

589

2Ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

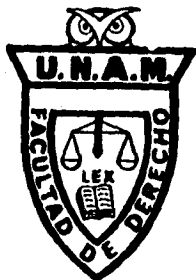
RECIBIDA EN
BIBLIOTECA
AL 10 JULIO
1995

FACULTAD DE DERECHO

LOS RIESGOS DE TRABAJO
EN LAS MINAS

FALLA DE ORIGEN

T E S I S
PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOEL MIRELES CORNEJO



MEXICO, D. F.

FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS Y SERVICIOS DE INFORMACION

1995

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**Esta tesis fue elaborada en el Seminario de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social con el asesoramiento del
Lic. Enrique Larios Díaz**

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

A la máxima casa de estudios por permitir mi estancia en sus aulas y así poder adquirir los conocimientos que hoy hacen posible la culminación de mi carrera.

A MI MADRE.

A quien admiro y respeto. Gracias por su apoyo.

A MI PADRE Y MIS HERMANAS.

Gracias por todo.

A MI ASESOR.

Lic. Enrique Larios Díaz

Gracias a sus atinados consejos y sabios comentarios que hicieron posible la realización del mismo.

A LA DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS DE LA SEMIP.

Por su ayuda y apoyo incondicional. Gracias

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

A la máxima casa de estudios por permitir mi estancia en sus aulas y así poder adquirir los conocimientos que hoy hacen posible la culminación de mi carrera:

A MI MADRE.

A quien admiro y respeto. Gracias por su apoyo.

A MI PADRE Y MIS HERMANAS.

Gracias por todo.

A MI ASESOR.

Lic. Enrique Larios Díaz

Gracias a sus atinados consejos y sabios comentarios que hicieron posible la realización del mismo.

A LA DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS DE LA SEMIP.

Por su ayuda y apoyo incondicional. Gracias

"LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA MINAS"

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

C O N C E P T O S

I.1.-	Trabajo.....	1
I.2.-	Trabajador.....	8
I.3.-	Mina.....	13
I.4.-	El trabajo en las minas.....	16
I.5.-	Riesgo de Trabajo.....	18
I.6.-	Enfermedad.....	21
I.7.-	Accidente.....	26

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

II.1.-	En el medioevo.....	32
II.2.-	En la Revolución Industrial.....	38
II.3.-	La época Colonial.....	42

II.4.-	El México Independiente.....	48
II.5.-	El Porfiriato.....	54
II.6.-	Gananea.....	56
II.7.-	La Constitución de 1917.....	59
II.8.-	Ley Federal del Trabajo 1931.....	63
II.9.-	La Ley de 1970.....	65

CAPITULO TERCERO

EL RIESGO DE TRABAJO

III.1.-	Naturaleza Jurídica del Riesgo del Trabajo.....	73
	a) Teorías Civilistas.....	75
	b) Teorías en Derecho Laboral.....	86
	c) Teoría adoptada en la Legislación Laboral Mexicana.....	90
III.2.-	Accidente de Trabajo y accidente Itinere.....	93
III.3.-	Enfermedad profesional.....	104
III.4.-	Diferencia entre accidente de trabajo y enfermedad Profesional.....	111
III.5.-	Prestaciones en la Legislación Mexicana por riesgos de trabajo.....	116
III.6.-	Principales riesgos de trabajo en las minas....	129

CAPITULO CUARTO

REGIMEN JURIDICO APLICABLE A LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LAS MINAS

IV.1.-	Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.....	134
IV.2.-	Comentarios al artículo 123 Constitucional.....	138
IV.3.-	Ley Federal del Trabajo.....	149
IV.4.-	Ley del Seguro Social.....	158
IV.5.-	Ley Minera.....	161
IV.6.-	La O.T.I. y su reglamentación al respecto.....	166
IV.7.-	Reglamentos afines al trabajo en la minas.....	168
IV.8.-	Importancia Económica y configuración de la Industria Minera.....	173
	CONCLUSTONES.....	179
	BIBLIOGRAFIA.....	182

INTRODUCCION

La presente tesis que someto a la consideración del Sínodo la intitulé "Los riesgos de Trabajo en las Minas", que tiene como propósito conocer los pormenores de la regulación laboral acerca de los riesgos de trabajo que se suscitan en el desempeño de esta actividad.

Nuestro trabajo para su desarrollo lo dividimos en cuatro capítulos mismos que a continuación detallamos.

Los conceptos generales tratamos de que queden comprendidos en el capítulo primero de este proyecto donde señalamos de manera genérica, algunos que tienen relación con nuestro trabajo.

La importancia de los antecedentes a los que el trabajo minero se refiere quedan plasmados en el capítulo segundo del trabajo donde hacemos remembranza, a partir del medioevo hasta la ley de 1970.

El capítulo tercero lo enfocamos a desarrollar lo referente al riesgo de trabajo primero, en general y después en particular.

Finalmente en el capítulo cuarto pretendemos esclarecer y comentar todo lo relacionado al régimen jurídico aplicable a los riesgos de trabajo en las minas para ver si en efecto se aplican las normas protectoras al trabajador o simple y sencillamente es letra muerta.

El presente trabajo tiene por objeto el de establecer, cómo y de que manera nuestra Constitución, Ley Federal del Trabajo, Ley Minera y demás gama de leyes secundarias aplican sus preceptos y prevenciones cuando existan riesgos de trabajo.

En esta tesis pretendemos con la exposición de la misma que nuestras disposiciones legales efectivamente se cumplan y más que nada cuando éstas dejan de aplicarse. En términos generales queremos establecer que el régimen jurídico que se aplica en la actualidad a los riesgos de trabajo no se adecúan a los accidentes que puedan haber al desarrollar este trabajo, ni a las necesidades propias del trabajador.

CAPITULO PRIMERO

C O N C E P T O S

El capítulo que trataremos de exponer enseguida, como su nombre lo indica versará sobre los conceptos genéricos que tienen relación con nuestro tema, para que de esta manera nos vayamos adentrando en la hipótesis que pretendemos sustentar, razón por demás necesaria para que los mismos sean detallados a continuación.

I.1.- Trabajo

El trabajo de los hombres es lo más importante en cualquier país. El trabajo humano es la más valiosa riqueza a cualquier otra, especialmente cuando se realiza técnica, organizada y eficientemente.

"No importan cuan grandes y valiosas sean las riquezas naturales de una nación, sus minerales, campos y mares, si no existe el esfuerzo creador del trabajo de sus hijos. Cualquier país rico por sus riquezas naturales, será pobre y no logrará un estandard de progreso y bienestar para los pueblos si no cuenta con el trabajo de sus hombres y mujeres, los ejemplos que acreditan lo expuesto son múltiples y definitivos. Por sólo citar algunos: Hong Kong, Bélgica y Singapur, países pobres en recursos naturales, sin

embargo son ricos, gracias al trabajo humano. En cambio el Congo, e incluso México, guardando sus naturales diferencias, con sus valiosos e indiscutibles recursos naturales, son países pobres, que no han podido salir del subdesarrollo, ni siquiera han logrado producir, no obstante sus riquezas naturales, para darle de comer a sus habitantes y tienen que importar en cantidades considerables, granos y alimentos. Esos países han fallado por el trabajo, no han logrado tener la debida organización y motivación en el mismo". (1)

Estas son realidades que obligan a una reflexión seria y a las propuestas esenciales que demanda el país, las que, sin duda deberán tener por objetivo y meta el trabajo humano, el del campo, el urbano, el de la ciencia y tecnología en una palabra el trabajo mismo.

Ahora bien, continuando con nuestro tema podemos decir que el trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte del intelecto.

(1) BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición ISTA. México. 1993. p. 63

Al trabajo puede conceptualizarse según el punto de vista de su análisis, el que puede atender a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la relación laboral; a su ámbito y finalidad social o a un criterio puramente económico y de explotación.

"El diccionario de la Real Academia Española, nos dice entre las múltiples acepciones que le da a ese vocablo, que trabajo se usa en contraposición a capital -yo diría también del ocio o inactividad-, y que es esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". (2)

"Para el Diccionario Enciclopédico Mundial, trabajo es, según la doctrina clásica, junto con la naturaleza y el capital, uno de los factores de la producción". (3)

Podemos razonablemente pensar que en el trabajo se combinan en diversas proporciones el esfuerzo físico y las facultades intelectuales, y según el predominio de éstos, se puede clasificar en manual de invención y de dirección, superando en este sentido la arcaica e inexacta división en productivos e improductivos.

-
- (2) DICCIONARIO DE LA ACADEMIA ESPAÑOLA. Novena edición. Espasa-Calpe. Madrid. 1991. p. 818
(3) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO MUNDIAL. Sexta edición. Grolier. Barcelona, España. 1992. p.714

Como todos sabemos, para Marx y sus seguidores, el trabajo es la única fuente del valor.

Es factor importante en la creación de la riqueza la división del trabajo.

En la antigüedad el trabajo manual era considerado una actividad vil y relegada a los esclavos.

Adentrándonos en un terreno sociológico, nosotros consideramos que no es posible aceptar la definición de que trabajar es tomarse la pena de ejecutar una obra. Tan derrotista definición no nos parece razonable, valdiera ni justa, porque el trabajo que es indiscutible medio de realización personal, se la va a considerar como una pena.

Nuestra Ley Laboral define el trabajo, afirmando que es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico para el trabajador y su familia. Bella y académica declaración.

En la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles, se expresa que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe

ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

Nuestra Constitución General de la República, se refiere al trabajo, sin definirlo, al destacar en la parte inicial del artículo 123, que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".

"Una característica fundamental desde la óptica del Derecho Laboral vigente, es que debe ser persona, siendo recogido y aceptado este requisito por la universalidad de la doctrina, tanto mexicana como extranjera. Es lógico que cuando se presta el servicio bajo una dirección o contrato de trabajo, se exija que sea personal el trabajo que preste la persona contratada, la que precisamente fue seleccionada, por las capacidades y habilidades que acreditó poseer, y además, porque si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, estaríamos en presencia de una figura jurídica distinta a la de trabajador, como es la de intermediario, que también contempla nuestro Ordenamiento Laboral". (4)

Debemos tener presente que el trabajo que regula nuestra Legislación Laboral no es cualquier trabajo, sino sólo el que se realiza bajo la dependencia o subordinación

(4) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Decimaquinta edición. Porrúa. México. 1993. p. 158

de otra persona y siempre que medie el pago de una remuneración. Por lo tanto también son características fundamentales del trabajo, para la ley de la Materia, la subordinación y el pago de un salario o remuneración.

El trabajo constituye el objeto de la regulación jurídica laboral y la Legislación del Trabajo se refiere no sólo al trabajo sino también y con mayor énfasis, al que lo presta, velando porque lo haga con dignidad y decoro, con libertad y seguridad para su salud y su vida, y además como esfuerzo que le proporcione todos los satisfactores y medios necesarios para una existencia digna para él y su familia.

El "trabajo" en nuestra opinión debe estructurarse dentro de los parámetros de la "justicia social", entendida como se concibió en el Tratado de Versalles" de 28 de julio de 1919, cuando afirmó que la paz universal no podría fundarse sino sobre la base de la justicia social.

Consideramos que el Derecho del Trabajo, sin olvidarse de la justicia como término tradicional y genérico, cada día se adentrará más en lo que es y significa la justicia social.

El fin de la justicia social es la armonización equitativa entre el trabajador y el patrón, vinculados en aras del bien común de la sociedad y en una paz

verdaderamente estable y duradera, por el marco de seguridad, proporcionalidad y armonía que representa. En atención a este concepto de hace más de medio siglo, se considera apegado a la equidad, el que un grupo social determinado, que tenga más necesidades que otros, por su inferioridad económica o cultural, reciba del Estado, en aras de la "justicia social" una protección y defensa de sus derechos laborales de manera especial.

Resulta evidente que la actual Ley Federal del Trabajo, a más de 19 años de su promulgación y atendiendo a las nuevas realidades socio-económicas imperantes en México, las grandes deudas internas y externas, la crisis incesante, la inflación, los grandes núcleos de laborantes que se encuentran olvidados por la codificación laboral actual, así como las sorprendentes innovaciones tecnológicas modernas, que inciden significativamente en el ámbito del trabajo, debe con urgencia ser revisada, actualizada y ampliado el universo de su aplicación.

Dichas modificaciones deben dirigirse también al logro de la igualdad en sus derechos y obligaciones de todos los trabajadores que en la República Mexicana prestan un servicio personal subordinado, superando las diferencias y desigualdades que aún subsisten en nuestra Legislación Laboral, las que encuentran su origen y derivan en muchos

casos del artículo 123 de nuestra Constitución General de la República, el que también deberá ser reformado.

I.2.- Trabajador

La Ley Federal del Trabajo vigente define el trabajador en su artículo 8 diciendo, 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 para cada profesión y oficio".

A nuestro muy particular punto de vista consideramos que la disposición del mencionado numeral no es acorde con el sentido ideológico del artículo 123 constitucional de 1917, ni con su mensaje, ya que con toda claridad se dijo en exposición de motivos del proyecto de la mencionada disposición que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser subordinado. Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora el

contrato de trabajo evolucionado, como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las Locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto "subordinación", para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de subordinación se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1971.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, entraña subordinación, y no, simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal subordinado a otra mediante una remuneración.

Siempre se ha afirmado que la Ley del Trabajo nació para dar protección e impartir justicia al trabajador, por lo cual ha sido preocupación principal, en materia de trabajo, la determinación de la connotación jurídica del término "trabajador".

Como sabemos, la noción o concepto de trabajador es genérica y precisa a la vez, porque tal concepto se encuentra debidamente definido y sobre todo acorde con lo que nuestra ley laboral cita, para ello, porque como sabemos también las definiciones de obrero, empleado, se regulan en

nuestro derecho positivo, como por ejemplo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 en sus fracciones IV, XVI, VII, XII, y 182 de la Ley Federal del Trabajo entre otras.

A reserva de detenernos más adelante en esta cuestión, diremos que la Legislación Mexicana ha adoptado el término de trabajador para aplicarlo a las especificaciones concretas de empleado, obrero, etc.

La uniformidad del pensamiento de los juristas, para determinar el concepto de patrón, no existe en cuanto al concepto de trabajador. Veremos a continuación los criterios que han surgido para tal fin.

a).- El primero de ellos pretende, como fundamento para dar a una persona la calidad de trabajador, su pertenencia a la clase trabajadora, entendiendo por ello, el conjunto de personas que mediante su trabajo diario adquiere un salario o retribución, de lo cual hacen la principal fuente de sus ingresos.

Este criterio no es aceptable en virtud de que el concepto de "clase" que emplea, más que jurídico, es de naturaleza político-económica por lo que no es útil para determinar el concepto jurídico de trabajador, además, no está de acuerdo con la realidad, pues según este criterio, es necesario que exista primero la relación de trabajo para

afirmar que una persona es trabajador, y no a la inversa.

b).- El segundo criterio funda el concepto de "trabajador" en la existencia de un contrato de trabajo. Este es el criterio que adopta nuestra legislación de trabajo en su artículo 8o. al decirnos que "trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Analizando el concepto que de trabajador nos da este artículo, encontramos que tal concepto se encuentra integrado por tres elementos básicos.

En primer lugar, el trabajador debe ser una persona física y no una persona moral. Las personas morales no pueden tener la calidad de trabajador, en virtud de que nunca podrán prestar servicios propios por sí mismas, sino sólo a través de sus miembros, por lo que serán éstos precisamente los que adquieran la calidad de trabajadores. Esta afirmación la encontramos reforzada con el hecho mismo de que nuestra legislación al definir al trabajador no mencione a las personas morales como lo hace al definir el concepto de patrón, ello sin duda se debe a que no es dable el supuesto.

Otro elemento integrante del concepto de trabajador, es que la mencionada persona física a que antes aludimos, "preste un servicio personal", es decir que se establezca

una relación de trabajo, que aquella persona física se encuentre en situación de poner su fuerza, ya intelectual, ya material al servicio de un patrón.

El tercer elemento sin el cual no quedaría integrada debidamente la noción de trabajador, lo es el contrato de trabajo. En ocasiones puede una persona física poner a su disposición de otra su servicio ya intelectual, ya material, o ambos, y sin embargo no encontrar sus actos regidos por la ley del trabajo. Para que esto último suceda no necesariamente debe existir un contrato de trabajo, como lo señala el artículo 20.

El contrato de trabajo encierra tres características imprescindibles que existiendo, nos da el concepto de trabajador conforme a nuestra ley.

"a).- Que haya obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal ya sea material o intelectual.

b).- Que correlativa a esta obligación, exista la de pagar por parte del patrón, por el servicio prestado una remuneración o salario, y

c).- Que exista una relación de subordinación del trabajador al patrón". (5)

(5) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima edición actualizada por Urbano Farías. Porrúa. México. 1993. p. 111

A este respecto podemos colegir que el Contrato de Trabajo tiene características propias que a la vez que lo individualiza, lo distingue de los contratos de derecho civil, estas características se reducen a tres: obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal, empleando su fuerza material o intelectual; obligación del patrono de pagar a aquél, una retribución y la relación de dirección o dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.

1.3.- Mina

Gramaticalmente hablando podemos definir a la mina como: "un yacimiento de minerales, piedras preciosas o hidrocarburos". (6)

Otra opiniones dicen que la mina "es la excavación para extraer un mineral, asimismo también se define como el conjunto de excavaciones o instalaciones que sirven para la explotación de un yacimiento de minerales".(7)

Cuando tiene lugar el descubrimiento de los minerales. Cuando se ponen de manifiesto las sustancias, surge su

(6) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. op. cit. p. 180

(7) ARROYO MARROQUIN, Romárico. Minería Mexicana. Segunda edición. Comisión de Fomento Minero. México. 1993. p. 10

apropiación, entran en el comercio de los hombres, se entabla entonces la relación jurídica entre el hombre y el bien objeto de utilización, surge entonces por la necesidad de normas que regulan dicha relación y los recíprocos derechos y deberes entre los elementos que integran la relación jurídica, una reglamentación especial, un derecho normativo, que por referirse a los minerales, objeto de la minería, recibe el nombre de Derecho Minero. "Este derecho, este conjunto de normas que regulan la minería, el nacimiento de la propiedad, las modalidades especiales de la misma, su naturaleza, desarrollo y extensión, su transmisión y muerte, las sustancias sobre las que recae y autoridades que intervienen en sus diversas vicisitudes constituirán el objeto de su estudio.

"La primera cuestión, que se presenta al legislador en el proceder a la reforma y a la unificación del Derecho Minero es aquella de la actitud que debe asumir el Estado en la confronta de la actividad minera". (8)

El Derecho Minero deriva en nuestro ordenamiento jurídico, esencialmente, del Derecho Constitucional comprendido también como el Derecho Administrativo, dentro del Derecho Público Interno: es en el Artículo 27 Constitucional, párrafos cuarto y sexto, en que se

(8) BECERRA GONZALEZ, Mario. Derecho Minero de México. Novena edición. Limusa. México. 1993. p. 3

especifica el dominio del Estado sobre las sustancias minerales y las condiciones de su explotación y aprovechamiento; las modalidades de las concesiones en cuanto a su vigencia subordinada a la obligación de ejecutar y comprobar trabajos regulares (ahora denominados obras y trabajos de explotación) y a los sujetos que pueden obtener concesiones; la reserva del Estado y la facultad de establecer reservas mineras nacionales, y en el Artículo 73 Frac. X se otorga facultad al Congreso para legislar en toda la República sobre minería.

"Con el Derecho Minero se relaciona el Derecho Judicial o procesal, ya que las resoluciones en materia minera se impugnan judicialmente mediante los juicios y procedimientos respectivos. Con el Derecho Penal se relaciona, en cuanto que en la propia Ley Minera se contemplan diversos actos que constituyen delitos, como la explotación y aprovechamiento ilegal de las sustancias minerales. Con otras ramas del Derecho Administrativo tiene conexión: Derecho Fiscal, en atención a las diversas leyes de impuestos a la minería y a los demás impuestos señalados en otras que gravan a la industria minera". (9)

Con dos ramas del Derecho Privado tiene amplia conexión: Derecho Civil, a este ordenamiento quedan sujetas

(9) Ibíd. p. 6

las formas de los contratos y demás actos respecto de los cuales obliga el registro; en materia de servidumbre por causa de explotación minera rigen las disposiciones del Código Civil, en lo no previsto en la Ley de la materia. Con el Derecho Mercantil: los actos y contratos relacionados con los derechos de las concesiones, son actos de comercio; y los juicios que se siguen contra los actos del registrador público minero son juicios mercantiles al igual que los de nulidad de las concesiones mineras.

I.4.- El Trabajo en las minas

Antes que cualquiera otra circunstancia, es preciso señalar que, en general, aquella que preside las labores del minero es el riesgo, ya que la realización de las actividades mineras presupone un evidente peligro, como puede ser el hecho de que una explosión provoque un derrumbe, la silicosis, la pérdida de la vista, etc., conviene señalar aquí que las causas más frecuentes de accidentes en las minas son precisamente los derrumbes, aunque en la actualidad en toda mina hay técnicos encargados de la seguridad y de la prevención de posibles derrumbes, resulta difícil prever los alcances de cada desprendimiento y las consecuencias que tiene, ya que los metales y minerales suelen arrancarse a la tierra mediante el empleo de explosivos.

El trabajo minero requiere el concurso de personal especializado, por ello es difícil caracterizar la índole de las condiciones bajo las cuales se efectúan las actividades mineras, pues es evidente que todos los hombres que desarrollan una actividad en una mina, resultan en algún sentido mineros, ya que tal actividad de alguna manera se relaciona con la explotación minera.

Las actividades de la mayoría de las personas vinculadas a la industria minero-metalúrgica, se desarrollan en el interior de la mina, en lo que podríamos llamar ámbito subterráneo, en contacto directo, por ejemplo, con gases y emanaciones metalíferas, además de que necesariamente se manejan sustancias explosivas, de ahí que, digámoslo una vez más, las actividades mineras están presididas por el signo del peligro.

Por otra parte, de la índole misma de las actividades mineras, que según lo hemos dicho, resultan altamente técnicas, se desprende que el minero tenga que utilizar determinado equipo, herramientas e instrumentos sin los cuales no podría llevar a cabo su trabajo. Parte de este equipo (calzado, ropa, casco) tiene como fin la seguridad del minero y la prevención de posibles accidentes, el resto se destina a facilitar la operación de la extracción del metal de que se trate, o su transporte hasta la planta de beneficio.

El trabajo de la mina, implica en ocasiones no sólo el contacto con sustancias explosivas, sino también con materias tóxicas, cuyo empleo en la mina es indispensable, o que en ella existen, por lo que tienen que tomarse rígidas medidas de higiene a las que en su oportunidad aludiremos.

Otro aspecto que conviene destacar en cuanto al trabajo en las minas, es el hecho de que dichas minas tienen el problema de la ventilación, que es de importantes consecuencias para la salud de los trabajadores, y lo mismo podría decirse en cuanto al alumbrado, o sea, que el trabajo en la mina como tal, implica necesariamente riesgos mayores para la salud que los que resultan de otros tipos de actividades.

I.5.- Riesgo de Trabajo

La definición de riesgo de trabajo está contenida en el artículo 473, que señala: "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Este es un concepto genérico que acepta dos especies. Por un lado los accidentes y por otro las enfermedades de trabajo.

