control de los riesgos de trabajo, capaces de ocasionar accidentes.

.RIESGOS DE TRABAJO.- Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo que desarrollan.

.ENFERMEDAD DE TRABAJO.- Es todo estado patológico derivado de la acción continuada, de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

.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 sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Los accidentes de trabajo a parte de su definición legal, técnicamente también se pueden definir como "un suceso inesperado que causa daño y puede causar lesiones" (1)

La OIT cataloga seis tipos de accidentes:

- ACCIDENTE SIN LESION.- Es aquel accidente en que no se causó daño al trabajador, pero pudo causar daños materiales.

- ACCIDENTE CON LESION.- Es el accidente que produjo lesión al trabajador.

(1) CTM. Instituto de Educación Obrera. "Primer Seminario Sobre Capacitación Sindical y Seguridad e Higiene en el Trabajo". Manual Guía. (México), 8 al 18 de Noviembre de 1978. pág. 216.

- ACCIDENTE PERSONAL.- Es el accidente que produjo daño a las personas.

- ACCIDENTE NO PERSONAL.- Es el accidente que no produjo daños personales pero si causó daños materiales.

- ACCIDENTE LEVE.- Es el accidente en el cual no produjo lesiones personales, pero si causó daños materiales leves.

- ACCIDENTE GRAVE.- Es el accidente cuya lesión impide al accidentado, efectuar su trabajo habitual o cualquier otro que le proporcione la empresa.

INCAPACIDADES: Cuando un riesgo de trabajo produjo una incapacidad para trabajar. Las incapacidades se dividen en:
a) incapacidad temporal. Significa la pérdida de aptitudes o facultades que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

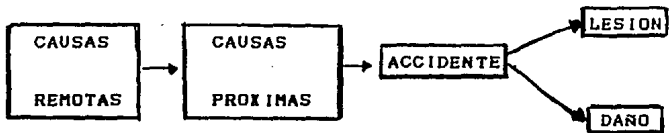
b) incapacidad parcial permanente. Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

c) incapacidad total permanente. Es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES:

Técnicamente se ha denominado al nexo para la realización de un accidente como la "cadena del accidente"(2) y se representa en la siguiente gráfica:

(2) CTM. Instituto de Educación Obrera. op. cit., pág. 217.



CAUSAS PROXIMAS.- Son aquellas que intervienen y conducen infaliblemente a la producción del accidente como son las condiciones y los actos inseguros.

CONDICIONES INSEGURAS.- Son todas aquellas condiciones que componen el ambiente de trabajo del individuo, por ejemplo: Usar el equipo de trabajo en malas condiciones, maquinaria en mal estado, herramientas defectuosas, escaleras sin pasamános o defectuosas, pisos sucios en desorden y resbalosos, materiales mal estivados, equipo eléctrico incorrecto, etc.

ACTOS INSEGUROS.- Se les conoce también como "prácticas o actos peligrosos e inseguros", y se refiere a las actitudes de los trabajadores frente a los riesgos; por ejemplo:

El no usar el equipo de seguridad, operar la maquinaria sin los mecanismos y dispositivos de seguridad, manejar los materiales sin tomar las precauciones debidas, fumar en lugares prohibidos, reparar la maquinaria cuando se encuentra trabajando o no desconectar la corriente eléctrica, etc

CAUSAS REMOTAS.- Estas causas intervienen en la cadena del accidente en forma directa, para dar origen a las causas próximas y se dificulta su detección ya que se refieren a características

físicas y mentales del trabajador, los defectos físicos y las características son las malas actitudes y la incapacidad técnica entre otras.

Los defectos físicos del trabajador se refieren a su estado físico, por ejem: Sordera, miopía, lisiado, etc.

Las características del trabajador se conocen como la incapacidad, la torpeza, ineptitud, el miedo, la educación, etc.

Las malas actitudes, se refieren a la negligencia, la reveldía, el machismo, la distracción, etc.

Incapacidad Técnica. Es la falta de capacitación del trabajador que desconoce el procedimiento para realizar sus labores, esto sucede cuando no se le ha dado la capacitación y el adiestramiento indispensable para el puesto de trabajo.

2.- INTEGRACION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Las bases jurídicas para la integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, encuentran su fundamento en las fracciones XIV y XV de artículo 123 constitucional apartado "A" aún cuando no se menciona expresamente a estos organismos se entiende que "el patrón esta obligado a observar, los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como de organizar de tal manera que éste, resulte para la salud y la vida de los trabajadores, la

mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establecen las leyes".

Así mismo, la ley citada en su artículo 509, establece que: "En cada empresa o establecimiento se organizarán las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlas y vigilar que se cumplan".

El artículo 510, señala que: "las Comisiones desempeñarán sus funciones gratuitamente dentro de las horas de trabajo".

El patrón deberá permitir a los representantes el tiempo necesario para que desempeñen sus funciones con la mayor eficacia.

El artículo 509, establece que las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, estarán integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón a fin de desempeñar una labor armónica entre los factores de la producción, con la finalidad de proteger los intereses de ambos. Los trabajadores en primer lugar, porque ponen en juego la vida, su salud y su integridad física, y en segundo lugar los del empresario, los bienes de producción como pérdidas económicas.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son órganos legales que reflejan la responsabilidad obrero-patronal compartida, y el desempeño de sus labores debe ser armónica entre los factores de la producción y del trabajo, y su finalidad es

proteger la salud del trabajador, entendida ésta no sólo como la ausencia de enfermedades y accidentes, sino como el más completo estado de bienestar físico, psíquico y social.

Tales Comisiones se deberán integrar en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha en que la empresa inicie sus labores.

Es obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades de los Estados, los patrones y los trabajadores o sus representantes integrar a las Comisiones Mixtas.

Para determinar el número de Comisiones que deban formarse en una empresa, así como el número de representantes propietarios y suplentes, los patrones y trabajadores deberán considerar:

.El número de trabajadores que laboran en una empresa o establecimiento.

.La peligrosidad de las labores.

.La ubicación del centro de trabajo o unidades de que se compone la empresa.

.Las formas y procesos de trabajo.

.Los turnos en que se desarrollan las jornadas de trabajo.

Los integrantes de las Comisiones de referencia, gozan de igualdad en derechos y obligaciones, independientemente de la jerarquía que cada uno tenga dentro de la empresa, negociación o de la organización a la que pertenezca.

La duración de los representantes en su cargo deberá ser permanente, siempre y cuando cumplan satisfactoriamente con sus funciones; cuando esto no suceda así, podrán ser promovidos libremente y sustituidos de acuerdo a lo establecido en el

reglamento, pero cualquier modificación en la integración y funcionamiento de la Comisión deberá hacerse del conocimiento de las autoridades del Trabajo.

El nombramiento de los integrantes se hará mediante asamblea constitutiva levantando el acta correspondiente, en la cual se establecerá la forma de dar cumplimiento a las funciones de la Comisión, a fin de investigar las causas de los accidentes de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar a que se cumplan.

Para la validez jurídica y reglamentaria de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, se deberán registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las empresas ubicadas en el Distrito Federal deberán hacerlo en la Dirección General de Medicina del Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como en cualquier otra autoridad del Trabajo, quien se encargará de remitirla a la Dirección General de Medicina del Trabajo.

Las disposiciones legales establecen que el número total de representantes en las Comisiones deben ser en relación al número de trabajadores que laboran en cada empresa, planta o establecimiento de acuerdo a la siguiente forma:

A) Para un número de trabajadores no mayor de 20, un representante de los trabajadores y uno del patrón.

B) Para un número de 21 a 100 trabajadores, 2 representantes de los trabajadores y 2 del patrón.

C) Para un número mayor de 100 trabajadores, 5

representantes de los trabajadores y 5 del patrón

Sin embargo se podrá nombrar a más representantes si así lo consideran necesario, por cada representante propietario se debe asignar a un suplente.

Los representantes de los trabajadores deberán ser designados por el sindicato titular del Contrato Colectivo, se sugiere que estos representantes no sean miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato.

Cuando no exista sindicato, los representantes de los trabajadores serán elegidos por votación y la mayoría de éstos hará la designación.

Las cooperativas y demás organizaciones sindicales para el trabajo, la asamblea general integrará la comisión pero cuando éstas utilicen los servicios de trabajadores asalariados, éstos deberán integrar la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad correspondiente.

Los patrones deberán nombrar a sus representantes y de preferencia deberán ser los supervisores o los jefes de departamento que desempeñen labores dentro de la planta, que conozcan los procesos de producción, de mantenimiento y de servicios.

Cuando haya negligencia para integrar a las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad dentro del plazo que fija la ley, las autoridades del Trabajo obligarán a que se haga la designación previa advertencia para su cumplimiento.

Para ser miembro de las Comisiones Mixtas de Higiene y

Seguridad se consideran los siguientes requisitos:

a) Ser trabajador de la empresa.; b) ser mayor de edad; c) poseer la instrucción y la experiencia necesarias; d) no ser trabajador a destajo, salvo que todos los trabajadores presten sus servicios en esa condición; e) ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad; f) ser de preferencia el sostén económico de su familia.

Se procurará que los representantes sepan leer y escribir, tener conocimientos sobre la materia y sentido de responsabilidad.

Tener buenas relaciones y comunicación permanente con los delegados sindicales a fin de cumplir mejor sus funciones.

Los miembros de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene tienen la misma personalidad jurídica ante las autoridades del Trabajo para representar a sus compañeros.

Para el registro de las Comisiones, se deberá enviar la solicitud del registro debidamente requisitada a la dependencia oficial que corresponda de acuerdo a la competencia y lugar en donde se encuentre la empresa.

- A la Dirección General de Medicina del Trabajo y Seguridad en el Trabajo.

- En las Delegaciones Federales del Trabajo y sus Oficinas, según corresponda. Al ser aprobada la solicitud del registro, la autoridad que conozca de éste notificará a la empresa el número con el cual quedó registrada la Comisión.

Seguridad se consideran los siguientes requisitos:

a) Ser trabajador de la empresa.; b) ser mayor de edad; c) poseer la instrucción y la experiencia necesarias; d) no ser trabajador a destajo, salvo que todos los trabajadores presten sus servicios en esa condición; e) ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad; f) ser de preferencia el sostén económico de su familia.

Se procurará que los representantes sepan leer y escribir, tener conocimientos sobre la materia y sentido de responsabilidad.

Tener buenas relaciones y comunicación permanente con los delegados sindicales a fin de cumplir mejor sus funciones.

Los miembros de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene tienen la misma personalidad jurídica ante las autoridades del Trabajo para representar a sus compañeros.

Para el registro de las Comisiones, se deberá enviar la solicitud del registro debidamente requisitada a la dependencia oficial que corresponda de acuerdo a la competencia y lugar en donde se encuentre la empresa.

- A la Dirección General de Medicina del Trabajo y Seguridad en el Trabajo.

- En las Delegaciones Federales del Trabajo y sus Oficinas, según corresponda. Al ser aprobada la solicitud del registro, la autoridad que conozca de éste notificará a la empresa el número con el cual quedó registrada la Comisión.

3.- FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Al quedar integradas las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, deberán cumplir las funciones encomendadas fijandose un programa general para la revisión permanente en base a las características y condiciones de las labores que desarrollen en los centros de trabajo, tomando en cuenta los siguientes puntos:

- . Métodos de trabajo en relación a las operaciones que realicen los trabajadores.

- . Espacio de trabajo y pasillos.
- . Protección en el puesto de operaciones.
- . Mantenimiento preventivo y correctivo.
- . Condiciones en que se encuentran las herramientas manuales

y su uso.

