



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

736
des

FACULTAD DE DERECHO

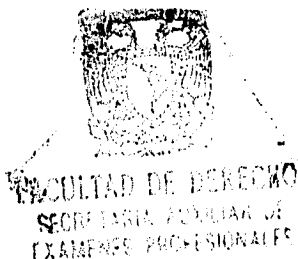
"LOS RIESGOS DE TRABAJO,
EFECTOS Y SU PREVISION"

T E S I S

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

ROMAN RAMIREZ PAZ
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.



1995



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.

**ESTE TRABAJO FUE DIRIGIDO POR LA
LIC. LILIA GARCIA MORALES.**

**A MIS PADRES:
POR SU ESFUERZO PARA
MI FORMACION PROFESIONAL.**

**A MI ESPOSA Y A MI HIJA:
POR SU APOYO Y COMPRESION.**

**A MIS HERMANOS:
CON AFECTO Y CARIÑO.**

**A MIS MAESTROS:
CON RESPETO.**

**A MI UNIVERSIDAD:
CON ETERNA GRATITUD.**

INDICE

PAG.

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Trabajador.....	1
1.2. Patrón.....	6
1.3. Seguridad Social.....	7
1.4. Seguro Social.....	9
1.5. Riesgos de Trabajo.....	12
1.5.1. Accidente.....	14
1.5.2. Enfermedad.....	18
1.6. Diferencia y Englobe de los Riesgos de Trabajo.....	20

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1. En el Mundo.....	24
2.1.1. Epoca Antigua.....	25
2.1.2. Sistemas Gremial y Corporativo.....	28
2.1.3. Aparición del Maquinismo.....	34

2.1.4. Revolución Industrial.....	35
2.1.4.1. Francia.....	40
2.1.4.2. Alemania.....	44
2.1.4.3. Inglaterra.....	46
2.2. En México.....	48
2.2.1. Epoca Colonial.....	50
2.2.2. Epoca Independiente.....	51
2.2.3. Inicios siglo XX.....	53
2.2.4. Epoca Actual.....	60

CAPITULO TERCERO

DISPOSICIONES NORMATIVAS Y PARTICIPACION OFICIAL PARA LA PREVENCION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN MEXICO.

3.1. Disposiciones Normativas.....	67
3.1.1. Mandamiento Constitucional.....	68
3.1.2. Ley Federal del Trabajo.....	72
3.1.3. Ley del Seguro Social.....	81
3.2. Participación Oficial.....	85
3.2.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	87
3.2.1.1. Inspección Federal del Trabajo.....	89
3.2.2. Instituto Mexicano del Seguro Social.....	92

CAPITULO CUARTO
EFFECTOS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

4.1.	Efectos de los Riesgos de Trabajo.....	101
4.2.	Sujetos de Aplicación.....	105
4.2.1.	Factor Humano.....	107
4.2.2.	Selección de Personal	113
4.3.	Medidas Preventivas.....	119
	Conclusiones	126
	Anexo No. 1	130
	Bibliografía.....	138

INTRODUCCION

Desde que el hombre trabaja, lo cual se remonta a su aparición sobre la tierra, han ocurrido accidentes laborales. Hay un gran desfile de siglos en los que el trabajador, indefenso, ha sido víctima de los accidentes acaecidos con motivo del desempeño de su trabajo mismos que en antaño fueron considerados como una consecuencia natural e inevitable de la actividad productora y solamente eran socorridos mediante acciones caritativas, aquellos que repercutían sobre la integridad física y la vida de los trabajadores, sin que hubiese personas ni entidades responsables del acaecimiento de los accidentes ni mucho menos de su previsión.

Antes de la Revolución Industrial no existían, aparentemente, problemas serios relacionados con los riesgos laborales puesto que el trabajo se realizaba en el hogar y en el campo o la granja, y cada familia hacía frente a sus propios problemas.

La necesidad de evitar los accidentes de trabajo comenzó a sentirse en el siglo pasado, cuando la introducción de nuevos energéticos, el maquinismo y la producción masiva hacían que el problema de los riesgos laborales adquirieran perfiles de singular gravedad tanto desde el punto de vista humano como en sus consecuencias económicas, y aún cuando las legislaciones de los países industrializados ante la presión de los grupos organizados de trabajadores, establecían la responsabilidad patronal de compensar a la víctima de los daños personales, siempre y cuando quedará plenamente probada la culpa del patrón; las primeras manifestaciones se dieron en Europa, en la segunda mitad del siglo XIX inspiradas especialmente en sentimiento de solidaridad humana y social.

Por lo anterior en el presente trabajo se analiza como histórica y doctrinalmente ha evolucionado la figura de los Riesgos de Trabajo también llamados Riesgos Profesionales. México es un país que en su constante lucha por abandonar el subdesarrollo, se ha venido industrializando notablemente, sin embargo este proceso de industrialización ha costado muchas vidas lo cual indica que se requiere de patrones conscientes de la responsabilidad de capacitar y adiestrar a su fuerza de trabajo y por ende de trabajadores sanos y responsables para evitar que se sucedan accidentes y enfermedades derivadas del trabajo; así mismo, que las Instituciones de Seguridad Social, destinen sus ingresos no sólo para pensionar inválidos, como lo es hoy en día, sino que lleven a los lugares más lejanos del territorio nacional donde desgraciadamente todavía existe una profunda marginación, que afecta al desarrollo de nuestro país, y por ende deja en el olvido a tantas víctimas de estos infortunios.

CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES

1.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR:

El Derecho del Trabajo, persigue la regulación de la prestación contractual subordinada y retribuida de la actividad humana, y este concepto nos ofrece los sujetos de la relación de trabajo que surge de aquella prestación; el locador y locatario para unos, el empleado y el empleador; el dador y el tomador de trabajo para otros, o el trabajador y el patrón, estos últimos, son los términos más comunes en el lenguaje diario y en el técnico, casi todo el mundo los utiliza y en doctrina son los más usuales.

Persiste en la doctrina la distinción entre el trabajo prevalentemente material y el trabajo prevalentemente intelectual, dándose la designación del trabajador a los que realizan la primera de las funciones y la de empleados a los que cumplen la segunda.

Aparte de que esta distinción produce dificultades de aplicación en casos dudosos, ya sea que se funde en la prevalencia de lo material o intelectual o en que el trabajo sea objeto de la actividad organizadora del empresario o patrón entendemos que implica una clasificación innecesaria e inútil de los sujetos del Derecho del Trabajo, ya que crea una suerte de división de clases dentro del elemento laborante que realiza sus funciones en situación

de dependencia, lo cual no coincide con el criterio de igualdad jurídica que debe predominar en la materia.

Más debemos anotar que esa igualdad jurídica no implica la supresión de la jerarquía en el trabajo, la cual es indispensable para su desarrollo "Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleados".¹

Para Pozzo, "empleado es aquella persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye, en condiciones de dependencia o subordinación".²

Nuestra Ley en su artículo octavo señala que "trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado".

De este concepto se desprenden los distintos caracteres que se deben satisfacer para que se adquiera esta categoría.

a). Actividad Personal. Si la prestación de trabajo consiste en la actividad personal, es lógico considerar sólo como sujeto de derecho a la persona física, y dado que el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen

¹DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Decima segunda Edición. Ponúa, México, 1990, p. 152.

²POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo, Tl. Ediar Soc. Anova Editores, Argentina, 1948, p. 452.

la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; y que no podrían ser aplicados a las personas jurídicas dada su naturaleza, de no poder prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo que únicamente la persona física; el hombre, puede hacerlo.

b). Relación Contractual. La mayoría de las doctrinas exige la existencia de un contrato entre las partes para establecer la relación del trabajo, aún cuando en la práctica se prescindiera para su prueba, de la rigurosidad que la Ley impone a los demás contratos y como señala Barassi ³, se limita a una comprobación de hecho, vale decir a la prueba que el trabajador haya estado ocupado al servicio de un empleador.

Se advierte que no es preciso la existencia de un contrato por escrito para la existencia de una situación contractual, el contrato se presupone o se infiere por el sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado que forma una relación jurídica entre el trabajador y el patrón, que es independiente del acto o causa que le dio origen a esa prestación del trabajo.

c). Subordinación. Nota esencial que caracteriza la relación laboral regulada por el derecho del trabajo, es la subordinación, concepto que sirve no para designar un estatus del hombre sino exclusivamente para distinguir dos

³Cit por ibidem. p. 458.

formas de trabajo; la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que deba realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.⁴

El trabajador al entrar a prestar sus servicios a una empresa se encuentra respecto de ella, en un estado de subordinación o dependencia jurídica, estado que no constituye la sumisión del trabajador a la voluntad del patrón, porque ello no significa otra cosa que la obligación de aquél a prestar el servicio en forma personal.

La subordinación o dependencia, se produce por el hecho de que cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra poniendo a disposición de esta última su fuerza de trabajo y no estando determinado de antemano el contenido de las prestaciones, el patrón no solamente tiene derecho de exigir la ejecución del trabajo, sino también posee la facultad de determinar el contenido de cada prestación a ejecutar.

Tampoco es un conjunto de derechos del patrón sobre el trabajador, sino el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que se resumen en la facultad del patrón de imponer su voluntad y en la obligación del trabajador de sujetar a ella su voluntad, siendo un derecho de mando y un correlativo deber de obediencia.

⁴Cfr. DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. p. 154.

Esta facultad de mandar y el deber de obedecer están delimitados por el fin que persigue la relación de subordinación; por consiguiente, el empleador no puede extender la facultad de mando más allá de los límites del campo de trabajo y solamente durante la jornada de labor; pero aparte de éstas, existen otras limitaciones a la relación de subordinación, según el género de tareas que desempeña el empleado, así por ejemplo, en el ejercicio de su función de médico de una empresa, el facultativo goza de una completa independencia para actuar en el desempeño de sus tareas técnicas; la dirección del establecimiento no podrá imponerle reglas para el examen de sus enfermos ni imponerle el tratamiento a seguir, sin embargo, es innegable que en cuanto a las condiciones para desarrollar su trabajo, el médico debe cumplir las directivas generales que le ha señalado el empleador, horario de trabajo, local, limitación de tareas, etc., con lo cual queda suficientemente determinada la subordinación en que el médico se encuentra respecto a la empresa; idéntica situación ocurre con un ingeniero, químico, contador, abogado, etc., que si en el ejercicio de su propia profesión por cuenta propia son trabajadores autónomos, no revisten esa condición cuando realizan sus funciones para otros, dentro de normas que han sido delimitadas por aquél que utiliza y retribuye sus actividades.

De esta forma se puede hablar de subordinación del empleado con relación a las instrucciones o directrices que el empresario marque para el desarrollo del trabajo.

Así, podemos señalar que la subordinación no significa sometimiento al patrón puesto que el derecho del trabajo regula solamente actividades de hombres libres.

1.2. CONCEPTO DE PATRON:

En general encontramos en la doctrina y en las leyes de trabajo el término patrón o patrono como sujeto de la relación laboral contrapuesta al de trabajador o empleado, también se designa al patrón como el dador de empleo o de trabajo o acreedor de trabajo, término, este último, poco usual; otra denominación que ha tenido bastante aceptación en la doctrina y en la misma legislación es el de empresario, derivada de la terminología mercantil.

Nuestra legislación nos da el concepto jurídico de patrono al señalar en su artículo 10 que "patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" y al decir de Mario de la Cueva, es la "Definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación de trabajo".⁵

Pozzo, conceptúa al patrón, como; empleador es aquél que se beneficia con el trabajo que le prestan otras personas en forma retribuida y subordinada, más este entes jurídicos, a diferencia de lo que ocurre con el empleado; en este caso no puede discutirse la capacidad de las personas jurídicas para ser empleadores, pues no prestan, sino reciben actividad de otro.

⁵ibidem p. 159.

Por lo que el empleador es aquél que tiene directa o indirectamente el poder de disposición de las actividades de los empleados que trabajan a su servicio y que es en definitiva, el beneficiario de la prestación laboral y, por consiguiente, se encuentra obligado al cumplimiento de todas las obligaciones que surgen de la relación de trabajo.⁶

1.3. CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL:

El hombre en especial el trabajador, ha necesitado siempre de la protección contra los insospechados riesgos que son propios de su actividad; de instituciones que lo amparen en su integridad física y psíquica; de condiciones favorables para el buen desempeño de sus labores. En la antigüedad algunas de estas necesidades fueron atendidas, parcialmente, por instituciones privadas e igualmente por corporaciones religiosas, pero sin llegar nunca a satisfacerlas.

Fue hasta que el liberalismo es desplazado por el fenómeno intervencionismo del Estado cuando aparece la seguridad social como institución jurídica regulada.

Sólo cuando esta preocupación de asistencia en todos los órdenes de la actividad humana, de protección, de distribución equitativa de la riqueza de la administración integral de los elementos indispensables para una existencia

⁶Cfr. POZZO, Juan D. ob. cit. T: I p. 481.

decorosa, es considerada dentro de los quehaceres políticos fundamentales; la seguridad social se institucionaliza y se proyecta con más fidelidad respecto de su concepto original y con más propiedad y con más dignidad respecto de las sociedades modernas las cuales no obstante su evolución, por sus característicos adelantos técnicos y científicos, continúan luchando por su plena realización pues al decir de algunos investigadores, la seguridad social tiene como eje vital el anhelo congénito al hombre de protegerse de las necesidades insatisfechas de alimentos, vestidos casa y educación; así la realización de la seguridad social, sólo podrá lograrse eliminando los riesgos que producen la inseguridad, es decir satisfaciendo las necesidades lo cual sólo será posible dando al hombre un régimen de protección contra los riesgos comunes de la vida presentes y futuros, aunque visto desde el mejor ángulo social, la seguridad social tiene por objeto tratar de prevenir y controlar los riesgos comunes de la vida y de cubrir las necesidades cuya satisfacción vital para el individuo es, al mismo tiempo, esencial a la estructura de la colectividad.⁷

La Seguridad Social, no obstante, que ha sido definida por diversos autores pensamos que todavía se encuentra en un período de fijación de conceptos y de discusión de ámbitos; en general, la seguridad social se encuentra constituida por una serie de medidas a realizar con el fin propuesto, como tales medidas vienen impuestas por los hechos reales cuyos efectos perniciosos se tratan de evitar, han de ser sometidas a revisión en el tiempo y en el espacio y por ello no puede asignársele un contenido concreto único, pero sí un contenido genérico amplio, cual el de asegurar el bienestar luchar

⁷Cfr. GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Textos Universitarios. UNAM. México, 1993, p. 124.

contra la miseria y otros aspectos según se irá viendo. Por ello aquellas medidas constituyen serie, facilitando así el poderlas añadir o quitar, modificar o reagrupar según se vaya sintiendo su necesidad, a tal fin, el Primer Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en Madrid en 1951 adopta en Síntesis, la recomendación de que resulta imposible entrar a definir conceptualmente los vocablos comprometidos, debiendo buscarse los términos en el texto de las convenciones y tratados internacionales, en las Leyes, reglamentos, sentencias, costumbres sancionadas por la Ley o la jurisprudencia, sin que esto entrañe la obligación de darles el sentido impuesto para el respectivo legislador.⁸

Pero la vida, es y debe ser ante todo y sobre todo, salud, trabajo, valentía cultivo de la inteligencia, convivencia y amor; por lo que la seguridad social nace de las necesidades económicas del individuo y sus realidades sociales y se traduce en una unidad universal para el logro de una orden de justicia social y dignidad humana.

1.4. CONCEPTO DE SEGURO SOCIAL:

El Seguro Social, en un concepto amplio, debe ser entendido bien como un contrato o bien como relación jurídica impuesta por la Ley, en determinados casos, que como medida comprendida dentro de la seguridad social tiende a prevenir, eliminar o corregir las consecuencias económicas derivadas de

⁸Cfr. MENENDEZ PIDAL, Juan. Derecho Social Español, TII. Revista de Derecho Privado. España. 1952. p. 179.

ciertos riesgos que impliquen la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo y de los ingresos vitales para el sostenimiento individual y familiar, o el aumento de los gastos por necesidades imperiosas ante diversos hechos que suelen acaecer durante la vida humana. De ahí que el Seguro Social tenga una íntima conexión con el trabajo humano, con una función compensadora de la pérdida de la aptitud laboral y del ingreso de una remuneración que tenga su procedencia en el trabajo.

El Seguro Social, en ocasiones, no puede evitar la pérdida producida por la realización del riesgo, sino que, ocurrido éste tiende a evitar sus consecuencias funestas, previniendo o compensando a los trabajadores por la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia, como resultado de los riesgos a que están expuesto.

Para G. Posada, "Los Seguros Sociales obligatorios lo constituyen el conjunto de disposiciones legales inspiradas en el Seguro privado y dictadas para procurar a los trabajadores y sus familias una protección y seguridad contra los trastornos producidos por la disminución o pérdida de la capacidad laboral o aumento de las necesidades por las circunstancias de la vida humana".⁹

Nota esencial del Seguro Social, lo constituye su hondo contenido de protección a los trabajadores o a sus familiares, por medio de prestaciones consistentes en servicios, cantidades en dinero o suministros en especie, así:

⁹Ibidem p. 190.

Para García Oviedo, "son la garantía contra las consecuencias económicas de los riesgos que disminuyen o extinguen la capacidad humana", para Jornada de Pozas, define al Seguro Social señalando que "son aquéllos que tienen por objeto atender mediante compensaciones de carácter económico o en especie, necesidades futuras que afectan a un gran número de personas".¹⁰

En atención a las exigencias de la justicia social, existe un determinado deber moral de la comunidad para organizar y sostener estos Seguros, mismos que una vez constituidos existe el derecho a su amparo y obtención de los beneficios por parte de la comunidad lo que le da un carácter protector y de servicio público, así:

Para Moisés Poblete Troncoso, escribe que "el Seguro Social es la protección adecuada del elemento humano que lo pone a cubierto de los riesgos profesionales y sociales, valiendo por sus derechos inalienables que le permitan una mejor vida cultural, social y de hogar", asimismo, Héctor Hugo Barbagelata, señala que "el Seguro Social es un instituto de previsión y reparación de los riesgos basados en la compensación y en la solidaridad".¹¹

De acuerdo a estas definiciones podemos señalar que la función esencial de los Seguros Sociales consiste en evitar y si ello no es posible, reparar las consecuencias derivadas de la verificación de una contingencia social, en perjuicio de los trabajadores asalariados, de los trabajadores independientes, de los familiares de unos y otros, de los económicamente débiles y en la medida que las circunstancias lo permitan, extender la

¹⁰Idem.

¹¹Cit. por GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. ob. cit. p.p. 123 y 125.

protección a toda la población procurando así el arribo a un régimen de Seguro Social Integral.

1.5. CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO.

Materia propia de los riesgos que derivan de la actividad laboral, lo constituyen lo relativo a los accidentes y enfermedades de trabajo, así los trabajadores con motivo del trabajo del medio en que lo prestan, no obstante que se hayan implantado las medidas de seguridad e higiene, se encuentran expuestos a perder la vida o a afectarse en su integridad corporal o en su salud.