El concepto de accidente está incluido en el artículo 474 en términos que evidentemente no resultan muy satisfactorios. En primer lugar, la definición misma es

oscura. En segundo término, se acompaña de un segundo párrafo, relativo a los accidentes en el trayecto que está fuera de lugar. En el artículo 474 se dice lo siguiente:

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

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

El concepto incluido en el primer párrafo del artículo 474 evidentemente confunde el accidente con sus consecuencias. En efecto: el accidente no es, ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán, en todo caso, la consecuencia del accidente. El accidente es, simplemente, un "suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas" según lo expone el Diccionario de la Lengua Española. Lo eventual del suceso resulta de que, dentro del proceso normal del trabajo no está previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente. De esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o

la muerte. Estas serán las consecuencias del accidente y, por lo tanto, los riesgos de trabajo.

La definición de enfermedad de trabajo incluida en la ley es más precisa. En el artículo 475 se dice que es "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

En realidad la idea de enfermedad derivada del trabajo es un poco más amplia de lo que la definición anterior hace presumir, ya que la existencia de un estado patológico anterior, según lo determina el artículo 481, no es causa para disminuir el grado de incapacidad de un trabajador, lo que lleva a la conclusión de que en la enfermedad de trabajo pueden concurrir otras circunstancias, además de la actividad laboral.

La Filosofía de los riesgos de trabajo, que se pone particularmente de manifiesto al examinar, como haremos más adelante, las teorías acerca de la responsabilidad que de ellos deriva, es que si un trabajador ofrece su salud y su integridad corporal al servicio del patrón, cualquier menoscabo que en ellos se produzca, como consecuencia directa o indirecta del trabajo, debe ser compensado de alguna manera, al trabajador o a sus dependientes

económicos. Claro está que una compensación económica no satisface, por amplia que sea, ni el daño físico y la consecuente merma de facultades de producción, ni la pena moral. Pero evidentemente y hasta en tanto las soluciones ortopédicas y de prótesis sean tan eficaces que alcancen a reintegrar cabalmente las facultades perdidas, ninguna otra solución será más eficaz que un pago en efectivo. El problema estribará en determinar la cuantía adecuada.

I.6.- Enfermedad

En cuanto a la definición de "enfermedad de trabajo" nos la ofrece la Ley de Materia en sus artículos 475 y su complementario precepto 481, el primero de los cuales expresa: "Enfermedad es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios". El fundamento que tuvo en cuenta el legislador en la citada disposición, descansa en la consideración muy justa y humana, de que si el trabajador pone a disposición del patrón su trabajo, si éste le acarrea algún trastorno o enfermedad, debe el patrón responder, cubriendo las erogaciones económicas que dicha enfermedad le ocasione.

Para nuestra legislación sobre la materia, que adopta la teoría del Riesgo de Empresa, es el empresario el que debe

cubrir sus trabajadores los Riesgos de Trabajo, atenta a lo dispuesto en la fracción XIV, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución General de la República, la que a la letra dice:

Fracción XIV. "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

Nuestra Ley Federal del Trabajo determina que también es responsable el patrón, aún en el caso de que el trabajador asuma explícita o implícitamente el riesgo de trabajo, esto es cuando asuma la responsabilidad del riesgo en forma clara y directa, así como por la conducta del trabajador, se sobreentienda que él fue el causante del accidente o siniestro.

Según la Ley que rige al Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando los patrones aseguran a sus trabajadores en dicho Instituto, éste se abroga en las obligaciones que la

Ley Federal del Trabajo le impone a los patrones en todos los casos de riesgo de trabajo.

De acuerdo con estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. anualmente mueren en el mundo más de veinticinco mil trabajadores por accidentes de trabajo, siendo más grave la situación en los países en vías de desarrollo que en los países industrializados.

De acuerdo con lo informado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sólo en el año de octubre de 1989, en el seminario organizado por la O.I.T. sólo en 1988, en México, seiscientos setenta mil trabajadores resultaron víctimas de riesgos de trabajo.

La enfermedad de trabajo es todo estado patológico, derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en su trabajo en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, catalogando la Ley como Riesgos Profesionales, las enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

Bajo el rubro de enfermedades de trabajo, nuestro Código Laboral señala ciento sesenta y una enfermedades de trabajo, clasificándolas y agrupándolas así:

Oftalmopatías.

Broncopulmonares y Neumoconiosis.

Provocadas por parásitos, virus, bacterias y hongos.

De la Piel (dermatosis).

De las vías respiratorias.

Producidas por factores mecánicos y el medio de trabajo.

Derivadas de la fatiga industrial.

Cánceres.

Producidas por productos biológicos.

Quedando comprendidas como enfermedades del trabajo, entre otras, la laringitis, faringitis, rinitis, bursitis, cáncer, paludismo, conjuntivitis, callosidades, asma y hasta el envejecimiento precoz.

Según tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la referida tabla tiene un carácter meramente enunciativo y presuncional, de donde podemos inferir, que será jurídicamente factible adicionar otras enfermedades análogas o no, a las señaladas expresamente en la Ley.

De acuerdo con el reglamento respectivo, si el asegurado no estuviere conforme con la calificación que haga el instituto del carácter de la enfermedad, o considere que se trata de una enfermedad profesional no incluida en la

tabla, o en el contrato colectivo podrá ocurrir en inconformidad, al Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social de acuerdo con lo que dispone el artículo 274 de la Ley del Seguro Social; pero entre tanto no cause estado una resolución definitiva, el instituto le otorgará al asegurado las prestaciones señaladas en el capítulo relativo a enfermedades no profesionales.

La Ley nos detalla una extensa Tabla de Valuación de las Incapacidades Permanentes, estableciendo el porcentaje, según la gravedad estimada de la enfermedad o afección sufrida por el trabajador.

Por disposiciones de la propia Ley, queda facultada la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que previo los estudios correspondientes, se realice la adecuación periódica de las tablas de Enfermedad y de Valuación de Incapacidad de acuerdo con el progreso de la Medicina del Trabajo, lo que hasta el presente no se ha realizado.

A manera de resumen podemos concluir diciendo que la enfermedad desde el punto de vista genérico es: la alteración en la salud, enfermedad infecciosa o mental producida por factores endógenos o exógenos.

Ahora bien, la 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.

I.7.- Accidente

De acuerdo con nuestra Legislación Laboral, los Riesgos de Trabajo, que comprende a todo trabajador, sindicalizado o no, a los de confianza, a los que realizan trabajos en buques, aviones, ferrocarriles, autotransportes, agentes de comercio, etcétera excepción sólo de los trabajadores no asalariados y los que trabajan en talleres familiares, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preate. La Ley Laboral se refiere a ellos en los artículos del 472 al 515.

Néstor de Buen dice que se debe considerar por tiempo de trabajo, "cualquier tiempo en que el trabajador esté desarrollando una actividad en relación con la empresa o patrón a los que presta sus servicios". (10)

(10) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Décima edición. Porrúa. México. 1993. p. 590

"Como lugar de trabajo, debemos entender no sólo el sitio exacto de su ubicación en la empresa, sino cualquier otro lugar al que se hubiera trasladado el trabajador con motivo del trabajo que desempeña, por encargo del patrón o sus representantes o en interés de la empresa". (11)

Según la Ley de la materia, para estos efectos, se considera como centro de trabajo, a todo aquel establecimiento, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción de bienes o servicios y en los cuales participen personas que sean sujetos de una relación de trabajo; así como también los establecimientos de producción de bienes y servicios pertenecientes a sociedades cooperativas y demás formas de organización social.

La definición que nos brinda el Código de Trabajo, es exactamente igual a la que nos da el artículo 48 de la Ley del Seguro Social.

Los referidos, accidentes y enfermedades, consisten en cualquier lesión, orgánica, funcional o muerte, producida en tales circunstancias, es decir, en ejercicio o con motivo del trabajo.

Consideramos impropia la definición de accidente de

(11) Ibíd. p. 591

trabajo que nos ofrece el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente prescribe: "Accidentes de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producidas repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que se presente".

Dicho precepto no nos ofrece como debía hacerlo la definición o concepto de lo que es "accidente de trabajo a los efectos jurídicos laborales, sino sólo hace mención a los efectos o consecuencias que acarrea la producción del accidente, el cual no es otra cosa que el evento, hecho o acto casual que le infiere o produce al trabajador en sus labores, un daño físico, psíquico o funcional, o la muerte.

Todo trabajador accidentado en virtud o como consecuencia del trabajo que realiza para un patrón, tiene derecho a asistencia médica, medicamentos intervenciones quirúrgicas, hospitalización, aparatos de prótesis, rehabilitación y ortopedia, así como a la indemnización que señala el Título IX de la Ley Laboral, la que será acorde con la gravedad del accidente y a los salarios devengados.

"A los efectos de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, el salario que se tomará en consideración, será el que percibía el trabajador al ocurrir el accidente y los aumentos posteriores que correspondan al empleo o trabajo

que realizaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que se recibía al momento de su separación de la empresa y no podrá ser mayor del doble del salario mínimo en el área geográfica (la Ley dice zona económica) donde presta o prestaba servicios el trabajador, ése será el tope máximo, como acontece para determinar el pago de la prima de antigüedad". (12)

No tiene ningún fundamento lógico, real ni aceptable este tope salarial que marca la Ley para determinar las indemnizaciones.

Por otra parte, resulta a todas luces injustificada la disposición contenida en el artículo 499 de la Ley Laboral que establece que "Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

Resulta injusto tal dispositivo ya que deja fuera de esta obligación a las empresas y patrones que no tengan contrato colectivo de trabajo o cuando éstos no prevean y resuelvan tal situación.

(12) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1991. p. 278

También tiene derecho a ser repuesto en su mismo trabajo si se encuentra capacitado para su desempeño y se presenta dentro del año de declarada su incapacidad, no desde la fecha del siniestro, sino de la fecha de la declaración del grado de incapacidad sufrida.

No procede tal reposición si el trabajador fue indemnizado por incapacidad permanente total.

Como excepción a estos derechos del trabajador accidentado, la Ley establece que los pierde, si se encontraba en estado de embriaguez, o bajo el efecto de algún narcótico o droga, cuando ocurrió el riesgo de trabajo, salvo en este último caso, que sea por prescripción médica y se lo hubiera comunicado al patrón, presentándole la prescripción suscrita por el médico.

Independientemente de que el patrón no pague el riesgo de trabajo el Seguro Social sí paga el subsidio y otorga las prestaciones en especie del ramo de enfermedades y maternidad; es decir, el trabajador no se queda desamparado.

También pierde sus derechos si se ocasiona la lesión o lesiones intencionalmente, en riña o en intento de suicidio, en cuyos casos la responsabilidad patronal se reduce sólo a prestarle los primeros auxilios y trasladarlo a su domicilio o a un centro hospitalario.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

Como sabemos, la producción minera en México se caracterizó por concentrar a un gran número de trabajadores en una sola unidad productiva y por establecer una compleja división del trabajo de tipo manufacturero; así, el proceso productivo conjuntó una serie de operaciones parciales que tenían como fin último obtener plata, oro o cualquier otro metal. La producción descansó fundamentalmente en el trabajo manual y el capital mantuvo un dominio completo del proceso productivo.

El proceso de trabajo minero tiene una gran importancia en el análisis de la lucha de los trabajadores, pues las condiciones de trabajo son el terreno donde germinan las principales contradicciones entre el capital y el trabajo. Las fases de la producción provocan la formación de los distintos sectores de trabajadores y crean diferencias entre ellos, lo que explica en parte el tipo de participación y posición política que adopta cada sector en los momentos de conflicto. El lugar y la función que desempeñan los diversos sectores condiciona las alianzas y contradicciones de intereses entre ellos.

En el presente capítulo, como su nombre lo indica haremos un esbozo acerca de la evolución que ha tenido la minería, tanto en México, como en el extranjero para así saber si en este ramo ha habido o no avance al respecto, mencionándolos desde la época Colonial hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970.

II.1.- En el Medioevo

"Esta larga etapa histórica, que abarca más de mil años y que se acota con la caída del Imperio Romano de Occidente y con la destrucción del Imperio Romano de Oriente, con dificultad puede ser abordada en unas cuantas líneas. Como se ha visto ya, Roma decae, entre otras razones, por las invasiones germanas, el fortalecimiento del Cristianismo y la desunión política"(13)

Para los primeros siglos medievales la economía se centraba en la agricultura. El siglo IX inicia el sistema feudal en virtud del cual la población limitaba su libertad en función de que los señores los protegieran de los peligros más frecuentes, como eran las guerras y los asaltos. Los señores llegaron a explotar enormes latifundios a consecuencia de las dádivas reales y despojar a los débiles. Esto llegó a ser tan grave que los monarcas

(13) HERRERIAS, Armando. Historia del Pensamiento Económico Quinta edición. Limusa. México. 1994. p. 39

muy frecuentemente eran incapaces de controlar a los señores feudales que se convertían en los únicos gobernantes de las unidades feudales.

Estas unidades económico-políticas producían únicamente para el autoconsumo. El tráfico comercial entre un feudo y otro estaba reducido al mínimo. Dado que los feudos eran muy pequeños, se hacía inútil la intervención de la clase comerciante, los productores estaban en contacto directo con los consumidores.

En la Edad Media, de acuerdo con los razonamientos escolásticos, se aceptaba que la sociedad estuviera dividida en clases y se contemplaba como peligroso que una persona deseara elevarse en la escala social. Así, Hildegarda De Bingen alguna vez expresó que:

"Dios vela cerca de cada hombre porque las clases bajas no se eleven nunca sobre las altas como lo hicieron en su día Satanás y el Primer Hombre, que quisieron remontarse por encima de su estado. ¿Y quién es el que guarda en un solo establo todo su ganado, los bueyes y los asnos, las ovejas y los carneros? Si se hiciera así, ¡que revoltillo se armaría! Por eso debemos velar también porque el pueblo no aparezca revuelto todo él en un rebaño...de otro modo, se produciría una horrorosa depravación de las costumbres y todos se desgarrarían llevados por el odio mutuo, viendo

cómo las clases altas se rebajaban al nivel de las clases bajas y éstas se encumbraban hasta la altura de aquéllas. Dios divide a su pueblo sobre la tierra en distintas clases como clasifica a sus ángeles en el cielo en diversos grupos, en el de los simples ángeles y en el de los arcángeles..., en el de los querubines y en el de los serafines. Pero Dios los ama a todos por igual".(14)

Es así que aunque todos los hombres son iguales, en la realidad debe haber diferencias, pues este mundo no tiene mayor importancia que la de permitir el acceso en el otro mundo, que es el eterno, y en el que se encuentra la felicidad.

"En cuanto al factor trabajo entiende Santo Tomás que no es humillante y que no degrada al hombre sino todo lo contrario, por medio del trabajo el hombre puede lograr su sustento y estar en posibilidades de lograr la salvación". (15) Los trabajadores, que con el desarrollo de la urbe han surgido en la industria artesanal, tienen derecho a un salario justo. El salario justo se finca en el precio de producción y debe bastar al trabajador para vivir dignamente. El Estado puede intervenir fijando los salarios así como interviene en la fijación de los precios

(14) WOLDENBERG, José. Antecedentes del Sindicalismo. Tercera edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1993. p. 201

(15) HERRERIAS, Armando. op. cit. p. 40

de los satisfactores, ya que los comerciantes no pueden aprovecharse de las necesidades y de las urgencias de los demás hombres. La justicia se da cuando los bienes son intercambiados y esos bienes tienen igual valor. El comercio, que nunca ha sido bien visto, sólo es lícito y honesto cuando no se desvía de los fines buenos y cuando se traduce en beneficio público.

Durante el medioevo podemos decir que el trabajo en las minas era verdaderamente agotador, razón por la cual la mayoría de los vasallos se dedicaban a la agricultura y las pocas minas que habían casi nadie las quería trabajar. Posteriormente, los trabajadores se reúnen en corporaciones de acuerdo con el criterio de la misma profesión. Estas corporaciones dictan normas obligatorias a los agremiados, que han sido contempladas como inicios del Derecho del Trabajo, pues defienden los intereses de los mismos.

En los gremios habitualmente no se permitían extranjeros y generalmente se daba acceso a las nuevas generaciones, que habían heredado la ocupación de sus padres.

En la Edad Media el capital era absolutamente escaso, de modo que sólo una pequeña minoría poseía los ingresos suficientes como para subvenir a sus necesidades y ahorrar. Al desarrollarse la economía urbana se fueron integrando

pequeños capitales en las manos de los poseedores y arrendatarios de las fincas rústicas que solían colocarlos en el medio comercial y en la clase media. Era usual también colocar el dinero en el ramo de la construcción de casas-habitación.

"El interés normal de la época que podía ganar un capital prestado era del 10% anual. Con frecuencia las ciudades, que necesitaban capitales cada vez más crecidos, se comprometían a pagar a las pocas personas adineradas que existían, una renta vitalicia a cambio de disponer de sus fortunas". (16) La Iglesia de una manera general, se oponía al préstamo a interés, pues consideraba que esta clase de operaciones entrañaban la explotación de un bien común, del tiempo, porque el beneficio que produce el capital al ser prestado puede ser considerado como el precio del tiempo. Además se entendía que el dinero en sí es estéril, porque no crea mayor riqueza y si se cobra un interés al prestar una cantidad, lo que se está haciendo es aprovecharse del trabajo ajeno, del trabajo de otra persona que utilizó el dinero y creó más riqueza. Para Santo Tomás una persona sólo puede gozar de un bien cuando es producto de su trabajo y recibir un beneficio por el solo hecho de prestar dinero es inmoral. Además de que las personas que

(16) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga un Análisis Comparativo. Séptima edición. La Gran Enciclopedia Mexicana. México. 1990. p. 70

piden prestado son en gran proporción de los estratos más humildes y consecuentemente los ricos se vendrían a aprovechar de las condiciones apuradas de aquéllos.

Con el tiempo el pensamiento cristiano de corte escolástico, fue perdiendo su rigidez y moderó su inflexibilidad en función de no entorpecer el desarrollo económico de la etapa de transición entre la Edad Media y el Renacimiento. El Estado, de manera preparatoria al mercantilismo, fue jugando un papel de promotor del desarrollo. Al Estado se le consideraba responsable del destino de los pobres a quienes debería guardar y proteger. Era también obligación pública dotar al pueblo de los medios de subsistencia necesarios y mantener caminos, proporcionar un sistema general de pesos y medidas así como un responsable sistema monetario.

Sin embargo, el Estado medieval, surgido de la ruina de los señores feudales y del nacimiento de la nacionalidad, no era un aparato suficiente. El sistema impositivo era irracional y antitécnico, de manera que muy a menudo ocasionaba la ruina de los empresarios de la época. La burocracia era no sólo ineficaz sino corrupta y el sistema de moneda era exageradamente inestable. No obstante sus rasgos negativos, el Estado de los últimos años de la Edad Media auspició el fortalecimiento del capitalismo. Pronto

surgieron las sociedades anónimas, los títulos de crédito y los bancos que tanto han beneficiado al desarrollo capitalista.

II.2.- En la Revolución Industrial

El estímulo a la industria y el comercio se fomentó en sumo grado la industria (caso de Francia) y el comercio (caso de Inglaterra) con objeto de que los países que no poseían minas de metales preciosos pudieran obtenerlos por medio de estas dos actividades. Se recompensó a los productores, se premió a los inventores, se estimuló a los directores de la industria y se suprimieron cargas fiscales para estas actividades. La industria corporativa, que fue de gran utilidad en la Edad Media, fue suplida por los nuevos sistemas de producción que requería la época, implantando el sistema de trabajo a domicilio.

Con la llegada del motor de vapor se da inicio a las grandes industrias, que como requerían capitales muy fuertes dieron a luz a las sociedades por acciones, que habrían de emplear un gran número de obreros. Estas empresas se constituyeron bajo un régimen de "Autorización Real", que permitía, con frecuencia, el monopolio, para evitar la competencia y así poder progresar más de prisa.

Igualmente se crearon las "Manufacturas del Rey", que en realidad eran verdaderas empresas de Estado dirigidas por empleados reales o por empresas privadas, a las que el Estado compraba toda su producción.

La Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada al cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro-propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros y oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios.

El segundo de los factores, consumación del anterior, es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Fueron muchas las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos: la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía, que no mostraba ninguna fisura en los comienzos del siglo pasado; la actitud abstencionista del estado, expresada en la fórmula *laisser-faire*, que le

había sido impuesta por la burguesía y cuya consecuencia inmediata consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y el capital; y la fuerza y la soberbia de la burguesía que vivía y vive todavía un mundo impenetrable para los hombres del trabajo. Desde los orígenes, el movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía de su cómplice, que era el Estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de los bastiones que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición de sindicación y de huelga; la toma de esos bastiones abriría el camino a la finalidad mediate y suprema: la lucha para imponer a la burguesía la negociación y contratación colectivas de las condiciones de prestación de los servicios. Fue difícil la lucha de los sindicatos y aún su misma existencia y fueron luchas las escaramuzas perdidas y muchos también los obreros que purgaron largas condenas, tal vez en la celda de Papillon, sentenciados en nombre de esos antepasados de los delitos de disolución social en materia de huelga, que inexplicablemente defendieron los diputados de la C.T.M. ante el Congreso ante el Congreso de la Unión en 1941. "A ciento cincuenta años de distancia, la contemplación de aquellos acontecimientos confirma la frase de Marx: el

proletariado vivía en un mundo sin corazón, en una sociedad en la que el único móvil de la burguesía conquistadora consistía en el acaparamiento de la riqueza para conducir la vida del lujo y de la ostentación, según la fórmula clásica de Werner Sombart. De ahí que sea verdad que la clase social que enterró el ideal ético de la vida y lo sustituyó por la persecución implacable del afán de riqueza y de dinero, móvil de la historia de los dos últimos siglos, sea precisamente la burguesía". (17)

En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse la rebelión del pensamiento. Vinieron los escritores y polemistas de los más diversos sectores y de pueblos distintos, de las clases medias en su inmensa mayoría, y sustentaron ideas disímolas, pero poseían una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos: proponiendo como uno de sus ideales básicos.

La justicia y mejores condiciones para los trabajadores

- (17) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Vigésima segunda edición. Porrúa. México. 1993. p. 14

que en general, incluyendo a los mineros que en ese tiempo tenían más causas de mortalidad que ningún otro e inclusive no tenían condiciones de seguridad e higiene para evitar los accidentes. La Revolución Industrial, vino en cierto modo a revolucionar a los trabajadores y a la industria para que ambos tuvieran mayor seguridad y productividad.

II.3.- La época Colonial

Los estudiosos de la minería han señalado que desde la época colonial el proceso productivo minero se distinguió por desarrollar una división del trabajo muy compleja.

El conjunto de operaciones que conformaban este laborioso proceso generaban una gran concentración de trabajadores en una unidad productiva, los cuales se distribuían de acuerdo a las faenas, así como dependiendo de su habilidad y destreza. Cada una de las actividades que componían el proceso mantenía una organización autónoma respecto a las demás, pero se integraban con el fin de crear las condiciones óptimas de producción.