- . Carros de mano, carretillas, montacargas, autos de propulsión y ascensores;

- . Gruas, cabrestantes, y en general aparatos para izar, escaleras, andamios y otros.

- . Pisos, plataformas, alumbrado, ventilación y temperatura,

- . Equipo eléctrico (extensiones y conexiones).

- . Equipo personal por área de trabajo.

- . Agentes que dañen a la salud de los trabajadores.

- . Ruido, vibraciones, polvo, gases y otros.

- . Manejo de productos químicos.

- . Recipientes sujetos a presión (calderas, compresores,

reactores, etc.

- . Proceso de mantenimiento, como: la forma de aceitar, reparar una máquina, aseo de un equipo, etc.
- . Cadenas, cables, cuerdas, aparejos.
- . Accesos a equipos elevados.
- . Salidas de emergencia, patios, paredes, techos y caminos.
- . Sistema y equipo contra incendio, alarmas, etc.

En cada recorrido que realice la Comisión levantarán un acta circunstanciada en la cual se asentarán las observaciones, dando prioridad a las que se consideren de mayor riesgo y señalar las medidas de prevención que juzguen pertinente.

Se anotarán las resoluciones de las proposiciones contenidas en las actas anteriores hasta lograr su cumplimiento.

El acta debe ser firmada por todos los integrantes de la Comisión, procurando asentar detalladamente todas las observaciones que juzguen como causas de riesgos de trabajo y obligar al patrón a que realice las correcciones necesarias; entregandoles copia a los representantes de los trabajadores y de los patrones, y mandar la original a la autoridad del trabajo que corresponda. Si alguien se negara a firmar el acta, se anotará el motivo de su negativa.

Se recomienda que las Comisiones hagan sus propuestas, manteniendo la armonía entre las partes, con el objeto de lograr el apoyo mutuo y a través del diálogo convencer al patrón.

Los representantes obreros deben buscar el apoyo sindical y

el de las autoridades laborales, para enterarlos del funcionamiento de la Comisión, así como del cumplimiento o incumplimiento de las tareas que se le encomienden.

Buscar el asesoramiento técnico con personas que conozcan sobre la materia tales como médicos, ingenieros, técnicos que laboren en el mismo centro de trabajo, ingenieros especializados en higiene y seguridad, que en el libre ejercicio de su profesión, puedan ser contratados. También pueden ser asesorados por los técnicos de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo y por técnicos de la Jefatura de Servicios de Seguridad en el Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad se deben tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- a) comunicar tanto al patrón como a las autoridades del trabajo, la violación de las normas de higiene y seguridad,
- b) insistir en el cumplimiento de las proposiciones, asentandolas en cada acta que se levante para ese efecto;
- c) conocer las actas y reportes que elaboren los patrones en casos de accidentes de trabajo,
- d) cuando sea posible y de inmediato, obtener la declaración directa del accidentado, acerca de las circunstancias en que ocurrió el accidente;
- e) obtener la declaración de los testigos que presenciaron el

accidente,

f) conseguir el dictámen médico que se formule al respecto,

g) levantar el acta asentando la descripción de los hechos que originaron el accidente, para corregir las fallas;

h) comparar los hechos esenciales para contrastar situaciones riesgosas en general,

j) estudiar los hechos en conjunto, los esenciales y los secundarios con el objeto de precisar los factores que provocaron el accidente;

k) proponer medidas preventivas y buscar los caminos para que se lleven a la práctica las acciones correspondientes.

Para informar sobre medidas preventivas se deben implementar los siguientes elementos:

Organizar reuniones y seminarios para dar pláticas y conferencias sobre higiene y seguridad, utilizar carteles, rotafolios, películas, promociones y cualquier otro medio de divulgación.

4.- DISPOSICIONES DE LOS PATRONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Si bien es cierto que ha sido una constante preocupación por la capacitación de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene, también debe ser preocupación por la capacitación de los patrones porque éstos son los dos factores humanos que intervienen en la producción afectados por los riesgos, los primeros en su salud y los segundos en su economía.

El dinero no debe ser la filosofía del trabajo de nuestros días; la meta social y moral requiere que los patrones no vean en los trabajadores un objeto de explotación, un medio de lucro sólo para hacer dinero. Doctrinalmente debe considerarse como el ser humano que necesita para mover su empresa, en responsabilidad compartida en la medida de la capacidad del trabajador y como tal, requiere de buen trato, capacitación y adiestramiento para el trabajo y así evitarle daños en su perjuicio.

El patrón que sólo busca ganancias, no procede dentro de las normas modernas de productividad, para cambiar esta mentalidad el patrón también debe recibir educación y capacitación en seguridad industrial y recursos humanos.

Por lo regular en los países desarrollados como Inglaterra, Francia, Estados Unidos y los países socialistas, adoptan medidas de seguridad y se preocupan más por sus trabajadores, todo se debe a que están convencidos de que rendirá más y mejor el obrero bien pagado, mejor alimentado, mejor educado y mejor protegido; las

prestaciones derivadas del trabajo son buenas y su sistema de seguridad es excelente.

En nuestro país contados son los industriales que se preocupan por la educación y capacitación de sus trabajadores para combatir los riesgos y proteger la salud de los mismos, establecen dispositivos de seguridad, crean departamentos de seguridad con sistemas técnicos modernos y tienden abatir los índices de frecuencia y gravedad, mediante el control sistemático de trabajo.

Sin embargo la mayoría de los patrones sólo entienden el lenguaje del dinero y del rendimiento laboral. Es difícil hacerles ver que los costos de instalación de equipos de seguridad personal y colectivo, son inversiones del propio negocio, que acrecentan su patrimonio y protegen la salud y bienestar de sus trabajadores.

En la práctica se observa que los patrones que cumplen con las disposiciones de seguridad e higiene, son los de las medianas y grandes empresas, que por convicción propia o por exigencias de los obreros sindicalizados se implantan los dispositivos de seguridad. En la micro-industria como en los talleres públicos y clandestinos, se trabaja en las peores condiciones de seguridad en donde los empresarios sólo realizan inversiones estrictamente necesarias para vencer las dificultades más manifiestas.

Los obreros trabajan en las condiciones más deficientes, con maquinaria obsoleta, herramienta inservible, poca iluminación y ventilación, polvos, gases, trabajos dentro del agua, etc. todo

ésto ocasiona una destrucción de vidas y de salud de la clase obrera, por esto Carlos Marx, en su obra *El Capital* T. III, señala que: "La producción capitalista (...), es mucho más que cualquier otro régimen de producción, una dilapidadora de hombres, de trabajo vivo, un derroche, no sólo de carne y sangre, sino también de nervios y de cerebro" (3). y sigue diciendo que esta dilapidadora obedece al carácter social del trabajo, este derroche de vida y de salud de los obreros; se debe a que en las fábricas existe la ausencia de todas las medidas de seguridad, la comodidad y la salud de los obreros.

Hasta la saciedad se sabe que desde su origen, los industriales han puesto resistencia para observar las medidas legales en materia de seguridad e higiene, ésto ocasionó a que los trabajadores se organizaran para exigir sus derechos mediante el estallamiento de huelgas y luchas sangrientas y así lograr la reducción de la jornada de trabajo, lograr condiciones de trabajo digno para su salud y la de sus familias. De lo anterior se concluye que el mejoramiento de las condiciones de trabajo, es una conquista de la clase trabajadora. No obstante a lo anterior, los patrones prefieren el desgaste de la fuerza de trabajo a su conservación, a causa del gran ejército de reserva de mano de obra desocupada.

(3) Marx, Carlos. El Capital. t. III, 19a. ed., FCE. México, 1982.

Retomando la historia, nos damos cuenta que se dieron diversas épocas de explotación humana, en la que los niños eran arriados en las minas, las mujeres se consumían catorce horas al día en las fábricas de hilados, los obreros de 16 a 18 horas en las fábricas, los campesinos terminaban en el manicomio por la pelagra, y si un operario empezaba a escupir sangre a los 20 años se decía que "en su familia eran débiles de pecho" (4).

Sin embargo, siempre había hombres, mujeres y niños en las puertas de las fábricas y de las haciendas agrícolas en espera de trabajo.

Casos como éstos se dieron en todas las épocas y lugares del mundo, debido a que el capitalista se aprovecha de la necesidad y la extrema miseria y la abundancia de la mano de obra barata.

Actualmente, en la práctica pocos son los patrones que se preocupan por la seguridad y la salud de sus trabajadores y principalmente en las empresas clandestinas en donde se violan todos los principios de derechos y se trabaja en condiciones infrahumanas, como son: en las maquiladoras, imprentas, en las obras de construcción, en los minerales, etc.

Estos abusos de patrones sin escrúpulos se debe a la falta de vigilancia por parte de las autoridades del Trabajo y Previsión Social y por la falta de organización de los mismos trabajadores para hacer valer sus derechos.

(4) Ibi dem.

5.-PARTICIPACION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Los sindicatos tienen el interés directo en fomentar la seguridad en el trabajo, en virtud de que sus afiliados son los que resultan lesionados o perecen en los accidentes de trabajo.

Son muchas las formas en que los Sindicatos pueden contribuir para disminuir los riesgos adaptando normas para establecer la seguridad y la higiene en los centros de trabajo.

Una de las medidas que pueden tomar es incluyendo disposiciones de seguridad en los Contratos Colectivos de Trabajo.

La mayor parte de los Contratos de Trabajo sólo mencionan disposiciones generales relativas a la seguridad y la higiene y en ocasiones cuando se trata de trabajos peligrosos se sujetan a las disposiciones legales vigentes; o sea, que cuando se plantean disposiciones de seguridad e higiene entre el sindicato y el patrón sólo se someten a los procedimientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y a los reglamentos para la resolución de los conflictos sin ir más allá de la seguridad industrial, ateniéndose a que encomiendan a las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad a que decidan sobre la seguridad industrial y los riesgos de trabajo.

En algunos Contratos Colectivos prescriben que el patrón proporcionará los servicios de primeros auxilios en la fábrica y que todo trabajador que sufra un accidente deberá ser trasladado

al hospital o al lugar más próximo donde debe ser atendido.

La colaboración entre sindicato y patrón se ajusta a diversos métodos, participando en forma paritaria.

En cambio otros sindicatos someten una lista de algunos de sus miembros a la dirección de la empresa, y ésta elige a su arbitrio a los miembros de la Comisión.

Otra de las formas en que deben contribuir los sindicatos es coordinándose con las autoridades federales y locales del trabajo para complementar esfuerzos de colaboración.

En algunos países los sindicatos prestan una ayuda directa al servicio de inspección del trabajo, a veces los trabajadores nombran por un periodo determinado a ciertos funcionarios del servicio que ayudan a hacer cumplir los reglamentos relativos a las condiciones de trabajo.

En otros casos se designan como inspectores a dirigentes sindicales, por ejemplo en Suecia, a juicio de los sindicatos de ese país "la legislación no puede garantizar por si sola la seguridad y debe ser complementada con la colaboración del Estado, los sindicatos y la empresa" (5).

(5) Oficina Internacional del Trabajo. " La Prevención de los Accidentes de Trabajo. Manual de Educación Obrera. ed. OIT. Ginebra, 1984. Pág. 188.

En ocasiones los sindicatos logran obtener salarios más altos, jornadas de trabajo reducidas, vacaciones prolongadas, mayores prestaciones de seguridad social y otras mejoras en las condiciones de sus afiliados, pero debe entenderse que el deber de un sindicato es hacer todo lo que esté a su alcance para prolongar la vida y la integridad física de sus afiliados. Por otra parte las buenas prestaciones no compensan la pérdida de una víctima, una pensión de viudéz no puede reemplazar a un marido muerto, y ninguna indemnización por muy elevada que esta sea podrá volver la vista a un ciego.