A estos riesgos, acontecimientos dañinos futuros y posibles, a que se encuentran expuestos los trabajadores, según Marc., los define como "Toda contingencia o proximidad de daño o peligro en que puedan caer los trabajadores, algunos de los cuales son comunes a todo ser humano, por su condición de tal, pero que adquieren mayor relevancia económica, jurídica y social, cuando el sujeto es precisamente, un trabajador".¹²

Los riesgos de trabajo no solamente son diferentes de una época a otra sino que están en perpetua evolución; la introducción de nuevos procedimientos de fabricación, así como la transformación de la industria, hacen que aparezcan otros peligros para el trabajador. La peligrosidad de

¹²MARC, Jorge Enrique. Los Riesgos del Trabajo. Segunda Edición. Ediciones de Palma, Argentina. 1978 ps. 19 y 20.

ciertas tareas, elementos o productos; la confianza y los descuidos del trabajador; lo fortuito, inseparable del hombre, se erigen en perpetuas amenazas que tienen su origen en el trabajo mismo y se traducen en la pérdida o disminución de los ingresos que con anterioridad al siniestro percibía el trabajador.

Martín Catharhino define al infortunio de trabajo en la forma siguiente: "Es todo aquel causado por accidente o enfermedad, directa o indirectamente relacionado con la prestación del trabajo (Subordinado), y que tenga por efecto la imposibilidad absoluta o la incapacidad, total o parcial, temporal o permanente de la víctima para trabajar".¹³

Para la mayoría de los autores los términos infortunios y riesgos del trabajo son sinónimos tendiéndose a unificar el concepto de riesgos de trabajo (también llamado riesgo profesional), comprendiendo en éste a los infortunios laborales, no sólo aquellos que ocurren con ocasión del trabajo, sino también los que constituyen su consecuencia.

Así nuestra legislación en su artículo 473 define "Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

La Ley de 1931 utilizaba el término Riesgos Profesionales, al referirse a los accidentes y enfermedades derivados del trabajo, pero resultó restringida esa denominación, debido a que todos los trabajadores, tengan o no una

¹³Cit. por CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos del Trabajo. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968. p. 205.

profesión, están expuestos a esos riesgos, pero consideramos que la expresión riesgos de trabajo resulta más aceptable y gramaticalmente más precisa, por lo que éste se nos presenta como un evento al que están expuestos los trabajadores por causa o razón de la labor o tarea que ejecutan por cuenta ajena.

1.5.1. CONCEPTO DE ACCIDENTE.

Definir al accidente de trabajo en su alcance jurídico resulta muy complicado, porque no es el criterio subjetivo del expositor, sino la explicación objetiva del asunto tratado, y en cuanto se sitúa la referencia en ese terreno, nos encontramos no ya con una definición, sino con tantas como tratadistas han pretendido definir y como leyes o grupos de leyes se han promulgado, y tratar de definir en derecho el accidente de trabajo equivale a tomar partido por una de las varias doctrinas discrepantes entre sí; de ahí que muchos autores basen sus definiciones en el criterio mantenido por las legislaciones de sus respectivos países.

Cabanellas, limita su concepto a su legislación laboral, y lo define como "Un suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobreviniendo por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras".¹⁴

¹⁴ibidem p. 208.

Pozzo entiende por accidente en general un acontecimiento imprevisto u ocasional, que puede originar un daño en una cosa o en una persona, el accidente de trabajo será eso mismo, pero limitado a los daños sufridos en su capacidad física por los obreros durante el trabajo que desarrollan en la industria o en las industrias que la Ley determine. Esta definición de amplio alcance, contiene una determinación doctrinal de orden genérico y otra de derecho constituido en cuanto señala el límite por Industrias fijadas en la Ley.

Coincidente con la de Marestaing es la definición de Cabouart, en cuanto afirma que un accidente es el producto de una causa a la vez súbita y violenta que se manifiesta en lesiones corporales que se traducen en el fallecimiento de la víctima o en un incapacidad, más o menos grave, de trabajo.

El accidente de trabajo ha sido también, definido por la oficina del Reich Alemán "Como un acontecimiento que ataca la integridad del cuerpo humano, se produce de un solo golpe y se encuentra limitado por un comienzo y un fin; y por Sachet como. Un acontecimiento anormal, en general subitáneo o por lo menos de una duración corta y limitada que importa una lesión a la integridad o a la salud del cuerpo humano.¹⁵

Posición contraria se deduce de la definición de Unsain, cuando consigna que en "General, podría decirse que el accidente del trabajo es todo hecho que, producido como consecuencia del trabajo origina un daño al

¹⁵Cfr. POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo. T. III, Ediar Soc. Anova Editores . Argentina. 1948. ps. 173 a 184.

trabajador", suprime la idea del suceso súbito y violento para fijarse únicamente en el nexo de causalidad.¹⁶

Nuestra Legislación de trabajo define en su artículo 473 a los accidentes 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 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 aquél.

La Ley al definir lo que debe entenderse por accidente de trabajo confunde las consecuencias del accidente con el accidente mismo, como lo señala Nestor de Buen, al decir que 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, debido a que si el accidente es, simplemente, un suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas, 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. Éstas serán las consecuencias del accidente y por lo tanto, los riesgos de trabajo.¹⁷

¹⁶Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 206 y 207.

¹⁷Cfr. DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tl. Octava Edición. Porrúa. México. 1991. ps. 589 y 590.

La inclusión del segundo párrafo, de los accidentes in itinere, constituye una novedad de la Ley de 1970, adoptando la disposición contenida en la antigua Ley del Seguro Social, que considere la necesidad de incluir como riesgo e trabajo a los ocurridos en el trayecto, situación que la Ley de 1931 no había previsto.

Tanto la Doctrina como la legislación se han ocupado ampliamente del accidente in itinere, por lo general inclinándose a declarar no indemnizable este accidente. Así Guillermo Cabanellas considera que el accidente ocurrido al ir o al volver del trabajo, no es indemnizable si se trata de un simple accidente de tránsito, al que están sometidos genéricamente todos los peatones; ya que el siniestro no resulta consecuencia de un riesgo inherente a la explotación, sino de que todos los que transitan por la vía pública se encuentran expuestos a tal contingencia.¹⁸

Más, para la orientación actual del derecho, este criterio no resulta aceptable, si se tiene en cuenta que el texto legal define el accidente como el sufrido en ejercicio o con motivo del trabajo y como tal consecuencia del trabajo cabe estimar la ida y la vuelta al mismo.

El problema, pues, es sumamente amplio, con un casuismo tan extenso, que resulta materialmente imposible contemplar todas y cada una de las situaciones que en relación a esta clase de accidentes pueden producirse, en todo caso, el problema será de calificación circunstancial, o sea, teniendo en cuenta el momento y el lugar en que ocurra el accidente.

¹⁸Cfr. CABANELLAS, Guillermo. ob. cit. p. 250.

1.5.2. CONCEPTO DE ENFERMEDAD DE TRABAJO.

El estudio de las enfermedades profesionales fue iniciado en el campo de la medicina con anterioridad al campo del Derecho, por lo que desde un principio se manifestó un empeño de diferenciarlas de los accidentes del trabajo, más no cabe duda que aquellas enfermedades entrañan un riesgo del trabajo, análogamente a lo que ocurre con los accidentes, que también tienen contenido médico-legal, perfectamente conjugable.

Dentro del campo estrictamente de la Enfermedad la doctrina distingue a las enfermedades profesionales, específicamente adquiridas en determinadas clases de trabajos y que producen una incapacidad de tal naturaleza y a las enfermedades del trabajo, que se pueden adquirir por causas que tienen su origen en el trabajo, pero sin que constituyan una sola clase de enfermedad específica de una clase de trabajo sino que pueden ser muy diversas clases de enfermedad.

Así Guillermo Cabanellas, considera como enfermedad profesional a "la alteración de la salud del trabajador motivada por la ocupación o ejercicio del trabajo; pero únicamente producen efectos jurídicos, en el Derecho Laboral,

aquellos padecimientos contraídos por quien realiza una prestación de servicios bajo dependencia ajena".¹⁹

Nuestra Ley en su artículo 475, define a la enfermedad de trabajo como "Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios", en esta definición se contempla las dos figuras, 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 genéricas y en consecuencia, susceptibles de aparecer en cualquier trabajo por el solo hecho de prestarse el servicio; nuestra definición se refiere a las primeras en la frase "Acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo" y a las segundas cuando dice "Acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

El primer grupo de enfermedades están comprendidas en la tabla de enfermedades de trabajo del artículo 513, misma que comprende únicamente aquellas enfermedades de trabajo que a ciencia cierta se sabe que se producen en determinados oficios o profesiones; más bien esta tabla no es limitativa sino enunciativa y en su artículo 515 donde faculta a las autoridades del trabajo adecuar la tabla periódicamente de acuerdo al progreso de la ciencia médica.

¹⁹ibidem, p. 428.

1.6. DIFERENCIA Y ENGLIBE DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

En el Accidente como en las Enfermedades de trabajo, existe un nexo directo o indirecto entre los riesgos y el trabajo, todo accidente y toda enfermedad que tenga un nexo casual o con causa con el trabajo, aguda o crónica lenta o rápida, pone en juego la seguridad implícita del resarcimiento que lleva en sí todo trabajador, por ello en el Derecho Positivo se tiende a borrar las diferencias que en un principio se han intentado hacer entre accidente y enfermedad de trabajo.

Análoga postura fue mantenida por Ferraurini, para el que accidente y enfermedad profesional tienen la misma causa y el mismo efecto; ambos son ocasionados por el trabajo y terminan con la muerte o la invalidez. No puede una peculiar calidad clínica hacer distinguir el accidente de la enfermedad profesional; hay solamente diferencias de circunstancias accidentales del momento etiológico, de agrupaciones particulares de modalidades diversas; todo lo cual no es suficiente para un carácter diferencial clínico de algún valor.²⁰

La distinción entre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales está próxima a desaparecer, pues de lo que se trata es, en todos los casos, de proteger al trabajador de las consecuencias psicofisiológicas que derivan del trabajo que presta, la distinción entre accidente y enfermedad profesional, no

²⁰ibidem. p. 432.

obstante sus diferentes caracteres técnicos, se haya en declinación; como bien se ha sostenido, no es la naturaleza de la lesión producida, sino su origen laboral el elemento esencial que unifica, en cuanto el régimen jurídico, la enfermedad profesional y el accidente del trabajo.

Estas dos figuras, ofrecen analogías y coincidencias, tanto en el origen de subproducción y en su íntima conexión con el trabajo como en la plena identidad de las consecuencias para el trabajador que sufre una y otra. Estas ideas de semejanza, que hemos mencionado justifican la postura del englobe de ambas instituciones.

Más sin embargo, existe una separación en lo relativo a los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales aunque queden englobados en el moderno concepto unitario y aglutinante del riesgo profesional.

Siempre en la esfera de trabajo, en el accidente la causa es súbita, sin antecedentes; en la enfermedad prevalece la evolución en el tiempo en cuanto a su formación y desarrollo, el carácter instantáneo de uno y la evolución lenta de la otra constituyen el factor predominante que permite distinguir, entre el accidente del trabajo y la enfermedad profesional. De esta forma las diferencias substanciales entre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional se han fijado de la siguiente forma: a) Si el daño a la salud es la consecuencia de una causa fortuita (brusca, concentrada) resultado directo de una condición de causalidad, capaz de provocar un estado mórbido, se ha producido un caso típico de accidente de trabajo; b) en cambio, si el daño a la salud tiene una evolución lenta y los momentos genéticos se hayan ligados a la

naturaleza especial de la industria, existe un caso típico de enfermedad profesional.

Tanto los accidentes originados en el trabajo como las enfermedades profesionales tienen un punto de coincidencia innegable en cuanto a la protección que legalmente debe darse al trabajador en relación a unos y a otras, en realidad se trata de asegurar al trabajador frente a los riesgos que en el trabajo o por el trabajo puedan producirse, riesgos que son los mismos; ya se trate de la espectacularidad que acompaña al accidente o de la forma silenciosa con que se incuba la enfermedad.

De ahí que, la legislación laboral extiende la protección que se aplica a los trabajadores, por los accidentes que pueden producirse con ocasión o durante el trabajo, a las enfermedades adquiridas por causa de las tareas realizadas.

Nuestra legislación comprende dentro de su ámbito de protección, todo daño que el trabajador sufra en ejercicio o con motivo del trabajo; es indiferente para el texto legislativo, si la incapacidad sobreviniente se origina en una enfermedad o en un traumatismo; basta con que exista una relación de causalidad entre la lesión sufrida y el trabajo ejecutado. El contenido del texto legal rige para todos los daños que el trabajador sufra en "ejercicio" o "con motivo" del trabajo ejecutado.

La causa y las consecuencias son las mismas para todos los riesgos de trabajo, dado que se ocasionan en el trabajo y sus efectos son la muerte o la incapacidad temporal y la incapacidad permanente parcial o total.

En este aspecto tanto la doctrina y la jurisprudencia tienden a hacer desaparecer las diferencias entre accidente y enfermedad, indemnizando todo daño sufrido en la salud del trabajador a consecuencia del ejercicio de sus tareas y de todo daño agravado por el trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1. EN EL MUNDO.

En sentido estricto, la Seguridad Social surge a partir del siglo XIX resaltando en las dos últimas décadas, se desarrolla a lo largo del presente siglo y alcanza una particular importancia en los últimos treinta años, dos vertientes confluyen contradictoriamente en la configuración de dicha evolución, por una parte se encuentran el surgimiento y desarrollo del movimiento obrero-sindical, surge con madurez organizativa y su capacidad de acción reivindicativa; por otra, se encuentra la dinámica y necesidades de la producción capitalista que demandan crecientemente la participación del Estado en los mecanismos de producción de la fuerza de trabajo en concordancia con los niveles de progreso social.

La previsión social, y los sistemas de protección social en general, tiene como base económica primaria la capacidad productiva de la sociedad para generar un excedente de riqueza material que, a través del Estado, puede ser destinado a asegurar las condiciones generales que permitan ampliar, bajo relaciones económicas determinadas, esa capacidad productiva, y son el fruto social y político del grado de madurez y desarrollo de la sociedad civil, en particular de sus clases trabajadoras con sus consecuente capacidad para influir y presionar sobre el Estado, a fin de que éste establezca políticas e instituciones que aseguren las condiciones generales de la producción de la

fuerza de trabajo, como lo señala Mario de la Cueva. "La previsión social, en la que debe verse el antepasado de la seguridad social, inició, al lado del derecho laboral, la aportación jurídica de la Edad Contemporánea a la estructuración de un sistema político en el que la economía deje de ser la servidora de las ambiciones imperialistas de los hombres y de los pueblos, y se convierta en la esclava devota del trabajo humano".²¹

El Estado por su parte, en cuanto espacio político donde se dilucidan los conflictos sociales, incorpora a sus funciones la de preservar y ampliar los niveles de bienestar para la población trabajadora. De este modo apuntaba su legitimidad y base consensual dentro de la sociedad civil. Es en este marco económico, social y político donde se escribe la evolución de lo que hoy se ha denominado Seguridad Social.

2.1.1. EPOCA ANTIGUA.

A lo largo de la historia de las sociedades humanas es posible identificar la presencia de una serie de antecedentes de lo que hoy es la seguridad social, se trata de distintas formas de protección social que han surgido y evolucionado en los diferentes modos de organización económico-social.

En los orígenes de la humanidad, la comunidad primitiva no conoció políticas e instrumentos especiales de protección social, puesto que la

²¹DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima segunda Edición. Pomúa. México. 1990. p. 9

"subsistencia individual y colectiva estaba perfectamente resuelta en la unidad natural del grupo".²²

La solidaridad entre los individuos estaba asentada en la existencia de la propiedad comunal y en el hecho de que la sociedad no se encontraba dividida en clases; con la disolución de la organización comunal primitiva, es decir con el surgimiento de grupos sociales diferenciados entre sí y la aparición de formas de propiedad distintas a las propiamente comunales, la función de protección hacia los individuos se desplazó de la colectividad grupal a la familia, primero, y a los órganos representantes de la comunidad después.

Una vez que ha desaparecido la solidaridad de subsistencia en que se funda la comunidad primitiva, el hecho de que sea la familia quien asuma la función de protección da pie a que algunos investigadores consideren a la ayuda mutua que se practicaba en el seno de la estructura familiar como la forma más antigua de protección social.

En la sociedad antigua las formas de solidaridad y protección fraternal tuvieron su evolución y expresión en asociaciones tales como las Hetaires y los Collegia de Grecia y Roma, respectivamente.

En Grecia, el hombre libre se dedicó especialmente a los asuntos políticos y a los negocios del Estado, prevaleciendo el principio de que el trabajo no era una tarea del Ciudadano, considerándolo como una ocupación vil, no digna de éste; ésto unido a la esclavitud como forma usual de realizar

²²R. MOLES, Ricardo. Historia de la Previsión Social en Hispanoamérica, De Palma, Argentina, 1962, p. 9

las funciones manuales, hizo que las manifestaciones del trabajo material tuviesen un desarrollo bien limitado.

No obstante había una evidente libertad de asociación, existiendo una Ley de Solón que permitía a los diversos colegios de Atenas darse así sus reglamentos internos mientras no fuesen contrarios a las leyes del Estado.

En Roma las asociaciones llamadas Collegia cuya origen se duda se es debido a Numa o Servio Tullo, aunque con apariencia externa de agrupaciones profesionales, no tenían el significado laboral o corporativo que luego se desarrolló en la Edad Media, revistiendo por el contrario, un carácter acusadamente religioso, colocados bajo la protección de divinidades, "ejercían funciones de asistencia a los socios y sus familiares y, sobre todo, intervenían para asegurar al miembro fallecido la celebración de funerales honrosos y el cumplimiento de los rituales".²³

Esta forma primitiva de protección social, reducida de hecho a la pura ayuda mutua se desarrolla ya no sólo en la función de los meros lazos consanguíneos, sino también sobre la base de la identidad de intereses laborales, debido a que se van dando muestras de un trabajo de índole distinta, llevando a cabo por los hombres libres o liberados, siendo voluntaria la pertenencia a ellas, permitiéndose incluso previa la autorización de sus dueños que entrasen a formar parte de las mismas los esclavos.

²³POZZO, Juan D. ob. cit. T. I. p. 17

2.1.2. SISTEMAS GREMIAL Y CORPORATIVO.

En épocas antiguas señala Hernainz Marquez el trabajo era preferentemente manual, prestado por operarios y realizado casi sin el empleo de maquinarias, que a lo sumo no resultaban ni complejas, ni peligrosas; la mano de obra contratada, poco numerosa, iba acompañada de una adecuada y eficaz formación profesional mediante los diversos grados de aprendiz y oficial.²⁴

Si bien durante el régimen gremial y corporativo no existió en sí, sistema legal jurídico alguno sobre la previsión de los riesgos, hubo a través de las corporaciones, medidas de protección para los trabajadores, además de la necesaria preparación técnica y asistencia médica.