La minería ocupaba un amplio contingente de trabajadores de diferentes oficios y calificaciones profesionales. Es esta gama de operarios, compuesta por trabajadores libres y trabajadores forzados, había además marcadas diferencias en cuanto a su ubicación en el proceso

de trabajo, su percepción salarial y su condición étnica. La planta de trabajadores era grande y mantenía una estricta estructura jerárquica al interior del proceso de trabajo. En ella se pueden distinguir, a grandes rasgos, tres categorías de operarios: los empleados, los trabajadores calificados y los peones.

Los empleados desempeñaban labores de dirección y vigilancia de los procesos de trabajo. Se encargaban también de la contabilidad y administración general de la empresa. Existía una clara diferencia entre las responsabilidades asignadas a cada empleado. En general eran los que llevaban a la práctica la conducción de la empresa y gobernaban la producción. "El mando estaba en manos de un director general que se encargaba de la toma de decisiones en aspectos que afectaban al conjunto de la compañía. La dirección general también utilizaba administradores particulares que se responsabilizan de las labores asignadas y que se hacían auxiliar en cada departamento por otros empleados de menor jerarquía. Otro sector de empleados que no tuvieron una participación directa en los procesos productivos fueron los veladores, porteros y guardas, cuya función eran cuidar los bienes de la compañía y vigilar la conducta de los trabajadores. Los salarios variaron en proporción a la responsabilidad; los empleados de más alta jerarquía recibieron los más altos sueldos, además de prestaciones

sociales".(18)

Los trabajadores calificados constituyeron la capa intermedia por su posición en el proceso productivo. Eran los que realizaban todo tipo de labores que requerían cierta experiencia manual, es decir, los que dominaban un oficio. Algunos trabajadores calificados tenían su propia jerarquía y se hacían auxiliar por ayudantes y aprendices, conservando así una estructura laboral similar a los talleres artesanales. Este tipo de trabajadores gozaba de ciertos privilegios dentro del conjunto, tanto por su nivel salarial como por su posición social.

Los peones se dedicaban a las labores más simples, donde era necesario desplegar un mayor esfuerzo físico. Sus actividades eran las más duras, peligrosas y peor pagadas. Dado el carácter de este trabajo, se ocupaba en él a personas sin experiencia, que frecuentemente eran cambiados o despedidos de las labores que realizaban. Los peones constituyeron el mayor contingente de trabajadores ocupados; en su mayoría eran operarios que combinaban las labores agrícolas con las mineras, dependiendo del ciclo estacional.

La retribución de los trabajadores mineros tomó distintas modalidades. En general, podemos distinguir

(18) BAKEWELL, Prudhom. Minería y Sociedad en el México Colonial. Cuarta edición. Fondo de Cultura Económica México. 1986. p. 388

cuatro formas de pago: salario, jornal, destajo y partido.

"El salario fue utilizado para pagar a los empleados, quienes eran reconocidos como de confianza o sueldo fijo. La pertinencia al grupo de los empleados era un símbolo de prestigio frente al resto de los trabajadores por las altas remuneraciones que recibían. En algunos casos, los empleados de mayor jerarquía tuvieron también participación en las utilidades de la compañía". (19)

Los jornales eran los pagos en dinero efectivo que se hacían a los operarios en forma de asignación diaria o semanal. Se puede afirmar que esta fue la forma de pago más difundida entre algunos trabajadores calificados y entre los peones. El jornal no sólo se diferenció del salario por el monto del pago, sino por tratarse de una asignación diaria, lo que hacía que tuviera variaciones de consideración. El jornal sirvió como un poderoso mecanismo de atracción para los campesinos de la región, porque rebasaba lo que solía ganar en las labores agrícolas. Los peones se distinguieron además por su reducida permanencia en las labores agrícolas. Los peones se distinguieron además por su reducida permanencia en las labores mineras; algunos de ellos sólo trabajaban por temporadas o unos días a la semana.

(19) BESSERER, Federico. El Sindicalismo Minero en México. Octava edición. Ediciones Era. México. 1988. p. 94

El destajo era la forma de pago para los operarios que intervenían directamente en la producción y controlaban, casi siempre, su proceso de trabajo. Ejemplo de ellos fueron los barreteros, que solían ser pagados por los metros avanzados en la mina o por la cantidad de mineral extraído. De igual forma, entre los pepenadores fue común el pago del destajo por el número de cargas y/o calidad de los minerales seleccionados. El destajo sirvió como incentivo para que los operarios aumentaran el ritmo y nivel de producción; de hecho realizaban un mayor esfuerzo porque la cantidad de sus ingresos dependía del volumen de trabajo y no del tiempo que empleaban para desarrollarlo. En la forma de pago a destajo fue común la existencia de un contrato escrito o cuando menos un acuerdo verbal.

El partido fue la forma de pago tradicional entre los barreteros, quienes recibían una porción de los minerales extraídos. Durante la época colonial el pago en especie había sido muy difundido, pero su importancia se redujo posteriormente e inclusive cambió su significado como veremos más adelante. El partido funcionó como un importante mecanismo para la atracción y arraigo de los trabajadores, al permitirles mantener el dominio sobre su proceso de trabajo y fomentar su sentimiento de propiedad de las minas. En el curso del siglo XIX, el partido se convirtió en una poderosa arma de lucha contra los intereses patronales.

"A través del partido, el operario se apropió al menos de una parte de su trabajo y conservó para sí una fracción de la producción. De este modo obligó al propietario minero a compartir el producto total de sus minas y tuvo la posibilidad de resistir a la separación tajante entre producto y mercancía, lo que en sentido estricto es un proceso de proletarización inacabado. Sin embargo, en la comercialización del partido el operario se vio sometido a las condiciones impuestas por los rescatadores y beneficiadores de minerales. En consecuencia, el barretero que era pagado por partido se enfrentaba a una doble relación de subordinación: en la producción con el minero y en el mercado con los rescatadores beneficiadores". (20)

Uno de los aspectos que siempre llama la atención respecto a las labores mineras son las difíciles condiciones de trabajo de los operarios. La historia de la minería está llena de descripciones del rudo trabajo a que eran sometidos los trabajadores y los múltiples accidentes y enfermedades que acababan con sus vidas.

El trabajo subterráneo representó un alto riesgo por la insalubridad e inseguridad de las labores. Sin embargo, los trabajadores ocupados en la superficie no estaban ajenos a

(20) BARGALLO, Modesto. La Minería y la Metalurgia en la América española durante la época colonial. Segunda edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1955. p. 23

contraer graves enfermedades y a sufrir fatales accidentes. Podemos afirmar que la salud de los trabajadores se mermaba día con día. La vida de los trabajadores era un insumo más de la producción minera.

II.4.- El México Independiente

"Entre las disposiciones posteriores a las Ordenanzas, se puede citar la de 2 de febrero de 1811 que concedió libertad a los particulares para adquirir y trabajar minas de azogue y comerciar con ellas (sus productos), lo que antes constituía monopolio real; estableció la exención de todo género de derechos, ofreciendo premios a los explotadores y a los inventores o perfeccionadores de los tratamientos metalúrgicos.

En la Real Orden de diciembre de 1818, última emanada del gobierno colonial, declara el Rey que el azogue destinado al beneficio de los minerales no debe pagar el derecho de alcabala eventual, ni alguna otra contribución".(21)

Justo parece tribuna un homenaje de reconocimiento a aquellos legisladores que ya no existen, que abrieron y cerraron la historia de sus trabajos legislativos, con medidas liberales, acertadas y prudentes, a todas luces

(21) BECERRA GONZALEZ, María. op. cit. p. 75

benéficas a la minería.

Consumada la Independencia de México el 27 de septiembre de 1821, el 20 de febrero de 1822 la Junta Provisional expidió un decreto suprimiendo los derechos que pagaban las pastas de plata y oro, estableciendo por única contribución el 3% sobre el valor de estos metales, asignando los costos de amonedación y apartado, fijando el feble de la moneda, precisando los conocimientos que debían tener los empleados facultativos de las casas de moneda y apartado, librando de todo derecho al azogue en caldo, cualquiera que fuese su procedencia, y mandando que la pólvora se vendiera al costo a los mineros.

El Decreto de 24 de marzo de 1823 reglamenta el cobro de los derechos asignados a la plata y el oro.

El Decreto del Supremo Poder Ejecutivo de 8 de octubre de 1823 fija las circunstancias que han de concurrir en los extranjeros para que puedan adquirir la propiedad de las minas.

El de 29 de octubre de 1823 exime del derecho de 2% a los caudales que se remitan a los reales de minas.

El de 20 de mayo de 1826 extingue el Tribunal General

de Minería, erigiendo la Junta llamada Establecimiento de Minería.

El de 12 de julio de 1843 otorga a los restauradores de minerales los derechos de descubridores.

La circular de 3 de octubre del mismo año previene que los extranjeros socios de compañías descubridoras o restauradoras de minerales conserven su propiedad, aún cuando se ausenten por cualquier motivo y tiempo, siempre que subsistan las compañías de que fueron socios.

El decreto de 2 de diciembre de 1843 crea y reglamenta la Junta de Fomento y Administrativa de Minería, en vez del Establecimiento del mismo ramo.

La circular de 14 de enero de 1843 dispone que mientras se establecen los juzgados de minería, continúen ejerciendo sus funciones las antiguas diputaciones territoriales.

El de 24 de mayo del mismo año previene la observancia de todas las disposiciones expedidas con anterioridad para favorecer la explotación de las minas de azogue, libertando este ramo de todo impuesto, concediendo un premio de 25,000 pesos a cada uno de los cuatro primeros explotadores que extrajeran en un año 2,000 quintales de azogue en caldo y

otorgando otras franquicias".(22)

El de 5 de julio del mismo autorizó a la Junta de Minería para trabajar, aviar y mandar reconocer los criaderos de mercurio existentes en el país.

Con fecha 8 de julio se expidió una orden dictando las medidas conducentes a la formación de un fondo especial en Jalisco, destinado a la explotación de las minas de azogue, con cuyo objeto se autorizó a la Junta departamental para imponer un préstamo por Decreto de 14 de julio.

El de 25 de septiembre del mismo año determina el nombramiento de una comisión, por lo menos en cada departamento, para hacer una exploración científica de sus criaderos de mercurio.

El de 28 de junio de 1852 arregla el fondo de minería.

El de 5 de abril de 1853 se ocupa de los derechos de los mineros y sus acreedores.

La circular de 28 de junio aclara una duda suscitada por los causantes del derecho del real por marco.

(22) *Ibidem.* p. 76

Entre todos estos decretos merece una mención especial el de 30 de julio de 1853, que estableció la Escuela Práctica de Minas y Metalurgia, que en el corto tiempo de su existencia dio tan satisfactorios resultados, que está fundado sobre bases tan juiciosa y prudentemente meditadas y que será un título de gloria para sus entendidos, inteligentes y bien intencionados autores.

La Ley de 31 de mayo de 1854 arregla el ramo de minería.

La circular de 7 de noviembre declara que las diputaciones de minería establecidas, continúen sin variación alguna.

El Decreto de 25 de junio declara que los placeres de la Arizona pertencen a la Nación.

La Ley de 23 de noviembre dispone en su Artículo 45 que los jueces del fuero común conozcan de los negocios de minería.

El de 3 de enero de 1856 restablece las diputaciones de minería, reduciendo sus atribuciones a las económico-gubernativas.

El de 10. de febrero declara que los extranjeros residentes en la República pueden poseer propiedades mineras.

Es de hacerse notar que ninguna de las siguientes Constituciones se ocuparon de la materia minera: la Constitución Federativa de los Estados Unidos Mexicanos de 1824, la Constitución de 1836, las Bases Orgánicas de la República Mexicana de 1843, el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana.

"La Constitución de Cádiz, promulgada el 18 de mayo de 1812, en su Artículo 3 hizo radicar la soberanía de la Nación española, dejando al Monarca sólo la potestad de hacer cumplir las leyes, por lo que todos los derechos anexos a la soberanía, como el dominio de las minas y el original sobre las tierras en la América Española, pasaron a ser bienes nacionales, de los que el Rey no podía disponer sin permiso de las Cortes (Artículo 172), así pasó el dominio de las minas y el derecho a percibir sus regalías, del Rey a la Nación". (23)

Confinada la Independencia en 1821, se siguieron observando las Ordenanzas de Minería de Aranjuez, y el

(23) FLORESCANO, Enrique. De la Colonia al Imperio. Quinta edición. Siglo XXI. México. 1990. p. 30

dominio en las minas siguió atribuyéndose a la Nación, siguió siendo atributo de la soberanía nacional.

II.5.- El Porfiriato

Durante el régimen porfirista no hubo libertad política ni libertad de pensamiento. No olvidemos el tema del Gobierno: "Poca política y mucha administración".(24) Nada mas que la administración no tuvo en cuenta a la masa trabajadora; no se ocupó de los pobres sino únicamente de los ricos, de los ricos nacionales y extranjeros. "El señor Limantour, director supremo de la política económica de México durante cuatro lustros aproximadamente, creía que abriendo de par en par las puertas al capital del exterior se resolverían todos los problemas. Además, y esto ya se apuntó antes, el interés del régimen se limitó al fomento de la producción y a dirigir, en ocasiones tardíamente y no siempre con buen tino, los fenómenos monetarios. Jamás se preocupó por resolver el problema de la distribución del ingreso. Hubo progreso económico, pero no desarrollo económico, que es diferente. Progresar es marchar hacia adelante. Se progresa si se construye una nueva vía férrea, si se establece una nueva industria textil o si se termina un nuevo camino para automóviles; pero eso no es desarrollo; porque el desarrollo consiste en el estrecho maridaje de la

(24) SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. T.I. Octava edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1993. p. 48

eficiencia económica con la justicia social. Lo uno y lo otro son inseparables". (25)

Ahora bien, mientras los obreros, artesanos y campesinos, los más débiles económicamente, eran vistos con mal disimulado desprecio por todas las autoridades administrativas, desde el jefe político hasta el Presidente de la República, los grandes hombres de negocios disfrutaban de la amistosa consideración de todos los funcionarios. Don Francisco I. Madero, en su libro *La sucesión presidencial en 1910*, escribió: El general Díaz encuentra uno de sus más firmes apoyos en el capitalista, y por ese motivo, sistemáticamente estará contra los intereses de los obreros. Lo anterior no puede negarse, entre otras razones porque se trataba de un gobierno plutocrático que, obviamente, servía a los intereses de su clase.

Es bien sabido que no existía ninguna legislación que protegiera de algún modo al proletariado de las ciudades y de los campos. Las huelgas estaban prohibidas y se castigaba con severidad a quienes en forma alguna pedían la elevación del salario, o la reducción de la jornada de trabajo. El Código Penal del Distrito Federal castigaba con 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza de los salarios o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la

(25) *Ibidem.* p. 49

violencia física o moral.

Algo semejante se ordenaba con mayor o menor severidad en los códigos penales de buena parte de los Estados de la República. El Gobierno de Díaz sólo permitía la organización de sociedades mutualistas entre obreros y artesanos. Sin embargo, a fines del siglo XIX y principios del XX, comenzaron a organizarse algunos grupos de trabajadores en uniones que solían reclamar mejor trato de parte de los patronos o capataces, más altos salarios y menor número de horas de labor. Un autor registra 250 huelgas durante el porfirismo, principalmente en los ferrocarriles, la industria tabaquera y la de hilados y tejidos de lana y algodón. En muy pocas tuvieron éxito las demandas de los trabajadores, pues el Gobierno del general Díaz siempre apoyaba con decisión y energía a las empresas.

II.6.- Cananea

Una de las expresiones más significativas de la organización anarquista en este período se dio en Cananea, y originó el bien conocido conflicto entre los trabajadores mineros y la compañía minera de Cananea. En este conflicto encontramos los elementos característicos de la situación del trabajo minero a principios de siglo, a saber, compañías extranjeras, explotación de minerales industriales (cobre), pésimas condiciones para los trabajadores, y una incipiente

organización de éstos. Enseguida reseñamos brevemente el desarrollo de este conflicto.

"A mediados de 1906 cundía el descontento entre los mineros de Cananea, empresa estadounidense que explotaba las minas de cobre, debido a los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante. El 12 de junio más de 5000 mineros se declararon en huelga, siendo dirigidos por Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez y Lázaro Gutiérrez de Lara quienes exaltaron el espíritu cívico de los trabajadores mineros, exhortándolos a luchar hasta morir". (26)

Las condiciones materiales que dieron origen a la huelga giraron en torno a las preferencias injustificadas, generándose cada vez más el descontento de los trabajadores.

Aunque aparentemente mexicanos y norteamericanos realizaban iguales trabajos y ganaban el mismo sueldo, no era sí, pues a los primeros se les asignaban los trabajos más pesado y los jornales que iban de \$3.00 a \$5.00 diarios se pagaban en oro a los norteamericanos y en moneda nacional a los mexicanos. Más adelante la compañía acordó un aumento de trabajo, pero no se aumentaron los jornales.

(26) ARROYO MARROQUIN, Romarico. op. cit. p. 70

Los mineros realizaron reuniones secretas los días anteriores a la huelga donde acordaron el estallamiento de ésta y se precisaron sus demandas: destitución de un capataz, sueldo minero de 5 pesos, jornada de 8 horas, 75% de empleados mexicanos, trato humano y derecho a ascenso.

El abogado de la empresa calificó de absurdas las peticiones. Ante este rechazo y la amenaza de las autoridades, los obreros prepararon una manifestación por las calles de Cananea.

La empresa pidió el auxilio inmediato del gobernador de Sonora, mientras los huelguistas buscaban la unidad y solidaridad del pueblo de Cananea.

Por la tarde del 19 de junio más de 3,000 mineros desfilaron llevando al frente la bandera nacional y un cartel alusivo a sus peticiones, con el objeto de invitar a los trabajadores que aún seguían trabajando a unirse al movimiento, cosa que lograron.

Al día siguiente llegó el gobernador de Sonora junto con 275 soldados norteamericanos. La indignación del pueblo no tuvo límite; una nueva concentración se organizó para reprochar al gobernador su traición y cobardía, siendo encarcelados de inmediato todos los obreros que tomaron la

palabra. Por la tarde los trabajadores resolvieron hacer otra manifestación, pero se encontraron con un verdadero ejército compuesto por gente de la empresa y soldados norteamericanos que dispensaron a los huelguistas.

"Se organizó una verdadera cacería contra el pueblo, ordenándose la aprehensión de todos aquellos que fueron considerados responsables de los acontecimientos. Al día siguiente varios cientos de soldados mexicanos arribaron con el fin de mantener sometida a la población. Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y José Ma. Ibarra, fueron aprehendidos y sentenciados a 15 años de prisión en el Castillo de San Juan de Ulúa, mientras que muchos otros fueron encerrados en las cárceles de Sonora". (27)

Este conflicto ha sido señalado como uno de los antecedentes directos del movimiento revolucionario de 1910.

II.7.- La Constitución de 1917

"En el mes de septiembre de 1916 don Venustiano Carranza, en su carácter de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, expidió un Decreto que, en ciertas

(27) Ibidem. p. 72

ocasiones, ha pretendido tomarse como base para declarar la caducidad de algunos fundos mineros; aunque, en obsequio a la verdad, debe advertirse que esto sólo se ha hecho en casos especiales y en forma esporádica y que, en general, nuestras autoridades han considerado que dicho Decreto no tiene aplicación ni puede afectar a los derechos adquiridos por los titulares de concesiones mineras". (28)

Sin embargo, dada la invocación que de él se ha hecho en algunos casos particulares, vale la pena proceder a un examen de sus disposiciones. Este Decreto fue promulgado en la ciudad de México el día 14 de septiembre de 1916 y en sus considerandos se habla de la necesidad de que las minas se trabajen para provecho del erario y de la colectividad y de que se eviten los males del acaparamiento y de la especulación. En su Artículo 1o. el Decreto expedido por don Venustiano Carranza, prevenía que todos los concesionarios de minas están obligados a trabajarlas bajo pena de caducidad si paralizaban sus labores por más de dos meses continuos o de tres interrumpidos, durante un año, El Artículo 2o. facultaba a los concesionarios que tuvieran justa causa para paralizar sus trabajos, a recabar el permiso correspondiente de la entonces Secretaría de Fomento, la cual sólo lo concedería cuando dicha causa "estuviera bien comprobada". La Secretaría fijaría a los

(28) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Vol. I. Tercera edición. Porrúa. México 1997. p. 133

titulares de nuevas concesiones o "en las que ya hechas no hubieran sido trabajadas", el número de operarios que como mínimo deberían ocupar en los trabajos de cada concesión. Los concesionarios que hubieran tenido o tuvieran en explotación sus minas, deberían ocupar en los trabajos tantos operarios cuantos hubieran ocupado o estuvieran ocupando al tiempo de paralizarlas, sin perjuicio de que la Secretaría de Fomento alterara ese número, según las necesidades de la explotación oyendo previamente a los concesionarios. El Artículo 5o. prevenía que, declarada la caducidad de una concesión minera por la Secretaría de Fomento, ésta pondría inmediatamente el hecho en conocimiento de la Secretaría de Hacienda para que resolviera si la mina de que se trataba debía quedar a disposición del público para que pudiera ser nuevamente denunciada o si debería procederse a su explotación por cuenta de la Nación, en cuyo caso nombraría persona que la administrara y continuara los trabajos correspondientes.

"El señor Ing. Pastor Rouaix, Secretario de Fomento, expidió diversas circulares relacionadas con este Decreto. En la circular número 22, de 14 de noviembre de 1916, amplió hasta el 14 de febrero de 1917 el plazo para que los concesionarios de las minas pusieran sus fondos en explotación. En la circular número 30, de 16 de febrero de 1917, transmitió un acuerdo del C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en que se establecía que las

negociaciones mineras que hubieran ocurrido a la Secretaría de Fomento exponiendo motivos por no haber podido dar cumplimiento al Decreto de 14 de septiembre de 1916, podrían disfrutar de una última prórroga que sería fijada por la propia Secretaría, atendiendo a las condiciones especiales de cada caso". (29)

En lo tocante a las negociaciones que no hubieran dirigido ninguna solicitud de prórroga, se prevenía que serían intervenidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público entre tanto que fuera declarada por la Secretaría de Fomento la pena de caducidad en que hubieran incurrido, para cuyo efecto se pasaría por la Secretaría de Fomento a la de Hacienda una lista de los nombres de todos y cada uno de los fundos que deberían ser intervenidos.

El 21 de febrero de 1917, el Secretario de Fomento expidió una nueva circular marcada con el número 31, en que distinguía tres grupos de concesionarios: El primer grupo estaba constituido por los concesionarios cuyos fundos estaban trabajando y respecto de ellos se exigía que rindieran determinados informes y que comprobaran estar al corriente en el pago del impuesto minero. El segundo grupo estaba formado por los concesionarios que solicitaron prórroga para cumplir el Decreto de 14 de septiembre de 1916

(29) ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda edición. Cajica. Puebla. Pue. 1945. p. 121

y, en lo concerniente a ellos, se exigió también que comprobaran estar al corriente en el pago del impuesto minero y se decía que, previa la presentación de determinados informes, la Secretaría fijaría el plazo máximo de prórroga para reanudar o iniciar sus labores. Finalmente, el tercer grupo estaba integrado por los concesionarios que no acataron el Decreto antes citado, previniéndose que, como todos ellos habían incurrido en la pena de caducidad, la Secretaría de Fomento procedería desde luego a remitir a la de Hacienda una lista pormenorizada de sus fundos mineros, con objeto de que fueran intervenidos, en la inteligencia de que durante el periodo de intervención, y antes de que la Secretaría de Fomento declarara la caducidad correspondiente, los interesados podrían hacer gestiones para conservar su concesión, manifestando los motivos por los cuales no cumplieron con lo decretado; su decisión de poner en trabajo el fundo minero de que se tratara; los elementos con que contaban para ello y el plazo fijo para hacerlo. Los plazos señalados en esta circular para rendir los informes y hacer las comprobaciones que en ella se exigía, vencían el día 10. de abril de 1917; pero, posteriormente, por circular de marzo de 1917, se prorrogaron hasta el día 30 de abril de ese mismo año.