En otras ocasiones los sindicatos estipulan en sus Contratos Colectivos de Trabajo prestaciones denominadas "primas" como compensación para la ejecución de un trabajo peligroso, lo malo es que de esta forma no se fomenta la seguridad, porque el trabajo y los riesgos siguen siendo los mismos sea cual fuere la prima o dádiva que se otorgue.

La idea de otorgar una prima a costa de exponer la salud por un riesgo ha sido dañina hasta los extremos, porque con demasiada frecuencia es causal de mayor índice de accidentes; lo que deben hacer los sindicatos en lugar de conseguir prestaciones por riesgos, deben prohibir los trabajos peligrosos y no permitir que sus afiliados laboren en tales condiciones.

En el último párrafo de la cláusula 52 del Contrato Colectivo de NISSAN MEXICANA, S.A. DE C.V., señala que:

"La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Industrial, continuará velando por la observancia y cumplimiento de las referidas disposiciones y en caso de que a juicio de la propia Comisión, haya peligro notorio para uno o más trabajadores por incumplimiento de esta cláusula, ordenará la suspensión del trabajo o trabajos peligrosos, avisando a las autoridades competentes".

La Cláusula 53 del Contrato citado continúa diciendo, "de acuerdo a las disposiciones contenidas en la fracción XV del artículo 123 Constitucional y las disposiciones de la Ley, la Empresa se compromete a mantener los talleres, departamentos de trabajo y demás lugares de labores de acuerdo con los principios de la Higiene industrial y a organizar los lugares de modo que resulten para la vida y la salud del trabajador las mejores garantías".

"Empresa y Sindicato por medio de sus representantes en la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, elaborarán programas adecuados para cada área de trabajo, así mismo, para que se practiquen exámenes médicos a todo el personal con la periodicidad que sea necesaria en cada área. Las partes podrán hacerse asesorar por peritos médicos para tomar las decisiones que correspondan".

"Ambas partes solicitarán al IMSS, y al Departamento de Medicina del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la práctica de los exámenes cuyos resultados serán comunicados por escrito".

El último párrafo de la Cláusula 52 del Contrato Colectivo citado, prevé que si a juicio de la propia Comisión, haya peligro notorio para uno o más trabajadores por la ejecución de un trabajo peligroso, ordenará la suspensión del trabajo o trabajos

peligrosos, además, avisará a las autoridades competentes.

La Cláusula 53, preve un precepto importante y dice que: "de acuerdo a las disposiciones contenidas en la fracción XV del artículo 123 Constitucional, la empresa se compromete a mantener los lugares de trabajo en condiciones que garanticen la vida y la salud de los trabajadores. Así mismo, que la empresa y sindicato por medio de sus representantes en la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, elaborarán los programas adecuados para que se practiquen los exámenes a todo el personal con la periodicidad que se juzgue necesaria. Así como también, podrán hacerse asesorar por peritos médicos para tomar las decisiones que correspondan".

Por lo anterior se desprende que: Los sindicatos tienen como instrumentos el Contrato Colectivo de Trabajo; la huelga y el apoyo de las autoridades del trabajo para hacer cumplir las normas sobre condiciones de trabajo para garantizar la vida y la salud de los trabajadores.

En otros Contratos Colectivos de Trabajo, antes que establecer disposiciones que disminuyan los riesgos de trabajo, establecen cláusulas en las cuales señalan reducción de la jornada, indemnizaciones por retiro voluntario del trabajo a un determinado número de años de servicio, primas, etc. independientemente de la indemnización que les corresponda por Ley o por conquista sindical.

Haciendo una reflexión a estas prestaciones por retiro voluntario, pago de primas por trabajar en lugares peligrosos; por

alta que sea la indemnización no devuelve la salud y la vida del trabajador y aún más, cuando el trabajador se retira y posteriormente resulta el riesgo como ejemplo una enfermedad cancerígena o maligna, que dura años en su encubación.

Por ésto, los Sindicatos deben luchar por conservar la fuente de trabajo y erradicar los riesgos, prohibiendo los trabajos peligrosos e insalubres, luchar por la reivindicación de la salud y no dar prioridad a la lucha salarial por el bajo poder adquisitivo a costa de la vida y la integridad física.

6.-RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA LA PREVENCION DE LOS ACCIDENTES..

La participación internacional en la prevención de los accidentes de trabajo se inicia con el Congreso Internacional de Accidentes de Trabajo, celebrado en París en 1889, en el cual se analizaron cuestiones de prevención y de indemnización de accidentes, así como de asuntos técnicos, Estadística y Administración, Economía y Legislación.

A petición de los delegados a este Congreso, solicitaron la creación de un organismo internacional permanente y en 1890 se formó una Comisión Internacional Permanente que se encargó de recopilar estadísticas internacionales y documentos relativos a las experiencias adquiridas por diferentes países.

En 1891 contaba con un secretariado y 600 miembros de diferentes naciones y aspiraba en la creación de una Oficina Internacional de Accidentes de Trabajo.

En septiembre de 1891, se celebró en Berna el Segundo Congreso Internacional de Accidentes de Trabajo en el cual se presentaron varias ponencias sobre el tema.

Otras Conferencias de la misma índole se celebraron en 1887 en Bruselas y en 1900 en París.

En 1898 se funda la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores como un paso más hacia la organización internacional de la Prevención de Accidentes.

En 1902 se fundó una Oficina Internacional del Trabajo en Basilea, la cual empezó a publicar un boletín internacional de legislación laboral en el que aparecieron numerosos reglamentos de seguridad e higiene industrial y estadísticas sobre accidentes.

La Primera Guerra Mundial marca el fin de una época de paz en Europa Occidental y a medida que la guerra se prolongaba, aumentaba el sentimiento de que tales horrores y cruéldades no deberían volver a ocurrir y que el restablecimiento de la paz constituiría el advenimiento de una nueva era en la que los pueblos vivirían en condiciones decorosas y disfrutar de una "Justicia Social". Después de la Guerra Mundial las clases trabajadoras de muchos países anhelaban en conseguir mejores condiciones de vida, y los Gobiernos les prometían que sus deseos serían colmados. En la Conferencia Internacional de Trabajadores celebrada en Leeds en 1916, se formularon varias peticiones entre ellas se incluyó la siguiente:

"Los diferentes países deberían comprometerse a desarrollar su legislación en todas las ramas de la industria. En especial, deberían organizar una colaboración permanente en la adopción de medidas comunes contra los tóxicos y operaciones industriales o peligrosas y las enfermedades profesionales" (6).

Entre otras Conferencias Internacionales y Congresos, se adoptaron propuestas en las que se incluyeron reivindicaciones, como la reducción de la jornada de trabajo en trabajos peligrosos e insalubres, entre otros.

El Tratado de Versalles puso fin a la Primera Guerra Mundial, en su apartado XIII estableció la creación de una Organización Internacional del Trabajo, uno de sus objetivos fue el de mejorar las condiciones de trabajo y en especial, la protección de los trabajadores contra las enfermedades y los accidentes y mejorar la suerte de todos los trabajadores del mundo, así como dar participación a las mujeres para la mejor aplicación de las Leyes y Reglamentos.

Dentro de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra la Oficina Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo. Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo son:

- a) la previsión y revisión de normas internacionales (Convenios, Recomendaciones, etc.);
- b) estudios técnicos;

(6) Oficina Internacional del Trabajo, op. cit., pág. 174.

c) ayuda a los gobiernos proporcionando becas, técnicos expertos, información, etc.,

d) convenios de colaboración con Organizaciones Sindicales, organismos de seguridad industrial, etc.

El Consejo de Administración, es una organización integrada por miembros del Gobierno, de los patrones y de los trabajadores y tiene las funciones de organizar las funciones de la Conferencia Internacional del Trabajo y organización de las consultas adscritas a ella.

La Conferencia Internacional del Trabajo está compuesta por delegaciones nacionales integradas por representantes del Gobierno y de las Organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores del país. Se reúne anualmente para discutir y adoptar convenios y recomendaciones internacionales sobre condiciones de Higiene en el trabajo.

Los Estados miembros se obligan a someter los convenios adoptados por la Conferencia a las autoridades nacionales competentes para su ratificación.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo, se celebró en Washington en 1919 en la cual se trataron problemas del campo, sobre la edad mínima para el trabajo de los menores en la industria, en 1923 esta organización adoptó Convenios y Recomendaciones, sobre el carbunco, el saturnismo que afectaba a las mujeres y los niños, recomendaciones sobre el fosforo blanco; de ahí en adelante se celebraron una serie de Convenios en todas

las ramas de la industria llegando a recopilar para 1981, 155 Convenios y 164 Recomendaciones.

Vale la pena retomar el Convenio 155 y la Recomendación 164 que tratan sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, Prevención de los Accidentes, de las Enfermedades y el Mejoramiento del Medio Ambiente en el Trabajo. El Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica, incluyendo a la Administración Pública:

"en el plano nacional, y de manera tripartita, se deberá poner en práctica y reexaminar una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; política que tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, o sobrevengan durante el trabajo reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo" (7)

El artículo 5 del Convenio establece que se deben tomar en cuenta las disposiciones siguientes:

a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales de trabajo (lugar de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

(7) Oficina Internacional del Trabajo. Cuaderno de Educación Obrera. op. cit., pág. 162.

b) relaciones existentes entre los componentes materiales de trabajo, y las personas que lo ejercitan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

c) formación, incluida la formación complementaria y necesaria, calificaciones y motivaciones de las personas que intervienen de una u otra forma para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

d) Convenios de cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y de todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive. Otras prescripciones del convenio dignas de retomar son las que preven que los trabajadores reciban información adecuada y formación apropiada en materia de seguridad e higiene; que el trabajador informará de inmediato de cualquier situación de trabajo que entrañe peligro inminente y grave para la vida y la salud, que mientras no se hayan tomado las medidas correctivas, el empleador no podrá exigir de los trabajadores que reanuden sus labores en donde existe tal peligro. Continúa diciendo este convenio, que deberá exigirse a los empleadores que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores y que los agentes de las substancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su

control no entrañen riesgos para la salud, que se tomen medidas de protección adecuadas, que los empleadores suministren ropas y equipo de protección adecuados a fin de prevenir los riesgos o de los efectos perjudiciales a la salud.

Así mismo, señala que se debe dar prioridad a la supresión de los riesgos en su origen, medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de la actividad económica y diferentes tipos de trabajo.

Desde su inicio la Organización Internacional del Trabajo proclama por mejorar las condiciones de trabajo, desterrar la injusticia, la miseria y las privaciones para un gran número de seres humanos que deben mejorar su situación de vida.

A pesar de estar a tres cuartos de siglo de su constitución, las condiciones de trabajo continúan siendo deficientes aún más todavía, con el desarrollo de la nueva tecnología y el empleo de nuevas substancias químicas, radiactivas, físicas y biológicas que amenazan con el exterminio de la humanidad.

Desde hace más de medio Siglo la OIT, aprobó la recomendación número 5 en la cual señala que los países "no sólo implanten un sistema que garantice la inspección eficaz de las fábricas y talleres, sino también un servicio público para salvaguardar la salud de los obreros"(8).

(8) IEO, CTM. Manual de Educación Obrera. op. cit., pág. 166.

Así mismo, se adoptaron recomendaciones sobre protección contra los efectos de varias sustancias tóxicas y cancerígenas entre otras enfermedades profesionales desconocidas como son el cambio de color de la piel, crecimiento de los senos en los varones, etc.