No quedaban abandonados, a sus propios medios, los que sufrían algún accidente, la corporación presentaba soluciones de asistencia y protección para las víctimas; que en armonía con el espíritu imperante en aquellos tiempos y basándose en la relación y un tanto semejante a una gran familia que unía a los adscritos a una profesión u oficio llevaban aparejada la consecuencia de no abandonar a sus propios medios de toda índole al accidentado.

Las instituciones de beneficencia y asistencia social, íntimamente ligadas a veces con los propios gremios y hermandades, completaban este

²⁴Cfr. HERNANDEZ MARQUEZ, Miguel. Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Revista de Derecho Privado. España 1945. p.p. 1 y 2

cuadro protector, que si a la luz de los modernos principios debe reputarse incompletos no cabe duda que en aquel entonces cumplía acertadamente su papel.

El auxilio y cuidado de las víctimas se fundaba en la beneficencia; de tal manera que las prestaciones derivaban de la asistencia y ayuda mutua que todo componente del gremio tenía derecho a recibir cuando tuviera que suspender su trabajo por una causa cualquiera no imputable a su persona.

Los estatutos de estas corporaciones de oficios solo pudieron resolver y contemplar los problemas propios provenientes del trabajo realizado por la aplicación de la propia fuerza muscular del trabajador, más tarde con la aparición del maquinismo, surgieron situaciones bien distintas y un considerable aumento de accidentes de trabajo provocados por la utilización de poderosas fuerzas ajenas a la muscular.

La producción se concentraba en pequeñas talleres, con un número limitado de obreros que trabajaban bajo la vigilancia directa del patrono "El número de aprendices que trabajaban bajo la dirección de un maestro era limitado; generalmente, no pasaba de dos y a veces en época de crisis, se prohibía el aprendizaje durante varios años".²⁵

Estas organizaciones de trabajo fueron el nervio fundamental alrededor del cual giraba la vida laboral, su orientación es, además, de profesional, religiosa manifestando tal espíritu lo mismo en las prácticas de este tipo,

²⁵POZZO, Juan D. ob. cit. T. I. p. 23

propias de ellas, como en el juramento que obligaba a sus miembros en la obligatoriedad y la esclavitud dentro de cada profesión; para ejercer un oficio era necesario estar inscrito en la correspondiente Corporación, y sólo podían trabajar los que se encontrasen en tales condiciones, ejerciendo, pues, un claro monopolio.

Establecían una regulación detallada de las condiciones de trabajo, cuya eficiencia era bien notoria por el monopolio que ejercían sobre los oficios y profesiones; las relaciones existentes entre los diversos grados profesionales descansaban en una base altamente personal y progresiva, siendo la mutua lealtad y ayuda bases fundamentales en el trato entre maestros, oficiales y aprendices. Así mismo eran bien tenidas en cuenta la obediencia y la jerarquía para evitar la competencia desleal.

Las ordenanzas de las corporaciones, eran formuladas por la asamblea de los maestros y aprobadas por la autoridad municipal o por la real. En ella se prevenía cuáles eran los órganos de la corporación: la asamblea y los veedores, rectores o cónsules; se regulaba la adquisición de materias primas, su transformación, su venta, la mano de obra y se determinaban las sanciones que se aplicarían a los infractores.

Nadie era libre para adquirir materias primas, tenía que denunciar a los veedores la oferta de ellas y el precio para que las pregonaran entre todos los productores y si había varios interesados en adquirirlas, distribuir equitativamente la existencia; los maestros tenían que sujetar la producción a normas rígidas, las consignadas en las ordenanzas, en forma minuciosa y estricta, para que los productos de todos ellos no se diferenciaron, la calidad

fuera la misma y la clientela careciera de aliciente para establecer preferencias, el precio de venta tenía que ser el mismo.

Se sumaba a esta actitud, el que los estatutos de las corporaciones de oficio se cuidaban de establecer, en ciertos casos, las más adecuadas medidas que respecto a la seguridad en el trabajo podían adoptarse. Precisamente la ausencia de máquinas y el desconocimiento de la aplicación de la fuerza motriz hizo que, hasta adquirir desarrollo la Revolución Industrial no constituyeran preocupación formal los riesgos de trabajo. Por eso es preciso que surja el problema de los riesgos de trabajo, que estos se multipliquen, así como el que se cree un vacío protector y asistencial a las víctimas de los mismos para que se hayan de buscar soluciones nuevas y distintas.

Las condiciones en que el trabajo se venía prestando, motivaban tanto la existencia de pocos accidentes como el buscar solución a los mismos dentro de otros cauces plenamente distintos a los que en la Revolución Industrial se presentaron.

En el primer aspecto la influencia decidida que tenía el no empleo de complicadas y peligrosas maquinarias, así como el no usarse aún industrialmente, el vapor y la electricidad con los peligros que son inherentes, máxime por la potencia y velocidad de los artefactos por ellos accionados. Contribuían también a esta situación la clase de trabajo, prestado por operarios y realizado casi sin el empleo de maquinarias, que a lo sumo no eran ni complejas ni de peligroso manejo, unido a esto lo poco numerosa de la mano de obra contratada por cuenta ajena, acompañada de una eficaz y

adecuada formación profesional mediante los diversos grados de aprendiz y oficial.

En segundo lugar, las organizaciones gremiales y corporativas presentaban soluciones de asistencia y protección para las víctimas de los accidentes que ocurriesen, basándose en la relación especial y un tanto semejante a una gran familia que unía a los adscritos a una profesión u oficio y que en armonía con el espíritu imperante en aquellos tiempos, llevaban aparejada la consecuencia de no abandonar a sus propios medios de toda índole al accidentado. Intimamente ligadas a veces con los propios gremios y hermandades, las instituciones de Beneficencia y Asistencia Social, completaban el cuadro protector que en aquel entonces cumplían con su papel.

El régimen corporativo respondía al sistema de la economía de la Ciudad donde la industria se desarrollaba en el taller del maestro en un ambiente casi familiar y en un medio social y político que se funda en la jerarquía en todos los aspectos de la vida. La superposición de escalas que constituyen la fisonomía del régimen feudal, y que suponía la delimitación de funciones, existió también en el régimen de trabajo con una minuciosa reglamentación; el aprendiz, el oficial, el maestro, constituyen también los tres escalones del régimen del trabajo, existiendo en realidad una armonía entre todos los elementos y las instituciones que caracterizan la Edad Media.

La relación entre el maestro y los aprendices estaba altamente imbuida de un marcado carácter personal tratándolos como un buen padre de familia, albergándolos en su domicilio y facilitándoles todo lo necesario para la instrucción propia de su oficio; por su parte el aprendiz le debía plena

subordinación y obediencia, sancionándose su incumplimiento, al término de su aprendizaje, pasaba a ser oficial por lo que podría ofrecer sus servicios a otros maestros del oficio. La categoría de oficial intermedia entre el aprendiz y el maestro no era siempre de paso obligatorio pues se admitía la posibilidad de tránsito directo de una a otra; quedaba el oficial ligado al maestro por un contrato de trabajo, sobre cuya regulación se daban diversas reglas, especialmente en lo concerniente a su duración y salario, quien después de ahorrar lo suficiente tenían la opción de establecerse ya como maestro artesano en su propio taller.

Las corporaciones tenían personalidad jurídica, y sus fuentes de ingresos eran variados: cuotas, donaciones, multas, rentas y legados, estas estaban formadas solamente por los maestros, prohibiéndose por la autoridad real las organizaciones de obreros, las cuales se formaron clandestinamente, y que si en sus orígenes tenían un carácter de pura protección, se convirtieron posteriormente en armas de lucha, por lo que se le combatía.

En el origen, en la intención y en la realización, la corporación fue asociación de los maestros, de los patrones; jamás fueron considerados como miembros de ellas, ni los aprendices, ni los compañeros, ni los jefes de taller; las corporaciones no fueron en ningún caso una agrupación de tipo mixto, si en su registro figuraban los trabajadores de aquel régimen, era porque podían llegar a ser maestros y también porque la corporación gobernaba como entidad de interés público la mano de obra.

Los grados de oficial y maestro adquiridos en la corporación de una ciudad, carecían de validez en las corporaciones de otras ciudades, los individuos que poseían aquellas y pretendían establecer taller o tienda en población distinta, no podrían efectuarlo a menos de someterse al régimen de la corporación respectiva. Tenían que pasar por los grados de aprendiz y oficial durante los plazos determinados por las ordenanzas.

2.1.3. APARICION DEL MAQUINISMO

Desde los finales del siglo XVIII en Inglaterra y a partir del siglo XIX, en Europa y el resto del mundo, se transformó radicalmente las condiciones de la economía, como consecuencia de una serie de factores, especialmente la aparición del maquinismo que revoluciona la producción y la concentración de masas de trabajadores en los centros industriales. La producción en gran escala que se obtenía por medio de las máquinas, produce la desocupación de un gran e inmenso número de trabajadores y esta situación se acentúa por la circunstancia de la utilización de niños y mujeres en las tareas fabriles.

El obrero después de la revolución francesa se encontró desamparado frente al industrial, quien impuso sus condiciones de trabajo, sin que el estado interviniera para nada en su regulación ya que aparentemente el obrero era un ser libre e igual a su patrón con quien debería acordar las condiciones en que desempeñaría sus labores. El Estado no podía ni debía intervenir en la relación de trabajo, pues la fórmula liberal del Laissez Faire, Laissez Passer (dejar hacer, dejar pasar), no admitía reglamentaciones y la legislación no tenía otro

fin que el de respetar el orden y las leyes naturales entre las cuales se encuentra la libertad.

Este principio de libertad individual unido íntimamente con el de la igualdad así concedido impidió por mucho tiempo la formación de la legislación tutelar del trabajo.

Así el maquinismo, más que surgido de la Revolución Industrial, causa de ésta, señala un impulso fabril, cuya derivación inmediata consiste en una mayor inseguridad para el trabajador. "El maquinismo al hacer posible la concentración del trabajo en reducidos talleres, acentúa el peligro que el uso de la máquina entraña siempre".²⁶

2.1.4. REVOLUCION INDUSTRIAL.

El crecimiento de la gran industria radicó en el perfeccionamiento y utilización de las máquinas inventadas ya a fines del siglo XVIII, así como también el descubrimiento de nuevas sustancias químicas y el perfeccionamiento de los procedimientos técnicos.

Los medios de protección social surgen con estructura coherente hasta que la Revolución Industrial alcanza toda su expansión en los distintos aspectos; uno, inevitable dado los medios mecánicos y las fuerzas

²⁶CABANELLAS, Guillermo. ob. cit. p. 21.

propulsoras, así como por las instalaciones de diversa y compleja índole y el de las eventuales víctimas de esos riesgos.

La investigación sobre las medidas de seguridad social, sólo se inicia cuando la Revolución Industrial completa su desarrollo. "Con la existencia por una parte de la producción en masa y por la otra, de la propagación de los accidentes y de las enfermedades producidas en el desempeño del trabajo, se inició la preocupación del estado por solucionar el problema y se dictó una serie de normas contra los riesgos provenientes del uso de motores, engranajes, poleas, cuchillas, etc., preocupándose la técnica, por su parte, de producir máquinas que ofrecieran mayor seguridad en su uso".²⁷

La evolución industrial exigió la incorporación de mayor número de trabajadores, tanto hombres como mujeres; de tal forma, el desarrollo de la nueva técnica dió como resultado no sólo la utilización de mayor cantidad de mano de obra, sino también la aplicación de sistemas mecánicos cada vez más complicados, al mismo tiempo que más peligrosos para quienes debían manejarlos, siendo hasta entonces que pudo pensarse en la necesidad de proteger a esa masa de trabajadores incorporados a más actividad que exigía un constante tributo de vidas, de lesiones, de padecimientos físicos y psíquicos diversos.

" Pero además de la seguridad de los trabajadores empleados en los establecimientos industriales, debió tenerse muy presente la necesidad de aplicar medidas de higiene, pues el material humano puede destruirse tanto

²⁷MARK, Jorge E. ob. cit. p. 4

violentamente por accidentes, como, con mayor lentitud, por desidia y desaseo
"28

El inicio de la Revolución Industrial suele ubicarse en el año de 1760, el cual no puede entenderse sólo como un fenómeno económico asociado a los hombres de los inventores ingleses de los cuales el más conocido es James Watt (1736 - 1819), inventor de la máquina de vapor, cuyo uso principal era el producir movimiento alternativo, básicamente para bombear agua.

La industria textil era el fruto principal de la economía campesina, esta comprendía un largo proceso; primero se escogía la lana, se limpiaba y en ocasiones se teñía, estas diversas etapas de fabricación requerían grados distintos de habilidad y fuerza, las mujeres y niños podían realizar el escogido, limpia e hilado, pero el peinado y demás operaciones eran propias de hombres. Algunas se llevaban a cabo en casas particulares y con ayuda de aparatos sencillos, pero el abatanado, se realizaba en molinos movidos por caballos o por la fuerza hidráulica.

Las demás industrias, por ejemplo la del vestido, eran de escasa importancia, o bien estaban igualmente vinculadas a la agricultura. Tal era el caso de la industria del carbón, controlada por los terratenientes que explotaban las ventas y privilegios.

En esta época los obreros, en su mayoría trabajaban a destajo, se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas que se

²⁸CABANELLAS, Guillermo, ob. cit. p. 23

cubría a la semana o a la quincena y el resto se pagaba cada seis, ocho o doce semanas y a veces recibía el salario por conducto de un intermediario, su contratación generalmente se hacía por un año por lo que la garantía de un trabajo seguro, más o menos prolongado y la posibilidad de no ser enrolados por la Corona, les hacía aceptar condiciones que podían ser Infrachumanas.

El desarrollo de la industria trajo como consecuencia la reunión de muchos trabajadores en un sólo lugar, lo que implicaba más diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial.

Esta reunión no fue caprichosa, ya que el desarrollo industrial requería asalariados en grandes proporciones debido a que la producción se realizaba en gran escala, así en otros casos por ejemplo, en la fabricación de productos químicos o de maquinaria, era necesario establecer cierta vigilancia que sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos.

Otra consecuencia, que lógicamente derivada de la necesidad de obra de mano, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo, hecho que se agudizó con la utilización del gas del carbón para la iluminación, lo que rompió con la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol. Este régimen quedaba igualmente sujetos los niños y las mujeres; los primeros llegaban a laborar durante doce o quince horas diarias a pesar de que en algunos casos, eran menores de siete años de edad.

Por otro lado los niños y las mujeres cobraban, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres, y esa es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes preferentemente.

Además las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud y a la integridad física de los trabajadores la situación económica de éstos era desastrosa, y a esta etapa corresponde la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema normal de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales. Todo ello aunado a la expansión del proletariado y a una organización política burguesa, inaccesible para los trabajadores, creó las condiciones para que tomara impulso un movimiento aparentemente de reformas constitucionales, pero que, en el fondo, perseguían claras finalidades de exigencia obrera.

Desde sus 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 y de su cómplice, que era el Estado.

En oposición a la crueldad y deshumanización de la sociedad burguesa, 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 se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos.

Durante la Revolución Industrial, los propietarios de las fábricas explotaron despiadadamente a los trabajadores, los que de verdad condujeron una existencia infrahumana. Más con el mudar de los siglos las formas de explotación cambiaron, por una parte de las fábricas exigían que el proletariado consumiera los productos que lanzaban a los mercados, y por otra, la burguesía quiso comprar la paz social con un mejor material de vida para el trabajo.

El esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

2.1.4.1. FRANCIA.

Mientras se proclamaba como fruto de la Revolución Francesa, la libertad y la igualdad, el derecho de trabajar y se consideraba que cada hombre debía convenir con los demás las relaciones laborales que le creaban obligaciones, su realidad era bien distinta, la clase burguesa tenía en sus manos el capital y en consecuencia monopolizaba la producción y controlaba el trabajo; el trabajador lejos de convenir las condiciones en que realizaría sus tareas, debió aceptar las que se le imponían, pues de lo contrario no encontraría ocupación, esto a consecuencia del individualismo y liberalismo que se dió en Francia e Inglaterra.

Durante la Revolución Industrial, los propietarios de las fábricas explotaron despiadadamente a los trabajadores, los que de verdad condujeron una existencia infrahumana. Más con el mudar de los siglos las formas de explotación cambiaron, por una parte de las fábricas exigían que el proletariado consumiera los productos que lanzaban a los mercados, y por otra, la burguesía quiso comprar la paz social con un mejor material de vida para el trabajo.

El esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

2.1.4.1. FRANCIA.

Mientras se proclamaba como fruto de la Revolución Francesa, la libertad y la igualdad, el derecho de trabajar y se consideraba que cada hombre debía convenir con los demás las relaciones laborales que le creaban obligaciones, su realidad era bien distinta, la clase burguesa tenía en sus manos el capital y en consecuencia monopolizaba la producción y controlaba el trabajo; el trabajador lejos de convenir las condiciones en que realizaría sus tareas, debió aceptar las que se le imponían, pues de lo contrario no encontraría ocupación, esto a consecuencia del individualismo y liberalismo que se dió en Francia e Inglaterra.

Por otra parte el trabajador se encontraba aislado, la unión de los obreros había sido prohibida por la Ley Chapellier (1791) que no permitía la asociación su pretexto de impedir la resurrección de las corporaciones.

El movimiento político y social, en Francia, adquirió un desarrollo inusitado que culminó en los dos grandes movimientos revolucionarios de 1830 y 1848. En el programa de éstas dos revoluciones, que parecieron triunfar en esos momentos, se toma en cuenta las transformaciones de las condiciones sociales y económicas del proletariado francés que tiene, especialmente en 1848, una activa participación.

La Asamblea Legislativa fruto de la Revolución de 1848, tomó una serie de medidas tendientes a proteger a la clase trabajadora contra los abusos del capitalismo, consagrando el reconocimiento del derecho a trabajar y para tal fin creó los talleres nacionales donde se daría ocupación a todos los obreros sin trabajo, lo que representaba una inmensa erogación del Estado que debía pagar los salarios de aquellos trabajadores, hecho que generó que los talleres se cerraran para sustituirlos con otra clase de medidas que también fracasaron.

Entre las más importantes medidas que surgieron de la Revolución para la protección del trabajador era la limitación de la jornada de trabajo a diez horas en París y once en provincia; el derecho de asociación sin ninguna clase de limitaciones; el derecho de coalición y el de huelga; la reorganización de los Conseils de Prud'homm es para la solución de los conflictos del trabajo; y el establecimiento de agencias gratuitas de trabajo, Legislación que fue

suprimida por Luis Napoleón Bonaparte, quien anula las diversas leyes y prohíbe el poder asociarse.