II.8.- Ley Federal del Trabajo de 1931

En el año de 1931 se promulgó la Ley Federal del

Trabajo, que reglamentaba el Artículo 123 constitucional, señalando las condiciones de negociación entre capital y trabajo. Se crearon asimismo las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"Esta nueva ley y la organización de los tribunales del trabajo trajo consigo diversas implicaciones. Impedía a las oligarquías locales la manipulación de las organizaciones obreras, confería al Estado la calidad de árbitro en los conflictos laborales, contemplaba una serie de reivindicaciones mínimas y, sobre todo, obligaba a las empresas extranjeras a negociar abiertamente con las organizaciones mineras en torno a reajustes salariales, despidos, jornada de trabajo, días de descanso y demás condiciones de trabajo".(30)

Sin embargo, las empresas se defendieron retardando al máximo la contratación colectiva, realizando despidos masivos y alentando la formación de sindicatos alternativos a los ya existentes, haciéndoles concesiones especiales para controlarlos.

El año de 1933 marca el final de la crisis. Con el aumento en el precio de los metales y la reapertura de los mercados internacionales, la minería mexicana incrementó su producción de 1933 a un ritmo anual de 7.8%.

(30) DE LA CUEVA, Mario. T.I. op. cit. p. 53

II.9.- La Ley de 1970

En el lenguaje habitual de nuestros dirigentes sindicales, la palabra de mayor uso suele ser la de "conquista". Con ella se intenta hacer referencia a las ventajas logradas en la "lucha de clases". Esta expresión podría tener algún sentido cuando se hace referencia a la contratación colectiva efectuada limpiamente, entre empresas y sindicatos de los llamados rojos. No lo tiene, en cambio, cuando las conquistas son, simplemente el medio de cubrir las apariencias y de dar aspecto de discusión a lo que sólo es amigable composición entre líderes corruptos y empresarios. Y cuando se habla de conquistas a nivel de Constitución o de ley reglamentaria, la expresión resulta totalmente falsa. "Ni en el Constituyente de 1916-1917, ni en la expedición de las leyes de trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942 y de 1973, ni tampoco con relación a la ley laboral actual, ni a sus reformas en materia habitacional, se puede hablar de conquistas en el sentido que se le da a esa frase en el medio sindical. Nuestro derecho del trabajo no ha sido conquistado, lo que no quiere decir que no sea merecido". (31) La ley de 19 de mayo de 1970, no fue una excepción a esta regla. Se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en

(31) DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit.p. 378

los sucesos de 1968. En realidad su preparación fue anterior a esa fecha, aunque la presentación de la iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En todo caso, tampoco esta ley refleja una conquista sino una dación generosa. En términos de derecho civil podríamos comparar la situación con un "enriquecimiento sin causa", si es que no tiene la que vox populi le atribuye.

"Relata Mario de la Cueva, a propósito de la Nueva Ley, que el Presidente López Mateos había nombrado una Comisión, en el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto de ley del trabajo. Dicha comisión quedó integrada con el secretario de Trabajo y de la Previsión Social, Salomón González Blanco, hombre de excepcionales conocimientos en la materia, adquiridos tanto como Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como subsecretario y secretario del ramo y eminente catedrático; con el propio maestro De la Cueva y con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano".(32)

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un Anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

(32) DE LA CUEVA, Mario. T. I. op. cit. p. 443

En 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio. Esta comisión se reunió en la casa del maestro De la Cueva y en los primeros días de 1968, el Presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión de Díaz Ordaz, muy atinada, por otra parte, se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal, dice De la Cueva, se abstuvo de hacer comentarios. En virtud de ello se estimó oportuno que los sectores nombraran comisiones para la discusión del Proyecto con sus autores.

"La Nueva Ley entró en vigor el 12 de mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago. La ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero ambas son, básicamente, leyes creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que, evidentemente, no podía ser de otra manera". (33)

A manera de resumen podemos decir que la Nueva Ley, en su elaboración configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor

(33) *Ibidem.* p. 444

trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. En realidad el ejemplo se ha seguido, como lo comprueba la labor que referiremos en el siguiente capítulo, de la "Comisión Nacional Tripartita".

CAPITULO TERCERO

EL RIESGO DE TRABAJO

Desde sus orígenes sobre la tierra, el hombre ha tenido que trabajar; esta actividad suya ha hecho que se produzcan accidentes como derivación directa de ese ejercicio, más o menos arriesgado. Según se ha dicho el accidente es, universalmente, una consecuencia fatal e inseparable del trabajo; pues, tan antiguo como el trabajo mismo, su evolución sigue desarrollo paralelo al correspondiente a los cambios de la industria.

Es en el comercio marítimo desarrollado en Europa, donde aparecen inicialmente, las primeras disposiciones relacionadas con la asistencia del trabajador accidentado en la prestación de sus servicios. El Libro del Consulado del Mar, que parece datar del siglo XIII, contiene algunas instrucciones sobre accidentes ocurridos en la navegación; preceptos que son fruto, sin duda de la experiencia de varios tiempos y diversos lugares.

"La costumbre se extendió de la Península Ibérica, antes de que fuera sancionada legislativamente, a otras partes de Europa. Sachet resalta que, desde antes de Colbert, era habitual en la marina mercante pagar su salario, cuidar y curar, a costa del navío, al marinero que

cae enfermo o que es herido en el servicio. Esa costumbre fue conservada por la Ordenanza de 1681 y, más adelante, objeto de las disposiciones del artículo 262 del Código de Comercio Francés". (34)

Por primera vez en los ordenamientos positivos, las Leyes de Indias aseguran un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La Legislación de Indias, sin constituir un sistema orgánico, significaba una avanzada suficiente para cimentar medidas que posteriormente habrían de tener amplio desarrollo.

El Derecho de los Riesgos de Trabajo tiene, pues, su precedente en la llamada Legislación de Indias. Como en tantos otros aspectos relativos al trabajo, en esa recopilación se establecen disposiciones sobre los accidentes y enfermedades profesionales; demuestran con ello, según resalta Ossorio y Florit, "un asombroso avance en materia social, con relación a la época en que fueron dictados. Ha de destacarse que en esas Leyes se regulan derechos de asistencia a los indios enfermos y accidentados, la obligatoriedad de pagar los gastos de entierros a los que fallecieran y aún la percepción de medios jornales a los que se accidentaren". (35)

(34) BALELLA, Juan. Lecciones de Legislación del Trabajo. Tercera edición. Temis. Madrid. 1972. p. 13

(35) Ibidem. p. 14

Las Leyes de Indias consignaban diversas disposiciones con el objeto de evitar accidentes y enfermedades, en tal sentido prohibían que los indios pertenecientes a climas fríos fueran llevados a trabajar a climas cálidos, y viceversa. Los indios obreros que se descalabraban en el trabajo de las minas recibían del patrono durante su curación, la mitad de su jornal. En la labor de los indios dedicados al trabajo de la coca y el añil, los patronos estaban obligados a tener asalariados los médicos y cirujanos precisos. En caso de fallecimiento de un trabajador debía costearle el patrón los gastos del entierro.

Pese al interés manifestado por la Legislación de Indias a favor de los indígenas, especialmente de aquellos que realizaban labores o prestaban servicios, no puede afirmarse que en ella se articulara un sistema de prevención de accidentes y enfermedades, como tampoco de reparación de las consecuencias de unos y otras. Son disposiciones aisladas, faltas de conexión, donde resaltan el mismo noble espíritu de humanidad y justicia que inspira tal Legislación sin constituir un Código Social, como ya expresamos.

Si bien durante el régimen gremial y corporativo no existió, en realidad, sistema legal jurídico alguno sobre la prevención de los accidentes de trabajo, hubo, a través de las corporaciones, medidas de protección para los

trabajadores, además de la necesaria preparación técnica y asistencia médica. Los accidentados no quedaban abandonados a sus propios medios; la corporación atendía sus necesidades sobre la base, principalmente, de instituciones de beneficencia. El sistema, como bien se ha afirmado si a la luz de los modernos principios debe reputarse incompleto, no cabe duda que en aquel entonces cumplía acertadamente su papel.

Fueron la máquina y la aparición de las primeras fábricas, los antecedentes que precipitaron el problema al igual que con los demás asuntos obreros. Fue así como la sociedad contempló las consecuencias que producían las máquinas y las fábricas en la salud y en la vida de los trabajadores; se buscó una aplicación a todos estos accidentes que empezaron a suceder, pues antes de la aparición de estos dos fenómenos, nada había ocurrido y si esto sucedía no era digno de tomarse en cuenta; es por esto que se llegó a la conclusión de que la frecuencia de los accidentes se debía radicalmente, a la aparición de la máquina y de las fábricas.

Las nuevas ideas Sociales y Jurídicas reclamaron la solución del problema: En primer lugar, era urgente observar, en la instalación de las máquinas y de las fábricas, las mejores y más convenientes medidas de seguridad, para evitar la frecuencia de los accidentes y con

el tiempo, las disposiciones legales encaminadas a obtener ese resultado, se denominaron Legislación para la Prevención de los Infortunios de Trabajo. Pero no era bastante, porque en las fábricas más cuidadosamente instaladas se continuaban produciendo accidentes, cuya causa era siempre la misma, la máquina y la fábrica: El Derecho del Trabajo no podía ser indiferente; nacido este estatuto para resolver integralmente el problema de la satisfacción de las necesidades del trabajador, dio cuerpo a la parte más bella de la Previsión Social; y al preguntarse los juristas quién debía reportar los efectos de la máquina en la salud y en la vida de los hombres, surgió el problema de la reparación de los infortunios de trabajo.

Sin embargo después de analizar todos los problemas y los infortunios por los que pasaban los trabajadores, nos debiera parecer lógica y fácil la solución a sus conflictos, pero no fue así ya que esta solución que parecía fácil y legal, se tornó difícil, ya que el Derecho Civil no permitía alcanzar el resultado deseado.

III.1.- Naturaleza Jurídica del Riesgo de Trabajo

"Fue hasta el 3 de noviembre de 1838 cuando se dictó, en Prusia, la primera Ley destinada a reparar las consecuencias de los daños que los trabajadores sufren por razón de su actividad específica, limitada por entonces la

obligación, a las empresas de ferrocarriles. La indemnización se establecía en favor de todas las personas relacionadas con este servicio, tomándose en cuenta el hecho de que este medio de transporte era sumamente peligroso y que, por lo tanto, debía responder de los accidentes que no fueran causados por fuerza mayor o por culpa de la víctima".(36)

Pero las leyes verdaderamente reparatorias de los accidentes de trabajo, las específicamente relacionadas con los servicios laborales, comienzan en las postrimerías del siglo XIX. Estas leyes se fundaban en una nueva concepción respecto a los riesgos profesionales; las cuales analizaremos en el siguiente apartado de este capítulo.

Es preciso, observar y analizar la evolución por la que han pasado las distintas teorías del riesgo laboral, para darnos cuenta de las diversas posturas que han adoptado los juristas y así poder sacar en conclusión cuál de ellas es más aceptable, y qué teoría es la que adopta la Legislación Mexicana.

Pero sobre todo darnos cuenta acerca de la naturaleza jurídica del riesgo de trabajo que desde nuestro muy particular punto de vista, es de naturaleza, protectora del

(36) RIVAS, José María. Manual de Derecho del Trabajo. Sexta edición. Aguilar. Buenos Aires. Argentina. 1986. p. 181

trabajador.

a) Teorías Civilistas

Dentro de las teorías civilistas que explican la naturaleza jurídica del riesgo de trabajo, tenemos entre otras a las siguientes:

Teoría de la Culpa: "Esta teoría de la culpa, de raigambre civilista, basada en la Lex Aquila del 286 a. de J. C., parte de la violación de deberes impuestos y se dirige contra todo el que incurra en acción u omisión imputable, sujeto a responsabilidad por autor del daño".(37)

En su aplicación a los infortunios laborales se funda en que toda persona civilmente responsable de los daños que provengan de hecho a ella imputables, por dolo, culpa o negligencia, debe reparar las consecuencias de dichos actos. La dificultad de probar esa culpa dejaba sin resarcimiento la casi totalidad de los accidentes sobrevenidos en el trabajo. La indemnización era más problemática todavía si el infortunio ocurría en ocasión y durante el trabajo como un hecho fatal, por entrarse en el área del impunismo de la fuerza mayor o del caso fortuito.

Respecto a lo que enuncia la doctrina anterior,

(37) BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 275

podemos decir que en la doctrina y en la legislación, la teoría de la culpa se revela insuficiente, pues como afirma García Oviedo "declarar al patrón responsable de los accidentes de trabajo sólo en los casos en que se pruebe su negligencia, equivalía, en la práctica, a hacerlo casi siempre irresponsable.

Teoría de la Culpa Contractual (el principio de la inversión de la prueba).

"En la penúltima década del siglo XIX apareció, con el nombre de teoría de la culpa contractual, una doctrina de la responsabilidad patronal fundada en una modificación de la amplitud y naturaleza de las obligaciones que el contrato de locación de obra ponía a cargo del empresario. La tesis se perfiló con simultaneidad práctica, sin inspiración de un autor en otro, por Sauzet en Francia en 1883 y por Sainctelette en Bélgica en 1884".(38)

Dentro de una idea común y con palabras muy parecidas. Podemos decir que el contrato de trabajo le impone al patrono, entre otras obligaciones, la de velar por la seguridad de sus obreros y, por tanto, la de restituirlos sanos y salvos a la salida del trabajo; como el porteador, se encuentra obligado a entregar intactos en su destino los

(38) VELASCO, Gustavo. La Legislación del Trabajo desde el punto de vista económico. Cuarta edición. Porrúa, México. 1990. p. 123

objetos transportados. Todo accidente de trabajo hace que pese sobre el patrono una presunción de culpa, con lo cual se invierte la carga de la prueba y se confía en los jueces para que fijen la indemnización pertinente.

Sainctelette se basa en la obligación de seguridad del empresario, de la que se deriva la responsabilidad por todo accidente que le ocurra al trabajador, agregaba: "La presunción de la culpa del patrono, en caso de accidente, tiene su fundamento en la misma naturaleza del contrato. El obrero de las fábricas se convierte en un soldado, casi en un autómeta; su función es sobre todo pasiva. La división y especialización del trabajo le quitan al obrero la libertad de sus movimientos y toda influencia personal sobre la obra. Estrictamente reducido a una faena particular, solidario del individuo que le precede y del individuo que le sigue, carece de toda iniciativa. Por tanto, todo lo que sucede en el taller o en la mina debe presumirse que sucede por orden y disposición del patrono. Al negar al obrero toda libertad de acción, se obliga al patrono a dirigirlo y cuidar de él hasta en los más pequeños detalles. Al expropiar la gestión de su persona, se lo apropia, haciendo suyos todos los resultados, buenos o malos, de la gestión emprendida".(39)

Tesis de la responsabilidad contractual en el Código Civil Argentino:

(39) BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 273

"Afirma Anastasi que la teoría contractualista se encuentra en los artículos 1198 y 1870 del Código Civil Argentino. El primero de esos preceptos se refiere a las consecuencias virtualmente contenidas en los contratos, que obligan aún sin expresión formal entre las partes; el segundo enfoca con amplitud las relaciones entre sirviente y patrón, entre la persona dependiente y su mandante. Además, el mandante debe indemnizar al mandatario de las pérdidas que haya sufrido, procedentes de sus gestiones, sin falta que le fuese imputable (art. 1953). Se estructura así una responsabilidad contractual cuando el contrato ha sido motivo ocasional del daño, sin necesidad de erigirlo en causa. De conformidad con básicas declaraciones civilistas, las convenciones obligan no sólo a lo expreso en ellas, sino a todas las consecuencias que la equidad, el uso y la Ley atribuyen a la obligación según su naturaleza, (art. 1189). Por ello, el patrono, al haberse comprometido a suministrarle al trabajador los útiles, enseres y máquinas para que obtengan el resultado propio de su actividad aplicada a la producción, asume la obligación de reparar los daños que, a consecuencia de ese vínculo, pueda experimentar el trabajador".(40)

Respecto a lo puntualizado en la teoría anterior, podemos hacer la siguiente crítica:

- (40) MONTALVO ROSADO, Víctor. La prueba en contrario en materia laboral. Octava edición. Herrero. México. 1992 p. 280

La crítica a que hacemos referencia es consecuencia del derecho común con un notable propósito técnico y humano de lograr la reparación de los riesgos de trabajo, erige en esencial la obligación patronal de asegurar la integridad física del trabajador. Ante la realidad del siniestro, el trabajador cumple con probar la existencia del nexo laboral y la realidad del daño; el patrono tendrá que demostrar la falsedad de aquellas afirmaciones o que el infortunio no le es imputable por fortuito, por fuerza mayor o debido a la culpa de la víctima. El obrero se convierte desde la iniciación de sus tareas en un acreedor de seguridad laboral, con crédito exigible apenas se concretara un accidente; salvo su contraria voluntad, materializada en su dolo o culpa lata.

Teóricamente, la tesis contractualista es falsa: no cabe sostener que el patrono acepta voluntariamente la responsabilidad derivada de los infortunios del trabajo por todo percance ocurrido durante sus tareas a los trabajadores a su servicio.

Teoría del Caso Fortuito: El fundamento de esta tesis estriba en la idea de que quien obtiene una utilidad de una persona o de una cosa, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo o uso de esa persona o de esa cosa. La tesis se funda en la idea de que debe asimilarse al contrato de trabajo la responsabilidad derivada del mandato

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

que obliga al pago por el mandante, al mandatario, de los daños y perjuicios que le cause. Así el patrón deberá cargar con las consecuencias del caso fortuito en materia de accidentes de trabajo, en razón de ser éstos un accesorio inevitable en la industria, que se presentan regularmente "considerando el accidente no en su producción individual, sino en el conjunto de la industria". Fussinato, según Pozzo, "excluye la responsabilidad derivada de fuerza mayor que se caracteriza por la extraordinariedad y la exterioridad. En cambio asimila el accidente por culpa del obrero al caso fortuito cuando la imprudencia o negligencia es una consecuencia del trabajo, inherente a él. En todo caso el patrón tendrá la posibilidad de probar lo contrario".(41)

Esta teoría, entre otras fallas fundamentales, presenta la de que distingue, con excesiva sutileza, entre caso fortuito y fuerza mayor, a pesar de que, son conceptos íntimamente unidos que no admiten esa posible escisión. En todo caso tiene el mérito de ser el antecedente inmediato de la teoría del riesgo profesional.

Teoría de la Responsabilidad Objetiva: La inspiración argumental de la teoría de la responsabilidad objetiva se encuentra en los artículos 1384 y 1386 del Código Civil

(41) DE POZZO, Juan. Manual teórico práctico de Derecho del Trabajo. T. II. Ibérica. Buenos Aires. Argentina. 1990 p. 329

Francés. Sus paladines han sido Saleilles y Josserand en Francia y Barassi en Italia, seguidos por muchos tratadistas y por la mayoría de las legislaciones en vigor sobre accidentes laborales.

En su exposición, Saleilles, luego de recordar la injusticia de la teoría de la culpa y la dificultad de la prueba a cargo del obrero en ella, sostiene que: "de hecho, la irresponsabilidad era casi universal. Entonces surgió en la jurisprudencia un movimiento nuevo. La idea de culpa no desaparece; al contrario subsiste; pero no es ya la culpa personal ajena al accidente la que se investiga y se quiere presentar como anillo inicial de una serie de eslabones cuyo término es el accidente del trabajo. La jurisprudencia se fijará en una culpa exterior, indicada en la materialidad del hecho, una culpa que ha de convertirse en objetiva". (42) La jurisprudencia va a apoyarse en los caracteres exteriores del hecho, para deducir la responsabilidad del patrono, sin averiguar si en el fondo o en la realidad se ha incurrido verdaderamente en una culpa; y, sobre todo, si el hecho que se censura al patrono se relaciona de algún modo con el accidente ocurrido.

Con especial énfasis afirma esta responsabilidad Duguit... "no pretendo sostener que la responsabilidad

(42) Cit. por PLANTOL, Marcel. Tratado elemental de Derecho Civil. T. II. Sexta edición. Depalma. La Habana. Cuba. 1970. p. 129

subjetiva vaya desapareciendo o debe desaparecer completamente. En las relaciones de los individuos subsiste, y subsistirá probablemente mucho tiempo todavía. Su ámbito se restringe sobre todo cuando se trata de relaciones de grupos con individuos: entonces, lo que se plantea no es una cuestión de imputabilidad, sino simplemente una cuestión de riesgo. Se trata de saber cuál es el patrimonio que debe soportar en definitiva el riesgo que entraña la actividad del grupo considerado. Para saber si hay responsabilidad no hay que averiguar si ha mediado culpa o negligencia; sino solamente cuál es el grupo que en definitiva debe soportar la carga del riesgo. No hay otra prueba que ofrecer que la del perjuicio causado y, practicada esta prueba, la responsabilidad obra en cierta manera automáticamente".(43)

El empresario, ante los infortunios del trabajo, responde por el sólo hecho de ser dueño de la explotación. La víctima o sus derechohabientes deben probar únicamente el hecho perjudicial y la relación de causalidad con las tareas; hasta si la víctima reconoce la inexistencia de culpa patronal, cabe exigirle el resarcimiento. Naturalmente, si la víctima o sus causahabientes adoptan una actitud por demás contempladora, el problema no surge, por no articular reclamación alguna y dejar que se produzca la descripción extintiva. Pero aquí se analiza el conflicto,

(43) *Ibidem.* p. 132

para precisar la solución.

Insistiendo en sus argumentos Saleilles afirma que "la teoría de la culpa es propia del Derecho Individual; la teoría objetiva es, por el contrario, propia del Derecho Social, que considera al hombre como parte de una colectividad y, le trata como a una actividad. Cuando una empresa acepta un obrero, acepta los riesgos de la elección. Se trata de una responsabilidad fundada sobre la dirección individual".(44)

Respecto a la estipulado en la doctrina anterior, se puede hacer la crítica siguiente:

La responsabilidad basada en la objetividad del nexo causante de los accidentes, pese a la seducción de la simplicidad, ha suscitado apasionadas objeciones, sobre todo por los autores fieles al espiritualismo como criterio rector de la culpabilidad. Paladines de esta actitud son los hermanos Henry y León Mazeaud, eminentes profesores de la Sorbona.