En los años sucesivos se dio especial atención a las ramas industriales como en la Construcción, trabajadores del mar, en la agricultura, aeronáutica y hasta para los cosmonáutas, desgraciadamente el hombre hace caso omiso en la conservación de la salud y de la especie humana.

En síntesis, la Organización Internacional del Trabajo, se ha preocupado por el establecimiento de una serie de Convenios y Recomendaciones a nivel internacional para que todo tipo de riesgos en casi toda la actividad económica del hombre goce de protección.

Esta continuada preocupación por mejorar las condiciones de vida y de la salud de los trabajadores, de los problemas que se han presentado en los últimos años, motivan a la OIT, a dar una mayor importancia por salvaguardar la vida y la salud del proletariado universal.

CAPITULO VI.

ASPECTOS JURIDICOS Y REGLAMENTARIOS EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE.

1.- Antecedentes del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo surge como producto de la división de clases del régimen individualista y liberal.

Al desaparecer la esclavitud se inicia el trabajo libre y los hombres empezaron a prestar sus servicios bajo un contrato de arrendamiento de servicios (Locatio Conductio Operarum), estas reglas pasaron a formar un viejo sistema que sirvió para regular el arrendamiento de esclavos, de animales y de cosas, normas que por su fundamento y finalidad fueron contrarias a nuestro Derecho del Trabajo vigente. La libertad individual fue el principio básico que determinó las instituciones del Derecho del Trabajo, se pensó en la idea de igualdad, inspirados en el Derecho Natural; preceptos jurídicos que pasaron al Derecho Civil, de aquí que no se pudiera exigir una legislación profesional, ni una legislación de clase, dando lugar a que las relaciones del trabajo se rigieran por el Derecho común y aún actualmente en algunos casos el Derecho Civil actúa supletoriamente.

Con la aparición del proletariado se inició una nueva lucha social y en el Siglo XIX, ésta tuvo por objeto la apropiación de los bienes de producción que cada una de las partes intentaba; posteriormente esta lucha cede derechos y mediante concesiones mutuas, surge la negociación colectiva.

En los primeros años del siglo pasado nace el Derecho del

Trabajo; pero el liberalismo económico hizo sentir su fuerza y no permitió modificación alguna, sus principios se basaron en las reglas del Derecho Civil y Penal, como ejemplo la Ley "Le Chapelier" (1), la cual reprimió su desarrollo, no obstante a ello aparecen las primeras medidas protectoras pero sin formar derechos concretos.

En Inglaterra, nació el auténtico Derecho del Trabajo; el movimiento de ideas ya no se detuvo y aún con lentitud, logró su desarrollo en los estados europeos. Los estadistas y los legisladores entendieron la necesidad de elaborar un Derecho del Trabajo, encontrando su primer brote en 1824; crearon un ordenamiento jurídico que englobó la mayor parte de las instituciones que hoy integran el Derecho del Trabajo.

La Primera Guerra Mundial detuvo momentaneamente su evolución, pero ocasionó dos grandes acontecimientos: a) La aparición de la Oficina Internacional del Trabajo con el Tratado de Versalles y, b) Las Constituciones de México en 1917 y la de Waimar en 1919, al elevar a la categoría de garantías sociales al Derecho del Trabajo.

Nuestra Carta magna marcó el nacimiento de los derechos sociales, paralelo a los derechos individuales del hombre y del ciudadano. Bismark fue llamado en Alemania el Canciller de Hierro, hizo de su país la primera potencia mundial.

(1) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo t. I, 9a. ed. Porrúa. México. 1944. pág. 8.

Su obra influyó en la vida del Derecho del Trabajo, fue el primer cambio en la actitud del Estado frente a los problemas económicos-sociales; impuso al capitalismo liberal, el intervencionismo de Estado, en una doble dimensión: La protección a la industria en los problemas internos, tal intervención por una parte para contener al movimiento obrero, la unión de trabajadores y el pensamiento socialista; por la otra, intervención para mejorar la vida de los trabajadores. Este esfuerzo ejerció doble dirección: Por una parte, impulsó y promulgó un Derecho del Trabajo, que fue en su época la legislación más completa en Europa y también fue llamado el autor de la política social. El 17 de noviembre de 1881, creó la parte más importante de su obra, el Seguro Social; punto culminante de su política intervencionista.

En 1883, fundó en Alemania el Seguro de Enfermedades Profesionales y en 1884, el de Accidentes de Trabajo, y en 1889, se instituyó el Seguro de Vejez y de Invalidez. Esto impulsó al desarrollo de la Previsión Social. El intervalo entre las dos guerras propició una nueva concepción de Derecho del Trabajo; fue la era del abandono del individualismo del Derecho Laboral, a partir de entonces nace la reglamentación colectiva de las condiciones para la prestación de servicios que se regían por el Derecho Civil.

En México, el Derecho Obrero surgió con la revolución constitucionalista como producto de la experiencia del proletariado a inicios del presente Siglo.

El Derecho Civil no contemplaba más responsabilidad que el de la culpa del patrón y los Tribunales de aquella época, fueron incapaces de adaptar los textos legales a las normas sobre condiciones y riesgos de trabajo. José Vicente Villada, en el Estado de México; en Nuevo León, Bernardo Reyes; quienes intentaron substituir la teoría de la culpa por la del Riesgo Profesional, logrando avances importantes. Los primeros proyectos sobre accidentes de trabajo, no consideraron a las Enfermedades Profesionales, esto se dio también en Europa por el desconocimiento de la materia y aún en la actualidad se dificulta para exigir el cumplimiento de las obligaciones por este concepto.

En 1914 inicia un fuerte movimiento en pro de la legislación laboral, encausada por caudillos que militaron al frente de Carranza y de las Organizaciones Obreras en su pleno desarrollo, estipulando sus ideales socialistas en la Constitución de 1917.

No obstante haber plasmado los principios fundamentales en la Constitución de 1917, no se pudo aplicar el derecho sustantivo por falta de un procedimiento reglamentario y no fue sino hasta 1931, al decretarse la Ley Federal de Trabajo y finalmente, en 1970 se ratifica como Derecho del Trabajo autónomo y libre de doctrinas civilistas.

2.- ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El primer proyecto de ley se planteó al Congreso de la Unión el primero de octubre de 1918; el segundo y de mayor importancia fue presentado a la Cámara de Diputados el 10 de octubre de ese mismo año. En la Exposición de Motivos de ese proyecto estableció ampliamente la Teoría del Riesgo Profesional; el punto culminante impuso la obligación a los patrones al pago a la víctima o a sus familiares, las indemnizaciones por accidentes de trabajo.

En 1919, la Cámara de Diputados discutió el primer proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito y sus territorios Federales; se basó en el proyecto de Ley del Estado de Veracruz, el cual no fue aprobado. En 1925 se presentó un nuevo proyecto a la Cámara de Diputados y después de una amplia discusión fue aprobado y remitido a la Cámara de Senadores; esta Cámara le hizo algunas modificaciones pero no llegó a vetarla, corriendo la misma suerte que el proyecto de 1919. No obstante de no haber sido aprobado, el capítulo que se ocupó de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, estableció indemnizaciones casi al doble a las que señala nuestra legislación actual.

En 1929 se tuvo la idea de unificar la legislación laboral para toda la República y en septiembre de ese mismo año se publicó la reforma de los artículos 73 fracción X y el 123 en su párrafo introductorio. A partir de entonces corresponde al Congreso

Federal expedir la Ley Laboral, quedando derogadas las legislaciones de los Estados; así mismo, se dividió la aplicación de la Ley entre autoridades Federales y Locales, asignandoles la competencia correspondiente.

En ese mismo año se elaboró un proyecto de Código Federal del Trabajo, conocido con el nombre de "Proyecto Portes Gil" en honor del entonces Presidente de la República. Este Proyecto fue antecedente directo de nuestra legislación vigente, estableció la indemnización por incapacidad permanente total, con el importe de cuatro años de salario.

Este Proyecto fue ampliamente discutido en el Congreso y objeto de muchas críticas, la oposición que surgió entre las agrupaciones de trabajadores y patrones hizo que fuera retirado del Congreso. En 1931, se celebró la Convención obrero - patronal para reformar el Proyecto Portes Gil y aprobado por el Presidente de la República se envió al Congreso, el que con algunas modificaciones lo aprobó en 1931 dando lugar a la aplicación del derecho sustantivo que tanto anhelaban los trabajadores.

Esta Ley ha sido objeto de varias reformas y enmiendas durante su vigencia; así como también, el Gobierno Federal ha promulgado varios reglamentos en materia de seguridad, entre otros, el de Medidas Preventivas de Accidentes de trabajo, el de Policía y Minas y de Seguridad de los Trabajadores en la Minas, el de Inspección de Generadores y Recipientes Sujetos a Presión y el Reglamento General de Higiene y Seguridad.

3.- FUNDAMENTOS LEGALES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Las disposiciones legales sobre Seguridad e Higiene y Riesgos Profesionales, encuentran su fundamento en la Constitución Política, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

Es competencia del Gobierno Federal la expedición de estos ordenamientos para reglamentar las normas relativas a la prevención de los riesgos de trabajo

Las fracciones XIV y XV del artículo 123 constitucional imponen la obligación a los patrones en la reparación, indemnización y prevención de los riesgos de trabajo, al establecer que deben observar en las instalaciones de los centros de trabajo las medidas preventivas de seguridad e higiene para preservar la salud y la vida de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos establecen lo relativo a las indemnizaciones, incapacidades, la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo entre otras prestaciones.

La Ley de referencia en su artículo 3o. señala que el trabajo es un derecho y un deber social; que no es un artículo de comercio, se exige respeto y dignidad para quién lo realiza; además, el trabajo se debe realizar en condiciones que aseguren la vida y la salud, esto quiere decir que no existan riesgos que atenten contra la integridad física; se pide un nivel de vida económico para el trabajador y su familia, o sea, un salario justo que cubra las necesidades más apremiantes que alcance para

alimentos, vestido, calzado, vivienda y educación para la superación del tarabajador y su familia.

La Ley en su apartado IV, Título IX, no sólo se concreta a los riesgos de trabajo, sino que tiende a proteger la integridad física del obrero tal como evitar la fatiga, la jornada máxima de 8 horas de trabajo, vacaciones justas, trabajo adecuado para menores y mujeres, evitar la embriaguez y el consumo de drogas, porque al preservar la salud de los trabajadores se les está protegiendo de los riesgos de trabajo; y vigilar que el trabajo se preste en condiciones propias de la vida humana.

El artículo 5o. de la misma Ley, declara nulo todo convenio que establezca jornada mayor a la fijada por ésta; prohíbe una jornada excesiva que no sea acorde con la naturaleza del trabajo para menores de 14 años, impone a los patrones la obligación de una jornada de 6 horas como máximo de acuerdo a los artículos 22, 23 y 29, prohibición de su empleo en trabajos subterráneos e insalubres o peligrosos y en establecimientos industriales después de las diez de la noche.

El artículo 166, prohíbe la utilización de las mujeres en lugares peligrosos e insalubres, en trabajos nocturnos en centros industriales o establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche; así como las disposiciones para proteger el producto de la concepción a que se refiere el artículo 170 de la misma ley.

El artículo 132 regula los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores, obliga al patrón a instalar en sus

centros de trabajo medidas de seguridad e higiene y a observar aquellas que fijan las leyes para prevenir los accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos o materiales; disponer de medicamentos para curaciones, dar aviso a la autoridad competente cuando ocurra un accidente, fijar y difundir las disposiciones de los reglamentos en materia de Seguridad e Higiene.