La caída de Napoleón, después de la guerra franco prusiana, comienza en Francia la formación y desarrollo del desarrollo del derecho del trabajo y el creciente poderío de la clase obrera. En 1874 el parlamento sanciona la ley que protege a la infancia y prohíbe la realización de ciertos trabajos a las mujeres. Desde entonces la nación Francesa ha incorporado en forma sucesiva e ininterrumpida, nuevas disposiciones que han completado el cuadro de su derecho del trabajo.²⁹

En Francia, la materia de riesgos profesionales estaba integrado en el Derecho Civil, como lo establecía la Ley de Accidentes de Trabajo del 7 de Agosto de 1898 integrada por La idea del riesgo objetivo señalado en el Artículo 1384 del Código de Napoleón, que se funda en la peligrosidad de las instalaciones fabriles, en el peligro específico particularmente grave suscitado por el empleo de las máquinas y de la técnica para generar la responsabilidad; ésta Ley sólo se aplicaba al campo de los accidentes de trabajo y no incluía lo relativo a las enfermedades profesionales por su desconocimiento y sus diferencias con los accidentes, así mismo distinguía en el caso fortuito y la fuerza mayor, a fin de poder conocer las causas que dan origen a los riesgos de trabajo con sus consiguientes responsabilidades; excluía al patrón de la responsabilidad cuando el accidente se debía a dolo o falta intencional del trabajador, situación fácil de comprender ya que la Ley no puede proteger al que se lesiona por su gusto; se refería a la indemnización *fortalitaire*, que

²⁹Cfr. POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo, T. II. Ediar Soc. Anova Editores. Argentina. 1948. ps. 38 a 68.

constituye, que constituye la base para la fijación de las indemnizaciones por los accidentes de trabajo ocurridos y comprende la idea de que la indemnización no debe de ser total sino parcial, suprimiendo así el arbitrio judicial mediante el establecimiento de indemnizaciones fijas, sistema que evita la controversia sobre el monto de las indemnizaciones y permite al patrón prever sus responsabilidades facilitándole la contratación de seguros, de igual forma señalaba que se debía de probar la relación entre el accidente y el trabajo, pues la Ley señalaba en su artículo primero que los accidentes debían ocurrir por el hecho o en ocasión del trabajo.

Posteriormente, la conferencia de Berna de 1913 trató el problema de los riesgos y propuso medidas destinadas a la protección de los trabajadores en relación con los accidentes y las enfermedades de trabajo.

En el año de 1906 se amplió con las empresas comerciales el campo de aplicación de la Ley Francesa de 1898; en 1914 y 1922 se aplicó a las empresas agrícolas, en 1923 a los domésticos y, declarando responsables a los patrones por todos los accidentes ocurridos en ocasión o con motivo del trabajo. En 1919 se dictó la Ley de Enfermedades Profesionales, tema que por su desconocimiento e impresión no había sido tratado hasta entonces, aunque el legislador francés estaba convencido de que la idea del Riesgo Profesional reclamaba la inclusión en la Ley, de las enfermedades ocasionadas con motivo del trabajo.

Esta Ley, contenía una tabla donde se señalaba las enfermedades consideradas como profesionales y para probar su existencia se necesita la concurrencia de algunas circunstancias, como lo eran los dictámenes médicos

elaborados por peritos; el trabajador debía probar que trabajó habitualmente en la profesión correspondiente y si el trabajador se separaba de la empresa se daba un plazo de incubación para la enfermedad, durante la cual había lugar a la responsabilidad del empresario.

Fué hasta 1938 que se dictó una nueva Ley, ya no comprendida en el Derecho Civil, sino en el Derecho Laboral, basándose sin embargo, en las ideas civilistas y cuyas innovaciones fueron trascendentes ya que distinguió entre contrato y relación de trabajo con el fin de que si el contrato era nulo, era suficiente la existencia de una prestación de servicios para generar la aplicación de la Ley. Abarcó a todos los trabajadores, a diferencia de la de 1898 que enumeraba a los sujetos que quedaban bajo su amparo, y suprimió el término de Industria Creadora de un riesgo específico, utilizado en la Ley de 1898 sustituyéndolo por el de empleador, equivalente a patrón.

2.1.4.2. ALEMANIA.

Las corrientes revolucionaria fueron de especial preocupación para todas las posiciones políticas, tanto en el Viejo continente como en Occidente, obligando a los gobiernos a tomar medidas que vinieran a menguar la influencia de los corrientes revolucionarias, en las agrupaciones en donde el germen de la inseguridad social se había arraigado a consecuencia de la prolongada vivencia de la Doctrina liberal.

En medio de estas tendencias obreras, el Canciller Otto Von Bismark, entre viendo una lucha de clases que sería perjudicial al desarrollo de Alemania, y con el objeto de paralizar el proceso de la nueva corriente en el país, lleva a cabo un plan, consistente en la elaboración de una ley contra las tendencias de la social democracia, corriente peligrosa para la comunidad alemana.

La obra de Bismark (el canciller de hierro) representa, por una parte, un formidable intento para contener el avance socialista, y por otra un esfuerzo para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, alcanzando un notable desarrollo la legislación laboral.

Bismark procuró la protección del hombre marcando un límite a la explotación de que era objeto, pero no admitió el elemento colectivo, al no reconocer el interés profesional ni la existencia de los sindicatos, y en 1878 sanciona la ley, en que quedaban prohibidas las asociaciones, que por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, tendieran al derrocamiento del orden político o social existente. Igual prohibición existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiesten.

Con ello Bismark pretendía dar un golpe duro a la agitación obrera organizada del país, y para tranquilizar, por otra parte, a la masa trabajadora, se dictó en 1881, la ley del Seguro Social y más tarde, en 1883, el Seguro de enfermedades en 1884 se estableció la ley de seguros de accidentes del trabajo y en 1889, el de la vejez e invalidez. La implantación o creación de

sistemas de seguridad social toma cuerpo en Alemania durante la segunda mitad del siglo XIX.³⁰

2.1.4.3. INGLATERRA.

En el Estado Inglés, el clima era propicio para el surgimiento de organismo oficiales que se encargarán de apaciguar los fenómenos, producto de la Inseguridad social; por otra parte debemos mencionar las celebres leyes de pobres e indigencia, mismas que dieron origen en 1840 al movimiento cartista; y más remotamente las utopías de Tomás Moro, en los siglos XIV y XV, que ya indicaba, entre otras cosas la reducción de la jornada de trabajo, demandándose las medidas adecuadas para asegurar la educación y la protección contra lo que Tomás Moro considera vicios, es decir, la ociosidad y la vagancia. Es de considerarse el extraordinario proceso de industrialización que surge en Inglaterra con respecto a los demás países europeos, con una carencia marcada de sistemas o medios de protección en el rubro de la seguridad social.

Los avances de la seguridad social en Inglaterra, no se debieron a presiones de los comunistas sino a las discusiones de los partidos en el parlamento, siendo de trascendental importancia, para la seguridad social en Inglaterra, la comisión que designa el gobierno presidido por Churchill en 1941 con la finalidad de elaborar un estudio de los seguros sociales y demás

³⁰ibidem p.p. 47 a 50

servicios inherentes. De esta comisión forma parte Sir Williams Beveridge y cuyo resultado fue su informe presentado al gobierno Británico en noviembre de 1942, en el intento de trazar un completo estudio de los seguros sociales conexos, con el fin de mostrar las medidas para la lucha contra las necesidades humanas. Señala como deficiencia el amparar sólo a las personas que trabajan por cuenta ajena, ya que entiende existen otras muchas que haciéndolo por su cuenta son más pobres y necesitados que aquéllas.

Señala tres principios directivos, consistentes: en que no debe sufrir limitaciones en consideración a intereses parciales; que debe ser parte de una vasta política de progreso social; que debe de implantarse por medio de una estrecha colaboración entre el Estado y el individuo. formuló la declaración de que los interesados prefieren obtener beneficios a cambio de cotizaciones que recurrir a la asistencia gratuita.

Es un plan para convertir la seguridad social, en hechos, para conseguir que nadie dispuesto a trabajar mientras pueda, carezca de ingresos suficientes para hacer frente en todas las épocas de su vida a sus necesidades esenciales y las de su familia.³¹

Desde estos puntos de vista históricos, se ha observado que el desarrollo del capitalismo y la madurez sindical y política de la clase obrera constituyen el marco de referencia para el desenvolvimiento de la seguridad social, y sumándose a estos aspectos el conjunto de acciones estatales

³¹ BEVERIDGE, Williams, Las Bases de la Seguridad Social, Fondo de Cultura Económico, México, 1987, p. 65

relativas a la protección social de la clase trabajadora y que poco a poco se va proyectando a la comunidad en general.

Como hecho histórico, la seguridad social se vislumbra en Alemania con Bismarck, al promulgar la ley del seguro obligatorio de enfermedades, accidentes, invalidez y vejez, en los años de 1883 y siguientes, pero realmente es hasta las décadas de los años treinta y cuarenta del presente siglo que con el New Deal de Roosevelt y con el Plan Beveridge, la concepción de la seguridad social, se modifica en un sentido tal que permite diferenciarla de sus primeros orígenes. «La idea de la seguridad se asomó al balcón de la historia en los seguros sociales alemanes pero es en nuestro siglo donde cobró todos sus perfiles y se presentó como la idea que quiere asegurar, esto es, hacer real, una vida decorosa para los hombres».³²

2.2. EN MEXICO.

En las sociedades indígenas de Mesoamérica existían variadas formas de solidaridad y asistencia que se puede considerar antecedentes de la seguridad social en México. Así entre los aztecas, el pueblo con mayor desarrollo y poder antes de la llegada de los españoles, se consideraba como un deber del Estado la atención a los ancianos e inválidos; en Culhuacán, existía un hospital y un hospicio encargados de brindarles atención y en, su caso, emplearlos en los servicios para el propio Estado; tratándose de un claro

³²DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. T: II. p. 37

antecedente de la seguridad social actual. Por otra parte, los ancianos que habían servido al Estado, en el ejército, como funcionarios, recibían alojamiento y alimentos en calidad de retirados operando así una suerte de seguro de retiro.

Por lo que toca a asegurar la alimentación del pueblo, existía el Petlacalco (Alhóndiga), lugar donde se almacenaban las provisiones necesarias para atender posibles carencias que pudieran sobrevenir.

En este mismo orden comunitario y participativo, existió el Tequio, que en su origen fue un sistema impositivo para la realización de una actividad, pero que más tarde evolucionó hacia una forma de ayuda mutua; consistente en un día de trabajo gratuito para la realización de alguna obra de beneficio general, con la que el pueblo y el que lo ofrecía se veían beneficiados.

Entre los zapotecas tanto de ayer como de hoy, existe una forma de mutualismo parecida, solo que más desarrollada: la guelaguetza, algunos autores afirman que se trata de una forma de ayuda mutua, donde la cooperación lleva implícita la idea de correspondencia aunque ella no sea en la misma proporción de lo recibido, sino de acuerdo con las posibilidades económicas del que participa la razón de ser de la guelaguetza es la protección, la ayuda de los parientes, vecinos, amigos y paisanos se deben entre sí; es un acto de recíproca ayuda que se traduce en las mutualidades y en otras expresiones de previsión social.³³

³³La Previsión Social en México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Cuadernos Laborales No. 37. México. 1988. p.p. 29 y 30

No cabe duda que manifestaciones semejantes de solidaridad y ayuda mutua existieron en los demás pueblos que habitaban el anáhuac, los autores de historias y crónicas de las antiguas provincias de la Nueva España aluden a estas formas de actividad de protección colectiva.

2.2.1. EPOCA COLONIAL.

En esta época empiezan a surgir las medidas preventivas de los riesgos de trabajo; los conquistadores tomaron algunas medidas tendientes a proporcionar asistencia a los sectores más desprotegidos de la población, "durante esta época existió una organización corporativa como en Europa, y la legislación vigente fueron las leyes de Indias cuya preocupación no fue otra que la de elevar el nivel de la clase indígena".³⁴

Estas leyes se iniciaron en el año de 1680, durante el reinado de Carlos II" y por primera vez en los ordenamientos positivos, se aseguró un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales".³⁵

Estas leyes estuvieron destinadas a proteger al indio de américa, a los del antiguo Imperio de México, inspiradas en los más puros principios de dignidad de la persona humana, de libertad e igualdad, de caridad y justicia social, pero como señala Alberto Trueba Urbina, "este derecho social se

³⁴KAYE, Dionicio J. Los Riesgos de Trabajo. Trillas. México. 1985 p. 23

³⁵MARC, Jorge E. ob. cit. p.4

Inspiró en la generosidad de los reyes católicos, y en las ideas de bondad y caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano en mandamientos de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica.³⁶

Más, no obstante, el no cumplimiento de estas normas, encontramos la labor benéfica e incansable de los primeros misioneros, que llegaron justamente con los conquistadores, y quiénes solamente reconocieron a los indios su categoría de seres humanos pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

El sistema de los gremios en la colonia fue muy distinto al régimen corporativo Europeo, ya que las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios, siendo éstas un acto de gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, ayudando a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

2.2.2. EPOCA INDEPENDIENTE.

La injusta condición humana provoca la etapa de nuestro movimiento libertario mediante el cual se alcanza la independencia, provocan las proclamas libertarias de el Cura Miguel Hidalgo y Costilla y en el mensaje de

³⁶TRUEBA-URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Pomúa, México. 1981. p. 139

don José María Morelos y Pavón, padres de la Independencia, en que se proclamaba aumento de jornal y vida humana para los jornaleros, principios que se inscribieron en el supremo código de la Insurgencia; la Constitución de Apatzingán de 1814 primer estatuto fundamental mexicano.

Los sentimientos de la Nación Mexicana presentados por Morelos al congreso de Anáhuac, reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año de 1813 expresa; "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".³⁷

Desde las primeras leyes que organizaron el Estado Mexicano, se consignan derechos en favor del individuo y del ciudadano en abstracto, y entre estos derechos el de libertad de trabajo.

Posteriormente habrá de seguir una etapa mediante la cual se consolidan las Instituciones políticas de México, triunfando la idea de Republicana, Representativa y Federal en la Constitución de 1857.

Sin embargo, la equitativa distribución de la tierra habría de provocar un nuevo movimiento revolucionario conocido con el nombre de reforma que culmina en la separación de la Iglesia y del Estado Mexicano.

³⁷Ibidem. p. 140

A pesar de todos los intentos y esfuerzos no se resolvió el problema agrario, la nueva industria creó un proletariado con grandes necesidades, en un principio con trabajadores aislados y sin ninguna protección.

Los treinta años de la paz porfiriana no resolvieron el problema de la tierra, de ahí, entonces, la necesidad de destruir un sistema latifundista para establecer un sistema de pequeña propiedad y fomentar la organización comunal y la explotación de la tierra a través del ejido.

En realidad el problema agrario se encontraba más álgido al iniciarse el nuevo siglo, pero pronto vino también un inusitado desarrollo económico que dió lugar a las primeras grandes industrias, al maquinismo y como consecuencia, al problema obrero. Las industrias se encontraban fundamentalmente en manos extranjeras y el campesino y el obrero, sin la menor protección de trabajar y mucho menos en su condición humana, sin considerar sus necesidades como cabeza de familia.

2.2.3. INICIOS SIGLO XX.

El problema agrario, el nacimiento de la nueva industria, el problema político y militar de una prolongada dictadura, la más larga de América, dieron lugar a una serie de movimientos, planes y leyes campañas y discursos, que reflejan el problema angustioso y la forma en que trató de resolverse y que da lugar ya no solamente a una lucha armada, sino a una auténtica transformación

de la estructura y vida de nuestro país, el cual se consolida con la Constitución Política Social del 5 de febrero de 1917.

Podemos afirmar como señala Mario de la Cueva, que nuestra declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del Derecho del Trabajo, surge como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.³⁸

Estos fenómenos sociales representan en México la gran transformación como producto genuino de la Revolución Mexicana, y ellos son: La Reforma Agraria y la Seguridad social. Esta última que constituyó una de las más anheladas aspiraciones del trabajador, quedó considerada en nuestra Carta Magna de 1917.

En el campo de la seguridad social nuestra legislación vigente constituye una respuesta de cambio que se dió derivada, por supuesto del esquema liberal de corte individualista de la Constitución de 1857 al esquema de tipo social ratificado e impuesto por la Constitución de 1917, la cual otorgó facultades a las entidades federativas para legislar respecto a la materia hasta el mes de septiembre de 1929, fecha en que se federaliza lo correspondiente a las normas de trabajo declarándose de utilidad pública la expedición de una Ley del Seguro social y en la que con anticipación a las de la época, se llevaron a rango constitucional las garantías sociales.

³⁸Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Pomúa, México. 1977. p.44

A lo largo del porfiriato las condiciones materiales de existencia de los trabajadores mexicanos fueron en extremo miserables: jornadas de trabajo de doce y más horas durante los siete días de la semana; malos tratos de los patrones y capataces; discriminación frente a trabajadores extranjeros, bajos salarios, multas fijadas al arbitrio de hacendados y empresarios, pago en vales, carencia de medidas de higiene y seguridad laboral, todo ello conformaba, el cuadro básico de explotación y opresión al cual se agregaban las enfermedades, la falta de educación y vivienda, y el no reconocimiento de la organización sindical, en el ámbito laboral la obligación del patrón se detenía en el pago simple del salario sin mayores implicaciones.

La dictadura porfirista respaldó ampliamente esta situación, frente al movimiento obrero, el régimen de Díaz siguió las más de las veces una política de abierta represión, por lo que en materia de legislación laboral el porfiriato no representó avances sustanciales.

Las únicas dos excepciones lo constituyeron las leyes de 30 de abril de 1904 y 9 de noviembre de 1906, dictadas en los Estados de México y Nuevo León por José Vicente Villada y Bernardo Reyes, respectivamente, las cuales establecían la obligación por parte del patrón del pago de atención médica y del salario en caso de enfermedad o accidente del trabajo en el desempeño de sus labores y en caso muerte, el pago de una indemnización a los familiares. La Ley neoleonense brindaba una cobertura más amplia de protección al trabajador y contemplaba la indemnización en caso de incapacidad total del

obrero en la mayoría de los casos, estas tibias medidas legislativas no cobraron efectividad pues eran pasadas por alto por autoridades y patrones.³⁹

La incipiente regulación no cobraron efectividad pues eran pasadas por alto por autoridades y patrones.

La incipiente regulación estatal de las relaciones obrero-patronales, mediante acciones de conciliación, arbitraje y expedición local de leyes, no se tradujo en la conformación de una estructura político institucional que apoyara e impulsara la intervención del Estado en el terreno de la contratación de la fuerza de trabajo asalariada por parte de los particulares, esta ausencia era inherente a la concepción liberal y positivista en la que se sustentaba ideológicamente la dictadura, denotaba asimismo, la ausencia por parte del régimen de una política orientada a la búsqueda del consenso y legitimidad entre la clase trabajadora.

Esta última, por su parte, no contempló como demanda central la conquista de reivindicaciones referidas al ámbito de la previsión social, lo agobiante de sus condiciones de vida y el aún bajo nivel de organización y conciencia influían, sin duda alguna en dicha situación.

Las condiciones de explotación de los trabajadores hacían que sus protestas se centraran fundamentalmente en torno al salario, a los malos tratos por parte de patrones y capataces, a la discriminación frente a trabajadores extranjeros y a la falta de descanso dominical.

³⁹Cfr. GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco, ob. cit. p. 138.