Comienzan por afirmar que el positivismo y el materialismo histórico laten en el fondo de esa doctrina. Aducen que se trata de eliminar a la persona que piensa, a

(44) BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 275

la persona con alma y conciencia, para no encontrar conflictos de Derechos sino entre patrimonios. Pero eso carece de sentido: "Un patrimonio, es un conjunto de cosas materiales, no incurre en culpa; no puede transgredir una regla de conducta, obrar bien o mal. Suprimir la persona es suprimir la culpa". (45)

Recuerden luego el panorama positivo cuando se formuló la tesis objetiva; de un lado, el obrero, que trabaja diez o más horas por día, para vivir pobremente con su familia; del otro, la empresa, a la que aquel había entregado su potencia de trabajo y al servicio de la cual había resultado víctima. Por ausencia de culpa patronal, y pese a los beneficios extraídos del trabajador, la empresa se liberaba, cuando muy bien habría podido incluir entre sus gastos generales ese riesgo recargando al conjunto de los consumidores, mediante un aumento minúsculo en los productos.

Luego de una amplísima contraofensiva dialéctica en el terreno de la Historia de la moral, de la Sociología y del Derecho los autores erigen su propia construcción fundamentadora de la responsabilidad civil: La culpa en la guarda, por insuficiente diligencia en la custodia de las cosas propias o a uno confiadas.

(45) GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Séptima edición. Porrúa. México. 1993. p. 107

El artículo 1384 del Código Civil Francés establece en contra de ciertas persona una particular obligación determinada o de resultado: la obligación legal de guardar o custodiar las cosas inanimadas: "La violación de esa obligación legal, como, en otro aspecto, la infracción de cualquier obligación legal determinada, constituye una culpa; un hombre cuidadoso cumple con las obligaciones puestas a su cargo por un precepto legal completo. Así toda falta a la obligación legal de guarda constituye una culpa: La culpa en la guarda".

Por su parte, Hauriou arremete también contra la objetividad en la responsabilidad: "cuando una teoría jurídica, hasta ahora subjetiva, inicia una evolución hacia el derecho objetivo, es que hay retroceso del Derecho a un estado primitivo. Tal es el sentido de la evolución, en materia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, hacia la teoría objetiva del riesgo. Es ella el resultado de un hecho social nuevo: la industrialización de la vida y las brutalidades del industrialismo". (46)

Podemos decir que las teorías anteriormente mencionadas son principalmente de corte civilista.

(46) Cit. por MACEDO, Pablo. Evolución del Derecho Civil Mexicano y del trabajo. Octava edición. Trillas. México. 1992. p. 212

b) Teorías en Derecho Laboral

Las teorías de corte laboral, podemos decir que son principalmente tres, mismas que a continuación señalamos.

Teoría del Riesgo Profesional. Aparece consagrada en primer término, según expresa Jossierand, "en la ley francesa de 9 de abril de 1898 que impuso a los jefes de empresa la responsabilidad derivada de los riesgos sufridos por sus obreros y empleados, por el hecho o con motivo del trabajo. Puede encontrar sus antecedentes en la Workmens Compensation Act (Ley de indemnización a los trabajadores), dictada en Inglaterra, en 1897, en la Ley del Seguro Social alemana de 1891 y en el pensamiento de Delacroix y de Cheysson, según menciona Cabanellas". (47)

La tesis es Evidentemente Clara. Consiste en atribuir a la industria las consecuencias de los riesgos que la propia industria produce. Si el dueño de la máquina debe repararla para que le siga produciendo utilidad, justo es que también deba reparar el empresario las consecuencias que los riesgos acarrearán a obreros y empleados. Es, en rigor, una carga del derecho de propiedad. En realidad esta teoría objetiva se funda en una presunción de culpa del patrón que derivaría del hecho de que su industria genera riesgos y

(47) CABANELLAS, Guillermo. Curso de Derecho Civil Positivo Tercera edición. Cajica. Puebla, México. 1978. p. 351

siendo él quien obtiene los beneficios, justo será que también asuma las responsabilidades.

Una característica importante de la teoría del riesgo profesional se encuentra en la forma de cuantificar la responsabilidad. La teoría del riesgo, en el derecho común, exige una indemnización proporcional al daño sufrido, que en cada caso se determinará, conforme a reglas generales que, en nuestro país se apoyan en supuestos salariales (art. 1915 del Código Civil). En el derecho laboral, por el contrario, la responsabilidad está sujeta a una tarifa. Inclusive, en la ley de 1931, existía un límite económico, ya que en el artículo 294 se fijó como salario tope la suma de veinticinco pesos diarios.

Antes de que fuera promulgada la primera Ley Federal del Trabajo, en el Código Civil, se incluyó un capítulo destinado a los riesgos profesionales (arts. 1935 a 1937, inclusive) inspirado en esta tesis, misma que sirvió de fundamento posteriormente a la reglamentación laboral.

En realidad la teoría del riesgo profesional ha sido la de mayor arraigo, al grado de que es seguida por casi todos los países. Entre nosotros aún inspira a la Nueva Ley, pese al cambio terminológico, aun cuando se trata de un régimen provisional que está destinado a ser sustituido por la seguridad social integral.

Teoría del Riesgo de Autoridad. La expone Pozzo señalando que "la idea del riesgo sigue constituyendo la base de la responsabilidad patronal, pero ella se justifica no en razón del peligro que resulta del ejercicio de una profesión, sino como una consecuencia de la subordinación que el contrato de trabajo impone al trabajador con relación al empleador. Donde existe autoridad debe existir responsabilidad".(48)

Podemos decir que en realidad se trata de una tesis que desvía la atención del campo industrial, lugar donde tuvo mayor auge la teoría del riesgo profesional, para orientarla hacia otras actividades laborales que no utilizan máquinas, pero que también entrañan riesgos.

Teoría del Riesgo Social. Constituye el fundamento de los sistemas de seguridad social. Parte del supuesto de que los riesgos de trabajo derivan de un mundo laboral concebido íntegramente, de tal manera que los accidentes no pueden imputarse a una empresa determinada, sino a toda la sociedad. En realidad el riesgo social se extiende más allá de las consecuencias perniciosas de la prestación laboral de servicios y a través de los seguros sociales cubre contingencias ordinarias de la vida de los trabajadores, como son, v. gr., las enfermedades generales, la celebración del matrimonio, la maternidad, la cesantía y la muerte.

(48) DE POZZO, Juan. op. cit. p. 329

La teoría del riesgo social descansa, además, en una razón económica: si se distribuye la responsabilidad, para hacer frente a ella con los recursos de toda una colectividad, es obvio que siempre existirán recursos suficientes y que, por lo tanto, el trabajador no enfrentará el peligro de la insolvencia patronal.

Los principios fundamentales de la seguridad social los expresa Juan José Etala señalando que son:

a) Universalidad, que consiste en la tendencia a cubrir o amparar, a todos los hombres, sin hacer distinciones;

b) Integralidad, ya que se orienta hacia el amparo de todas las contingencias sociales:

c) Solidaridad, porque distribuye las cargas económicas entre el mayor número de personas;

d) Unidad, ya que exige una armonía legislativa, administrativa y financiera del sistema;

e) Subsidiariedad, porque en primer término cada quien debe resolver sus problemas y sólo, en su defecto, habrá de recurrir a los beneficios del seguro social".(49)

(49) ETALA, Juan José. La Seguridad Social. Quinta edición. Tecnos. Buenos Aires. Argentina. 1986. p. 49

Entre nosotros no es admisible este principio ya que el Instituto Mexicano del Seguro Social es deudor principal.

Hoy en día, como antes señalamos, existe la tendencia a sustituir el seguro social, fundado en un régimen de contraprestaciones, por la seguridad social, establecida con base sólo en la necesidad del sujeto destinatario, al que de antemano se concibe como un ser incapaz económicamente de cubrir alguna cuota. Tal es el espíritu de la Nueva Ley del Seguro Social, puesto de manifiesto en el Título Cuarto, capítulo Único, intitulado De los servicios sociales.

c) Teoría adoptada en la legislación laboral

"Los antecedentes que existen en nuestro Derecho sobre riesgos profesionales son los siguientes: La Ley de Villada del 3 de abril de 1904 para el Estado de México; en donde se perfila por primera vez la teoría del riesgo en lugar de la teoría de la culpa; esta nueva tesis, sostiene que se presume que existe un riesgo profesional salvo prueba en contrario, y es de esto que se establece una indemnización por ejemplo; en caso de muerte se le pagaban al trabajador 15 días de salarios y gasto del funeral; sin embargo no se le indemnizaba cuando el trabajador moría debido a la ebriedad. Otra Ley importante es la de Bernardo Reyes de 9 de noviembre de 1906 dada en el Estado de Nuevo León; esta Ley abarca aparte de la indemnización al trabajador a la

hora de la muerte, un aumento de diez meses de salario a la familia de la víctima, y también se indemnizaba al trabajador por enfermedad cuando éste inhalaba algún gas venenoso; otra Ley precursora fue la de Cándido Aguilar de 19 de octubre de 1914 para el Estado de Veracruz; en esta Ley se establece entre otros puntos el salario mínimo de un peso, y el de indemnizar a los trabajadores por riesgos profesionales; enseguida se dicta, la Legislación de Yucatán, promulgada por Salvador Alvarado el 11 de diciembre de 1914; aparte de las anteriormente citadas existen también la Ley de 27 de octubre de 1916 para el Estado de Coahuila y por último la Ley de 24 de junio de 1916 para el Estado de Zacatecas".(50)

Fue hasta 1917 cuando quedaron plasmados en nuestra Constitución, en el artículo 123 fracciones XIV y XV, lo referente a riesgos profesionales.

La fracción XIV dice lo siguiente: "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o

(50) LOPEZ APARICIO, Alfonso. El movimiento obrero en México. Séptima edición. Porrúa. México. 1991. p. 79

permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate del trabajo por un intermediario".

La fracción XV nos dice "que el patrón estará obligado a observar en las instalaciones de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que 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 establezcan las leyes".

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo de vigencia anterior, reglamentaria del artículo 123 constitucional, establecía la definición sobre riesgos profesionales en su artículo 284 que decía: Riesgos Profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

Por su parte la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 473, define los Riesgos de Trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Como se podrá ver la única diferencia que existe con la Ley anterior, es que se cambia el concepto de Riesgos Profesionales por el de Riesgos de Trabajo.

Por último la doctrina que adopta la Legislación Mexicana es la doctrina del Riesgo Creado, en donde ha quedado establecida la fundamentación de la responsabilidad patronal, según la cual por el hecho de que el patrón, con las instalaciones que tiene en la fábrica o taller, presenta potencialmente la posibilidad de un riesgo, y cuando éste ocurra debe ser responsable de las consecuencias del mismo. Esta doctrina se ha extendido al campo del Derecho Civil, y así la vemos consignada en el artículo 1913 del Código Civil para el Distrito Federal.

III.2.- Accidente de trabajo y accidente Itinere

Si guiendo casi una pauta en las instituciones complejas, se divide la doctrina en cuanto a concepto de accidente de trabajo. Toma, en general, como base definidora un acontecimiento anormal, súbito, de duración momentánea o limitada, que produce una lesión en la integridad corporal (considerada en el conjunto psicofísico) o en la salud humana. El accidente de trabajo repercute en el contrato laboral que liga a patrono y operario, por cuanto en su ejecución, es decir pueden originarse acontecimientos imprevistos, de los cuales deriven lesiones

más o menos graves para el trabajador, que lo incapacite para continuar su tarea y por consiguiente, para ganarse el sustento en la forma acostumbrada.

Esa caracterización parece corolario de la definición dada en Francia por Marestaing, con motivo del Congreso Internacional de Accidentes del Trabajo, en 1889, y acogida por gran parte de la doctrina; para el autor citado accidente es "la lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior".(51)

En las consideraciones anteriores y en algunas otras parece circunscribirse el accidente laboral al infortunio, debe obrar, en que el trabajador sobrevive. El tratamiento genérico de la cuestión debe incluir igualmente los supuestos mortales, más o menos inmediatos; pero de causación inequívoca en los servicios.

Claro que entonces a más de aparecer en escena y en los primeros planos los causahabientes de la víctima, el contrato de trabajo no se ve simplemente afectado sino concluido, agotado, salvo ciertos aspectos en que la sucesión normal se abra.

Accidente, de directa etimología latina (accidens,

(51) Enciclopedia Jurídica Omeba. T. IV. Dris-kill. Buenos Aires. Argentina. 1978. p. 1030

accidentis), es unas veces un fenómeno que guarda conexión más o menos directa con una cosa o actividad (mancharse es un accidente para el que limpia, el que tal vez no le provoque sino la molestia de lavarse o de asear su ropa); pero en Derecho Laboral, sin duda el accidente que se considera es aquel suceso involuntario que origina un daño para el trabajador.

En el lenguaje usual, el accidente constituye un acontecimiento fortuito y anormal que destruye, desorganiza y deteriora; se considera accidente material cuando daña bienes o inmuebles, mientras que es accidente personal cuando mata o hiere a seres humanos.

El accidente configura así, desde el accidentado, un suceso anormal, a consecuencia del cual se produce una lesión orgánica o una alteración funcional permanente o pasajera. En enfoque laboral, el accidente constituye la exteriorización de la violencia externa o interna provocada por un hecho anormal relacionado con el trabajo y causante de un estado patológico.

El accidente parece, en su noción más exacta, el reflejo de un acontecimiento súbito o momentáneo que origina una lesión corporal de carácter traumático. Se refiere el concepto a toda lesión proveniente de la acción violenta y repentina de una causa exterior.

En la definición dada por la Oficina de Seguros del Estado Alemán, que hizo suya la Jurisprudencia francesa, nos dice, que se trata de "un acontecimiento que ataca la integridad del cuerpo humano, se produce por un solo hecho y se encuentra claramente limitado por un comienzo y un fin".(52) Dentro de esta concepción, el accidente debe causar una lesión perceptible, un traumatismo, y resulta consecuencia de un solo hecho, determinado desde su iniciación hasta su término. Es pues, necesario, para esta caracterización que se produzca un hecho anormal, que tenga conexión con el trabajo y cuya causa sea, además de violenta y fortuita, externa.

"Para Unsain, accidente de trabajo es todo hecho que, producido como consecuencia del trabajo origina un daño al trabajador". (53) Bielsa prefiere caracterizar el accidente y considera que en la ley se podría formular un artículo concebido en los siguientes términos: "Todo patrón o empresario, comercial o agrícola, está obligado a resarcir a los operarios de los daños, que le sobrevengan de accidentes ocurridos durante el trabajo. Pero serán liberados de esa obligación probando que el accidente fue causado por fuerza mayor independiente de la naturaleza de la industria o por culpa grave de la misma víctima".(54)

(52) Enciclopedia Jurídica Omeba. op. cit. p. 1034

(53) Ibidem. p. 1035

(54) BIELSA, Rafael. Tratado Elemental de Derecho Civil. Segunda edición. Ediar. Madrid. 1979. p. 205

Para que un accidente sea de trabajo y origine responsabilidad e indemnización, se requiere; a) Que exista entre patrono y trabajador un vínculo jurídico de dependencia y que el trabajo se preste por cuenta ajena; b) Que haya un nexo etiológico entre el hecho y el trabajador; c) Que se produzca un daño corporal, traducido en incapacidad o muerte del trabajador.

Podrían concretarse, los elementos que determinen que un accidente sea de trabajo, señalando que debe haber relación de causalidad entre el hecho productor de infortunio y el riesgo sufrido por el trabajador. Debe darse además un efecto: una lesión o un daño y ha de concurrir la circunstancia de que tanto la relación de causalidad como el daño provengan de una situación de dependencia en que el trabajador se encuentre.

En conclusión, en torno al accidente de trabajo pueden formularse las siguientes consideraciones: a) En el concepto jurídico de accidente, la lesión personal (cuando no se trate de muerte) tiene que entenderse en el sentido de que no quede afectado el cuerpo solamente, sino todo el organismo fisiológico y psíquico. Ha de tenerse en cuenta esencialmente la actividad económica y la capacidad productora del obrero; b) Por violencia lesionante no se comprende solamente la acción de una fuerza exterior, en el sentido de un traumatismo; sino la violencia de orden

interno, químico, psíquico, infeccioso. Con respecto a estas últimas causas, aún faltando la brusquedad y la esterilidad de la acción, la raíz de la violencia no exista en el hecho, sino en los efectos, con tal de que la acción misma sea imprevista y rápida, y signifique para la integridad física del obrero, un daño inexistente antes o que empeore un mal previo; c) No se necesita que el efecto de la causa ineluctable; d) La relación repentina y rápida entre causa lesionante y organismo humano tiene que ser imprevista y ocasional. El concepto de imprevisión no es absoluto, puesto que al accidente no se provoca voluntariamente. En efecto, la culpa del obrero, grave o leve (impericia, negligencia, imprudencia), no constituye motivo para rechazar la indemnización. Aquella actitud del trabajador ha de considerarse como uno de los elementos del riesgo profesional, contra el cual las leyes quisieron proteger al obrero; e) Por último para conocer un accidente, las leyes requieren la ocasión del trabajo. Reconocen jurídicamente, además de los accidentes de carácter profesional, acontecidos durante el curso del trabajo, o en el lugar de las tareas, aquellos acontecidos durante el curso del trabajo, o en el lugar de las tareas, aquellos acaecidos bajo la dependencia laboral y en relación con ella, aunque indirecta. En otros términos, el accidente, no tiene que constituir una eventualidad de tiempo y lugar, ajena al trabajo; pero sí ha de encontrarse íntimamente ligado a las exigencias del oficio (riesgo específico),

aunque éstas sean indirectas (riesgos genéricos).

Para que se produzca la necesaria relación de causalidad entre el accidente sufrido por el trabajador y la responsabilidad patronal se precisan dos elementos que juegan en una misma valoración: a) La existencia de un vínculo laboral entre patrono y trabajador que ponga a aquél en situación de responsabilidad por los eventos que puedan producirse al segundo en la prestación de su trabajo; b) Que en la ejecución del trabajo se produzca un accidente; esto es, un hecho de tal naturaleza que cause un daño patrimonial en el trabajador como consecuencia de una lesión física. La unidad de ambos elementos provoca como forzosa conclusión, la obligatoriedad por parte del patrono o empresario de indemnizar debidamente al trabajador.

El concepto del lugar, en materia de accidentes laborales, resulta sumamente amplio. Así se considera que el trabajador está en el ejercicio de sus funciones, aún fuera de toda manifestación técnica, cuando se encuentra a disposición del patrono o cuando permanece en su lugar reglamentario a la espera de las órdenes que pueden serle dadas: de modo general, en cualquier parte a donde se dirija por orden de su patrono y para las necesidades de la empresa. La orden dada por el patrono hace presumir que el obrero está en la obligación de ejecutarla, sin que se vea obligado a establecer si dicha orden se relaciona con el

funcionamiento de la empresa.

Por lugar de trabajo no debe entenderse estrictamente aquel en que se ejecuta la labor, sino todo sitio en que el trabajador se encuentra por causa del trabajo; esto es, por razón de las funciones o de la labor asignada. De tal manera que el trabajador que está esperando instrucciones para entrar al trabajo, el que se dirige por orden del patrono al domicilio de un cliente, el que se encuentra transportando mercaderías de la empresa de un lugar a otro y utiliza diversos medios de locomoción, el que cumpliendo órdenes del patrono se traslada de un punto a otro, se encuentra en el lugar de trabajo, por más que presuntivamente donde ocurra el accidente no sea dependencia patronal.

En relación con las interrupciones en el trabajo, Pozzo llega a las siguientes conclusiones: "a) Es indemnizable el accidente ocurrido a un obrero, en horas de descanso, cuando permanece en el lugar de trabajo, esperando la reanudación de las tareas, mientras no medie prohibición del patrono; b) La indemnización corresponde también en caso de ocurrir fuera de las horas de trabajo, si el obrero tiene su alojamiento en el lugar de las tareas y la desgracia ha sucedido por causas relacionadas con el trabajo o por malas condiciones del local donde se alojan".(55)

(55) DE POZZO, Juan. op. cit. p. 376

Se consideran también accidentes de trabajo los ocurridos al trabajador durante los periodos destinados a las comidas, al descanso o a la satisfacción de otras necesidades fisiológicas, en el local o en curso de la ocupación; puesto que, a los efectos legales, el trabajador se considera al servicio del patrono.

Se considera como causa el trabajo y como efecto el accidente. Así, prescindiendo del horario de trabajo y del lugar donde se ejecuta éste, siempre que se produzca por causa de las tareas un accidente, existe un derecho de la víctima a ser indemnizada de los daños sufridos. El accidente del trabajo, para estimarlo tal, debe producirse con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado. La relación entre causa y efecto debe ser total, para considerar que existe un accidente profesional indemnizable.

Para apreciar un accidente del trabajo debe bastar con que una causa, en conexión con el oficio o profesión, menoscaben la integridad o perturben el normal funcionamiento del organismo humano.

Para que un accidente de trabajo se considere tal, se requiere que el siniestro produzca, en la persona del trabajador, un daño indemnizable y que quepa cargarse a la responsabilidad del patrono. Aunque el siniestro acontezca, si no hay lesión o daño en la persona del trabajador, no

existe accidente. Por esta causa, resulta más admisible la expresión infortunios del trabajo debida al profesor M. R. Tissebaum; "pues sólo los infortunios son indemnizables y no los riesgos de trabajo".(56)

La Constitución Mexicana de 1917 en su fracción XIV, nos dice que: los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de, que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

Según se desprende de esta fracción del artículo 123 constitucional, no se exige que haya una relación causal inmediata y directa, entre el trabajo desempeñado y el accidente del trabajo, sino que impone al patrono la responsabilidad por los accidentes del trabajo sufridos por los trabajadores, con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan.

Por otra parte de la Ley Federal del Trabajo de
(56) Enciclopedia Jurídica Omeba. T. IV. op. cit. p. 1039

vigencia anterior, define el accidente de trabajo en su artículo 285, que al respecto dice: Accidente de Trabajo es toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo producida en las mismas circunstancias.

Por lo que respecta a la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 474, define el accidente de trabajo como 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 presenten.

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

Del contenido del artículo 474 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se desprende la diferencia con la ley de vigencia anterior, pues ésta no consideraba los accidentes en "tránsito" que le ocurrieran al trabajador cuando éste se trasladaba de su domicilio al trabajo, o viceversa.

Sin embargo, si bien es cierto, que la ley anterior no consideraba este tipo de accidentes, ya la Ley del Seguro Social los venía reglamentando y al efecto dice el artículo 35; se considerarán accidentes de trabajo aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo, o viceversa.