El artículo 134, impone la obligación a los trabajadores para que adopten las medidas de seguridad e higiene que fijan las autoridades, así como las que fijan los patrones; a prestar auxilio cuando exista peligro para las personas, aún fuera de su jornada de trabajo de conformidad al artículo 65 de la ley y Someterse a los exámenes médicos que practique la empresa.

El artículo 135, prohíbe presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo el efecto de drogas o enervantes, portar armas y ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

La misma Ley contempla disposiciones que regulan los trabajos especiales; prohibición de los menores de 15 años para trabajar en buques y los menores de 18 para trabajar como fogoneros y pañoleros en los mismos. El artículo 205, impone la obligación a los trabajadores a respetar y a realizar las instrucciones para prevenir los riesgos del mar.

El artículo 206, prohíbe la venta de bebidas alcohólicas y el consumo de drogas o enervantes.

El artículo 231, establece la obligación a los aeronáutas a prolongar su jornada en caso de emergencia en vuelos de auxilio,

búsqueda o salvamento. El artículo 237 impone la obligación de revisar las condiciones de seguridad antes de cada vuelo, sujetarse a las medidas técnicas durante el mismo y a comunicar las deficiencias que detecte en su equipo de trabajo.

Como medida disciplinaria por el incumplimiento a las disposiciones antes descritas, el artículo 47 de la Ley multicitada establece la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para los trabajadores y para los patrones; tipificando como causales aquellos hechos que atenten contra la seguridad del establecimiento.

La causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comprometa la seguridad del centro de trabajo y de las personas que en él se encuentran, negarse a acatar las medidas de seguridad o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes, y/o acudir al trabajo en estado de ebriedad o bajo el efecto de drogas o enervantes.

El artículo 51 autoriza al trabajador a rescindir el contrato sin su responsabilidad, cuando el patrón comprometa con su imprudencia la seguridad de las personas y cuando exista un peligro grave para la salud o la seguridad del trabajador por carecer de higiene y medidas de seguridad en sus centros de labores.

Por otra parte el artículo 488, exime al patrón de otorgar las prestaciones a que tiene derecho el trabajador por riesgos de trabajo, cuando éste se realiza encontrándose en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o enervantes o si el

trabajador se lesionó intencionalmente o de acuredo con otra persona, o bien si la incapacidad es el resultado de una riña o intento de suicidio, pero ésto no resta responsabilidad por el hecho de que el trabajador hubiere asumido los riesgos de trabajo, ni que el accidente ocurra por negligencia o imprudencia de una tercera persona (artículo 489). El artículo 490, señala la falta inexorable del patrón, sancionandolo con un 25% más de la indemnización ordinaria que corresponda si no realiza las correcciones necesarias para evitar accidentes.

Por su parte, la Ley del Seguro Social contiene disposiciones que protegen a todos los trabajadores asegurados y determina las prestaciones en dinero y en especie que se deben a los incapacitados, por accidentes y enfermedades de trabajo.

En cuanto a sanciones se refiere la Ley del Seguro Social en sus artículos 283 y 284, imponen sanciones de 3 a 350 días de salario mínimo que rija en el Distrito Federal, por actos ilícitos que contravengan a las normas establecidas.

En los artículos 494 y 495 de la Ley Federal del Trabajo, impone las mismas sanciones por el incumplimiento de las obligaciones de los patrones en materia de seguridad.

El artículo 512 estipula que "en los reglamentos de la Ley laboral se determinan las medidas que deberán observarse a fin de prevenir los riesgos de trabajo y lograr que se efectúe en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores".

El Capítulo IX de la Ley laboral reglamenta la reparación de los daños por accidentes de trabajo.

El artículo 474 define al accidente de trabajo "como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste".

Los accidentes pueden realizarse en cualquier lugar y tiempo en que se preste el servicio relacionado con la empresa; incluyendo los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al trabajo y de éste a aquél.

El artículo 475 define a la enfermedad de trabajo "como 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".

El artículo 477, establece que cuando los riesgos se realizan pueden producir: a) La incapacidad temporal, que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan total o parcialmente al trabajador para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

b) Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las

faultades o aptitudes de una persona para trabajar.

c) Incapacidad permanente total, es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

El artículo 504, establece la obligación a los patrones para proveer en sus centros de trabajo de los medicamentos y material de curación y en su caso, de una enfermería y del personal capacitado para prestar los servicios de urgencia; dar aviso a las autoridades competentes de los accidentes ocurridos, integrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

La Constitución Política en relación a los riesgos de trabajo y la seguridad e higiene, tiene un sentido solidario y de justicia social al establecer normas protectoras para preservar la vida del hombre y su integridad física.

Dentro de los aspectos legales en materia de riesgos de trabajo, Seguridad e Higiene, existen el Reglamento General de Seguridad Higiene el cual impone las condiciones a cada una de las ramas de la actividad económica; los Convenios Internacionales, el Convenio 155 y la Recomendación 164 Sobre **"Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente en el Trabajo"** ya antes citados y adoptados por México en 1981, los cuales dan una basta información sobre la prevención de los riesgos y el medio ambiente en el trabajo en todas las ramas de la actividad económica incluyendo a la Administración Pública.

4.-REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

El Estado siempre se ha preocupado por el establecimiento de normas que garanticen la vida y la salud de los trabajadores en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Los objetivos que motivaron a la elaboración del Nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fue al considerar que la Ley del 10. de mayo de 1970 y sus reformas de varias décadas ya no se adecuaban a las condiciones de la tecnología industrial; de ahí que se encomendara a la Secretaría del Trabajo a su actualización para la aplicación de las normas; lo mismo pasó con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo del 29 de noviembre de 1934, y el Reglamento de Higiene del Trabajo del 13 de febrero de 1946, que ya resultaron obsoletos e inadecuados a los nuevos sistemas de producción.

Este Nuevo Reglamento, tuvo el propósito de unificar en un solo ordenamiento jurídico las normas preventivas contenidas en los reglamentos ya existentes y al mismo tiempo establecer y actualizar las medidas de seguridad en el trabajo.

México ha adoptado los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, incorporandolos a nuestra legislación para su aplicación, tal es el caso del Convenio 155 y la Recomendación 164 que se apegan más al desarrollo tecnológico industrial y al incremento de las actividades económicas.

La complejidad de la división del trabajo, implicó la

necesidad de ampliar el área de las disposiciones legales y normas técnicas en materia de seguridad e higiene en casi todas las ramas de la actividad humana.

La Previsión Social ha incorporado nuevas formas del conocimiento científico que brindan apoyo para la aplicación de las disposiciones legales en seguridad e higiene, como son entre otras, la Medicina del Trabajo, la Ingeniería en Seguridad e Higiene Industrial; la primera, establece fórmulas que prevén y resuelven el peligro y los daños que sufre el trabajador en su salud, las medidas de readaptación y reeducación, cuando su capacidad sicomotriz ha sido disminuida; la segunda, atiende al mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en la construcción, instalación y mantenimiento de los locales de trabajo, del equipo industrial y de los procesos productivos.

La actualización de las medidas preventivas en los accidentes y enfermedades, se reunieron en un solo documento implementando nuevas disposiciones complementarias para detectar, evaluar y controlar los riesgos por medio de la organización y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, el establecimiento de los servicios de la Medicina del Trabajo y de los Servicios de Seguridad e Higiene Industrial a cargo de profesionistas y técnicos industriales.

Estas disposiciones determinan en forma técnica y científica con mediciones, valores límites permisibles de contaminantes o de las condiciones ambientales, previsibles en los instructivos

expedidos para cada rama de la actividad económica; en los cuales se describe en forma clara adecuándose a la realidad y a la aplicación práctica de las medidas preventivas en los centros de trabajo.

El Áuge del desarrollo industrial, que emplea cada vez mayor diversidad de materias primas, sustancias químicas peligrosas, motores y máquinas ruidosas y productos radiactivos que producen radiaciones ionizantes, radiaciones calorificas o de otra índole, originando un incremento de accidentes y enfermedades de trabajo que hicieron indispensable la reforma del Nuevo Reglamento de Seguridad.

La multiplicación de las actividades económicas y la institucionalización de la Seguridad, han propiciado la sistematización de la información estadística al respecto; los datos disponibles sobre frecuencia, magnitud, costo de la vida de los accidentes y de las enfermedades de trabajo, el costo al Estado, a la familia de la víctima, la salud, motivan al legislador buscar nuevas estrategias y métodos tendientes a evitar hasta donde sea posible los riesgos de trabajo.

En conclusión, las consideraciones que se tomaron en cuenta para la elaboración del Nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene, en el Trabajo son las siguientes:

a) Adecuar las reformas que durante décadas se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo, a las necesidades socio-económicas y al desarrollo tecnológico industrial.

b) Incorporación de los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo a nuestra legislación.

c) La multiplicación y complejidad de los Centros de trabajo implicaron la necesidad de adecuar las disposiciones legales y normas técnicas en materia de higiene y seguridad;

d) La urgencia de establecer la seguridad e higiene en todos los centros de trabajo en donde el ser humano desempeña una actividad y está expuesto a sufrir un daño.

e) Para que las Autoridades del Trabajo, de Salubridad y Asistencia, Patrimonio y Fomento Industrial y el Instituto Mexicano del Seguro Social, en coordinación colaboren en la prevención de los accidentes de trabajo; expidan instructivos de observancia general que promuevan el establecimiento de las Comisiones Nacionales y estatales para que vigilen el cumplimiento de las disposiciones legales en la materia.

f) Para establecer un procedimiento en el que los obligados y afectados gozaran de las garantías de audiencia y de legalidad en caso de que su conducta haga presumir la violación de las normas de seguridad e higiene.

4.1.- ANALISIS DEL CONTENIDO DEL NUEVO REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

En su Título Primero.- Preve el ámbito de Jurisdicción, las autoridades competentes para su observancia; establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con la Secretaría de Salubridad y Asistencia, la Secretaría de Fomento Industrial, representantes de los trabajadores y de los patrones, de las autoridades del Distrito Federal y de las entidades federativas, realizarán estudios e investigaciones, supervicen, utilicen los medios que la ciencia y la tecnología emplea para identificar y evaluar los accidentes y enfermedades de trabajo, determinen las alteraciones de los trabajadores, exámenes médicos, expidan manuales e instructivos que sean necesarios para el cumplimiento del Reglamento.

El Título Segundo.- Habla de las condiciones de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo, los techos, pisos, patios, rampas, escaleras, pasillos, vías, plataformas, etc. Señalando las características y requisitos para mejorar las condiciones de trabajo y evitar accidentes.

El Título Tercero.- Preve los riesgos contra incendios, de las actividades y operaciones que impliquen riesgos, señales de salida rápida en caso de incendio; extinguidores y mangueras contra incendios, ajustados a las normas de seguridad mexicana, sistema de agua, sistema de alarma contra incendios, capacitación de brigadas de bomberos o cuadrillas contra incendios.

Título Cuarto.- Se refiere al uso de las máquinas y del cumplimiento de los requisitos exigidos por la Secretaría del Trabajo para la autorización o negación de su funcionamiento.

Supervisión del equipo de trabajo, que las viejas, manivelas, cigueñales, chumaceras, cadenas, poleas, flechas y engranajes sean protegidos con cubiertas, plataformas u otros medios que aseguren la vida y la salud del obrero; que los equipos e instalaciones electricas en donde se manejen o produzcan gases o polvos explosivos o inflamables, se opere con equipo a prueba de explosión y con personal capacitado.

Título Quinto.- Nos indica que se capacite al trabajador para el empleo específico de herramientas; tipos y características, neumáticas y portátiles, antichispas y electricas y cumplir con las normas mexicanas de seguridad.