Por otra parte, de las organizaciones y corrientes políticas opositoras a la dictadura, el Partido Liberal Mexicano que en su actividad y su programa prestó atención a la importante cuestión del trabajo "con bases en la justicia, la moral y la razón se pronuncia por conseguir: una educación obligatoria, restitución de ejidos y distribución de tierras, crédito agrícola, nacionalización de la riqueza, jornada de 8 horas, protección a la infancia, salario mínimo, descanso dominical obligatorio, abolición de tiendas de raya, pensiones de retiro e indemnizaciones por accidentes de trabajo, protección a la raza indígena y expedición de una Ley del Trabajo".⁴⁰

Al amparo de la caída de la dictadura porfirista el movimiento obrero entró en un período de efervescencia, en el que destacó un incremento de la actividad huelguística y el surgimiento de numerosas organizaciones de trabajadores.

El gobierno constituido por los acuerdos de Ciudad Juárez ⁴¹, de 21 de mayo de 1911, reconoció la importancia creciente de esos acontecimientos, donde el problema obrero tenía gran importancia semejante al agrario, esto como consecuencia ineludible del progreso industrial realizado en el curso de los últimos años del porfirismo, lo que llevó a la creación en el año de 1912, dentro de la Secretaría de fomento, el Departamento de Trabajo, encargado de mediar los conflictos obrero-patronales, básicamente.

⁴⁰GARCIA CRUZ, Miguel. *La Seguridad Social en México*. T. I. B. Costa-Amic Editor, México, 1972.

p. 23

⁴¹Cfr. GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. ob. cit. p. 139

En un clima de inestabilidad política el gobierno maderista busca otorgar algunas concesiones a los trabajadores a fin de frenar la ola huelguística y ganarse el apoyo de los mismos, con la participación de representantes obrero-patronales de la industria textil, epicentro de la inconformidad laboral, el gobierno convocó a la realización de una convención, en la cual se propuso un reglamento que consideraba la reducción de la jornada de trabajo a diez horas un incremento al salario mínimo y un alza salarial en general, esta reforma laboral, sin embargo, no tomó en cuenta las cuestiones relativas a las condiciones de seguridad en el trabajo, las indemnizaciones por accidente, enfermedad o muerte, ni el trabajo de mujeres y menores de edad, fue en esencia, una reforma laboral limitada que no contuvo el descontento obrero sin embargo su importancia radica en el hecho mismo de constituir, en el ámbito de la conciliación obrero-patronal, un cambio significativo en la política gubernamental. No obstante, este cambio no pudo hacerse extensivo a otros terrenos de la política del gobierno hacia los trabajadores, la postura adoptada frente a las huelgas periódicos obreros y organizaciones sindicales, no se modificó sustancialmente, en general, las esperanzas que los trabajadores habían depositado en el gobierno maderista no pudieron concretarse.

Al derrocamiento de Madero, el régimen contrarrevolucionario de Victoriano Huerta siguió una política aparentemente paradójica frente a los problemas y demandas obreras, de entrada se aceptó la reforma laboral maderista reconociéndose que la clase trabajador cumplía una función social. Tal comportamiento gubernamental tenía como propósito definido evitar que las masas trabajadoras de las ciudades, en especial de la capital, fueran ganados a la causa de las fuerzas revolucionarias que luchaban contra la usurpación huertista.

A la caída de la dictadura huertista, un sector de la dirigencia de la Casa del Obrero Mundial, establecida en la Ciudad de México el 22 de septiembre de 1912, fue estableciendo y desarrollando contacto con los carrancistas, particularmente con el ala agrupada tras la figura de Alvaro Obregón, estos contactos derivaron, en febrero de 1915, en el pacto que dio lugar a la conformación de los Batallones Rojos, que a cambio del apoyo político y la participación en los combates contra las fuerzas villistas y zapatistas, Venustiano Carranza prometió atender las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que pudieran suscitarse entre ellos y los patrones, como consecuencia del contrato de trabajo, ofreciendo asimismo apoyo a la organización sindical de los trabajadores.⁴²

En el mismo sentido, en las adiciones al Plan de Guadalupe, Carranza ofreció establecer una legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.⁴³

Al calor del triunfo contra Huerta y en el proceso de destrucción de los poderes e instituciones heredadas del régimen porfirista se dictaron, en distintos Estados de la República, Reglamentos y Códigos relativos a las condiciones de trabajo. Aguascalientes, San Luis Potosí, Veracruz, Jalisco y Puebla fueron entidades en donde aparecieron disposiciones que establecían el descanso dominical, la jornada máxima de trabajo, la abolición de las tiendas de raya etc., siendo en Veracruz donde se decretó la obligación patronal de establecer hospitales y escuelas laicas para los trabajadores y sus

⁴²Cfr. *Ibidem.* p. 142

⁴³Cfr. GARCIA CRUZ, Miguel. *ob. cit.* T. I, p. 32.

familias y a iniciativa del General Salvador Alvarado, en 1915, se promulgó en el Estado de Yucatán la primera Ley que estableció el Seguro Social en el país.

Dentro del triunfante ejército constitucionalista, el llamado grupo obregonista era el más sensible al problema obrero a la importancia política del mismo y a la consiguiente necesidad de mantener una alianza con la clase trabajadora, estas orientaciones fueron las que prevalecieron en el Congreso Constituyente de Querétaro y en la misma configuración del Estado surgido del proceso revolucionario.

Ante los diputados del Congreso del Querétaro, Carranza presentó una propuesta constitucional que en materia laboral contemplaba la fijación del salario mínimo, la duración máxima de la jornada de trabajo, la responsabilidad patronal en los accidentes de trabajo y el seguro de enfermedad y retiro de los trabajadores, proponía asimismo, el carácter federal para la legislación laboral, documento que el Congreso rechazó y realizó un nuevo documento que finalmente se plasmó en el artículo 123.

2.2.4. EPOCA ACTUAL.

La Constitución de 1917, promulgada el 5 de febrero, en particular su artículo 123, marcan una ruptura con los preceptos constitucionales y códigos anteriores, ya que de manera clara y precisa hace a un lado los principios del liberalismo, particularmente el de la igualdad jurídica de las partes, constituye

un reconocimiento expreso de la importancia de la clase obrera para el proyecto histórico nacional fijado por la Constitución, máxime si se tiene presente que en aquél entonces la clase obrera constituía un núcleo reducido en la estructura de clases de la sociedad mexicana, tal reconocimiento se encuadra dentro de los marcos fijados por el propio Estado surgido del proceso revolucionario y sella una peculiar alianza entre el poder político y el movimiento obrero, alianza que constituye un aspecto central de la política y la ideología de la Revolución Mexicana.

Esta norma constitucional de contenido progresista delimitaba el entorno jurídico básico en el que la clase obrera podía concretar sus conquistas sociales; en tal respecto cabe destacar que el artículo 123 surgido del Congreso Constituyente otorgó a los Estados y no a la Federación la jurisdicción en materia de legislación laboral. Los Congresos Estatales tuvieron que avocarse a la tarea de dictar reglamentos que conjugaran el espíritu del artículo constitucional con las condiciones económicas y laborales de sus respectivas entidades.

Fueron surgiendo así entre 1917 y 1919 leyes laborales en los Estados de Hidalgo, México, Sonora, Nayarit, Veracruz, la más avanzada e importante de todas ellas, y Yucatán. Entre 1920 y 1924 durante el gobierno de Alvaro Obregón se legisló en Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Querétaro, San Luis Potosí, Guanajuato, Jalisco, Campeche y Nuevo León.⁴⁴

⁴⁴ibidem. p. 47

La regulación jurídica de las relaciones obrero-patronales empezaba así a cobrar forma, no obstante, su efectividad era aún bastante limitada debido, en gran medida, a que los lazos de colaboración entre el Estado y el movimiento obrero no se encontraban firmemente establecidos, lo que derivaba en beneficios implícitos para la clase empresarial. La legislación laboral de aquella época con ser copiosa, tuvo poca efectividad dado que ni el mismo gobierno del centro lograba llevar a la práctica la legislación respectiva en el propio Distrito Federal.

En efecto, en aquel entonces, el movimiento obrero seguía, en lo fundamental, un curso autónomo e independiente respecto del Estado, su institucionalización organizativa e ideológica estaba apenas comenzando a través de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), los movimientos huelguísticos de los trabajadores Ferrocarrileros los más importantes de la época, se dieron al margen y en contraposición a la CROM y al Gobierno, más sin embargo, esta situación se fue modificando poco a poco. Con el apoyo Gubernamental la CROM fue ganando posiciones dentro del movimiento obrero, sentando las bases para su institucionalización, y el respaldo de la CROM, a la candidatura de Obregón y el Plan de Agua Prieta, mediante el cual se desconocía al gobierno de Carranza, fué el punto de partida inmediato de esa mutua política de colaboración este pacto entre la CROM y Obregón en 1919 y en 1924, el pacto entre aquella y Calles, garantizaron el creciente poderío de esa organización obrera y sellaron su apoyo y vinculación a los gobiernos obregonista y callista.⁴⁵

⁴⁵Cfr. DE BUEN L. Nestor. ob. cit. T. I. p.p. 353 a 357.

Durante todos esos años los avances en materia de previsión social fueron relativamente pocos, y en el lapso transcurrido entre la aprobación del artículo 123 constitucional en 1917 y su reglamentación en 1931 representa un paréntesis en el que se inscriben a la creación de dependencias gubernamentales y la formulación de iniciativas que no llegaron a prosperar.

Durante los últimos meses del período presidencial de Plutarco Elías Calles, Emillo Portes Gil, Secretario de Gobernación, elaboró un proyecto de Código Federal de Trabajo que presentó a la discusión de una convención obrero-patronal reunida para tal fin en noviembre diciembre de 1928. En agosto del siguiente año, ya siendo presidente, Portes Gil, los artículos 73 y 123 de la Constitución fueron modificados a fin de que:

a) El Congreso Federal tuviese la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo, leyes que serían aplicadas por los Estados en sus respectivas jurisdicciones (Artículo 73, Fracción X) y,

b) considerar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social que comprendería seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos.

Pese a ello la promulgación de un Código laboral de carácter Federal era ya sólo cuestión de tiempo; tres años más tarde, en agosto 18 de 1931, durante el período presidencial de Pascual Ortiz Rubio, el congreso aprobaba la Ley Federal del Trabajo.

Tendiendo como antecedente inmediato el proyecto de Portes gil y las aportaciones de la convención Obrero-Patronal de 1929, la Ley Federal del Trabajo era de hecho, el fruto de 15 años de un conjunto de experiencias y procesos en materia laboral por parte de los gobiernos revolucionarios. Ella, por lo demás permitía unificar bajo el control y la coordinación del poder central del Estado, las relaciones laborales.

El poder político contaba ya con el instrumento legal, detallado y único, que le permitía fungir como árbitro entre el capital y el trabajo; apegándose a las disposiciones del artículo 123, la Ley Federal del Trabajo venía a reglamentar entre otras cosas; el derecho de organización sindical y empresarial; la contratación colectiva de trabajo; el derecho de huelga, las condiciones bajo las cuales son procedentes el cierre de empresas y los despidos de personal, las cuestiones relativas a la duración de la jornada de trabajo, las horas extras, los salarios, la responsabilidad patronal y el pago por accidentes y enfermedades de trabajo.

El aparato estatal abocado a la regulación de las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo, así como el arbitraje de los conflictos obrero-patronales, alcanzaba de esta forma, siguiendo el esbozo trazado por las normas constitucionales de 1917, un perfil jurídico definido.

Durante el periodo presidencial de Alvaro Obregón se presentó la iniciativa de crear el Seguro Obrero, en la cual los trabajadores dejarían de ser víctimas de la indigencia cuando por accidente laboral o enfermedad estuviesen incapacitados para trabajar y obtener un salario acorde con sus necesidades, este seguro además proporcionaría, en caso de fallecimiento del

trabajador una ayuda económica a sus familiares. Más tarde, en su campaña para la reelección presidencial Obregón ya hablaba de la necesidad de promulgar una Ley del Seguro Social para todos los mexicanos.

En el proyecto de Código Federal de Trabajo elaborado por Emilio Portes Gil y presentado a la Convención Obrero Patronal de noviembre-diciembre de 1928, se contempla la creación del Seguro Social, al cual los empresarios, sin embargo, rechazaron la propuesta y el punto fue finalmente retirado del proyecto. Pero la insistencia de Portes Gil logró que en agosto de 1929 se reformara la fracción XXIX del artículo 123 de la Carta Magna.

Durante la presidencia del general Abelardo L. Rodríguez, a través de la oficina de Previsión Social del Departamento del Trabajo se elaboró un nuevo proyecto de Ley del Seguro Social, cuya importancia radicó en considerar al Seguro Social como organismo no lucrativo basado en un sistema tripartito (Obreros, empresarios y Estado), de administración y financiamiento.

De este modo se descartaba la idea de que el Seguro Social se contratará con Instituciones de carácter privado, sistema que de acuerdo a las experiencias de otros países de América Latina, había desvirtuado las bases mismas del Seguro Social.⁴⁶

En el primer plan sexenal de gobierno, aprobado por el Partido Nacional Revolucionario, después Partido de la Revolución Mexicana y hoy Partido Revolucionario Institucional, en diciembre de 1933 como plataforma electoral y

⁴⁶GARCIA CRUZ, Miguel. ob. cit. T. I. p.p. 66 y 67

de gobierno del general Lázaro Cárdenas, se insistió en la necesidad de implantar el Seguro Social con este carácter tripartito y no lucrativo; en ese sentido, al finalizar el gobierno de Lázaro Cárdenas, se presentó al Congreso una iniciativa de Ley del Seguro social, que sin embargo no llegó a discutirse en las Cámaras.

En la medida que habían pasado ya 10 años desde la reforma a la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional y aún no se dictaba una Ley del Seguro Social, en el Segundo Plan Sexenal (1940-1946), el Partido de la Revolución Mexicana adquirió el compromiso de establecer el Seguro Social durante el año de 1941. En enero de ese año, al reformarse la Ley de Secretarías de Estado y elevarse a este rango el anterior Departamento de Trabajo, que dando como Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se, encomienda a esta nueva Secretaría la elaboración del anteproyecto de la Ley del Seguro Social y dos años después el 19 de enero de 1943 se promulga finalmente dicha Ley, en el régimen de Manuel Avila Camacho; la cual se ocupó entre otras lo relativo a la rama de los riesgos de trabajo, con la característica de que sus postulados reproducían en sus términos los de la Ley Federal del Trabajo entonces en vigor (1931).

Quedando con ello conformado el cuadro jurídico e institucional básico a partir del cual el Estado Mexicano adquiere la capacidad para definir e instrumentar las políticas relacionadas con la atención a las condiciones básicas de existencia de la fuerza laboral.

CAPITULO TERCERO
DISPOSICIONES NORMATIVAS Y PARTICIPACION OFICIAL PARA LA
PREVENCION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN MEXICO.

3.1. DISPOSICIONES NORMATIVAS.

Cuando en 1917 se aprobó el revolucionario artículo 123 Constitucional se estableció, un régimen del derecho del trabajo y la previsión social que constituye dos aspectos que integran una unidad de protección laboral y social, de ésta manera se establecieron no solo normas tendientes a regular las relaciones obrero-patronales, sino normas que pretendieron resolver desde entonces, el problema de lo que hoy llamamos la Seguridad Social; al abordar el problema de la vivienda, el de la educación de los obreros, el de un régimen de Seguro Social, el de la prevención de los riesgos de trabajo, protección de trabajo, protección a los menores y a las mujeres y tantas otras disposiciones que han derivado del fecundo contenido de este artículo.

Prevenir, en un sentido que pudiéramos decir nominal, significa simplemente evitar un riesgo, la idea original fue evitar el riesgo a que estaba expuesto el trabajador, más sin embargo el sentido moderno de la previsión social se acerca al de Seguridad Social y de ahí deben tomarse los postulados para una nueva política social de nuestro país.

3.1.1. MANDAMIENTO CONSTITUCIONAL

De entre los diversos elementos que integran la previsión social uno de los más importantes está dado por las acciones de previsión y atención a los accidentes y enfermedades que sufren los trabajadores.

En la actualidad en materia de Riesgo de Trabajo ésta, se encuentra fundamentada en la Constitución en las fracciones, XIV, XV y XXIX del artículo 123, que a continuación pasaremos a analizar:

Artículo 123, Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Fracción XIV. 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 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.

De este artículo se deriva el Título Noveno de nuestra Ley Federal del Trabajo, el cual se ocupa de reglamentar esta fracción, misma que fue establecida tomando como base los postulados de la Teoría del Riesgo de Empresa, la cual ha sido esbozada considerando que dentro de la modalidad del Derecho social va produciéndose una separación de la responsabilidad del individuo como ser aislado, para darle paso a un riesgo que va a recaer sobre la comunidad de trabajo propiamente dicha: la empresa, independientemente de la persona de su titular, en los accidentes de trabajo es donde puede verse con toda claridad la nueva forma de responsabilidad empresarial que es la estructura para justificar el resarcimiento de las víctimas de los infortunios laborales.

La jurisprudencia fue la que tomando estos elementos construyó una doctrina, según la cual los riesgos que sean inherentes al trabajo debían recaer sobre los que fueran beneficiarios de éste. En tal sentido se consideró que, teniendo en cuenta que respondiendo el trabajo a un interés económico, cual es el de la producción, debía responder ésta de los perjuicios que la ejecución de su actividad laboral infiriera a la persona del trabajador. A esta teoría también se le ha llamado del Riesgo Generalizado pues con ella se llega a la aplicación del principio de que toda eventualidad que tenga por causa o con causa el trabajo, siempre que ocasione perjuicios o lesión al trabajador, debe responder al empresa.⁴⁷

⁴⁷KAYE, Dionisio J. ob. cit p.p. 56 y 57.

La Carta Magna también contempló también contempló la prevención de los riesgos profesionales, estableciendo en la Fracción XV del citado precepto constitucional, lo siguiente:

Fracción 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 a 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:

Lo dispuesto por estas fracciones constitucionales, nos denotan la preocupación del Estado por asegurar a sus miembros contra todos los riesgos naturales y sociales y muy especialmente, contra los riesgos producidos por el desarrollo de una actividad laboral.

Por su gran contenido social nuestra Constitución Política tuvo siempre como base el interés de la colectividad y es por eso que tomando en consideración la teoría del Riesgo Social, la que sostiene que el riesgo de accidentes de trabajo es uno de los muchos que pesan sobre el trabajador, derivados del mundo laboral concebido íntegramente, por tanto, las

consecuencias del infortunio deben recaer sobre todo el mundo industrial y aún social, y no sobre una empresa determinada.⁴⁸

Por lo que estableció en su fracción XXIX del artículo 123 apartado A, lo siguiente:

Fracción XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares:

Las tres fracciones anteriormente señaladas se refieren, como lo señala el apartado A, del artículo 123 Constitucional, a todas aquellas personas sujetas a una relación laboral.