III.3.- Enfermedad Profesional

El concepto de enfermedad profesional lo podemos definir, tomando en cuenta lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

"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 el medio en que se vé 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".(57)

La enfermedad profesional como el accidente, se integra con una causa productora y una lesión del organismo; los caracteres de la enfermedad son los siguientes: la

(57) CASTORENA J., Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Sexta edición. Porrúa. México. 1992. p. 105

enfermedad profesional se define como estado patológico del organismo humano, nuestra legislación es más certera, pues nos habla de una lesión o perturbación funcional del organismo; a diferencia del accidente en la definición de la enfermedad no encontramos el término muerte, pues la enfermedad no produce la muerte instantáneamente y cuando acontece es que la enfermedad tuvo un largo proceso de incubación, de lo que se puede concluir que la muerte puede ser consecuencia de una enfermedad, pero no es parte de su concepto; el estado patológico puede ser permanente o transitorio; es permanente cuando el padecimiento es incurable y transitorio cuando el trabajador puede recuperar sus condiciones físicas mediante un tratamiento adecuado; el estado patológico ha de ser determinado por la acción de una causa externa, repetida por largo tiempo, lo que supone la progresividad de la enfermedad; la causa productora de la enfermedad ha de tener relación con el trabajo, pues si no tiene esa relación se producirá un enfermedad ordinaria; la relación de la causa puede ser porque actúa sobre el organismo como obligada consecuencia de la clase de trabajo o una consecuencia del medio en que se vé obligado a trabajar el obrero; como complemento de la definición, los agentes productores de la enfermedad pueden ser físicos, químicos o biológicos.

En nuestra Legislación la relación entre el trabajo y la enfermedad encontró su más amplia expresión, acogiendo la

distinción que hace el maestro Miguel Hernández Márquez, "entre enfermedad profesional y enfermedad del trabajo, o sea las enfermedades profesionales que se producen en cada profesión u oficio y que toman su origen en la especialidad misma del trabajo, y las enfermedades de trabajo genéricas y en consecuencia susceptibles de aparecer en cualquier trabajo por el sólo hecho de prestarse el servicio".(58)

En la definición de enfermedad profesional el mismo artículo se refiere a la primera de las distinciones en la frase Causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero, y se refiere a la segunda de las distinciones cuando nos dice: Causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia del medio en que se vé obligado a trabajar el obrero; el primer grupo se encuentra incluido en la tabla de enfermedades profesionales de nuestra Ley, en su artículo 513, comprendiendo únicamente las enfermedades que a ciencia cierta se saben que se producen en determinados oficios o profesiones, pero dando facultades a las autoridades del trabajo para que estimen como profesional alguna enfermedad que se sabe son consecuencia de ciertas profesiones; ya decía anteriormente que la tabla de enfermedades profesionales no es limitativa sino enunciativa, con lo cual nuestra legislación evitó y sigue evitando litigios

(58) HERNANDEZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del trabajo. Octava edición. Temis. Madrid. 1990. p. 303

innecesarios.

La segunda de las distinciones, que es el medio en que se vé obligado a trabajar el obrero debe interpretarse en una forma más amplia; el maestro Mario de la Cueva no está de acuerdo en que el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia "en el sentido que el medio en que se desarrolla el trabajo es el taller o local sino que debe entenderse como lo expresa la definición, el medio físico, químico o biológico en que se desarrolla, lo que no quiere decir que haya de considerarse enfermedades profesionales los padecimientos endémicos de determinadas regiones, pero si el medio de trabajo contribuye a desarrollar o precipitar el padecimiento, sí habrá responsabilidad".(59)

En el Derecho Mexicano las enfermedades profesionales se pueden dividir en tres grupos:

1o.- Las enfermedades propias de cada profesión u oficio consignadas en la tabla de enfermedades profesionales.

2o.- Las enfermedades propias de cada profesión u oficio que la ciencia médica descubra en el futuro y no estén incluidas en la tabla.

(59) DE LA CUEVA, Mario. T. II. op. cit. p. 309

3o.- Las enfermedades del trabajo".(60)

La prueba de las enfermedades profesionales consta de dos partes: la profesionalidad del padecimiento y que se adquirió al servicio del patrón; se puede considerar el medio probatorio idóneo para justificar la primera de las cuestiones.

La prueba de la profesionalidad varía dentro de los tipos que se menciona; deben considerarse siempre profesionales las enfermedades incluidas en el artículo 513 de la Ley en relación a la profesión a que corresponda; en todas las enfermedades incluidas en esta artículo encontramos una presunción de profesionalidad, puesto que sería casi inútil demostrar que se desempeña; en cambio, para todas las demás enfermedades es necesaria la demostración para cada caso concreto por faltar toda presunción, ya que la causa productora de la enfermedad no guarda relación con el trabajo.

El segundo de los elementos para que una enfermedad sea considerada como profesional, es necesario que dicha enfermedad se haya contraído al servicio del patrón a quien se le está reclamando la indemnización; ya que es posible que la enfermedad se iniciara al servicio de otro patrón y en consecuencia sería éste el obligado a reparar el riesgo

(60) DE BUEN LOZANO, Néstor. T. I. op. cit. p. 248

profesional sufrido por el trabajador.

La prueba deberá ser con relación sobre la prestación de servicios por un tiempo suficiente para que pueda contraerse la enfermedad, pues ésta es consecuencia de la acción repetida de una causa exterior por largo tiempo.

Encontramos que nuestra Ley exige para determinados trabajos un plazo de incubación, esto puede dar lugar a que en algunos casos el patrón trate de eximirse de la obligación de la reparación del daño sufrido por el trabajador mediante la respectiva indemnización; para evitar esto deberán tomarse en consideración las condiciones físicas del trabajador en cada caso, pues encontramos que las condiciones físicas de los trabajadores no son todas iguales, por lo que es necesario que cada caso sea considerado individualmente.

El tercero de los elementos es la idoneidad de los medios para justificar la profesionalidad de un padecimiento; la prueba de la existencia del padecimiento es una característica común para todas las enfermedades, por lo que deberá de demostrarse que el obrero víctima del riesgo padece o murió a consecuencia de la enfermedad.

El cuarto de los elementos es la prueba de la relación del padecimiento con el trabajo; la prueba de este elemento

se complementa con los demás medios de prueba que concede a nuestra Ley, pues si no se prueba la relación se pierde la presunción de que la enfermedad es consecuencia del trabajo que se desempeña y se considerará como una enfermedad ordinaria con el consiguiente perjuicio para el trabajador.

Cuando un trabajador es víctima de una enfermedad profesional, nace la obligación del patrón de indemnizar el riesgo sufrido por el obrero, pero como la enfermedad no se manifiesta sino después de cierto tiempo de su iniciación, puede presentarse el problema de que el trabajador haya contraído la enfermedad al servicio de otro patrón, y si se le obliga al actual patrón a pagar la indemnización correspondiente se estará cometiendo una injusticia en su perjuicio; por lo que es conveniente que las autoridades a quienes se les presente este caso deberán investigar el problema, hasta tener la certeza de que la enfermedad tuvo su inicio al encontrarse el trabajador al servicio del anterior patrón; la solución de este problema en muchos casos dependerá de las medidas preventivas que tome el patrón al contratar los servicios de un trabajador.

Las causas que pueden provocar una enfermedad pueden ser varias; sin embargo puede hacerse una clasificación en la siguiente forma: 1.- Infecciosas.-- 2.- Parasitarias.-- 3.- Por acción mecánica o física.-- 4.- Por inhalación.-- 5.-- Por intoxicación química.- 6.-- Cáncer profesional y.--

7.- Radium y rayos X.

En nuestra legislación encontramos de una manera general que todas las disposiciones sobre accidentes son aplicables a las enfermedades profesionales, ya que pueden provocar los mismos grados de incapacidad; pero para los casos de las incapacidades parciales-permanentes no existe una base de la cual partir para fijar el grado de ellas, y la tabla de valuación de nuestra Ley Únicamente se aplica para los accidentes; sin embargo el juzgador para resolver este problema, tiene facultades para apreciar la incapacidad y el grado de la misma.

En la actualidad este problema pierde cierto interés con la vigencia obligatoria del Seguro Social, pues en su ley se reglamenta ampliamente sobre esta materia con lo cual se solucionan muchos casos no previstos en nuestra Ley Federal del Trabajo.

III.4.- Diferencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional

Tanto el accidente laboral como la enfermedad profesional derivan del trabajo y causan al trabajador una lesión corporal más o menos notoria. Uno y otra encuentran el origen común en el trabajo y el efecto similar de la pérdida o disminución de la capacidad corporal del obrero o

empleado. Tales coincidencias han llevado a un amplio sector de la doctrina a recomendar el tratamiento jurídico unificado de ambas instituciones, aglutinadas en el riesgo profesional.

Ese enfoque se refleja igualmente en los ordenamientos positivos de los distintos países que, sin perjuicio de una parte especial para las enfermedades profesionales, legislan sobre ellas junto con lo concerniente a los infortunios no patológicos.

Pero resulta no menos evidente que los tecnicismos son perfectamente deslindables, o al menos se intenta trazar fronteras precisas entre uno y otro de tales padecimientos. En un primer deslinde jurídico, se indica, que para los accidentes no se requiere que el trabajo sea la causa, basta con que se presente como ocasión; en cambio, la enfermedad profesional ha de ser resultado exclusivo de la tarea desempeñada.

Analizando los procesos y sus consecuencias, Courtin señala "que el accidente daña las facultades o el cuerpo del hombre mediante la acción imprevista de una causa exterior; en las enfermedades profesionales la acción de la causa exterior que produce el perjuicio fisiológico se ejerce de manera constante durante las tareas". (61)

(61). Enciclopedia Jurídica Omeba. T. IV. op. cit. p. 1010

En opinión de Ollive y Meignen, lo característico de la enfermedad profesional consiste "en constituir el resultado de causas inherentes al ejercicio normal y habitual de la profesión; lo cual la coloca en oposición formal con el accidente del trabajo, factor anormal. Así, aunque súbita, la neumonía contraída por el fogonero de un barco al haberse expuesto al frío durante el trabajo proviene de un acto habitual de sus tareas; mientras que si la contrae por una caída al mar al arrojar restos de carbón por la mal defendida cubierta, se está ante el hecho anormal propio del accidente".(62)

"Para Sachet, el accidente tiene siempre una causa exterior, manifestada de modo súbito y violento; en tanto que la enfermedad se desarrolla mediante un proceso lento y continuo, surgido de una causa igualmente gradual y durable. Eso no excluye enfermedades de súbita manifestación, como las apoplejías y las embolias, por la constitución orgánica del afectado".(63)

"Basándose en un criterio médico traza su diferenciación Hernainz Márquez; considera accidentes los infortunios tratables en el campo privativo de la cirugía, mientras que las enfermedades lo son en el más amplio de la medicina general e interna".(64)

(62) *Ibidem.* p. 1011

(63) BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 281

(64) HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. op. cit. p. 304

El carácter instantáneo del accidente y la evolución lenta de la enfermedad constituyen el factor predominante que permite distinguir, por lo menos en las situaciones extremas, entre uno y otro infortunio laboral. Se halla así un doble criterio: el eteológico (en cuanto a la causa, súbita, sin antecedentes); y el cronológico, lo súbito del uno contra la evolución de la otra.

"Sistematizando sólidos pareceres y añadiendo matices de interés, la O.I.T. traza un cuadro diferenciador, fundado en estos aspectos: a) por el origen: la enfermedad profesional, lejos de constituir un hecho excepcional, es consecuencia del trabajo ordinario; mientras la génesis del accidente es repentina e imprevista; b) por la naturaleza y momento de aparición, la enfermedad se puede predecir por el oficio; en cambio, el accidente es anormal y puede no llegar a desencadenarse; c) por la patogenia: la enfermedad es de origen lento, contra lo súbito del accidente; d) por la evolución la enfermedad tarda a veces en manifestarse y se desarrolla de manera lenta y progresiva por lo común; el accidente suele ofrecer su gravedad desde el comienzo y de manera por demás perceptible; e) en cuanto a la fatalidad: las enfermedades son inevitables en el momento de su aparición; por el contrario, los accidentes, en teoría al menos, son eludibles en su totalidad con las medidas de precaución necesarias y apropiadas ante cada

contingencia".(65)

En conclusión los riesgos profesionales o riesgos de trabajo pueden ser de dos tipos: uno instantáneo y otro progresivo, siendo el primero consecuencia de los accidentes de trabajo y el segundo de las enfermedades profesionales.

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

El accidente de trabajo se caracteriza pues, por la instantaneidad, o sea por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida y que sobreviene durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo.

En cambio enfermedad de trabajo, según el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Como vemos la enfermedad profesional obedece más bien a un concepto de progresividad, o sea que la repetición de una

(65) DE LA CUEVA, Mario. T.I. op. cit. p. 274

causa por largo tiempo, como obligada consecuencia de la naturaleza del trabajo, provoca en el trabajador una enfermedad que, entonces sí, reviste el carácter de profesional.

III.5.- Prestaciones en la Legislación Mexicana por riesgos de trabajo

Como sabemos los riesgos de trabajo se regulan en los artículos 472 a 513 de la Ley Federal del Trabajo, pero en lo referente a las prestaciones que se originan como consecuencia de éstos su regulación se establece en los artículos 477 a 503 del Ordenamiento citado, donde a grandes rasgos se establece lo siguiente:

Cuando los riesgos de trabajo se realizan pueden producir incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y la muerte.

Las anteriores incapacidades se pueden definir como:

Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Ahora bien la existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador. Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Respecto a las indemnizaciones podemos decir que cuando las mismas sean por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

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

Como el salario, las indemnizaciones deben pagarse directamente al trabajador; sólo en los casos de imposibilidad material podrá ejecutarse el pago por medio de carta poder suscrita por dos testigos, pero deberán tomarse todas las precauciones necesarias para evitar fraudes en perjuicio del trabajador. El apoderado deberá presentar

ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a los testigos para la autenticidad del mandato.

Para efectos de determinar las indemnizaciones la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 484, que se tomará como base el salario diario 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 la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Para determinar las indemnizaciones a que nos hemos venido refiriendo deberá tomarse en cuenta en primer término si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

De acuerdo con el artículo 487 y 488 de la Ley Federal de Trabajo deberá observarse lo siguiente:

Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o

intento de suicidio.

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

No se libera al patrón de responsabilidad en los siguientes casos:

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

El artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo establece que en los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;

II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patronos, o por las autoridades del trabajo;

IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y

V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

La negligencia o imprudencia del patrón en relación con el riesgo justifica el aumento de la sanción. Así procurarán cumplir las disposiciones preventivas de riesgos de trabajo, independientemente de las sanciones que éstas consignent.

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

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está

el trabajador en aptitud de volver al trabajo, al mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o proceda declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

Respecto a lo anterior podemos decir que tratándose de riesgos de trabajo que originen incapacidad temporal, tendrá aplicación la regla general contenida en el artículo 484, conformada por el precepto que se comenta en cuanto que la base para la indemnización será el salario diario, o sea, se le pagará al trabajador integralmente los salarios que deje de percibir mientras subsista la incapacidad de trabajo. En consecuencia no rigen las disposiciones contenidas en el artículo 486. En este sentido se ha pronunciado la doctrina jurisprudencial.

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 debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se

tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.

El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los

salarios que percibió durante el período de incapacidad temporal, dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior. El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total. Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

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

I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

En el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajador se establece que:

Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las

fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Respecto a lo estipulado en el artículo anterior podemos decir que las fracciones III y IV constituyen una reforma acertada, de acuerdo con la tesis que sostuvimos en el sentido de que la antigua fracción III desvirtuaba la teoría de la dependencia económica en relación con las concubinas, reproduciendo en parte el artículo 1635 del Código Civil. También manifestamos nuestro repudio a la fracción III, que ahora se reforma, toda vez que como aparece en nuestro comentario anterior consideramos lamentable la penetración del derecho privado en el derecho laboral, originando un burda injusticia para las concubinas, ya que si el trabajador tiene más de dos concubinas, ninguna tenía derecho a la indemnización, aunque las dos dependieran económicamente de él. Por fortuna desapareció ya este "puritanismo jurídico" y se tomó en cuenta nuestra crítica: la indemnización debe de repartirse entre quienes dependen económicamente del trabajador. Asimismo, tomando en cuenta nuestra sugerencia, se corrigieron errores de lenguaje, pues por lo que se refiere a la fracción IV, el legislador de 1970 incurrió en lamentable error al utilizar el término concubina que no existe en el lenguaje español ni en el jurídico, toda vez que el vocablo correcto es el de concubinario tratándose del hombre y concubina por lo que respecta a la mujer.

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

Lo que hemos venido exponiendo se resume en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su

muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

Tomando en cuenta lo anterior podemos asegurar que la investigación de la dependencia económica para percibir la indemnización en los casos de riesgos de trabajo, se encomienda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, e inclusive a las Juntas de Conciliación e Inspectores de Trabajo que son autoridades administrativas del trabajo. En cuanto al pago, sólo libera al patrón cuando lo hace por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III.6.- Principales riesgos de trabajo en las minas

A manera de recordatorio histórico podemos decir que el doctor Abraham E. Santibáñez, en 1876, describía a los trabajadores mineros en la siguiente forma: "En su mayoría son de constitución débil, su pecho es plano y hundido; su columna vertebral encorvada; sus miembros delgados y nervudos con poca o ninguna grasa. Más adelante afirmaba que los hijos de los mineros, desde muy temprana edad, se iniciaban en los trabajos subterráneos, y en consecuencia no lograban un desarrollo físico adecuado y se encontraban

expuestos a ser presa de graves enfermedades. Por consiguiente, en la edad adulta se les conocía como manduros o cascados, pues padecían leucocitemia y silicosis".(66)

Por lo general, las labores en el interior de las minas eran húmedas y con temperaturas altas. La iluminación artificial era escasa y algunos operarios pasaban muchas horas dentro del agua estancada. Otros respiraban grandes cantidades de polvo que se desprendía de los barrenos y de la combustión de la pólvora y antorchas. Además, la atmósfera tendía a enrarecerse por el desprendimiento de gases de los metales y materia orgánica. Los operarios estaban expuestos a diversas lesiones traumáticas a consecuencia de caídas y golpes que les causaban daños graves e invalidez en algunos casos. Los trabajadores pasaban hasta más de doce horas en el interior de la mina y, como ellos mismos decían, se encontraban enterrados vivos.

Los trabajadores sabían que la mina acortaba su existencia. Por ejemplo, los barreteros de Real del Monte decían en 1872 que:

"todos nosotros en general comprendemos que nuestra vida es corta y miserable...en los 10 o 12 años (de trabajo) los que no morimos quedamos a pedir limosnas para los pocos

(66) SANTIBÁÑEZ, Abraham. Historia de la Minería en México. Novena edición. Lymusa. México. 1990. p. 230

días que nos restan".(67) Es claro que la proliferación de enfermedades y accidentes generaban un desgaste considerable en la vida de los operarios.

Por otra parte, la compañía proporcionaba asistencia médica a trabajadores y a sus familias, y socorros a las víctimas de los accidentes. Sin embargo las enfermedades profesionales que padecían los trabajadores eran poco atendidas y la compañía mostraba una actitud de apatía para resolver los problemas de salud de los operarios. En este mismo sentido, las diferencias entre los trabajadores también se manifestaban en las desgracias y en la muerte. Por ejemplo: la compañía estableció como costumbre pagar cincuenta centavos semanarios a todos aquellos trabajadores nacionales que sufrieran un accidente. En cambio, los operarios ingleses recibían la mitad de su salario por el tiempo que duraba la enfermedad. También fue común que, en los accidentes fatales, los familiares de los ingleses recibieran una pensión equivalente al salario de la víctima, a diferencia de los nacionales que recibían una indemnización de 50 pesos y el pago del entierro.

En general, los trabajadores mineros padecían una vida llena de peligros, y el duro trabajo a que eran sometidos les provocaban penosas y repetidas enfermedades; la vejez se les presentaba en unos cuantos años y las lúgubres minas se

(67) Ibidem. p. 231

convertían en sus sepulcros.

Después de este breve esbozo histórico podemos decir que en la actualidad los principales riesgos de trabajo son:

I. Enfermedades pulmonares, ocasionadas por los polvos que el trabajador inhala;

II. Pérdida prematura de la vista;

III. Probabilidades de un derrumbe;

IV. Peligro de incendio en las minas;

V. Muerte por asfixia cuando no se tiene un correcto medio de ventilación;

VI. Está expuesto a que sufra golpeaduras cuando no se encuentra protegido con el equipo adecuado;

VII. Desequilibrio familiar cuando el trabajador minero muere.

CAPITULO CUARTO

REGIMEN JURIDICO APLICABLE A LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LAS MINAS.

Como es sabido, la palabra riesgo significa una amenaza de un accidente susceptible de causar a alguien daño o perjuicio derivado de circunstancias que se pueden prever, pero no eludir. Evento posible e incierto, previsto en el contrato de seguro, de cuyo cumplimiento depende el vencimiento de la obligación a cargo del asegurador establecida en el contrato.

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 123, inciso A, fracción XIV) preceptúa que los empresarios serán responsables de los accidentes y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal

o permanente para trabajar, de acuerdo con los que las leyes determinen.

Ahora bien para efectos de tener un mejor panorama del régimen jurídico aplicable a los riesgos de trabajo en las minas es necesario puntualizar lo siguiente.

IV.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Constitución política reglamenta jurisdiccionalmente hablando lo relacionado a los riesgos de trabajo en las minas en el artículo 123 fracción XIV que al texto dice: "XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate al trabajador por medio de un intermediario."

Por su parte la fracción XV del ordenamiento citado preceptúa que:

"XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso."

La Ley Federal del trabajo de vigencia anterior definía en su artículo 286 lo referente a la enfermedad profesional diciéndonos que era todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por un 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.

Por último la Nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 475 nos da la definición de enfermedad de trabajo diciendo que 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 el que el trabajador se ve

obligado a prestar sus servicios.

De lo anterior se desprende, que existe una diferencia entre la Ley pasada y la vigente, ya que la primera nos habla al igual que la Constitución, de enfermedades profesionales, mientras que la segunda las titula enfermedades de trabajo.

Miguel Hernández Márquez, utilizando la opinión de algunos profesores, distingue entre la enfermedad profesional y enfermedad de trabajo: "Algunos autores, como Etienne Martín y Ranelletti, establecen la línea divisoria entre unas y otras, en la mayor o menor amplitud de trabajos que pueden originarla, de tal modo, que las enfermedades profesionales solamente atacan en concreto a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas capaces de producirlas, mientras que las de trabajo son genéricas a toda clase de trabajos por el hecho amplio de estar entregados a esta clase de funciones. Naturalmente, en estas segundas, el factor individual tiene un realce mucho más destacado que en las primeras, en las que aparece casi totalmente desdibujado. Consecuencias de todo ello, es que desde un punto de vista meramente doctrinal, las enfermedades profesionales, por la manera que tienen de producirse, que pudiésemos llamar exageradamente objetiva, entran sin dificultad y sin precisar detalles de etiología y condiciones personales, en la protección que supone el

riesgo profesional mientras que en las enfermedades de trabajo, precisa establecer en cada caso concreto la conexión existente entre el trabajo desarrollado, como causa, y el estado morboso del trabajador como efecto".(68)

De lo anterior podemos concluir que el término de enfermedad de trabajo que adopta nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, es más general que el que adoptaba la Ley de vigencia anterior.

Sigue diciendo la Ley vigente en su artículo 476, que serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.

Las enfermedades tipificadas en el artículo antes citado, entrañan en favor del trabajador una presunción jurídica de que se trata de una enfermedad de trabajo, sin que se admita prueba en contrario; en tanto que si la enfermedad no se encuentra especificada en la tabla respectiva, le incumbe al trabajador probar que la adquirió en el trabajo o con motivo del mismo.