Título Sexto.- Prevé las condiciones para el manejo, transporte y almacenamiento de materiales; que el operador respete las indicaciones y precauciones indispensables para evitar accidentes, que los pozos de los ascensores se cierren hasta tres metros de altura, que las cabinas tengan salidas de emergencia y dispositivos automáticos para evitar la caída libre, así como de poner un letrero en el que se especifique la carga máxima, etc. Que los montacargas, tractores y carretillas, lleven marcado en lugar visible la carga y la velocidad máximas permisibles; que en las disposiciones para el uso de tuberías, se utilicen códigos para señalar con colores el transporte de gases, vapores, líquidos sustancias diversas; que los tubos y

las válvulas sean diseñadas y de material resistente de acuerdo a la sustancia que transporten, respetando la norma oficial mexicana.

También se señalan las precauciones que se deben tomar para la estiva de materiales considerando las características del material y el lugar de estiva y desestiva.

Que la operación de ferrocarriles en el interior de los centros de trabajo se especifique la velocidad, señales y guarda de cruces para peatones.

Título Séptimo.- Observación del manejo, transporte y almacenamiento de sustancias inflamables, combustibles, explosivas, corrosivas, irritantes o tóxicas; preve que cada una de estas sustancias se maneje con todas las precauciones de acuerdo a las normas que establezcan los instructivos para evitar el menor riesgo posible; que se utilicen dispositivos adecuados de ventilación, no fumar o encender fuego, o usar cualquier objeto que genere ignición y solo el personal que esté capacitado podrá trabajar en estos departamentos.

Usar el equipo de trabajo adecuado, guantes, mascarilla, botas, escafandra, equipo de oxígeno, etc.

Título Octavo.- Establece las condiciones del ambiente de trabajo, el ruido, las vibraciones, las radiaciones ionizantes, radiaciones electro-magnéticas no ionizantes, de los contaminantes sólidos, líquidos o gaseosos; de las presiones atmosféricas ambientales, temperaturas excesivas y de la iluminación entre otros.

Título Noveno.- Prevé el uso del equipo de protección personal y la intervención de las Comisiones Mixtas de Seguridad para vigilar el uso adecuado del equipo personal apropiado para proteger los miembros del cuerpo como son: la cabeza, ojos, vías respiratorias, oídos y otros órganos vitales.

Título Décimo.- Preve las condiciones de higiene y seguridad para los servicios del personal, prohíbe el consumo de alimentos en lugares contaminados, suministro de agua purificada para beber, bebederos, servicios de excusados y megitorios suficientes, asientos cuando las características del trabajo así lo requiere, mantener limpio el lugar de trabajo así como la maquinaria.

Título Décimo Primero.- Trata sobre la organización de la Seguridad e Higiene, de la responsabilidad de los patrones y de los trabajadores; la responsabilidad de las autoridades en la promoción, investigación de técnicas y estadísticas en materia de prevención de riesgos de trabajo. Que la Secretaría del Trabajo en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social, elaboren programas y desarrollen campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo; organización y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad en los centros de trabajo; los Servicios Preventivos y de los Servicios de Higiene y Seguridad para prevenir los riesgos, atendiendo el índice, frecuencia y gravedad de los riesgos realizados, a la naturaleza y características del trabajo, número de trabajadores expuestos, investigación, análisis, promoción y desarrollo de los programas de seguridad e higiene; así como de la obligación de los patrones

en la prevención de accidentes y de los informes y estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo.

Título Décimo Segundo.- Observa el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de Seguridad e Higiene en el trabajo y que la Comisión Consultiva Nacional se integre con representantes de la Secretaría del Trabajo, Secretaría de Salubridad y Asistencia y del Instituto Mexicano del Seguro Social, del sector obrero y de los patrones, para promover, proyectar, estudiar y contribuir a la difusión de medidas preventivas concernientes a la prevención de los accidentes.

Que las Comisiones Consultivas Estatales, se integren con los Gobiernos de los Estados, con el Jefe del Departamento del Distrito Federal, con los titulares de las autoridades de las entidades federativas de la Secretaría del Trabajo, de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, del Instituto Mexicano del Seguro Social y por tres representantes del Sector Obrero y tres de los patrones, para impulsar la seguridad e higiene.

Título Decimo Tercero.- Trata sobre los procedimientos administrativos referentes a la inspección, vigilancia, recursos de revisión y sanciones.

Señala que la inspección y vigilancia corresponde a la Secretaría del Trabajo, competencia, funciones y facultades de los inspectores del trabajo, contenido de las actas que éstos levanten, obligación de los patrones para presentar los documentos que soliciten las autoridades del trabajo durante sus visitas.

Así como también, nos habla de las sanciones administrativas

por violaciones o incumplimiento a los preceptos del reglamento que nos ocupa, de las multas que van de 3 a 315 días de salario mínimo general que rige en el Distrito Federal.

De los Recursos Administrativos, por el supuesto de haber violado los preceptos referentes a los riesgos profesionales.

Del análisis realizado al presente Reglamento, se concluye que consta de una serie de innovaciones jurídicas, técnicas y administrativas que la ciencia y la tecnología ha aportado; también se incluyen 21 instructivos uno por cada rama de actividad económica, especificando en forma clara las condiciones de trabajo, productos químicos, físicos y biológicos; equipo de trabajo, contaminación máxima del ambiente de trabajo, uso del equipo personal; riesgos y precauciones que deben considerarse para evitar hasta lo posible la generación de accidentes y enfermedades de trabajo.

Por lo anterior, se considera de vital importancia que los trabajadores y los patrones conozcan el contenido del Reglamento y sus anexos para su aplicación, así como de hacer conciencia de su importancia en virtud de que va directamente proporcional en la protección de la vida y la salud o en la producción de infortunios.

5.- COMPETENCIA Y JURISDICCION DE LAS AUTORIDADES EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE.

Competencia.- "La Competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional. Se distingue lógicamente como el todo se distingue de la parte" (2).

En nuestro sistema jurídico, el Ejecutivo Federal es uno de los poderes por medio del cual el pueblo ejerce su soberanía. La acción del Poder Ejecutivo se realiza por el Gobierno y por la Administración Pública, en la cual se desenvuelve la función Pública.

El Estado como persona jurídica, se integra con el titular del orden jurídico, el cual a la vez se encuentra fraccionado en órganos, zonas jurídicas del estado para realizar sus fines en las porciones de competencia.

La competencia de las instituciones que integran el Poder Ejecutivo Federal, funda su marco jurídico en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la cual establece las bases de la organización en la administración pública federal, centralizada y Paraestatal.

(2) Caravantes y Escriche, cit. por Eduardo Pallares en Diccionario de Derecho Civil, pág. 507.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece que la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, el Departamento del Distrito Federal y la Procuraduría de la República integran la Administración Pública Centralizada.

La Administración Pública Paraestatal, se compone por los órganos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de seguros, de finanzas y los fideicomisos.

Para el ejercicio de las atribuciones y del despacho de los negocios encomendados al Ejecutivo, se crearon las Secretarías de Estado y el Departamento del Distrito Federal en los que se fija la competencia en cada una de éstas dependencias. Las Secretarías de Estado y el Departamento del Distrito Federal, gozan de igual rango y ejercen las funciones de su competencia por acuerdo del Presidente de la República.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40, establece que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el despacho de los siguientes asuntos:

- a) Vigilar la aplicación de las disposiciones del artículo 123 y demás normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;
- b) Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y del trabajo,
- c) Intervenir en los Contratos de Trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero.

- d) Intervenir en la formulación y promulgación de los Contratos Ley de Trabajo;
- e) Elevar la productividad del trabajo, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- f) Promover el desarrollo de la capacitación para el trabajo;
- g) Establecer el servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento;
- h) Vigilar el funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;
- i) Llevar el registro de las organizaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- j) Intervenir en la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas;
- k) Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;
- l) Manejar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- m) Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y prevención social;
- n) Intervenir en los asuntos relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social,
- p). Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país, entre otras.

JURISDICCION: "Es la potestad del Estado de conocer los asuntos civiles y criminales o de sentenciar con arreglo a las leyes" (3).

La Jurisdicción de las autoridades del trabajo, se encuentra regulada en el artículo 523 y establece que: "La aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:

- a) A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- b) A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- c) A las autoridades de las entidades federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- d) A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- e) Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Productividad;
- f) A la Inspección del Trabajo;
- g) A la Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos;
- h) A la Comisión para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- i) A las Juntas Federales y Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; y
- j) Al Jurado de Responsabilidades.

(3) Ib dem.

La Competencia de las Autoridades Federales se encuentra expresada en la ley, y la que no se contempla a su favor, corresponde a las autoridades locales, esta doctrina se desprende del artículo 124 de la constitución que establece que todas las facultades que no están expresamente conferidas a los poderes federales se entienden conservadas a los Estados; artículos 527, 528 y 529 de la Ley Federal del Trabajo.

Su desdoblamiento en órganos de conciliación y de Conciliación y Arbitraje, la Competencia puede ser por razón de la Materia o por razón del Territorio; en razón de la Materia se establece en la fracción XXXI del artículo 123 apartado "A":

"En los asuntos de la industria textil, eléctrica, azucarera, maderera, hulera, cementera, petroquímica entre otras; de las empresas que se administren en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en razón de un contrato o concesión federal, las que ejerciten trabajos en zonas federales, en conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, en contratos laborales que sean obligatorios en dos o más entidades federativas; obligación de los patrones en materia educativa; de Capacitación y Adiestramiento, así como de la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

6.- PROBLEMATICA DE APLICACION DE LAS DISPOSICIONES LEGALES EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE.

El incumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad se da con mucha frecuencia debido a que sólo algunas industrias aplican los programas de seguridad industrial.

Algunos empresarios consideran a las condiciones de trabajo, antihigiénicas e insalubres y que son inherentes a ciertos tipos de trabajos como en los talleres mecánicos, industrias químicas, manufactureras, la industria azucarera, entre otras.

Aunque las organizaciones sindicales luchan para mejorar las condiciones de trabajo, ésto no se logra en forma eficiente y general ya que hay organizaciones obreras, sindicatos patronales y autoridades del trabajo que permiten la violación de las normas y principalmente en la provincia en donde los trabajadores carecen de toda información, orientación y conocimiento de sus derechos y de los riesgos de trabajo.

En las minas, en el campo, en los talleres y en primer lugar en las maquiladoras en donde mujeres y niños trabajan de 10 a 14 horas, con el pretéxto de trabajar tiempo extraordinario o a destajo, o por hora, ausentes de toda protección legal.

Además, la mayor parte de la jornada trabajan de pié y en ocasiones en condiciones infrahumanas, cargas excesivas, climas extremos y otras circunstancias del medio ambiente en el que se ven obligados a realizar sus labores; los que trabajan en las fábricas manipulando y aspirando productos tóxicos nocivos a la

salud, etc. de donde indiscutiblemente adquieren enfermedades laborales.

En relación a lo anterior, los empresarios se niegan a reconocer los accidentes y mejorar las condiciones de trabajo y en ocasiones hasta amenazan a los trabajadores con despedirlos o cerrar su industria para que éstos no sigan insistiendo y los dejen trabajar en paz.

Las violaciones al respecto, no solamente se dan en los lugares carentes de información y de autoridades que apliquen las normas, sino también en las grandes metrópolis como en el Distrito Federal en donde existen líderes y autoridades corruptas que están al servicio de empresas clandestinas, que los utilizan como mediadores para contratar y controlar sindical y políticamente a los trabajadores y al mismo tiempo, privarlos de los derechos mínimos que les otórga la Ley Laboral.