Es así que en la prevención y combate de los riesgos derivados de los procesos de trabajo, no pueden descuidarse los elementos directamente relacionados con el trabajo que se realiza, tales como maquinaria, herramienta, equipo de iluminación, contaminación, condiciones de temperatura, etc., ni los que se refieren al trabajador, a la satisfacción de sus necesidades básicas en las áreas de alimentación, vivienda, transporte, cultura y recreación, entre otras. La efectividad en la prevención de riesgos, depende de un sistema complejo de elementos, que incluyen aspectos de reglamentación, normalización; inspección e investigación técnica, médica y socio-económica y educación, capacitación y adiestramiento.

⁴⁸ibidem. p. 58

3.1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El 22 de agosto de 1929 se aprobaron las reformas a los artículos 73 Fracción X y el artículo 123, párrafo introductorio que facultó al Congreso de la Unión para reglamentar este artículo último citado, federalizando las leyes de trabajo, quedando expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo, promulgándose hasta el 18 de agosto de 1931 por el presidente de aquel entonces Pascual Ortiz Rubio⁴⁹, que estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970.

Sin duda alguna que la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 significó un importante avance en la modernización del orden jurídico y en el marco para la consolidación del Estado mexicano, siendo uno de los más grandes acontecimientos en materia legislativa, no sólo por ser la primera Ley de Trabajo de Carácter Federal, sino porque en ella se refleja el resultado de todo el movimiento ideológico y de preocupación por proporcionar al trabajador una seguridad que nunca tuvo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, incluyó un título dedicado a los Riesgos Profesionales, federalizó, así esta materia fundamental para la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias.

⁴⁹Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor ob. cit. T.I. p. 358

Hasta la emisión de este ordenamiento las disposiciones de seguridad e higiene en el trabajo correspondían a la competencia de las entidades federativas.

Esta Ley adoptó en materia de accidentes y enfermedades de trabajo la Teoría de la Responsabilidad objetiva o de la industria y define a los riesgos como los accidentes o enfermedades a que ésta expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

El artículo 285 de la Ley de 1931, definió al accidente de trabajo como 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 puede ser medida, sobrevenida durante el trabajo en ejercicio de éste o durante el mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias.

Esta definición, nos da la idea media del Riesgo Profesional y que en forma más técnica en la Ley de mayo de 1970, en la que también se contempla la situación de incluir en la definición de accidentes de trabajo, los que se produzcan al trasladarse al trabajo directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél, situación que no recogió la Ley de 31. Así mismo, la Ley de 31 definió a la enfermedad profesional como 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 por agentes físicos, químicos o biológicos. Además de los

padecimientos comprendidos en esta definición, se consideran enfermedades profesionales las incluidas en la tabla a que se refería el artículo 326 y que enumeraba sólo cincuenta enfermedades profesionales.

La Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del 1º de mayo de 1970, trata en su Título Noveno, lo relativo a los riesgos de trabajo, esta Ley adopta la Teoría del Riesgo de Empresa, que como ha quedado señalado, consiste en que la empresa debe cubrir a los trabajadores a su servicio los riesgos que éstos sufran dentro de la misma.

Esta nueva Ley provocó notables cambios e innovaciones, superando a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

La exposición de motivos de la Ley de 70 señala que la primera consecuencia consiste en el cambio de terminología, a partir de su vigencia lo que era conocido como riesgos profesionales se intitularon Riesgos de Trabajo y las consecuencias de éstos se intitularon como accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo, modificándose también las definiciones de éstos en los términos que señalan los artículos 473, 474 y 475 de la Ley actual.

Riesgos de Trabajo, señala la Ley son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del Trabajo, artículo 473.

El artículo 474 define a los accidentes 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 preste. Quedan incluidos en esta definición los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

En esta definición se considera como lugar de trabajo no solamente los lugares cerrados en que está instalada la empresa, sino cualquier lugar, la vía pública u otro lugar, al que se hubieses trasladado el trabajador; además por tiempo trabajado entiende todo momento en que el trabajador desarrolle una actividad relacionada con la empresa.

Las enfermedades de trabajo las define en su artículo 475 como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios; es decir que las enfermedades de trabajo puedan derivar de dos circunstancias: del trabajo mismo o del medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

La definición de enfermedad de trabajo, con su doble causa, en un avance respecto a la concepción anterior, que únicamente contempla la posibilidad de que esta clase de enfermedades fueran originadas con motivo del trabajo, en cambio en la Ley laboral vigente puedan tener también su origen en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

Además el texto de la Ley laboral vigente declara que en todo caso serán consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla que aparece en la propia Ley, más, esta enumeración de enfermedades de trabajo no es limitativa sino enunciativa; ésto quiere decir que no sólo son enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley, sino cualquier otra que se ajuste a los términos de la definición de enfermedades de trabajo; más aún, la propia Ley establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión social realizará las investigaciones y estudios necesarios a fin de que el presidente de la República pueda iniciar ante el poder legislativo la adecuación periódica de las tablas de dichas enfermedades, así como la valuación de incapacidades permanentes producidas por accidentes o enfermedades de trabajo, al progreso de la medicina del trabajo.

Las prevenciones de la nueva Ley pueden resumirse en las siguientes obligaciones a cargo de los patrones:

- a). Adoptar los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador en el lugar en que deban ejecutarse las labores y en el manejo de las máquinas;
- b). Instrumentar las medidas adecuadas para prevenir accidentes;
- c). dar aviso oportuno a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- d). Observar los principios de seguridad e higiene en los lugares de trabajo;
- e). Prevenir las enfermedades epidémicas o infecciosas;

f). Disponer en todo momento de los medicamentos y materiales de curación indispensables para la prestación oportuna y eficaz de los primeros auxilios;

g). Proporcionar a los trabajadores medicamentos profilácticos en lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemias y;

h). Fijar visiblemente y difundir los reglamentos de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En relación con la Inspección de Trabajo, la Ley Laboral vigente contiene un número importante de disposiciones preventivas de los riesgos de trabajo, las cuales serán expuestas más adelante.

También conservó la institución de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, al disponer en su artículo 509, que en toda empresa o establecimiento deben organizarse, con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, a fin de prevenir cualquier daño que pueda sobrevenir a la salud de los trabajadores mediante la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades, la proposición de medidas para prevenirlos y la vigilancia.

Uno de los instrumentos más eficientes para la prevención de accidentes y enfermedades lo constituye la vigilancia que al respecto puedan ejercer las comisiones en los centros de trabajo. En la actualidad no todas las industrias o establecimientos operan con su respectiva comisión mixta no obstante que es obligación de cada empresa organizar tales comisiones.

Así, la mayor o menor ocurrencia de los riesgos de trabajo parece estar fuertemente asociada por un lado, a la instalación de medidas de seguridad e higiene ocupacional para lo cual ocupan un papel central las comisiones y por otro, a la intensidad y ritmo de trabajo a que se somete cada operario, además, es importante la manera en que se organiza el trabajo en el interior de la fábrica o taller.

Así, se puede afirmar que las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son órganos instituidos por ley, que reflejan la responsabilidad obrero-patronal compartida, su objeto es el de contribuir a la protección de la salud del trabajador, entendida ésta no sólo como la ausencia de enfermedades, sino como el más completo estado de bienestar físico, psíquico y social.

Otro avance introducido por la legislación, es el reconocimiento de que la seguridad no se restringe a las normas y medidas tendientes a prevenir o evitar el riesgo, sino también contempla la necesidad de instrumentar acciones de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, para que estos se familiaricen con los adiestramientos y las medidas preventivas de los accidentes, con base en este planteamiento, el artículo 153 F., fracción III, establece que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: prevenir riesgos de trabajo.

El surgimiento de la capacitación de los trabajadores y su evolución internacional durante un largo período de tiempo fue impuesto por las necesidades específicas de fuerza de trabajo calificada que requería una planta productiva cada vez más compleja y desarrollada como producto de la revolución industrial, de la profundización de la división del trabajo y de las

inovaciones tecnológicas. La capacitación sólo atendía los requerimientos de productividad y eficiencia de las unidades productivas; en este sentido, la capacitación laboral era tan solo parte de las políticas de administración y gestión de las empresas. Sin embargo, conforme la capacitación se ha constituido como una actividad impulsada y fomentada por el Estado con el objeto de estimular determinadas actividades económicas, ha ido ocupando un lugar cada vez más importante en el contexto de la política económica.

En las últimas décadas, la capacitación se ha ido entendiendo y asumiendo de una manera distinta; ya no sólo como medio para garantizar eficiencia competitiva y ganancias empresariales, sino también como instrumento de beneficio y progreso de la propia clase trabajadora en la medida que, al capacitarse, los trabajadores están en posibilidad de incrementar sus ingresos, reducir los riesgos de trabajo y mejorar su movilidad dentro del mercado laboral de esta manera, la capacitación deja de ser materia exclusiva de la gestión empresarial y de la política económica para pasar a inscribirse como área específica de la previsión social.

La capacitación y el adiestramiento de la clase trabajadora contribuyen al incremento de la productividad en beneficio de la economía en general y de la eficiencia productiva en particular, sin soslayar su importante incidencia en el bienestar de los propios trabajadores. Las acciones de capacitación benefician al trabajador ya que, al recibir la preparación teórica y práctica necesaria para desarrollar de manera eficiente su actividad, dispone de mayores elementos para minimizar los riesgos de trabajo y para alcanzar niveles más altos en la escala de las profesiones y oficios, y en consecuencia, mayores ingresos que le permitan mejorar sus condiciones de vida.

Es evidente que la evolución de la seguridad e higiene, tal como la contempla la ley laboral de 1970, se expresa básicamente en dos aspectos; por un lado resalta la adecuación de las normas de seguridad a los avances introducidos por la innovación tecnológica en los procesos de trabajo, así como la ampliación y especificación de los riesgos determinados por las investigaciones realizadas al respecto; por otro lado, es clara la mayor amplitud del contenido de las definiciones referentes a los principales aspectos de la materia.

A fin de dar respuesta a las profundas transformaciones técnicas, económicas y sociales que inciden en el ámbito laboral y a efecto de dar operatividad a las nuevas normas legales y de adecuar a las condiciones actuales los dos reglamentos que en materia de seguridad e higiene habían estado vigentes desde 1934 y 1946 respectivamente, el presidente José López Portillo expidió el nuevo Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo publicado el 5 de junio de 1978, cuyos objetivos principales son: prevenir los riesgos de trabajo a fin de lograr su reducción en todas las empresas del país; promover el mayor empleo de la medicina del trabajo y de la ingeniería especializada en este campo y favorecer el aumento de la productividad, armonizando la protección debida a quienes viven de su fuerza de trabajo con las necesidades de una sociedad en vías de desarrollo.

Tal reglamento encuentra su fundamentación en el artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo, que garantiza no únicamente la vigilancia de la integridad física y mental del trabajador, sino también su seguridad con un enfoque social y humano.

Con objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para evitar los riesgos de trabajo, la Ley prescribe la organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, presidida por el titular de la Secretaría de trabajo y Previsión Social, y compuesta en forma tripartita por los sectores públicos, privado y social.

Asimismo también ordena que en cada entidad federativa se constituya una comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que en su ámbito de jurisdicción local respectiva auxiliara a la Comisión consultiva Nacional, en el estudio y propuesta de las medidas preventivas de los riesgos de trabajo.

3.1.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

En la Constitución Política de 5 de febrero de 1917 que rige actualmente nuestros destinos, en el artículo 123 fracción XXIX se estableció un régimen de seguros facultativos, al señalar que:

Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo de accidente y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal, como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social.

Los términos establecidos en dicha fracción XXIX adolecían de deficiencias y de limitaciones, la carencia de una disposición constitucional básica y clara sobre Seguridad Social, siendo hasta 1929 cuando se reformó la Constitución para establecer un régimen de Seguros sociales obligatorios en los términos siguientes: se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

Actualmente, la fracción XXIX del artículo 123 constitucional está redactada en la siguiente forma:

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

De ese fundamento constitucional provino la creación de la Ley del Seguro Social en enero 19 de 1943, que creó el Instituto Mexicano del Seguro Social como un servicio público nacional, con carácter obligatorio, en los términos de la Ley y sus reglamentos.

Para 1973, nace en nuestro país un nuevo régimen del Seguro Social, con la publicación el día 12 de marzo de una Nueva Ley del Seguro Social. esta Ley en la actualidad incluye cinco ramas obligatorias:

a). Riesgos de trabajo,

- b). Enfermedades no profesionales,
- c). Pensiones,
- d). Guarderías,
- e). La nueva rama de retiro, publicada en el diario oficial de 24 de febrero, 30 de abril y 22 de mayo de 1992.

En materia de riesgos de trabajo el patrón es el responsable de los accidentes y enfermedades de trabajo, tal como lo señala la fracción XIV del artículo 123 constitucional, por lo tanto, en materia de riesgos de trabajo el Instituto Mexicano del Seguro Social se subroga en la obligación del patrón mediante el pago de una cuota patronal y el Seguro presta servicios médicos hospitalarios, aparatos de prótesis y ortopedia, medicamentos y subsidios a los trabajadores que sufran un accidente o enfermedad profesional.

Esta Ley actual, define los riesgos de trabajo exactamente en los mismos términos de la Ley Federal del Trabajo, lo que es de suma importancia, para los efectos de la Ley, la determinación de la naturaleza profesional o no profesional de la afección no sólo porque las prestaciones que se otorguen en los casos de accidentes o enfermedades de trabajo son superiores a las que proceden tratándose de enfermedades generales, sino también porque, cuando se está en presencia de tales padecimientos, son también beneficiarios los ascendientes que dependían económicamente del asegurado.

La Ley del Seguro Social, en la misión que le ha encomendado al Instituto, no toma en cuenta únicamente la reparación e indemnización de los

riesgos de trabajo acaecidos, sino pugna por crear un medio adecuado para protección de la vida y de la salud del trabajador.

Para prevenir los riesgos de trabajo, la Ley del Seguro Social señala en diversos artículos que los patrones están obligados a cumplir con las medidas señaladas en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

En el capítulo tercero, sección sexta artículos del 88 al 91 señalan sobre el particular que el Instituto Mexicano del Seguro social está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de carácter general con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada; para estos efectos del I.M.S.S., se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así mismo, el Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de Riesgo del Seguro de Riesgo de Trabajo, impone a las empresas, cuyos índices de peligrosidad son muy altos, la obligación de tomar las medidas preventivas de acuerdo con lo que establezcan los reglamentos de higiene industrial y del instituto, so pena de incrementar el grado de riesgo.

Este reglamento distribuye a las empresas en 5 clases, según la peligrosidad que corresponde a su actividad fundamental, clasificación que se contiene en su artículo 9º y 79 de la Ley Vigente.

Debemos señalar que esta Ley creó un sistema encaminado a proteger al trabajador y su familia contra los diversos de la existencia, de esta forma, incluyó en el régimen del seguro los accidentes del trabajo y las enfermedades

profesionales, representando un gran avance, en virtud de haberlos incluido como parte de la previsión social.

3.2. PARTICIPACION OFICIAL

El incremento paulatino y sostenido de los riesgos de trabajo en los últimos años hace necesaria una mayor concientización de la problemática existente y llevar a cabo las acciones adecuadas para que todos los sectores contribuyan con su mejor esfuerzo en beneficio de la Salud y Seguridad de los trabajadores.

La importancia de la Seguridad e Higiene en el trabajo está dada en primera instancia por el principio elemental de preservar la integridad física del ser humano, así como procurar el bienestar y la seguridad del ingreso y del consumo de los trabajadores y sus familias, a través del establecimiento de condiciones adecuadas para la prestación del trabajo y de la capacitación necesaria para evitar o al menos minimizar el índice de accidentes y enfermedades laborales.

Es por eso que uno de los elementos más importantes de la previsión social está constituido por las acciones en el área de seguridad e higiene en el trabajo a fin de contrarrestar los accidentes y enfermedades laborales que representan un problema de creciente magnitud y grandes pérdidas, tanto en lo que respecta a vidas humanas como en recursos económicos y productivos.

Por ello se le concede al Estado primacia en todo relativo a la prevención de los riesgos de trabajo, su intervención en esta materia no solamente está referida a establecer medidas de seguridad e higiene en el trabajo, sino a crear, además los organismos necesarios para materializar ese régimen preventivo, estableciendo entidades cuya obligación es adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la higiene laborales, así como para prevenir los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y todo cuanto pueda representar un riesgo para el trabajador.

A fin de que patrones y trabajadores puedan colaborar en este sistema de seguridad, de beneficio económico para unos y para otros, y de salvaguardia personal para la vida y la salud del sector obrero, se establece diversos organismos, mismos que tienen como misión especial establecer las medidas necesarias que deben adoptarse en los locales de trabajo e inspeccionar el cumplimiento de los preceptos sobre higiene y seguridad laboral.

Así en principio, nuestra constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, asienta expresa y claramente en el precepto 90:

La Administración Pública Federal será contralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades para estatales y la intervención de Ejecutivo Federal en su operación.

Las Leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos.

Actualmente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social son las Instituciones normadoras e Instrumentadoras de las medidas de seguridad e higiene para la prevención de los riesgos de trabajo, instituciones que veremos en los siguientes incisos.

3.2.1. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

En el año de 1940, al decretarse la transformación del Departamento de Trabajo en la cual Secretaría del Trabajo y Previsión Social, correspondió a esta dependencia hacerse cargo, entre otras cosas, de la previsión social, de los seguros sociales y de la seguridad e higiene industrial.⁵⁰

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las atribuciones y facultades que le encomiendan la Ley Federal del Trabajo y otras Leyes, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

⁵⁰Cfr. GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco, ob. cit. p.p. 130 y 131.

Esta dependencia oficial vigila el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en las industrias de jurisdicción federal.

La Vigencia Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el diario oficial de 29 de diciembre de 1976, en su artículo 40 señala que en cuanto a la Seguridad de Trabajo corresponde a la Secretaría:

Fracción I. Vigilar la observación y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás relativos de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus Reglamentos.

Fracción XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.

Como podemos ver, de ambas fracciones se desprenden dos facultades distintas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto a su actuación sobre la Rama de Seguridad. La primera contenida en la fracción I se apoya en la vigilancia y aplicación de las medidas de seguridad establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hasta llegar a los Reglamentos de la Ley Federal del Trabajo, esta facultad consiste, pues, en hacer cumplir la legislación sobre la seguridad del trabajo.

La segunda facultad aparece para los fines de este trabajo, mucho más importante que la primera, su importancia estriba en que la propia Secretaría ya no sólo se apoyará en la legislación existente sobre seguridad laboral, sino que podrá establecer nuevas disposiciones.

El funcionamiento interno de la Secretaría, en cuanto a seguridad e higiene en el trabajo, es delineado por el Reglamento Interior de la propia Secretaría, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 13 de diciembre de 1990 con sus reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación, de fechas 3 de febrero de 1993 y 5 de julio de 1994 (Ver ANEXO No. 1).

3.2.1.1. INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

En relación a la Inspección de trabajo, ésta se encuentra a cargo de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la S.T. y P.S. y el Reglamento Interior de ésta última, establece en su artículo 21 las atribuciones de dicha dirección bajo las siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en el ejercicio de sus atribuciones y solicitar por escrito a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones mixtas se le envíe la información y documentación necesaria para vigilar dicho cumplimiento.