De esto se infiere, que la tabla de enfermedades de trabajo no es limitativa, sino enunciativa.

En resumen, existen en el Derecho Mexicano tres grupos

(68) HERNANDEZ MARQUEZ, Miguel. op. cit.p.221

de enfermedades de trabajo: a) las enfermedades propias de cada profesión u oficio consignadas en la tabla de enfermedades de trabajo, en razón de la relación de causa efecto que invariablemente ha precisado la ciencia médica; b) las enfermedades propias de cada profesión u oficio, que la ciencia médica descubra en el futuro y no estén incluidas en la tabla; c) las enfermedades que pueden sobrevenir, para cualquier profesión y oficio, a consecuencia del medio en que se vea obligado a trabajar el obrero.

IV.2.- Comentarios al artículo 123 Constitucional.

Es sobradamente conocido el estado de cosas imperante en nuestro país que originó el estallido social conocido como la Revolución Mexicana.

"Las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles: largas y agotadoras jornadas, de 12 o más horas, a cambio de un salario miserable que por lo mismo hacía necesario el que mujeres y menores pasaran a engrosar la fuerza de trabajo, desde luego en peor situación que el hombre adulto y en franca lucha contra éste por los puestos a desempeñar, ya que, como es de comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a emplear la mano de obra más barata y menos exigente; carecía absolutamente de prestaciones por riesgos o enfermedades del propio trabajo (no se diga por vejez o muerte); ausencia de

medidas de higiene y seguridad en los centros de labores; no se tenía derecho al descanso semanal remunerado; el salario, de por sí exiguo, no se pagaba siempre en efectivo, sino que existían las "tiendas de raya" en las que se proporcionaba al trabajador mercancías cuyo precio se descontaba de su paga, etcétera".(69)

Contra tal estado de cosas reaccionó el Constituyente de Querétaro y produjo lo que se conoce como la Primera Declaración de Derechos sociales, al regular, en el artículo 27 de la Constitución, la propiedad territorial y en el 123 las relaciones entre el capital y el trabajo, estableciendo un sistema tutelar de los trabajadores. El precepto actualmente en vigor, se divide en dos apartados: el "A", que rige las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, y el "B", que establece las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

En el primero de dichos apartados se consagran las siguientes garantías obreras: Jornada máxima de ocho horas.

Dada la naturaleza más extenuante del trabajo nocturno, se establece para él una jornada máxima menor y se prohíbe el trabajo nocturno industrial para menores de 16 años y mujeres, así como el que desempeñen labores que impliquen riesgos para su salud o fuera de cierto horario (10 de la (69) TRUFRA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 314

noche).

En virtud de que las labores nocturnas suponen un mayor desgaste de la fuerza de trabajo, se establece para él una jornada máxima de 7 horas.

Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, en razón de que los niños, antes de atender a la satisfacción de sus propias necesidades, deben esperar que éstas sean satisfechas por sus padres y la sociedad, quienes deben velar por su correcto desarrollo.

Para los mayores de 14 años pero menores de 16, se dispone una jornada máxima de 6 horas, porque no puede exigírseles la misma fuerza de trabajo que a un adulto, lo que indudablemente afectaría su normal desarrollo, aparte de que con la reducción de la jornada se persigue que puedan proseguir con su educación. Se precisa que los mayores y los menores de 16 años no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores que impliquen riesgos para su salud, o después de las 10 de la noche para la mujer en establecimientos comerciales y con posterioridad a esta hora, por los menores de 16 años en cualquier establecimiento, con lo que se persigue la protección de la salud y de la integridad física y moral de unos y otros. Además, ésta última limitación le permite a la mujer atender en horas adecuadas la satisfacción de diversas necesidades del hogar.

Se fija el descanso semanal (un día cuando menos por cada seis de trabajo), que encuentra su razón de ser en motivos de orden orgánico (reponer energías), familiar (convivir más estrechamente con los otros miembros de la célula social), y cultural (cultivo de alguna disciplina).

Dado que el futuro de la especie está vinculado más íntimamente con la mujer que con el hombre, se establecen una serie de medidas para otorgarle una protección especial antes y después del parto en beneficio suyo y de su hijo.

Para asegurar al trabajador y a su familia unas condiciones mínimas de vida, se establece el salario mínimo como la remuneración límite que debe percibir aquél por la prestación de servicios, más abajo del cual se considera que no pueden satisfacerse las más apremiantes necesidades del trabajador y de su familia, incluyendo la educación de los hijos y el disfrute de los placeres honestos.

Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, distinguiéndose entre los primeros los del campo respecto de los de la ciudad.

Se establece el principio de que a trabajo igual salario igual. Se garantiza la efectiva entrega del salario mínimo al trabajador al exceptuarlo de embargo, compensación o descuento. Se reconoce el derecho de los trabajadores de

participar en las utilidades de la empresa, que se estima de justicia, sin que tal derecho implique el de intervenir en la administración de las empresas.

La base para el reparto la constituye la renta gravable determinada de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta. Se precisa que el salario debe pagarse siempre en efectivo, aboliéndose definitivamente las tiendas de raya.

Se prescribe que, cuando por circunstancias extraordinarias que pueden ser eventuales o permanentes, se prolongue la actividad normal de la empresa, tengan que laborarse horas extras, los trabajadores percibirán como remuneración por ellas el 100% más de lo fijado para las horas normales, en razón de que se exige del trabajador un esfuerzo mayor que requiere de un mayor desgaste físico y mental y porque la prolongación de la actividad normal de la empresa significa una ganancia extra para la misma, que debe compartir con los trabajadores, limitándose la prestación del servicio a tres horas diarias y a tres veces consecutivas, para proteger fundamentalmente la salud del trabajador.

Se establece la obligación a cargo de los patrones de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, mediante la aportación de cuotas al INFONAVIT cuya creación se prevé. Cuando los centros de trabajo están

situados fuera de las poblaciones, se obliga al patrón a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios indispensables a la comunidad, y cuando la población de esos mismos centros exceda de 200 habitantes, el patrón hará una reserva territorial, que no será menor de cinco mil metros cuadrados para mercados, oficinas públicas y centros de esparcimiento.

Se prohíbe en todo centro de trabajo la venta de bebidas embriagantes y el establecimiento de casas de juego de azar.

Se obliga a las empresas de todo tipo a proporcionar capacitación o adiestramiento para el mejor desempeño de sus labores, a sus trabajadores.

Se prescribe que cuando los trabajadores sufran un accidente o enfermedad de trabajo, el patrón deberá pagar la indemnización correspondiente, a fin de compensar la pérdida de ingresos, temporal o permanente, de quien sólo cuenta con su trabajo para subsistir, derivada de la imposibilidad para desempeñarlo.

Se dispone que los patronos están obligados también a obedecer las normas sobre higiene y seguridad y a tomar las medidas necesarias tendientes a evitar los accidentes de

trabajo, a fin de proteger la vida y la salud de los trabajadores.

Se proclama el derecho de los trabajadores y patronos de asociarse en defensa de sus intereses particulares.

El trabajador aislado no puede luchar contra el patrón, necesita de la unión con sus iguales para igualar fuerzas, a efecto de conseguir mejores condiciones de vida. Así, la asociación profesional constituye una garantía social en favor de los trabajadores.

Por esta parte, este derecho se otorga también en beneficio de los patronos en virtud del principio de igualdad, pues si bien un patrón puede él solo luchar contra sus trabajadores, cuando éstos cuentan con el apoyo de los de su clase, la lucha es difícil, además de que el contrato colectivo de trabajo en muchas ocasiones se pacta para varias empresas y la lucha en contra de una invariablemente trae aparejadas consecuencias en las otras.

Se reconoce a los trabajadores el derecho de huelga y a los patronos el derecho al paro, siempre y cuando se ejerciten dentro de los límites y bajo las condiciones que la propia Constitución señala. La huelga es el derecho de suspender las labores en la empresa por la mayoría de los trabajadores con objeto de lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo. Durante ella las relaciones

individuales de trabajo y los derechos y obligaciones que son su consecuencia no se terminan, sino que quedan en suspenso. Anteriormente la huelga implicaba el incumplimiento de cada contrato individual de trabajo, por lo que el patrón los podía dar por concluidos, además de que la mayoría huelguista no podía, legalmente, impedir el trabajo de la minoría no huelguista o la continuación de las labores en la empresa.

Con el reconocimiento efectuado por la Constitución, las minorías no huelguistas tienen prohibido reanudar las labores y ejecutar acto alguno que vaya contra el derecho de la mayoría. Por su parte, el patrón debe abstenerse de realizar actos que atenten contra el ejercicio del derecho de huelga.

El paro es el derecho del patrón a suspender las labores en la empresa, previa aprobación de la autoridad laboral, a fin de mantener los precios de los productos que elabora con un margen de utilidad, cuando el mercado se encuentra saturado.

Se establece, para resolver las controversias que surjan entre los trabajadores y patrones, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes de ambas clases sociales y uno del gobierno.

Se precisa que el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada debe reinstalarlo o indemnizarlo, quedando la opción a decisión del trabajador.

Se reconoce la primacía de los créditos a favor de los trabajadores sobre todos los demás, en los casos en que tenga que convivir con otros acreedores del patrón.

"Ante la sucesión en las deudas, que se heredaban de generación en generación, se consagra la intransferencia de ella a los familiares del trabajador, de manera que de sus deudas sólo será responsable el propio trabajador hasta por el importe de un mes de sueldo, por lo que la cantidad que exceda de este límite no podrá exigirse por el patrón".(70)

Los derechos establecidos en favor de los trabajadores son imperativos, deben necesariamente cumplirse, aún en contra de la voluntad del trabajador. De ahí que se consigne la irrenunciabilidad de los mismos y se establezca que no producirán efecto, aunque se convenga expresamente en ellas, aquellas condiciones que se aparten de los derechos otorgados por la ley, que son derogables por la voluntad de las partes.

Se prevé la expedición de la Ley del Seguro Social, que tiene por objeto proteger al trabajador y a su familia contra riesgos del trabajo, enfermedades y maternidad,

(70) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 319

invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, proporcionándoles atención médica, pago de pensiones, jubilación, indemnizaciones, etc.

El 27 de julio de 1990, se derogó el quinto párrafo del artículo 28 que contemplaba la estatización de la Banca y, por ello dentro de esta reforma se modifica la fracción XXXI inciso a), adicionando el punto 22 del artículo 123 apartado "A", con el objeto de contemplar de nueva cuenta los servicios de banca y crédito.

En la fracción VI del apartado "A" del artículo en comento, se establece que los salarios mínimos serán generales o profesionales, los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas de actividades económicas o en profesiones, oficios o trabajos especiales. De lo expuesto se desprende que el autor de la reforma pretende aclarar el texto anterior según el cual los mínimos generales regían en una o varias zonas económicas, y los profesionales en ramas determinadas de la industria y del comercio. Se considera medular en el cambio la desaparición del párrafo tercero referente a los trabajadores agrícolas, para que la percepción de éstos quede comprendida en el concepto de salario mínimo general; de esta manera se evitan la duplicidad anterior, la cual propiciaba que esta clase percibiera remuneraciones ligeramente inferiores a las que recibían obreros y

trabajadores ciudadanos, lo cual era inequitativo.

En el párrafo final de la fracción en comento, se establece que los salarios mínimos serán fijados por una comisión nacional, la cual podrá auxiliarse en las comisiones especiales de carácter consultivo que estime necesarias. Este texto difiere notablemente del anterior, de acuerdo con el cual los salarios mínimos se fijaban por comisiones regionales y se sometían para su aprobación a una comisión nacional.

El apartado "B", que disciplina las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, consagra en lo general los mismos principios anteriormente examinados, aunque también establece aspectos propios de esta relación de trabajo.

La adición de la fracción XIII bis, en este ordenamiento, tuvo el propósito de incluir a los empleados y trabajadores de la banca nacionalizada en diciembre de 1982, dentro del régimen de relaciones de trabajo con el gobierno, y por lo tanto quedaban excluidos de la competencia de la ley anterior, dentro de la especialidad de servicios prestados a instituciones de crédito y organismos auxiliares. Sin embargo, el 27 de junio de 1990 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto de reforma, a través del cual se deroga el párrafo quinto del artículo

28 que contemplaba la estatización de la banca y, con ello, se regresa al esquema de economía mixta restableciendo la estructura, principios y tendencias de la Constitución original de 1917; es por ello que la fracción descrita se reformó con el Decreto mencionado estableciendo que sólo las entidades de la Administración Pública Federal que forman parte del sistema bancario mexicano, registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

Con fecha 20 de agosto de 1993, se reforma la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123, adicionando a esta fracción el Banco Central, para ubicar con toda precisión el régimen laboral al que deben sujetarse las entidades que forman parte del sistema bancario mexicano (Apartado "B")

IV.3 Ley Federal del Trabajo

Nuestra Ley Federal del Trabajo, como lo dijimos en su momento, tiene una regulación jurídica expresa respecto a los riesgos de trabajo en sus artículos 472 al 513, relacionados con otros artículos del mismo ordenamiento.

Hemos señalado, al establecer el concepto de responsabilidad, que ésta presume que se ha producido la violación de una norma principal por lo que entra en juego una consecuencia jurídica de segundo orden.

En materia de riesgos es evidente que la norma principal violada será aquella que establece la obligación patronal de instalar las empresas, de acuerdo a los principios de higiene y seguridad. En México, dicha obligación aparece consignada en la fracción XVI del artículo 132 de la Ley Laboral que al determinar cuáles son las obligaciones de los patrones, incluye la de:

XVI. "Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias de las mismas, drenajes, plantaciones en regiones insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciones, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento".

Además, en el artículo 512 se señala lo siguiente:

Artículo 512. "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 condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores".

Estas son obligaciones principales a cargo de los patrones. Se adicionan con la de crear comisiones integradas por igual número de representantes de los trabajadores y el patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, a que se refiere el artículo 509.

La violación de estas normas puede producir responsabilidades directas de tipo económico, como la prevista en la fracción V del artículo laboral 993 consistente en una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general. La sanción se duplicará si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

La existencia, de un riesgo de trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patrones que la ley menciona. Desde luego, deben distinguirse dos situaciones; en primer término que el riesgo traiga consigo sólo una incapacidad; en segundo lugar, que produzca la muerte del trabajador.

En los casos de simple incapacidad, de acuerdo con el artículo 487 de la Ley en comento, los trabajadores tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;

- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en la ley.

En los casos de muerte, la responsabilidad económica se traduce en dos prestaciones (artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo)

I. Dos meses de salarios por concepto de gastos funerarios.

II. Una indemnización equivalente a setecientos treinta días de salarios, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Vamos a examinar, de manera particular, el alcance de las responsabilidades anteriores.

Incapacidad. La ley señala que un riesgo de trabajo puede producir (artículo 477 de la ley en cita):

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total;

IV. La muerte

Por incapacidad temporal debe de entenderse la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo (artículo 478 de la Ley citada).

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar (artículo 479 de la Ley laboral).

Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (artículo 480 de la Ley Federal del Trabajo)

El hecho de que el trabajador que sufra un riesgo presente estados patológicos anteriores como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas no disminuye el grado de incapacidad, ni las prestaciones a que tenga derecho el trabajador.

Cada una de estas formas de incapacidad genera una responsabilidad económica diferente.

Si la incapacidad es temporal, el trabajador tendrá

derecho a una indemnización equivalente al pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar, cuyo pago se hará a partir del primer día de la incapacidad. Tanto el trabajador como el patrón podrán pedir cada tres meses una revisión médica, si es que el trabajador no está en condiciones de regresar al trabajo, con el objeto de que se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho (artículo 491).

Si el riesgo produce una incapacidad permanente parcial, la incapacidad consistirá, según se menciona en el artículo 492, en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiere sido permanente total. En razón de que dicha tabla se establece con mínimos y máximos para cada caso, en realidad se está concediendo un margen de discreción a los médicos para que la determinen tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas semejantes a la profesión u oficio del trabajador y si el patrón se ha preocupado o no por su reeducación profesional (artículo 492).

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida

absoluta de facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización, hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, pero habrá de tomar en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes (artículo 493). En ningún caso la reunión de dos incapacidades obliga al patrón a pagar una indemnización superior a la incapacidad permanente total (artículo 494).

La incapacidad total permanente impone al patrón la responsabilidad de cubrir al trabajador una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, sin que de la suma que resulte puedan deducirse las cantidades entregadas durante el tiempo en que se encontró incapacitado temporalmente (artículos 495 y 496). Esta responsabilidad estaba sometida a un tope máximo de veinticinco pesos diarios, bajo la ley de 1931 (artículo 294). En la ley actual, con mejor criterio, se ha establecido como tope el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo (artículo 486).

Cada dos años será revisado, si el patrón o el trabajador lo solicitan, el grado de riesgo que sirvió de

base para la determinación de la incapacidad, siempre y cuando se compruebe una agravación o una atenuación posterior (artículo 497).

Los trabajadores incapacitados tienen derecho, además, a ser repuestos en su empleo, siempre que se presenten dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad, e inclusive, si no pueden realizar el mismo trabajo, a que se les proporcione otro compatible a su estado físico. Para esto último será preciso que en el contrato colectivo de trabajo se establezca esa posibilidad. Cuando un trabajador hubiere recibido la indemnización correspondiente a una incapacidad permanente total, no tendrá derecho a exigir la reposición.

Muerte. La muerte del trabajador obliga al patrón a pagar las prestaciones que antes señalamos. La indemnización de setecientos treinta días de salario se cubrirá a los beneficiarios que indica la ley (artículo 501), y a los que nos referimos en el capítulo que sigue.

Desde luego que la indemnización tiene señalado también el tope que marca el artículo 486, o sea, como máximo, el doble del salario mínimo en la zona económica que corresponda.

En el artículo 513 se establece una tabla de

enfermedades de trabajo distribuida en especialidades. Se menciona el padecimiento, en algunos casos a través de su denominación técnica (verbigracia: bisinosis, linosis, dermatosis, etc.) y en otros mediante una fórmula descriptiva (verbigracia: afecciones debidas a inhalación de polvos de lana), listando después las actividades que puedan quedar afectadas profesionalmente por cada padecimiento.

La ley no aclara cuál es el objeto de incluir una relación de las enfermedades profesionales. Ha correspondido a la jurisprudencia de la Corte el establecer el alcance de esa relación al señalar, con respecto a la ley de 1931, que su finalidad es integrar una presunción de profesionalidad respecto de un determinado padecimiento con relación a una actividad específica. En la tesis jurisprudencial número 63, se dice lo siguiente:

"Enfermedades profesionales consignadas en la ley.

El artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo, que enumera cuáles son las enfermedades profesionales, no es limitativo, lo único que hace es reconocer o establecer determinada presunción a favor del obrero, y cuando el padecimiento no esté catalogado en la tabla que contiene dicho artículo, es el obrero o sus familiares quienes tienen que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del

servicio, para que se considere profesional".(71)

En este juego de presunciones debe de entenderse que éstas admiten prueba en contrario. Si el padecimiento está catalogado como enfermedad profesional, el patrón podrá acreditar que, a pesar de ello, no la contrajo el trabajador estando a su servicio.

En realidad en todo esto hay un gran margen de discreción para el juzgador. Claro está que por ser un problema de técnica médica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje descansarán fundamentalmente en criterios periciales pero ello no impedirá, por otra parte, la libre apreciación de los hechos, como los juzgadores los aprecien en conciencia, tal como lo determina el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.4.- Ley del Seguro Social

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, se dijo que: "La Cuarta (parte de la ley) está dedicada a los riesgos de trabajo: es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, pero se le incluyó en el Proyecto tomando en consideración, por una parte, que la Ley del Seguro

(71) Apéndice al Seminario Judicial de la Federación. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 5a. parte. IV Sala. México, 1965. p. 76

Social aún no se extiende a todos los trabajadores de la República, y, por la otra, que dicha ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo; debe no obstante entenderse que las disposiciones relativas tienen un carácter provisional y que en el futuro, la ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de sus principios".(72)

Al dictarse la Nueva Ley Federal del Trabajo, aún estaba vigente la Ley del Seguro Social del 31 de diciembre de 1942. Desde el día 19 de abril de 1973 (Diario Oficial del 12 de marzo de 1973) se encuentra en vigor una Nueva Ley del Seguro Social cuyo artículo 19 menciona que "es de observancia general en toda la república, en la forma y términos que la misma establece". La ley anterior, en artículo 62 difería la implantación del régimen del seguro social, condicionándola a los decretos del Poder Ejecutivo Federal, los cuales se dictaban conforme el Instituto Mexicano del Seguro Social captaba los recursos necesarios para extender sus servicios. En la ley vigente el artículo 14 faculta al propio Instituto, ya no para implantar en todo el país, lo que se hace por ministerio de ley, sino para extender el régimen e iniciar servicios en los municipios en que aún no opera.

En realidad es difícil suponer que pueda prescindirse
(72) BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 262

de plano, en la Ley Federal del Trabajo, de la reglamentación de los riesgos. La razón fundamental estriba en que la Ley del Seguro Social no sustituye todas las obligaciones que en esa materia señala la ley laboral. Es el caso, verbigracia, de las prestaciones concedidas, en caso de muerte de un trabajador, a los simples dependientes económicos (artículo 50-IV) que, en términos de la seguridad social, no se encuentran amparados. En los casos en que se produce un siniestro, la empresa no podrá invocar en su beneficio la disposición del artículo 60 de la Ley del Seguro Social que señala lo siguiente:

"Artículo 60. El patrón que haya asegurado a los trabajadores a sus 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".

También puede considerarse como prestación complementaria no subrogable, la que deriva de la falta inexcusable del patrón. Esta, en todo caso, quedará a cargo del propio patrón, independientemente del aseguramiento del trabajador.

Por último, debe recordarse que aún estamos muy lejos de que el Instituto Mexicano del Seguro Social llegue a

amparar a los trabajadores a todo lo largo del territorio nacional. En la Exposición de Motivos de la Nueva Ley del Seguro Social se advierte que "A pesar de los avances que durante treinta años se han conseguido en esta materia, en la actualidad sólo comprende a una cuarta parte de la población del país".

IV.5.- Ley Minera

El marco jurídico aplicable a los riesgos de trabajo en las minas de acuerdo con nuestra legislación minera, se regulan en los artículos 53 a 59 del mismo ordenamiento donde a grandes rasgos se establece lo siguiente.

En primer término los titulares de las concesiones mineras deberán dar aviso en un término de 72 horas siguientes al momento de ocurrir el hecho de: accidentes mortales que pongan en peligro la vida, cambios en las condiciones de trabajo y de hechos que amenacen la realización temporal o definitiva de los trabajos.

Además de lo dispuesto se deberán rendir a las mencionadas Secretarías, dentro de un plazo de 7 días contados a partir de la fecha del accidente, los siguientes datos:

a) Un informe descriptivo, suscrito por el responsable de los trabajos, acompañado de un croquis, en el que se explique lo ocurrido;

b) Copia del acta levantada por la Comisión Mixta Permanente de Seguridad e Higiene, con motivo del accidente;

c) Declaración de los testigos presenciales del accidente, y

d) Certificado médico de las lesiones o de la defunción, en su caso.