Estas prácticas antijurídicas dejan en desamparo a los obreros porque cuándo éstos sufren un riesgo de trabajo o son despedidos, tienen que luchar en contra del patrón y su peor enemigo, el sindicato.

Otras violaciones se dan por el encubrimiento de los accidentes, debido a que cuando un trabajador se lesiona procuran que éste sea atendido por el médico de la empresa, pago de sueldo y otras dádivas para que el lesionado no acuda al Instituto Mexicano del Seguro Social; así mismo, sobornan a los miembros de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, otorgándoles ascensos y otros emolumentos para someterlos a su

arbitrio y accedan en todo lo que les convenga y cuando algún miembro de la Comisión o un trabajador se opone a las disposiciones de la empresa, lo eliminan a cualquier precio para seguir ocultando sus ilícitos.

Hay empresarios que se niegan a levantar las actas cuando ocurren accidentes de trabajo o de informar a las autoridades de los mismos; procesan productos altamente peligrosos y aún prohibidos legalmente y que sólo un número reducido de personas tiene conocimiento de los daños que ocasionan; así como tampoco cumplen con los compromisos contraídos con las Comisiones Mixtas de Seguridad en cuanto a la reparación de la maquinária, o en corregir obstáculos que puedan originar accidentes.

Existen empresas con alto índice de riesgos de enfermedades de trabajo y que nunca o escasamente realizan los exámenes médicos, en ocasiones mandan a sus trabajadores a que les hagan los exámenes en clínicas particulares, sin que den a conocer los resultados, y si algún trabajador se pone exigente o es víctima de alguna enfermedad de trabajo, buscan la forma para retirarlo de la empresa y así evadir las obligaciones correspondientes.

Cuando los inspectores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hacen sus visitas, el patrón los lleva a los departamentos de trabajo en donde más o menos hay orden y seguridad y oculta los lugares de procesos y áreas de peligro; en ocasiones los inspectores desconocen el proceso productivo, las materias primas y los equipos de trabajo; como también por la percepción de sueldos bajos y otros factores que los convierten en

presa fácil para ser sobornados con dádivas a cambio de que los dejen trabajar a su arbitrio.

Por otra parte, la reconversión industrial y la transferencia tecnológica traén consigo la importación de consecuencias graves en materia de Seguridad e Higiene; así mismo, carecemos de educación científica y tecnológica a la altura de la importación de la nueva tecnología y de nuevos riesgos de trabajo, obstaculizando a la vez, la aplicación de nuestra legislación.

"hace falta un código internacional que se adecúe a las condiciones de trabajo en la transferencia tecnológica para armonizar las relaciones laborales con respecto a la seguridad e higiene, condiciones de trabajo y transferencia tecnológica" (4).

La tecnología moderna ha modificado substancialmente los procesos industriales, la transformación de la materia prima en substancias tóxicas que generan numerosos riesgos, por esto es impostergable actualizar el marco jurídico en este renglón.

La modernización de la planta productiva requiere de la aplicación de convenios internacionales que eviten que los procesos productivos se conviertan en factores agresores del medio ambiente, evitar que se sigan destruyendo nuestros ecosistemas, con los desechos industriales y como consecuencia la degradación de la vida humana y de la naturaleza misma.

(4) Oficina Internacional del Trabajo. Seguridad e Higiene y Condiciones de Trabajo y la Transferencia de Técnicas. 2a. ed. Ginebra, 1982. pág. 17.

CONCLUSIONES.

Con el análisis de este trabajo se llega a las siguientes Conclusiones:

1.- Que en México, a partir de la conquista española hasta la caída de Porfirio Díaz se dió un trato infrahumano a la clase trabajadora, regidos por normas individualistas del Derecho Civil, y como producto de una larga lucha por lograr mejores condiciones de vida, a fines del Siglo pasado, surgen normas protectoras como las del Partido Liberal Mexicano, la Ley de Accidentes del Estado de México, la Ley de Accidentes de Bernardo Reyes, entre otras y finalmente en 1917 con el artículo 123 Constitucional, nació el Derecho del Trabajo como un derecho reivindicador y protector del proletariado mexicano.

2.- Que con el abandono de las teorías individualistas se buscó un derecho más humano, el derecho a la salud, a la protección de los medios de subsistencia, los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, se impuso la obligación a los patrones a la reparación de los daños causados por riesgos de trabajo; así como del cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en sus establecimientos industriales para garantizar la salud y la vida de los trabajadores.

3.- Que el Título IX de la Ley Federal del Trabajo establece normas mínimas que imponen la obligación patronal a la reparación de los daños derivados de los riesgos de trabajo; así como de los derechos de los trabajadores y sus familias cuando no han sido afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social.

4.- Que el artículo 491 señala que si el riesgo produce una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago del salario íntegro que deje de percibir el trabajador mientras dure la imposibilidad para trabajar.

5.- Que el artículo 492, contiene facultades unilaterales de carácter subjetivo para determinar el porcentaje de la valuación de las incapacidades en perjuicio de los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo.

6.- Que el artículo 493 otorga facultades a la Junta de Conciliación y Arbitraje para aumentar hasta el monto que corresponda a la incapacidad permanente total, si la incapacidad permanente parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades y aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión. Esta disposición carece de obligatoriedad por ser de carácter unilateral a criterio de la Junta y como tal, pasa a ser letra muerta en perjuicio de los derechos de los trabajadores en cuanto a la determinación de una valuación real.

7.- Que los artículos 498 y 499, son obsoletos por carecer de eficacia y tener limitaciones; el primero, señala que si dentro del año siguiente a la fecha que se determinó la incapacidad se presenta a trabajar, el patrón está obligado a reponerlo en su empleo; esta disposición sale sobrando si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total, así como tampoco señala recurso alguno para ejercitar esta acción.

8.- Que el segundo precepto que antecede es obscuro al señalar que si el trabajador no puede desempeñar su trabajo pero

si algún otro, el patrón está obligado a proporcionarse lo de acuerdo a lo establecido en el contrato de trabajo; ¿En qué contrato de Trabajo?.

9.- Que el artículo 486, es contradictorio al artículo 484, ya que este último establece la regla general para determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, cuando dice que se tomará como base el salario diario del trabajador, pero el artículo 486 hace nugatorio este derecho cuando dice que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo, esa cantidad se considerará como máximo, por lo que el establecimiento de salarios mínimos obstaculizan la fijación de las indemnizaciones y otras prestaciones de los trabajadores y que además, el salario mínimo es denigrante e inconstitucional por no cumplir lo establecido en el artículo 123 apartado "A".

10.- Que el artículo 65 de la Ley del Seguro Social fracción I, señala que el trabajador percibirá el 100% de su salario al sufrir una incapacidad temporal; inmediatamente después cambia el término de salario por el de subsidio al determinar la incapacidad permanente parcial o total; esta terminología determina que el trabajador no recibirá el 100% de su salario sino el 70% de su salario promedio en que se encontraba cotizando al ocurrir el riesgo; esto indica que a partir de que se determina la pensión, el trabajador sufre una pérdida del 30% en el poder adquisitivo de su salario.

11.- Que las pensiones de los asegurados se han vuelto irrisorias por el estancamiento de nuestra legislación, por el

transcurso del tiempo en relación a la inflación y por los aumentos salariales en las contrataciones colectivas, ya que no son proporcionales a los aumentos de los salarios mínimos.

12.- Que el término de la prescripción para reclamar las prestaciones por riesgos de trabajo resulta demaciado corto, en virtud de que las enfermedades profesionales se desarrollan después de 20 ó 40 años de servicios, cuando los trabajadores han sido jubilados, despedidos o muertos.

13.- Que No hay duda en que el desarrollo científico y tecnológico ha logrado avances incalculables para la sobrevivencia humana, pero también se están desarrollando enfermedades y padecimientos raros que atentan contra la vida y la salud del hombre.

14.- Que el uso de Insecticidas, raticidas, paraciticidas entre otras sustancias tóxicas que provocan envenenamientos, intoxicaciones, parálisis, enfermedades de la piel, de los órganos y sistemas del cuerpo humano.

15.- Que con el desarrollo de la industria química moderna, la energía nuclear, magnética y otros factores físicos y biológicos, se generan sustancias, gases, radiaciones a niveles de exposición y concentración del organismo del obrero que entra en contacto con los productos nocivos, que producen quemaduras en la piel, en la vista, alteraciones en la sangre, deformaciones en el tejido óseo, alteraciones en la reproducción sexual, defectos genéticos, envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida; enfermedades neoplásticas malignas por el

contacto con sustancias cancerígenas y de isótopos radiactivos; como son los tumores internos, el cancer, cambio del color de la piel, crecimiento de las glándulas mamarias en el sexo masculino, entre otras que atentan con la degradación del ser humano.

16.- Que el concepto riesgo de trabajo expresado en la Ley Federal del Trabajo no es suficiente, prueba de ello es que muchas enfermedades laborales no las contempla la tabla de enfermedades, aunque la ley señala que la relación existente no es limitativa, es necesario establecer el nombre técnico y su aprobación legislativa para que no se presenten problemas al exigir el cumplimiento de las indemnizaciones.

17.- Que por la industrialización desordenada y sin control para cumplir con los caprichos del mercado; constantemente se introducen a nuestro país sustancias químicas que no han sido sujetas a una investigación teratogénica o que son prohibidas en otros países; tales como el amianto, el poleuretano, el D D T, el fosgénico, el nitrobenceno, el polivinilo, pesticidas, raticidas, entre otras que producen la incapacidad y la muerte del trabajador expuesto a estos peligros y que atentan contra la propia naturaleza y la ecología de nuestro país.

18.- Que las enfermedades profesionales presentan mayor problema para probar su existencia y hacer efectiva la reparación del daño por su desarrollo lento y progresivo, ya que por lo regular se desarrollan después de que el trabajador ha muerto o ha sido jubilado o despedido y el tiempo para reclamar la indemnización prescribe en dos años.

19.- Que el trabajo se ha convertido en la misma vida del hombre, que se vuelve un lástre cuando es inhumano y hostil.

20.- Que los elementos físicos, químicos y biológicos, la herramienta, la maquinaria, provocan traumatismos y peligros.

21.- Que el proceso del trabajo mismo, que es gasto de substancia humana; la calidad de la tecnología y la forma de la organización del trabajo rigen los patrones del consumo de la fuerza de trabajo.

22.- Que existen diversos patrones de desgaste físico como son los trabajos manuales rudimentarios, horarios excesivos, el maquinismo, simple y taylorista, cargas psíquicas, trabajos peligrosos, aumentos de ritmos de trabajo; el organismo se desgasta en partes y se atrofia en otros. La fatiga física y mental provocada por la subordinación del hombre a la máquina, los horarios inadecuados, cambios de turno, las depresiones reales por la insuficiencia del salario; los ritmos de trabajo y la mala alimentación, aceleran el desgaste corporal de los trabajadores y sus capacidades fisiológicas se sujetan a tensiones de estres que superan los límites de recuperación.

23.- Que la Fracción XIV del artículo 123 constitucional y el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, establecen las disposiciones jurídicas que imponen la obligación solidaria entre intermediarios y patrones para evitar fraudes que pretendan evadir las obligaciones mediante contratos a precio alzado, a precios unitarios o por administración entre otras prácticas civilistas, omisiones y maquinaciones que atentan contra los derechos de los

trabajadores eventuales.

24.- Que los comerciantes como intermediarios aprovechan la política del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico y del congelamiento de los salarios para elevar los precios de los productos básicos a costa de millones de trabajadores que han quedado en la extrema miseria.