II. Facilitar información técnicas y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, así como procurar la obtención de promesas de cumplimiento voluntario, en los casos que estime pertinente.

III. Vigilar y asesorar a los patrones para que contribuyan al fomento de las actividades educativas, culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionen a éstos, los equipos y útiles indispensables para el desarrollo de tales actividades.

IV. Programar, ordenar y practicar las Inspecciones iniciales, periódicas de verificación, extraordinarias y de todo tipo en los establecimientos y centros de trabajo de patrones sujetos a la competencia de la normatividad laboral. Las órdenes de visita a los patrones e inspectores serán suscritas indistintamente por el Director General de Inspección Federal del Trabajo también podrán ser firmadas por los Delegados.

V. Realizar estudios, investigaciones y acopio de datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patrones.

VI. Certificar por medio de los Inspectores Federales de Trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obrero patronales, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y de otras elecciones que requieran esa formalidad.

VII. Vigilar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

VIII. Señalar los plazos en que deben cumplirse las medidas de seguridad e higiene, contenidas en las actas levantadas por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunica a las empresas el tiempo en que deberán llevar a cabo las medidas ordenadas; y en caso de peligro inminente, los inspectores podrán ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata, incluyendo las relativas al funcionamiento de maquinaria, instalaciones y equipo y de utilización de áreas y métodos de trabajo o establecimientos.

IX. Proponer el apoyo que las autoridades de las entidades federativas deben prestar a inspección federal del trabajo, en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene.

X. Proteger y vigilar de manera especial el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, expedirles las autorizaciones que señala la Ley Federal del Trabajo, verificar que cuenten con sus certificados médicos de aptitud para el trabajo y ordenar los exámenes médicos periódicos a los que deben someterse.

XI. Vigilar el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres; y

XII. Denunciar ante el Ministerio Público los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de las diligencias inspectivas, cuando los mismos puedan configurar la existencia de un delito.

Esta unidad administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encuentra facultada para mantener un control directo sobre las empresas y establecimientos industriales, a través de la realización de sus inspecciones periódicas y aún extraordinarias; para calificar las violaciones a la legislación laboral o sanitaria, según sea el caso, imponer sanciones administrativas, así como ordenar y ejecutar medidas de seguridad que correspondan.

Es importante agregar que las actividades de los inspectores no deben limitarse a levantar infracciones, pues las leyes respectivas les confieren una importante función social que consiste en facilitar información técnica, asesoramiento y orientación a los trabajadores, patrones, sobre la manera más efectiva de cumplir las normas sanitarias y del trabajo.

3.2.2. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

La publicación de la primera Ley del Seguro Social del 19 de enero de 1943, en sus disposiciones contempló la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), que surgió como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, encargado de

la organización y administración del seguro, como lo señala el numeral 5° de la Ley actual.⁵¹

En su carácter de Institución descentralizada, el Instituto Mexicano del Seguro Social, solo es autoridad para efectos fiscales por ser organismo fiscal autónomo de conformidad al artículo 268 de la Ley del Seguro Social al señalar que el Instituto tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, con facultades para determinar los créditos y las bases para su liquidación, así como para fijarnos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias.

Por lo tanto, al ser autoridad, puede ordenar y ejecutar por sí misma, de conformidad con la Ley, sin tener que acudir al auxilio de otra autoridad. El Seguro Social fija el monto del adeudo en aportaciones de Seguridad Social a cargo de los patrones, respecto al cual está legalmente en aptitud de ordenar su cobro y hasta de realizarlo.

Desde su fundación ha aplicado dos sistemas de prevención de riesgos profesionales, el primero, basado en la operancia de cinco categorías conforme a las cuales los patrones pagan el seguro de accidentes de trabajo y de enfermedades del trabajo, de acuerdo con la peligrosidad que para los obreros representan las labores que realizan, a cada una de esas cinco categorías corresponde una cuota determinada de acuerdo al artículo 79 de la Ley y su reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgo de trabajo.

⁵¹Cfr. GARCIA RUIZ, Miguel. La Seguridad Social en México. T. II. B. Costa Amic. Editor, México. 1972. p. 36

Ahora bien, la labor del Seguro Social consiste en estimular a los patrones a que tomen medidas de seguridad de manera que todo patrón que supere las medidas que debe tomar de acuerdo con la categoría que pertenece, es situado en una categoría de peligrosidad inferior, en consecuencia, paga menos cuota por el seguro mencionado y esto redunda en su beneficio económico.

De la misma forma, el Seguro Social coloca al patrón en una categoría superior, con mayor cuota por el seguro de riesgos de trabajo, si no ha tomado las medidas de seguridad que dicha institución considere debidas para su tipo de peligrosidad.

El otro sistema consiste en auxiliar técnicamente a las empresas aseguradas y en instruir las sobre las medidas que, conforme a las condiciones materiales deben adoptar; esto es, recomendándoles la adopción de dichas medidas y sólo en el caso repetido de que la empresa no instale las medidas recomendadas, el Seguro Social lo comunicará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que en su carácter de autoridades, apliquen las sanciones que sean necesarias.

De acuerdo a las disposiciones establecidas en la Ley del Seguro Social el Instituto cubre las contingencias y proporciona los servicios que corresponden a cada régimen particular, obligatorio o facultativo, mediante prestaciones en especie y en dinero. En lo que respecta al régimen obligatorio, el I.M.S.S., administra los siguientes ramos de aseguramiento: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad

avanzada, muerte y guarderías para hijos de aseguradas y la nueva rama del seguro de retiro (artículo 183-A al 183-S).

Por otra parte para cumplir con la función de otorgar servicios sociales de beneficio colectivo, proporciona una serie de prestaciones sociales y de servicios de solidaridad social. Las prestaciones son proporcionadas mediante programas de promoción de salud, mejoramiento de la alimentación y la vivienda, impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, cursos de adiestramiento y capacitación, velatorios, etc., los servicios de solidaridad social comprenden asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria y dirigidos a los sectores de la población que viven en condiciones de profunda marginación social.

En relación a su patrimonio del Instituto, éste se constituye fundamentalmente con las cuotas a cargo de los patrones, trabajadores y demás sujetos que señala la Ley, así como, con la contribución del Estado. Tanto para el pago de cuotas, como para el reconocimiento de derechos y otorgamiento de prestaciones en dinero, la base de la cotización es el salario, integrado con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, alimentación habitación primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios (artículo 33).

También forman parte de los recursos del Instituto los intereses, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y frutos de cualquier clase que produzcan sus bienes, así como las donaciones, herencias, legados, subsidios y adjudicaciones que se hagan a su favor.

Por otro lado, otra de sus funciones, está la de emitir y actualizar las normas aprobadas en materia de prevención de riesgos de trabajo, colaborar con las diversas dependencias y organismos del gobierno federal en la elaboración de normas, programas y campañas relacionadas con la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo; como proporcionar asesoría y capacitación a las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo y analizar la información estadística institucional relativa a los riesgos de trabajo evaluando la calidad de los datos que maneja.

En el área de rehabilitación, el Instituto Mexicano del Seguro Social constituye el organismo central, pudiéndose distinguir dos grupos entre el conjunto de acciones que en este campo desarrolla; por un lado se encuentran las labores de atención y tratamiento médico del accidentado o enfermo profesional, lo que incluye la terapia para que recupere sus facultades físicas y su salud, y con ello su capacidad de trabajo; por otro lado, se contemplan las medidas de apoyo económico que se otorgan a los trabajadores accidentados o enfermos durante el período en el que se encuentran incapacitados para procurarse su salario así como en los casos en que, como resultado del accidente o padecimiento, ven mermadas sus facultades físicas y consecuentemente, su capacidad para obtener ingresos.

El Instituto, también considera el establecimiento de procedimientos para la realización de exámenes médicos a trabajadores, así como estudiar el ambiente del trabajo, a fin de conocer situaciones que ocasionen enfermedades y accidentes profesionales; así como la formulación de las normas para determinar la profesionalidad de los casos y consecuentemente,

la autorización de las prestaciones en dinero y en especie correspondientes; elabora los criterios clínicos terapéuticos y legales para la atención de las enfermedades profesionales; elabora las normas para dictaminar el estado de Invalidez, promueve y fomenta actividades de rehabilitación para el trabajo.

Estas atribuciones han conformado la finalidad del instituto de proteger a los trabajadores ante los riesgos que originan las condiciones en las que éstos deben prestar sus servicios.

Finalmente, cabe mencionar que la estructura de gobierno del I.M.S.S., tiene un carácter tripartito, siendo sus órganos superiores: La Asamblea General autoridad suprema - el Consejo Técnico, la Comisión de Vigilancia y la Dirección General.

La Asamblea General:

La composición de la asamblea general y sus atribuciones se encuentran en los artículos 247 al 251 de la Ley en cuestión. Es la autoridad suprema del Instituto compuesta por treinta miembros, 10 por cada uno de los sectores interesados en el Seguro Social: el sector estatal, el patronal y el de los trabajadores, que duran 6 años en el cargo y pueden ser reelectos. La asamblea general se reúne una a dos veces al año y es presidida por el director general, para discutir, aprobar o modificar el estado de ingresos y gastos, el balance contable, el informe de actividades presentado por el director general, el programa de actividades y el presupuesto de ingresos y egresos para el año siguiente, así como el informe de la comisión de vigilancia, además del balance actuarial que presente el consejo técnico cada tres años.

Este balance actuarial es de gran importancia porque es el que determina la suficiencia de recursos para el futuro y lo acertado o no de la administración de los anteriores tres años, y establece la posibilidad de constituir un fondo de emergencia y de mejorar las prestaciones en los distintos ramos del Seguro Social.

El Consejo Técnico:

Los artículos 252 y 253 de la Ley del Seguro Social se refieren a la composición y atribuciones del consejo técnico, que es el representante legal y el administrador del Instituto. Está integrado normalmente por 12 miembros, pero puede estar compuesto por 10, de los cuales corresponden cuatro a cada uno de los sectores interesados en el Seguro Social: el estatal, el patronal y el obrero; pero el estatal puede reducir a dos el número de sus miembros, el director general del Instituto es siempre miembro del consejo técnico y lo preside.

Los miembros son designados por la asamblea general a petición de los sectores que lo integran y duran en su encargo seis años pudiendo ser reelectos. La designación es revocable por resolución de la asamblea general a petición del sector que hubiere propuesto al consejero de que se trate, o por causas justificadas oyendo en su defensa al consejero cuya remoción se solicite. Las atribuciones del consejo técnico están enumeradas en el artículo 253 y son de gran importancia, como se observa de su sola lectura, pero no vamos a estudiar a cada una de ellas por separado porque consideramos que ello daría, sin que se justifique mucho mayor extensión a este tema.

La Comisión de Vigilancia:

A la Comisión de Vigilancia, se refiere los numerales 254 y 255 de la Ley de Seguro Social, y está compuesta por seis miembros, dos por cada uno de los sectores interesados en el Seguro Social: estatal, patronato y obrero que duran en su encargo seis años y pueden ser reelectos. La elección puede caer, por designación de la asamblea, general, en personas que no formen parte de esos sectores, y el Ejecutivo Federal puede disminuir a una persona su representación. La designación es revocable a petición del sector que lo haya propuesto al representante, o por causas justificadas mediante procedimiento en que se oiga al representante cuya remoción se promueve, y la resolución corresponde a la asamblea general. Sus funciones se refieren fundamentalmente a la actividad económica del Instituto y su funcionamiento.

La Dirección General:

En los artículos 256 y 258 de la Ley del Seguro Social se prevé lo relativo al director general. Este funcionario es nombrado por el Presidente de la república y debe de ser mexicano por nacimiento. La designación por parte del Presidente república no obedece a causas políticas, sino que es requisito indispensable para que el Instituto pueda ser considerado como organismo descentralizado. Sus funciones enumeradas en el numeral 257, son las que usualmente se conceden a los gerentes de las sociedades anónimas, pero a diferencia de éstos, tiene una facultad de gran importancia y trascendencia: tiene el derecho de voto sobre resoluciones del consejo técnico cuyo efecto es el de suspender la aplicación de la resolución hasta que resuelva en definitiva la asamblea general respecto de la resolución vetada.

Aunque la Ley no lo menciona, entre los órganos superiores del Instituto existe un funcionario cuyas atribuciones son de gran importancia: el Secretario General, que no tiene atribuciones especialmente definidas y específicas en la Ley, pero que por disposiciones internas puede tener las que dejen a su cargo los órganos superiores más las que realiza por su propia función como auxiliar de la Dirección General; su titular es Secretario del Consejo y de la Asamblea General.

CAPITULO CUARTO EFECTOS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

4.1. EFECTOS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Dado el ritmo constante y de mayor frecuencia con que se producen los infortunios de trabajo, el desarrollo industrial, cada vez más intenso en lo relativo al empleo de las fuerzas mecánicas, energéticas y al uso y manipulación de sustancias físicas y químicas, ha planteado en la vida del trabajo y en el medio social, una cuestión de seria trascendencia por la repercusión que se evidencia en el factor humano y en toda sociedad.

En afán de una superación de la producción en el trabajo, determinó por un equivocado imperativo económico conceptual, la obligación de contemplar el problema técnico en todos aquellos aspectos que se relacionan directamente con el propósito de ascender no sólo en el ritmo mecánico de la producción, sino, en el beneficio material de las actividades fabriles con prescindencia de otros valores.

Tal propósito absorbió muchos de los acontecimientos que flulan en la vida del hombre como trabajador y llegaron así a adquirir el carácter de contribuciones necesarias a veces lamentables, pero que el proceso ciego, anímico de la industria, provocaba con su ritmo mecánico; tales circunstancias adquirieron el valor de tributo que necesariamente la humanidad debía de ofrendar a la divinidad técnica fabril en su ansiedad devoradora de materias primas y hasta de hombres, predominando el carácter fatalista y la concepción del trabajo humano respondió a la misma valoración racional de los materiales

de producción , en cuanto a la transformación, utilización , venta y depreciación.

La desnutrición y desmejoramiento del material, tanto técnico como humano se contabilizan paralelamente en una identidad conceptual dentro del capital de ganancias y pérdidas de la empresa, esta deshumanización del trabajo no puede constituir, un valor digno de nuestra época.

La reacción se observa y se constata como una consecuencia que el clamor humano ha impuesto en la vida social, hacia un afán y dignificación del hombre para que las derivaciones desastrosas que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales han producido no sólo en la vida del trabajador, sino en su hogar y en el seno de la misma sociedad, no constituyan un caudal de amarga y dolorosa experiencia que pueda seguir siendo conceptualizada como un tributo irremediable y fatal; no baste compadecer el dolor y el sufrimiento por tales hechos, ni resignarse a los mismos y reparar los infortunios de trabajo con indemnizaciones económicas que no compeñan jamás, ni el valor del hombre ni su dignidad como ser humano. No se ha cumplido ni satisfecho el deber social que obliga a contemplar a los riesgos de trabajo como un sentido superior al de una mera pérdida que puede ser compensada y suplida.

Si se tiene en cuenta las pérdidas y los costos que en relación a la producción y a la economía representan los riesgos de trabajo, debe considerarse paralelamente la importancia que un sistema adecuado de prevención significa para evitar tales perjuicios.

Resulta evidente que los sistemas adecuados de previsión de los accidentes disminuyen el número de siniestros y se justifican dichos sistemas desde los siguientes puntos de vista: a) individual, puesto que tiende a mejorar la suerte de los trabajadores, evitándoles sufrimientos y pérdidas en su trabajo y daños en su integridad física y por consiguiente las repercusiones de modo directo y automático sobre su familia que sufre y acusa las consecuencias en mayor o en menor grado, que podría ser una dificultad pequeña y pasajera o será acaso un gravísimo problema de una familia rota, de difícil reparación, no ya tan solo económico, sino moral y social; b) Social, por cuanto la colectividad, su potencial vital y la nación, su medio de defensa, ya que cualesquiera que sean las circunstancias y condiciones del ser humano y del ambiente en que desarrolle sus actividades, jamás aparece como un elemento aislado y solitario, sino que lo hace en asociación, relación y dependencia más o menos directa o importante, pero siempre positiva, con otros seres humanos; no vive y trabaja el hombre solo, sino dentro de la sociedad, de este hecho real se deriva una importante consecuencia: que el accidente no puede en modo alguno individualizarse en la persona que lo sufre, sino que afecta a toda la colectividad en que la víctima está integrada; c) económico, porque la prevención disminuye las cargas de la producción y aumenta su rendimiento, con lo cual baja el costo de vida, por lo que el conocimiento del costo de los accidentes es importante ya que una empresa bien organizada debe conocer con detalles todos sus gastos, y el de los accidentes laborales es un renglón fundamental, por lo que los costos de un accidente laboral se reparten en dos capítulos, los costos directos y los indirectos.

Los primeros, o sea los que se aplican directamente a reparar el daño sufrido por el trabajador y algunas de sus consecuencias consisten en el

importe de los salarios, la atención médica y la indemnización en los casos incapacidad permanente. Los costos indirectos consisten en una serie muy variada de elementos, como la reposición o reparación del equipo averiado de elementos, como la reposición o reparación del equipo averiado, el valor de los materiales perdidos o dañados, el valor de los daños de los locales de trabajo, la baja en la producción por los movimientos de personal para cubrir los puestos vacantes, que con frecuencia afectan varios niveles del escalafón, en cada uno de los cuales el suplente, además de recibir el adiestramiento necesario, debe adaptarse a las máquinas, herramientas, las operaciones, al grupo humano, etc., proceso que altera la marcha y la eficiencia en la producción. Hay otros muchos renglones de costo indirecto u oculto, como el que implica la atención administrativa de cada caso, la baja moral que afecta a los compañeros de trabajo de la víctima al reanudar sus labores. Esta realidad nos lleva a la consideración de que la gravedad de las consecuencias de un accidente laboral depende de circunstancias fortuitas e imprevisibles, por lo que económicamente sus costos oscilan entre márgenes muy amplios.

Por estas razones, y porque está involucrado aquí el bienestar de gran parte de la ciudadanía creemos que los esfuerzos para humanizar el trabajo deben ser motivo de preocupación para el Estado, que con los esfuerzos conuinados de los sindicatos y la industria, y conforme crezca la conciencia de los costos humanos y económicos de la actual situación del trabajo puede ser lograda; "De modo que el trabajador tiene derecho de esperar que su ocupación lo conduzca hacia la salud y no a la enfermedad".⁵²

⁵²Humanización del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1970. p. 17

No obstante esto, además los riesgos que el trabajador sufre como consecuencia de sus tareas, causan graves perjuicios económicos, que deben establecerse por la pérdida de jornadas de trabajo y que repercuten en la producción de cada país, además los gastos que ocasiona su reparación constituyen una pesada carga para toda la colectividad y que representan; atención médica, pago de salario al accidentado, pérdida de producción, etc. Si se tienen en cuenta las pérdidas y los costos que en relación a la producción y a la economía representan los riesgos de trabajo, debe considerarse paralelamente la importancia que un sistema adecuado de prevención significa para evitar tales consecuencias, la tarea será más llevadera y con ello los resultados económicos serán más redituables; pero al mismo tiempo, habrá una dignificación del trabajo, se preservará la salud del trabajador se le dará real jerarquía humana a éste y no será considerado como una máquina solamente.