Cuando las lesiones sean leves, pero impidan al lesionado continuar desempeñando sus labores, se deberá enviar un informe a las Secretarías de trabajo y Previsión Social y del Patrimonio Nacional, en el que se incluyan los datos siguientes:

1. Nombre de la negociación;
2. Municipio y Estado donde esté ubicada la negociación;
3. Nombre de la víctima, ocupación, edad y estado civil;

4. Fecha y hora del accidente;
5. Departamento, sitio y lugar en que ocurrió el accidente;
6. Parte lesionada del cuerpo;
7. Descripción anatómica de la lesión;
8. Tipo de accidente (caída de piedra, acarreo, explosivos, electricidad, etc.);
9. Descripción detallada del accidente;
10. Causa del accidente (indisciplina, falta de instrucciones, incapacidad física o mental, equipo defectuoso, condiciones inseguras, etc.);
11. Providencias tomadas para evitar esta clase de accidentes;
12. Observaciones, en su caso, y
13. Lugar, fecha y firma.

En aquellos casos en que el peligro para la vida de los trabajadores o el perjuicio para el interés público sean

inminentes, el inspector por sí mismo, ordenará la paralización inmediata de los trabajos en las zonas críticas y dará aviso, por la vía más rápida, a las Secretarías del Patrimonio Nacional y del Trabajo y Previsión Social, a las que remitirá, a la brevedad posible, informe detallado del caso, para que se dicte la resolución adecuada.

Referente a los exámenes médicos que debe practicarse a los trabajadores, podemos decir que los patronos están obligados a mandar practicar exámenes médicos de admisión y periódicos a sus trabajadores.

Los exámenes periódicos serán cuando menos:

- a) Cada dos años para los trabajadores que laboran en la superficie;
- b) Cada año para los trabajadores que laboran en el interior de las minas, y
- c) Cada 6 meses para el personal que maneje substancias tóxicas.

La frecuencia de estos exámenes podrá aumentarse en casos especiales en que se considere necesaria esta medida.

El médico que practique los exámenes de admisión y periódicos deberá anotar los datos obtenidos en un libro que se llevará para ese efecto.

Los trabajadores están obligados a someterse a los exámenes médicos de admisión y periódicos y a proporcionar con toda veracidad los informes que el médico solicite.

Los médicos inspectores del trabajo, al efectuar sus visitas, están autorizados a practicar toda clase de investigaciones técnicas, incluso exámenes médicos a los trabajadores. Los ingenieros y técnicos especializados en funciones de inspectores, podrán hacer las mismas investigaciones, excepto los exámenes médicos.

En los artículos 48 a 62 del Reglamento de la Ley Minera, se regula lo relacionado a los primeros auxilios, salvamento y equipo personal de seguridad, donde se establece que, los trabajadores mineros tienen obligación de asistir a las prácticas de salvamento y de primeros auxilios. Todos los trabajadores deben de usar el equipo de seguridad suministrado por la empresa, así mismo deben utilizar el equipo de seguridad suministrado por la empresa, asimismo deben utilizar el equipo de seguridad que cada caso requiera para ello. En términos general podemos decir que los trabajadores en las minas están protegidos pero

desgraciadamente, aún falta mucho por hacer.

IV.6.- La O.I.T. y su reglamentación al respecto

La creación de la O.I.T. fue una creación hermosa de las clases trabajadoras, la primera y quizá la única lograda en el terreno internacional, tanto más valiosa por cuanto se produjo en una década en la que los pueblos victoriosos vivían aún plenamente los principios de la escuela económica liberal. Aquella victoria significó la quiebra del *laissez-faire*, *laissez-passer* y el advenimiento de la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social, aquél sobre el cual todo está construido. La lucha de clases había durado un siglo, desde los años de la edad heroica y fue ahí, en el palacio de Luis XIV, donde se decidió la creación de un derecho internacional del trabajo que fuera una garantía para todos los trabajadores y sirviera de estímulo y de base a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia.

"Corrieron los años, concluyó la segunda guerra y en el año de 1944 lanzó la O.I.T. la expresión última de sus fines, concordantes con la nueva euforia de una segunda paz; su función ya no se limitaría a la preparación del derecho internacional del trabajo, sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración

con todos los gobiernos, a fin de contribuir en el plano internacional, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social. Pero ningún esfuerzo noble puede triunfar ahí donde el capital es el amo y señor de los hombres y de los pueblos".(73)

Respecto de su reglamentación, podemos decir que la función primera es de estudio, a efecto de adquirir el conocimiento más amplio de las condiciones de vida y de las urgencias de los trabajadores. La función segunda es de información a todos los estados, de resolución de consultas y de divulgación de conocimientos, mediante la Revistas internacional del Trabajo y la publicación de monografías, ensayos y boletines. La tercera de las funciones es de colaboración con los gobiernos que la soliciten: capacitación profesional, sistemas de pleno empleo, higiene y seguridad, difusión de los principios de la seguridad social y preparación de proyectos legislativos. Por último, la función cuarta consiste en la elaboración de los proyectos de convenios y recomendaciones que serán sometidos a la Conferencia y de los que saldrá el derecho internacional del trabajo.

Los creadores de la O.I.T. pensaron que era necesario salvaguardar la independencia y libertad de acción de la
(73) DE LA CUEVA, Mario. T. I. Op. Cit. p. 26

Organización, a cuyo fin incluyeron dos principios en su Carta Constitutiva; el primero declara que las funciones del director y del personal de la Oficina serán exclusivamente de carácter internacional; el segundo, consecuencia del anterior, es doble: primeramente determina que el director y el personal no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno o autoridad distinta de la Organización, y en su segunda parte exige de los gobiernos respeten el carácter internacional de las funciones del director y del personal y les prohíbe tratar de ejercer influencia alguna sobre ellos.

IV.7.- Reglamentos afines al trabajo en las minas

"Los criterios y forma de comprobar la realización de los mencionados trabajos regulares ha variado en las distintas leyes mineras y sus respectivos reglamentos, siendo objeto de no pocas controversias. Así, la Ley de Industrias Minerales de 13 de mayo de 1926, en su artículo 33, estableció que en las concesiones de explotación se exigiría un mínimo de producción periódica que garantizara el establecimiento de trabajos regulares, misma que debía ser comprobada periódicamente (artículo 34). A su vez, el artículo 41 de la misma ley disponía que el mínimo de la producción sería fijado por el reglamento, teniendo en cuenta la naturaleza de concesión; el valor de la sustancia mineral que se explore o explote; las condiciones económicas

locales y la extensión superficial amparada por la concesión. El artículo 42 estableció que en el ramo de industrias minerales diversas, la producción mínima sería fijada anualmente por la entonces Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, tomando en cuenta la demanda de cada materia prima para la industria nacional y, por la otra, la potencialidad total aproximada de la producción de la misma materia en todos los terrenos amparados por las concesiones respectivas y la parcial relativa en cada uno de ellos".(74)

Sin embargo, en la práctica hubo serias dificultades para comprobar la aplicación de estos preceptos, por lo que la Ley Minera de los Estados Unidos Mexicanos publicada en el Diario Oficial el 7 de agosto de 1930 abandonó este criterio para adoptar el de inversiones en salarios (artículo 28), mismo que fijaron los artículos 130 a 135 del reglamento de la ley, publicado en el diario oficial el 18 de octubre de 1930.

Durante la vigencia de estas leyes persistió el problema de la comprobación de trabajos regulares en las minas, cuyas concesiones fueron expedidas conforme a la legislación porfirista, ya que al igual que la Ley de Industrias Minerales de 1928 (artículo 48), la Ley de Minera de 1930 en su artículo 18 estableció que:

(74) ARROYO MARROQUIN, Romárico. Minería Mexicana. Op. Cit. p. 373

"No requerirán otorgamiento de nuevas concesiones de exploración o explotación mineras, los terrenos que estén amparados por títulos expedidos de acuerdo con la ley de 3 de mayo de 1926 y de las que la antecedieron, mientras esos títulos no caduquen, respectivamente, con las mismas leyes, pero los trabajos mineros que en ellos se hagan, quedarán sujetos a los reglamentos de la presente ley".

Este artículo fue reformado, junto con otros, por decreto del 31 de diciembre de 1943, publicado en el Diario Oficial el 7 de febrero de 1944 quedando redactado en los siguientes términos:

Artículo 18: "No requerirán otorgamiento de nuevas concesiones de exploración o explotación, minera, los terrenos que estén amparados por títulos expedidos de acuerdo con la Ley de Industrias Minerales de 3 de mayo de 1926, o de las que le antecedieron, mientras esos títulos no caduquen por las causas señaladas respectivamente en esas leyes y por falta de comprobación de trabajo regular, en los términos establecidos por el Reglamento de esta Ley".

"Varias compañías mineras interpusieron amparos contra este decreto, alegando que las reformas al artículo 18 eran retroactivas y violaban el artículo 14 constitucional, pues obligaban a comprobar trabajos regulares en las concesiones otorgadas al amparo de las leyes de 1892 y 1909. Por

razones procesales se concedieron los amparos y se dejó sin efecto el mencionado artículo".(75)

Este problema se resolvió en forma definitiva con las reformas al párrafo sexto del artículo 27 constitucional, publicadas el 20 de enero de 1960, mismas que establecieron con precisión en:

"Las normas legales relativas a obras o trabajos de explotación de los minerales y sustancias que se refiere el párrafo cuarto, regularán la ejecución y comprobación de los que se efectúen o deban efectuarse a partir de su vigencia, independientemente de la fecha de otorgamiento de las concesiones y su inobservancia dará lugar a la cancelación de éstas".

El régimen actual de ejecución y comprobación de trabajos regulares está establecido en los artículos 65 y 68 de la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitución en Materia Minera, publicada en el Diario Oficial el 29 de noviembre de 1976.

En ellos se establece que la comprobación de la ejecución de trabajos de explotación se podrá efectuar acreditando haber obtenido, con los trabajos amparados por la concesión y durante el periodo de comprobación que
(75) *Ibidem.* p. 374

corresponda, productos minerales económicamente aprovechables, o bien demostrando haber realizado inversiones que tuvieran por objeto directo lograr los fines de la concesión aplicado a diversas obras especificadas por la misma ley (artículo 65). Para comprobar las obligaciones antes mencionadas los titulares de las concesiones deben comprobar el monto anual mínimo de la ejecución de obras o trabajos de explotación, mismo que será sobre la base mínima de \$ 5.000 pesos, cantidad a la que se sumará las obligaciones adicionales que resulten de multiplicar la superficie de la concesión, por el monto anual mínimo aplicable de acuerdo con la superficie total de las concesiones de que se beneficie la misma persona y de la clase de sustancias de las que se trate. Al efecto existe una tabla que divide los minerales en metálicos y no metálicos y donde además se establece el monto de las obligaciones adicionales de acuerdo a la superficie total del beneficiario en hectáreas, (artículo 66).

A manera de resumen podemos decir que los reglamentos afines al trabajo en las minas son:

Reglamento de la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en Materia Minera.

Reglamento de Seguridad en los trabajos de las minas.

Reglamento de la Comisión de Fomento Minero.

Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en materia nuclear.

Reglamento de la ley que declara reservas mineras nacionales los yacimientos de uranio, torio y las demás sustancias de las cuales se obtengan isótopos hendibles que puedan producir energía nuclear.

IV.8.- Importancia Económica y Configuración de la Industria Minera

La minería ha estado siempre presente en el desarrollo de México y ha sido fuente de la expansión regional. Además, ha contribuido positivamente como generadora de divisas, mediante la exportación. Cabe resaltar el carácter estratégico que la Constitución confiere a ciertos materiales.

La producción minera del siglo XX ha sido dividida en dos etapas. Una primera que abarca hasta la Segunda Guerra Mundial, donde sin dejar de producir metales preciosos se da importancia creciente a los yacimientos de minerales industriales: zinc, plomo, hierro, carbón mineral, cobre, estaño, manganeso, etc. La segunda etapa que se inicia después de 1945 que diversifica la producción atendiendo la

de minerales no metálicos: azufre, fluorita y barita.

La utilización de nuevas técnicas y equipos, para la extracción de los metales y para su beneficio, hicieron que la producción de plata sea en lo que va del siglo, muy superior a la obtenida desde la conquista de América. Sin embargo, el valor de los metales preciosos obtenidos ha sido superado con creces por el valor de los demás minerales y metales:

metales preciosos	18%
metales industriales no ferrosos	40%
minerales siderúrgicos.	22%
minerales no metálicos	20%

La producción minera mexicana se ha mantenido entre las más productivas en varios minerales y metales. El primer lugar en fluorita, grafito y celestita; el segundo en arsénico; el tercero en barita y antimonio; el cuarto en azufre, plomo y bismuto; el quinto el zinc y mercurio.

"Desde luego el gran despegue de la producción minera se sitúa en los tiempos del gobierno de Porfirio Díaz a fines del siglo XIX. Hacia 1908 operaban en el país 1030 compañías mineras: 148 mexicanas, 840 estadounidenses, 40 británicas y 2 francesas.

Al finalizar el siglo XIX se inició la explotación en gran escala del carbón mineral y se establecieron plantas para la producción de coque. Entre 1890 y 1925 es cuando se pasa de la minería basada en la producción de metales preciosos a una minería de metales industriales. La magnitud de los recursos necesarios para la construcción y sostenimiento de las nuevas plantas, unida a la escasez de capitales nacionales, mermado por la revolución y las guerras extranjeras que convulsionan a nuestro país durante el siglo XIX explican la inversión extranjera en minería y la merma de la participación de capitales mexicanos en esta nueva etapa de la industria minera".(76)

La diversificación de la producción minera se ha incrementado a lo largo del siglo XX. Si bien el destino de la producción se ha concentrado en un solo mercado, los Estados Unidos. También es cierto que la casi totalidad de la producción de carbón, hierro, estaño, se había consumido internamente, hasta la mitad del siglo. La plata que se usaba en artes, industrias y acuñación representaba entonces, un 12%. El cobre era refinado en un 50% y de este un 70% ya se transformaba en México.

En 1959 el valor de la producción minera representó sólo el 3.3% del ingreso nacional. Pero su valor en números absolutos supera en mucho las cifras del pasado. Las

(76) SILVA HERZOG, Jesús. Op. Cit. p. 19

exportaciones mineras representaron alrededor del 30% del valor total de nuestras exportaciones. Cubrió el 8% del presupuesto federal por concepto de impuestos. Ocupaba alrededor de 70 000 personas. En cuanto a las reservas mineras se estimaba... "son todavía muy abundantes y el territorio patrio dista mucho de estar debidamente explorado... son suficientes para asegurar el porvenir de la minería nacional, sin temor al agotamiento de las reservas potenciales... cada día aumenta el volumen de los productos minerometalúrgicos que se industrializan en el país".

Actualmente se estima que cerca de las dos terceras partes del territorio mexicano poseen características geológicas adecuadas para la existencia de minerales. También se calcula que apenas un 15 o 20% del territorio nacional ha sido explotado con detalle.

A partir del 6 de febrero de 1981 el gobierno mexicano estableció la política de mexicanización de la minería que obligó a los extranjeros a asociarse con mexicanos que debían tener participación mayoritaria y logró en 20 años que la producción minera proviniera de compañías mexicanizadas en su totalidad.

Por medio de la Comisión de Fomento Minero el Estado Mexicano ha incrementado su participación en los grandes

proyectos mineros. Se elevó la inversión, que pasó del período de 1982-1986 con un promedio anual de 1000 millones a 3000 millones en 1989-1994. Se diversificó aún más la extracción de minerales, se descubrieron nuevos yacimientos, se aumentó el total de reservas probadas, aumentó el número de plantas concentradoras, la capacidad de fundición de cobre y de plomo, la capacidad de refinación de cobre, plomo y zinc. La fuerza de trabajo aumentó a más de 150 000 personas. Sin embargo, la minería mexicana permanece como una actividad exportadora de productos de bajo valor agregado, lo que hace la producción altamente sensible a las fluctuaciones internacionales.

De lo expuesto anteriormente se desprende y se colige que los objetivos nacionales se resumen en el abastecimiento adecuado de insumos minerometalúrgicos para la industria nacional, el fortalecimiento de su comercialización en el mercado exterior, especialmente en los casos de productos con mayor valor agregado, y la promoción para integrar sus procesos de transformación, cuando tales actividades sean rentables. El desarrollo de la siderurgia atenderá a la rentabilidad económica, la productividad y la competitividad, en el marco de las previsiones del comportamiento del mercado.

Para impulsar el desarrollo de la minería, se buscará

intensificar y ampliar su exploración, de modo que se tenga mejor conocimiento de los recursos del subsuelo. Se trabajará en el levantamiento del inventario nacional de recursos minerales y se promoverá el establecimiento de un banco integral de datos para actualizar, sistematizar y facilitar su consulta. Se buscarán alternativas de financiamiento para impulsar la mediana y pequeña minerías. Se modernizará la regulación minera y se fomentará el desarrollo de tecnologías propias y la adopción de las externas que sean adecuadas para las condiciones y la capacidad del sector. Entre la opción de crear tecnología y la de adoptar las existentes, se escogerá la que resulte más rentable para el país.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El trabajo es toda actividad conciente del hombre ya sea material o intelectual, para desarrollar alguna profesión u oficio, dependiendo de la preparación de cada persona.

SEGUNDA: El trabajador desde el punto de vista del derecho del trabajo, lo podemos definir como aquella persona física que presta a otra de igual naturaleza o inclusive moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

TERCERA: El trabajo en las minas expone al trabajador a ciertos riesgos, por lo que corresponde al patrón, por ser quien recoge los beneficios de la producción, la obligación de indemnizar a la víctima cuando se realiza el riesgo, sin que deba considerarse si cometió alguna falta susceptible de engendrar su propia responsabilidad.

CUARTA: La enfermedad de trabajo presenta los mismos caracteres y elementos que encontramos en el accidente, con la sola diferencia en el modo de actuar de la causa exterior, pues mientras en el

accidente esa forma de obrar, es súbita, intempestiva, en un breve período, en la enfermedad de trabajo la forma de obrar de la causa exterior, es lenta. La lesión consiguiente a la acción de la causa exterior sobre el sujeto, es inmediata en el accidente, aun cuando no se adviertan sus efectos; en la enfermedad de trabajo es mediata y requiere todo un proceso patológico.

QUINTA: Puede decirse que el sujeto que se coloca en un medio minero en presencia de determinadas materias, de ciertas condiciones nocivas a la salud, comienza a sufrir los efectos de la causa exterior desde el primer momento, sólo que los trastornos o los síntomas, tardan en aparecer más o menos tiempo, razón por demás necesaria para que los patrones protejan de la mejor manera posible a sus trabajadores e inclusive en caso de omisión por aquéllos las sanciones deben ser ejemplares y elevadas pecuniariamente hablando.

SEXTA: La teoría del riesgo profesional nació en Europa a fines del siglo pasado, la que impone a los empresarios la obligación de indemnizar a los trabajadores de los accidentes o enfermedades que contrajeron en el trabajo.

SEPTIMA: La Ley Federal del Trabajo en su artículo 473 define los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Adopta nuestra ley la doctrina de la responsabilidad de la industria. La consecuencia de que se produzca un accidente de trabajo (tipificado en el artículo 474 de la misma ley) o una enfermedad profesional, es que el patrón esté obligado a indemnizar a la víctima, además de la ministración de asistencia médica y material de curación.

OCTAVA: Consideramos que en la actualidad los trabajadores en las minas siguen desprotegidos contra los riesgos de trabajo e inclusive las indemnizaciones que se dan cuando se sufre alguno de ellos es baja, razón por la cual consideramos que la Ley Federal del Trabajo debe tener un apartado expreso referente a regular el trabajo en las minas y las indemnizaciones de manera expresa.

BIBLIOGRAFIA

ARROYO MARROQUIN, Romarico. Minería Mexicana. Segunda edición. Comisión de Fomento Minero. México. 1993.

BAKEWEKLI, Prudhom. Minería y Sociedad en el México Colonial. Cuarta edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1986.

BARGALLO, Modesto. La Minería y la Metalurgia en la América Española durante la Epoca Colonial. Segunda edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1955

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga. Un análisis comparativo. Séptima edición. La Gran Enciclopedia Mexicana. México. 1990.

RECERRA GONZALEZ, María. Derecho Minero de México. Novena edición. Limusa. México. 1993

BESSERER, Federico. El sindicalismo minero en México. Octava edición. Ediciones Era. México. 1988.

BIELSA, Rafael. Tratado Elemental de Derecho Civil. Segunda edición. Ediar. Madrid. 1979.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. ISTA. México. 1993.

CABANELLAS, Guillermo. Curso de Derecho Civil Positivo. Tercera edición. Cajica. Puebla. México. 1978.

CASTORENA J., Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Sexta edición. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Décima edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Vigésima segunda edición. Porrúa. México. 1993.

----- . El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Décima edición actualizada por Urbano Farías. Porrúa. México. 1993.

DE POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. T. II. Ibérica. Buenos Aires, Argentina. 1990.

ETALA, Juan José. La Seguridad Social. Quinta edición. Tecnos. Buenos Aires, Argentina, 1986.

FLORESCANO, Enrique. De la Colonia al Imperio. Quinta edición. Siglo XXI. México. 1990.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Séptima edición. Porrúa. México. 1993.

GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1991.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Octava edición. Temis. Madrid. 1990.

HERRERIAS, Armando. Historia del pensamiento económico. Quinta Edición. Limusa. México. 1994.

LOPEZ APARICIO, Alfonso. El movimiento obrero en México. Séptima edición. Porrúa. México. 1991.

MACEDO, Pablo. Evolución del Derecho Civil Mexicano y del Trabajo. Octava edición. Trillas. México. 1992.

MONTALVO ROSADO, Víctor. La prueba en contrario en materia laboral. Octava edición. Herrero. México. 1992.

PLANIOL, Marcel. Tratado Elemental de Derecho Civil. T. II. Sexta edición. De Palma. La Habana, Cuba. 1970.

RIVAS, José María. Manual del Derecho del Trabajo. Sexta edición. Aguilar. Buenos Aires, Argentina. 1986.

ROUATX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda edición. Cajica. Puebla. Pue. 1965.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Vol. I. Tercera edición. Porrúa. México. 1992.

SANTIBÁÑEZ, Abraham. Historia de la minería en México. Novena edición. Limusa. México. 1990.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve historia de la Revolución Mexicana. T. I. Octava edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1993.

VELAZCO, Gustavo. La Legislación del trabajo desde el punto de vista económico. Cuarta edición. Porrúa. México. 1990.

WOLDENBERG, José. Antecedentes del sindicalismo. Tercera edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1993.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Cuarta edición. Congreso de la Unión. México. 1994.

Legislación Minera. Trigésima edición. Porrúa. México. 1994.

Ley del Seguro Social y su Reglamento. Décimo cuarta edición. Delma. México. 1994.

Ley Federal del Trabajo. Tercera edición. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1994.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario de la Real Academia Española. Novena edición. Espasa-Calpe. Madrid. 1991.

Diccionario Enciclopédico Mundial. Sexta edición. Grolier. Barcelona, España. 1992.

Enciclopedia Jurídica Omeba. T. IV. Dris-Kill, Buenos Aires, Argentina. 1978.

OTRAS FUENTES

Apéndice al Seminario Judicial de la Federación. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 5a. parte. IV Sala. México. 1965.