25.- Que los patrones burlan la estabilidad en el empleo y demás derechos de los trabajadores mediante contratos por tiempo determinado de 28, 30 días o seis meses, aún cuando continúa la naturaleza del trabajo que dió origen a la relación laboral.

26.- Que la subrogación de las obligaciones patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social se desprende de la fracción XIV del artículo 123 constitucional, de los artículos 60 y 78 de la Ley del Seguro Social como conquista del proletariado.

27.- Que el Patrón que asegura a sus trabajadores asegura su propio riesgo y garantiza al trabajador la reparación de los daños por riesgos trabajo.

28.- Que las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene no cumplen con las funciones estrictas que señala la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

29.- Que los patrones no cumplen o escasamente cumplen con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

30.- Que los trabajadores y pocas organizaciones sindicales les interesa participar en la aplicación de las normas de seguridad e higiene.

31.- Que la mayoría de las organizaciones sindicales desconocen las normas de higiene y seguridad y luchan más por conquistas salariales que por prevenir los riesgos de trabajo.

32.- Que el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contiene normas de Higiene y Seguridad que cubre casi todas las ramas de la actividad humana.

33.- Que la Organización Internacional del Trabajo ha establecido una serie de Convenios y Recomendaciones Internacionales para que en toda la actividad económica, el hombre goce de protección contra los riesgos de trabajo.

34.- Que los trabajadores no hacen valer sus derechos para el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y tampoco ejercitan sus acciones por riesgos de trabajo, por el desconocimiento de sus derechos o por negligencia.

35.- Que nuestra legislación contiene una serie de lagunas y deficiencias que podrían considerarse hasta de inconstitucionales por no apearse a los principios establecidos en el artículo 123.

36.- Entre otros obstáculos, los patronos se niegan a reconocer los riesgos de trabajo, los médicos se niegan a determinar el estado real de las incapacidades y realizan valuaciones dolosas; las autoridades del trabajo dictaminan laudos arbitrarios otorgando indemnizaciones injustas e irrisorias.

37.- Que los riesgos de trabajo son un fenómeno histórico y social que afecta a los trabajadores, pero que no es una responsabilidad de un solo sector sino de todos los que participamos en los medios de la producción y de servicios.

38.- Que la iniciativa para la prevención de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos de trabajo, no deben observarse como un medio de conservar la capacidad productiva del obrero, sino como un medio de la sobrevivencia humana.

39.- Que la salud de los obreros no se refiere sólo al hecho biológico sino a su salud en relación con sus condiciones de trabajo y de vida, determinadas por el proceso laboral que realizan.

40.- Que la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos de trabajo implica una actividad multidisciplinaria en la que participen los trabajadores es fundamental; no como un trabajador aislado y pasivo, sino como un ser colectivo y activo.

41.- Que los riesgos de trabajo y la salud de los trabajadores no son problemas técnicos-médicos exclusivamente, sino que tienen un caracter político-organizativo en la participación de todos los factores de la producción, que deben tomar como premisa el bienestar de éstos.

42.- Que la situación actual de los riesgos es lamentable ya que no sólo afecta a los trabajadores, sino que también afecta al país debido a que se destruye lo más rico de una nación que son los creadores de la riqueza para la subsistencia humana.

43.- Finalmente, que la Teoría de la Responsabilidad Objetiva del Riesgo Creado, ha sido superada por nuevas teorías, como la Teoría del Riesgo Profesional que adoptó nuestra legislación de 1931, el Riesgo Social, y el Riesgo de Empresa en que se fundó en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

RECOMENDACIONES:

1.- Entre otros preceptos de este Título, que se modifiquen los artículos 492, 493, 494, y 499 para establecer en forma categórica y concreta las obligaciones de los patrones y hacer efectivos los derechos de los trabajadores en lo referente a la valuación de las incapacidades, aumento de las indemnizaciones, reponer al trabajador en el empleo y proporcionarle un trabajo de acuerdo a sus posibilidades, porque de la interpretación de estos preceptos se desprende incongruencia, obsolescencia y obscuridad y pasan a ser letra muerta por su inadecuada aplicación.

2.- Que mediante una política ocupacional, el Instituto Mexicano del Seguro Social y Medicina del Trabajo, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública haciendo uso de sus recursos, implementen mecanismos para hacer efectiva la rehabilitación de los trabajadores lisiados por riesgos de trabajo y reincorporarlos a la vida productiva.

3.- Que se aplique el artículo 484 de la Ley reglamentaria para determinar la base de las indemnizaciones y en especial cuando se trate de prestaciones por riesgos de trabajo, así como también que se indemnice con salario integrado.

4.- Que se abroge el artículo 486 por ser contradictorio a las reivindicaciones de los derechos de los trabajadores.

5.- Que no prescriban las acciones para reclamar las indemnizaciones por riesgos de trabajo y que los patrones y el

Instituto Mexicano del Seguro Social conserven los expedientes clínicos de los trabajadores hasta por 25 años para que éstos puedan reclamar los riesgos por enfermedades de trabajo.

6.- Que las pensiones se paguen al 100%, cuando deriven de riesgos de trabajo y el pago del salario mínimo cuando provengan de riesgos no profesionales.

7.- Que se actualice la tabla de enfermedades que preve la Ley Federal del Trabajo en virtud de que han surgido nuevos riesgos por el desarrollo tecnológico industrial.

8.- Que en el uso de nuevas tecnologías en los procesos industriales, también se implementen mecanismos para la capacitación de los trabajadores y se propicie la reducción de accidentes de trabajo.

9.- Que se reglamente un código para restringir el ingreso de productos nocivos a nuestro país para evitar un desastre ecológico en perjuicio de la vida y la salud de nuestra sociedad.

10.- Que se obligue a los patrones para que proporcionen los exámenes médicos a los trabajadores y así conozcan el estado real de su salud en relación a su actividad profesional.

11.- Cuando se tenga que probar una enfermedad profesional mediante una prueba pericial, que los honorarios del médico o médicos según sea el caso, sean costeados por el patrón responsable y así evitar erogaciones a costa del trabajador.

12.- Que se tomen en cuenta las opiniones de los trabajadores porque éstos están más de ocho horas sujetos a la relación laboral

y tienen conocimiento directo de las condiciones de trabajo y de los riesgos a que se enfrentan.

13.- Que el Gobierno Federal en coordinación con el Seguro Social, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cumplan con sus funciones realizando campañas de concientización, capacitación y adiestramiento de los trabajadores y patrones para que se apliquen eficientemente las normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

14.- Que se incluya en todos los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley, procedimientos que regulen la aplicación de las normas sobre Higiene y Seguridad y hacer efectivo el cumplimiento de éstas para mejorar las condiciones de trabajo en los establecimientos industriales.

15.- Que se legisle para que los empresarios aporten un fondo de resistencia de acuerdo al grado de riesgo de su empresa para otorgar indemnizaciones justas a los trabajadores víctimas de un accidente de trabajo.

16.- Que el Tratado de Libre Comercio respete la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, por contener derechos mínimos reivindicatorios, producto de muchos años de lucha de la clase obrera.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. t. IV. ed. El Gráfico Impresores. Buenos Aires. 1950.
- 2.- Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6a. ed. en Composición Tipográfica para Ofset "ALE", México, 1974.
- 3.- Cabazos Flores, Baltazar. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sintetizada. 9a. ed. Trillas. México, 1980.
- 4.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, 9a. ed. Porrúa, México. 1984.
- 5.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. II, 4a. ed. Porrúa, México. 1986.
- 6.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. t. II, 6a. ed. Porrúa. México, 1984.
- 7.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. t. I, ed. Porrúa. 1981.
- 8.- Delgado Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente. ed. Porrúa, México. 1987.
- 9.- Durán Pérez, Federico. " La Duración del Contrato de Trabajo" El Trabajo Temporal. ed. Investigaciones de Estudios Sociales. Madrid, 1980.
- 10.- Centro Regional de Ayuda Técnica. Accidentes de Trabajo. 4a. ed. CRAT. México, 1976.
- 11.- Franco Basaglia ... (et al) La Salud de los Trabajadores. 3a. ed. Nueva Imagen. México, 1981.
- 12.- Instituto de Educación Obrera. CTM. "Primer Seminario Nacional Sobre Capacitación Sindical, Seguridad e Higiene en el Trabajo" Manual Guía. ed. IEO. (México) 8 - 18 de Noviembre de 1978.
- 13.- Italo Morales, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. ed. Trillas, México. 1987.
- 14.- ICEF. Federación de Organizaciones Internacionales de Trabajadores de la Industria Química e Industrias Diversas. "17o. Congreso Estatutario" Informe del Secretario General. (Mexico City) 28 - 31 de octubre de 1980.

15.- Instituto Mexicano del Seguro Social. "Riesgos de Trabajo". Lecturas en Materia de Seguridad Social. ed. Centro de Documentación (IMSS). México, 1979.

16.- IMSS, "Prestaciones en Dinero" Cuaderno de Orientación. (México, D. F.), octubre, 1990.

17.- Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Bases para un Proyecto para el Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo. ed. S.T.P.S. INET. México, 1982.

18.- J. Kaye, Dionicio. Los Riesgos de Trabajo en México. ed. Trillas. México, 1985.

19.- Lazo Cerna, Humberto. "La Salud en el Trabajo". Higiene y Seguridad Industrial. 10a. ed. Porrúa, México, 1986.

20.- Marx, Carlos. El Capital. t. III. 19a. ed. FCE. México, 1982.

21.- Moreno Padilla, Javier. Ley del Seguro Social. (Comentada). 16a. ed. Trillas. México, 1986.

22.- Ramírez Fonseca, Francisco. "Comentarios y Jurisprudencia" Condiciones de Trabajo. 2a. ed. PAC. México, 1985.

23.- Rojina Villegas, Rafaél. Compendio de Derecho Civil. t. III. 6a. ed. Porrúa, México. 1976.

24.- Oficina Internacional del Trabajo. "La Prevención de los Accidentes". Manual de Educación Obrera. ed. OIT. Ginebra, 1984.

25.- OIT. "Ley Sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo". Revista Internacional del Trabajo. ed. OIT. (Ginebra) Vol. 84, Núm. 1 - 2, Julio - Agosto, 1971.

26.- Oficina Internacional del Trabajo. "Un Programa Internacional". El Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente en el Trabajo. ed. PIACT - OIT. Ginebra, 1984.

27.- Oficina Internacional del Trabajo. "Coloquio Tripartito Internacional Sobre las Especificaciones de Trabajo Respecto a las Transferencias de Técnicas a los Países en Desarrollo". Seguridad e Higiene y Condiciones de Trabajo y la Transferencia Tecnológica. ed. OIT. (Ginebra) 23 - 27 de Noviembre de 1984.

28.- Ortiz Quezada, Federico. "La Medicina del Trabajo (Especialidad Controvertida)". En Información Científica y Tecnológica. ed. CONACYT, No. 103, (México D.F.) abril de 1985.

29.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. t. II. 2a. ed. Porrúa. México, 1979.

30.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 4a. ed. Porrúa. México, 1978.

31.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. ed. Porrúa. México, 1977.

32.- Trueba Urbina, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. 3a. ed. Botas. México, 1957.

IMSS, STPS. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 3a. ed. STPS. México, 1981.

IMSS - STPS. Instructivos del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (21 ejemplares).

IMSS - STPS. Folletos y Revistas Sobre Seguridad e Higiene.

Ley del Seguro Social.

Ley Federal del Trabajo.

Contratos Colectivos de Trabajo.

Ponencias.

Conferencias.

Periódicos.