4.2. SUJETOS DE APLICACION.

Las disposiciones relativas a las medidas de seguridad e higiene para la prevención de los riesgos de trabajo, deben de aplicarse a todas aquellas personas que se encuentran expuestas a riesgos en su actividad, así como en los lugares donde se realiza el trabajo, sea éste de la naturaleza que sea, en tanto que la prestación de servicios determine o exija medidas de seguridad necesarias para proteger al trabajador y que este pueda realizar sus tareas en las mejores condiciones de indemnidad y bienestar.

Todo proceso industrial requiere para llegar a un perfecto rendimiento la determinación de un justo equilibrio entre la acción de las fuerzas técnicas que proveen los equipos mecánicos y la que actúa por el esfuerzo humano de los trabajadores, esta correlación indispensable, no implica afirmar que las dos fuentes de energía deben ser considerados similarmente en cuanto a su modo de actuación, de organización, distribución y rendimiento.

Si bien en el campo de la mecánica, pueden fundarse anticipadamente cálculos de rendimiento, precisos y exactos de los equipos técnicos en razón del potencial conocido de una unidad productora, como así también el desgaste paulatino de las fuerzas, destrucción de piezas, etc., en cambio, los equipos humanos no admiten consideraciones similares pues no existe identidad en la unidad productiva en razón de la variabilidad que se observa por las diversas condiciones personales del trabajador.

La Legislación protectora de los trabajadores se aplica en todos los establecimientos donde se ocupen dos o más trabajadores y en que se haga uso de fuerza motriz mecánica; y en todos los lugares en donde, por causa de trabajo, pueda producirse un riesgo eventual que resulte necesario prevenir.

Estas disposiciones relacionadas con la higiene y seguridad en el trabajo se toman más rigurosas cuando se trata de los servicios de mujeres y menores de edad; en atención a las condiciones físicas y mentales de unas y otros, se establecen estrictas normas a fin de que, en el establecimiento en el que se encuentren empleados éstos, se mantengan las buenas costumbres y la decencia pública, en general se prohíben a unos y otras los diferentes trabajos que ofrezcan peligro, excedan de las fuerzas propias o resulten perjudiciales

para su moralidad. De ahí las prohibiciones relativas al horario de trabajo nocturno y a la prolongación de la normal, con excepciones muy contadas, variables de acuerdo a las legislaciones diversas en cada país, y la limitación cuando las tareas son peligrosas o el trabajo está calificado de insalubre, las disposiciones relativas a la protección a las mujeres y menores trabajadores se deben a las condiciones físicas, mentales, morales, más delicadas o débiles de los mismos y para mejorar su propia formación profesional.

Por ello, es necesario que la empresa aplique las disposiciones que en materia de prevención de riesgos de trabajo se hayan establecido y organice las actividades de las personas que ocupa, en condiciones que puedan cumplir sus obligaciones sin peligro para su salud ni los bienes de la empresa.

4.2.1. FACTOR HUMANO.

El factor humano, en definitiva, es el eje o centro donde se concentra la preocupación de aquellos que ven más allá de un simple aumento de la producción o del rendimiento; de quienes pretenden que el desarrollo técnico, al material humano, al que debe de condersele preferencia sobre cualquier otro valor, tal es la razón principal de que los sistemas preventivos contra los riesgos de trabajo ofrezcan actualmente un desenvolvimiento mayor; esa amplitud se encuentra íntimamente ligada con una dinámica que estima al factor humano en su integridad y que lo valora sobre todos los demás elementos que participan en la producción, y que por aumentarla o mejorarla, no es posible admitir el sacrificio de vidas humanas por lo que debe tenerse en

cuenta que la primera condición que el patrón está obligado a cumplir es la de asegurar que los trabajadores se desenvuelvan en un ambiente moral y rodeados de la seguridad e higiene propias de la condición y dignidad que revisten; se pretende, de tal manera, tanto ahorrar vidas humanas como favorecer a la economía, al aumentar la producción y el rendimiento, evitando pérdidas de horas de trabajo.

De ahí que el problema, como sostiene Menéndez Pidal, contemple un doble aspecto: el económico y el social - humanitario siendo este último el que mayor importancia tiene ante el Derecho social, aún cuando tampoco deba dejarse en el olvido las repercusiones económicas de los accidentes del trabajo.⁵³

En el proceso industrial que se venía desarrollando se cuidaba de las máquinas sin preocuparse del hombre que las manejaba, ni tampoco de las condiciones en que se realizaba la labor.

Un sentido más práctico, e incluso más utilitario, derivado de la realidad, procura que el trabajo se efectúe en condiciones de comodidad, higiene y seguridad, para lograr en esta forma, que su rendimiento sea mayor ya que el sistema que rigió hasta no hace mucho tiempo en el mundo del trabajo consistió en tratar al trabajador como aprendiz de la máquina, y atribuía a ésta un valor que se desconocía a aquél; pero un nuevo enfoque, basándose en nuevas aportaciones de orden científico y evolución de los sistemas legislativos, estima que el trabajador no constituye tan sólo materia, sino

⁵³Cfr. MENENDEZ PIDAL, Juan. ob. cit. T.II. p. 229

espíritu, y que tanto valor contiene el elemento fisiológico laboral humano como su expresión espiritual.

Importancia preponderante tiene el factor humano en lo concerniente a la higiene y seguridad en el trabajo, ya que en todos los casos, el trabajador, debe examinarse en sus aspectos psíquicos y fisiológicos, para determinar los factores que puedan influir en relación a los riesgos a que se encuentra expuesto por causa del trabajo. A fin de adoptar las medidas necesarias para evitar los peligros derivados de las tareas, son dignas de tenerse en cuenta las condiciones particulares de cada trabajador y del conjunto de ellos.

Por ello el problema más grave de cuantos se plantean en torno al trabajo, a la prestación de servicios por parte de los trabajadores procede de los posibles accidentes que pueden sufrir como consecuencia de la ejecución de sus tareas, por lo que no basta dotar a los locales de trabajo, edificios, maquinaria, instalaciones de transportes y herramientas con los mejores dispositivos de protección; aún en las empresas mejor instaladas desde este punto de vista se producirán siempre accidentes que deberán ser atribuidos en gran parte a un decaimiento del hombre.

Los ensayos efectuados en distintos países para precisar estadísticamente el papel desempeñado por el factor humano en esos accidentes, están casi unánimes en demostrar que cerca del 75% de los accidentes son debidos parcialmente o del todo a ese factor, aseveración que viene a subrayar la importancia considerable que debe concederse a las investigaciones conducentes a disminuir el número de accidentes ocasionados por la conducta del hombre en el trabajo, ya que la propensión al accidente es,

en la mayoría de los casos, el resultado de la incapacidad del individuo para resolver sus conflictos particulares que le produce condiciones de ansiedad, consecutivas a otro tipo de tensiones en la vida diaria y necesidades que no puede satisfacer con el salario que obtiene por su trabajo y que deriva en que el trabajador se provoque el accidente y poder evitar situaciones desagradables o peligrosas, así como evadir responsabilidad, y conseguir beneficios monetarios (indemnizaciones) y provocarse atención y simpatía, sin considerar las graves consecuencias que pudiesen presentarse con posterioridad al accidente sufrido.

En este sentido, los cuidados que deben prestarse al trabajador van desde la Selección de Personal apropiados para el servicio de la empresa, tanto desde la aptitud física como de las cualidades psicológicas, hasta la preocupación de equipar individualmente al trabajador para cada categoría de trabajo.

La falta de experiencia, de atención o de habilidad, la infracción de los reglamentos de trabajo, la inobservancia de las instrucciones, el desprecio de los dispositivos de protección, la negligencia en adoptar medidas de seguridad son factores esenciales que contribuyen a aumentar los riesgos laborales, de ahí la importancia que el factor humano tiene como causa de los accidentes ya que con mayor frecuencia, el trabajador es víctima de sus propias faltas, de su imprudencia o descuido, de su confianza ante el superado peligro diario e incluso de cierta arrogancia de invulnerable, por lo que no es suficiente, para disminuir los riesgos de trabajo, adoptar medidas preventivas en relación a los edificios, a máquinas y herramientas que se utilizan; sino que es indispensable y necesario conceder a la conducta del hombre en el trabajo la importancia en

relación a los posibles riesgos a que están expuestos por o con motivo del trabajo.

Un gran número de riesgos se derivan generalmente por error ignorancia de las condiciones personales del trabajador en relación a la tarea que se le asigna para el trabajo, ya que no todos tienen la misma contextura física ni sus reacciones fisiopsicológicas responden en idéntica forma ya que los mismos riesgos industriales son sorteados con resultados distintos por trabajadores de diferente naturaleza, de igual forma, algunos medios industriales provocan o causan enfermedades a ciertos trabajadores y en cambio a otros no les producen ninguna patología.

Por otra parte, el hábito de trabajo, la familiaridad con las situaciones de peligro genera en muchos trabajadores una cierta confianza en las tareas de cuidado, hecho que con el tiempo se convierte en uno de los probables motivos determinantes del accidentes por la falta de precaución que se arraiga en éste, ante la seguridad de sus condiciones personales, circunstancia que determina la disminución de la atención requerida.

Estos factores potencialmente responsables del acontecimiento de los accidentes laborales, dentro de su diversidad y variabilidad, adquieren diferentes grados de peligrosidad, según las características particulares de cada trabajo y de cada ambiente. Unos pueden influir sobre otros, y en un momento dado uno de ellos se convierte en detonador. Un ejemplo muy sencillo puede ilustrar este mecanismo; en un taller puede existir condiciones físicas o ambientales inseguras como una zona resbalosa en el piso,

Iluminación insuficiente, proximidad del equipo en movimiento con partes peligrosas inadecuadamente colocadas.

Por ese lugar han circulado trabajadores que han familiarizado tal vez con la existencia de condiciones peligrosas y algunos hasta habrán experimentado sentimientos gratificantes para su propia personalidad por no haber sido víctimas de tales peligros, pero inesperadamente puede suceder que por falta de luz, por defecto visual, por estar atendiendo algo importante relacionado con el trabajo, por distracción porque otros trabajador o algo en el taller llamó su atención, alguien pisa en zona resbalosa, originándose así un suceso no previsto, ni esperado ni controlado, es decir un accidente, cuyas consecuencias pueden ser diversas, dependiendo esto de factores ambientales así como del comportamiento del trabajador frente al accidente mismo.

En el primero de los casos, las condiciones del piso en el lugar de la caída, la posibilidad de caer en lugar peligroso o de ser atrapado por partes del equipo en movimiento no protegidas, la posibilidad de arrastrar en la calda depósitos con materiales peligrosos inadecuadamente colocados que al derramarse causen lesiones, etc.

En el segundo caso, falta de vigor físico o de equilibrio para contrarrestar los efectos del resbalón, estado de salud frente al traumatismo, falta de coordinación psicomotriz, etc. Además de estos factores, el azar es capaz de hacer variar las consecuencias de un accidente, que pudo determinar desde una contusión leve, sin pérdida de tiempo, hasta una fractura osea o la muerte misma, por fractura de la base del cráneo o posibles lesiones causadas por el equipo no protegido y materiales peligrosos. El factor detonador pudo haber

sido en este caso de tipo humano y de orden psicológico (falta de atención, falta de cuidado, intención deliberada de correr un riesgo, intención deliberada de desobedecer instrucciones, impulso inconciente, a comisión de un acto peligroso, inestabilidad emocional, tensión emotiva, fatiga, etc.). Estos factores pueden desaparecer y esta variabilidad depende de las posibilidades de adaptación del individuo a las condiciones de su ambiente.

Debido a la unilateralidad equivocada de la concepción del factor humano en el trabajo se han provocado numerosos accidentes profesionales por el desconocimiento con que muchas veces se ha asignado a los trabajadores ciertas tareas, considerándolos como meras unidades fisiológicas de rendimiento, equivalente a todos los trabajadores, olvidándose que el hombre no es una máquina y que puede presentar diversas reacciones ante la vida laboral cotidiana, por ello considerar a un grupo de hombres o de mujeres, en el medio profesional, como una simple agregación de individuos es un error, por lo que debemos considerar al trabajo del hombre como un fin humano antes que nada, y no como un medio instrumental, y a estudiar a fondo para utilizarla debidamente.

4.2.2. SELECCION DE PERSONAL

Uno de los problemas más interesantes para preservar al trabajador de los posibles riesgos a que están expuestos por motivo del trabajo, lo constituye la selección de los trabajadores para asignarle a cada uno el empleo para el cual es más apto de acuerdo y conforme a sus condiciones personales, más

bien es cierto que, por razón del desarrollo experimentado por las grandes industrias, han aumentado los peligros derivados de la introducción de nuevas maquinarias, sistemas y elementos que son consecuencia de la automatización; por tal causa, surge, la necesidad de adecuar a los trabajadores, al trabajo al cual han de incorporarse, previa la necesaria selección al trabajo, por múltiples causas o circunstancias ignoradas generalmente, tanto por el patrón como por el mismo trabajador, es causa generadora de muchos infortunios de trabajo.

El advenimiento de este industrialismo ha traído consigo el surgimiento de un proletariado industrial en creciente proporción, de bajo nivel cultural que le ha impedido darse cuenta, en amplios sectores, de lo que significa para su salud el tipo de trabajo que realiza, los materiales que maneja y las condiciones del ambiente laboral. Estos factores, frente a los aspectos negativos de la administración empírica de algunos empresarios, explican el carácter netamente económico de las demandas a las empresas tratándose de problemas de salud y de seguridad; más que la supresión del riesgo se pone interés en la compensación del daño.

Para el patrón suele resultar más cómo pagar una compensación que aplicar técnicas preventivas en las que no tiene confianza, y el trabajador por su parte suele ver en el riesgo realizado sólo un recurso, que en ocasiones es provocado, para aumentar sus ingresos y contemplar en el mantenimiento de condiciones insalubres y peligrosas otros tantos medios para mantener un sobresueldo permanente, por fortuna esta situación tiende a mejorar a medida que los esfuerzos conjuntos del Estado, del régimen de Seguridad Social de los patrones y propios trabajadores se van logrando avances en la elevación

del nivel cultural del sector laboral y en la medida de que las empresas van humanizando sus sistemas de administración interna.

El acomodo racional del personal exige, en primer término, un conocimiento preciso de las exigencias que tanto en el área física como en el área psicosocial y en materia de capacitación y adiestramiento demandan los puestos de trabajo. Actualmente es posible determinar estas características en los diferentes grupos de ocupaciones y frente a este marco de referencia son examinados los resultados de los exámenes personales de ingreso, que tienen por objeto la determinación de la capacidad física, psíquica y social, así como de las aptitudes específicas de cada persona, con cuyo conocimiento es posible determinar las ocupaciones compatibles con la salud y con la seguridad de cada trabajador, así como con el bienestar y la seguridad de los demás trabajadores.

Este procedimiento favorece directamente al trabajador, mostrándole los caminos más propicios para realizar el trabajo que más le conviene para conservar su salud y para mejorarla, para evitar accidentes, enfermedades y otros problemas en el trabajo que desarrolla.

El mantenimiento constante de la adaptación del personal representa una necesidad tan real como la del mantenimiento preventivo del equipo mecánico; sin embargo, esta necesidad no fué vista como tal en el mando industrializado hasta que económicamente pudo evidenciarse a medida que la productividad fue refiriéndose fundamentalmente a la productividad del trabajo humano, la cual reside íntegramente en la capacidad y la voluntad para el trabajador, atributos que a su vez están vinculados con el nivel de salud ocupacional, o

sea con el estado de bienestar completo, físico, mental y social, del gremio trabajador.

Si en términos económicos resulta obvia la necesidad de mantener al día la adaptación del trabajador con su ambiente laboral y extralaboral, ya que tal adaptación está sujeta a la influencia de los más variados factores y está más expuesta a romperse que el ajuste del equipo mecánico, con mucha más razón, independientemente de consideraciones de solidaridad humana, el mantenimiento del hombre debe ser visto como una necesidad imperiosa en la administración de las empresas.

Los recursos técnicos consisten en el examen médico en estado de salud aparente, que permite descubrir o detectar enfermedades en estadios iniciales de evolución, cuyo tratamiento oportuno permite, en muchos casos, la restitución completa de la salud sin llegar a la incapacidad; por otra parte, la capacidad y las aptitudes para el trabajo pueden cambiar con el tiempo y, el descubrimiento oportuno de estos cambios permite, mediante el tratamiento médico, psicológico o psiquiátrico adecuado, según sea el caso hacerlas desaparecer o mejorarlas.

La orientación personal que el trabajador recibe en relación con sus posibilidades de adaptación, con motivo de estos exámenes, es de gran valor para la conservación de su salud y de su productividad. No debe confundirse estos recursos con los de la asistencia médica curativa o reparativa, que persiguen otro propósito, la recuperación de la salud perdida.

El campo de las relaciones humanas ofrece las mejores oportunidades para promover y mantener las condiciones de salud mental y la satisfacción de las necesidades psicosociales de todo ser humano que trabaja, como la autoestimación, el prestigio personal, la pertenencia al grupo humano, la creatividad a través del trabajo y la sensación de seguridad emocional, estas necesidades, ignoradas tan frecuentemente, cuando no son satisfechas dan lugar a tensiones, temores, resentimientos, ansiedades y frustraciones, que son otras tantas fuentes generadoras de estados de ánimo propicios para engendrar conducta insegura y por lo tanto la posibilidad de producción de riesgos de trabajo.

La selección profesional señala MARIANO R. TISSEMBAUM, " Es aspecto previo y fundamental en la distribución del trabajo, que debe seguir actuando en forma constante durante las tareas del obrero a fin de que no se produzcan casos de inadaptación que pueden surgir por circunstancias posteriores a la incorporación del trabajo o bien porque inicialmente no hayan sido reveladas".⁵⁴

Dando a cada trabajador la ocupación que mejor convenga a sus aptitudes, se logra que desaparezca una de las causas más frecuentes de los accidentes; pues si el trabajador realiza las tareas de acuerdo con sus aptitudes físicas y psíquicas, está menos expuesto a accidentes en el trabajo, por el contrario, las contingencias de los infortunios aumentan en el caso de que el trabajador no reúna las aptitudes de atención, capacidad de reacción o

⁵⁴Cfr. TISSEMBAUM, Mariano R. Los Riesgos del Trabajo Industrial, Argentina, 1938. p.p. 29 y 30

reflejos que en relación a ciertos trabajos constituyen una necesidad por los peligros que llevan aparejados.

Así mismo, corresponde al patrón o empresario darle al trabajador la capacitación y el adiestramiento necesario para que tenga conocimiento exacto de las medidas de seguridad que ha de adoptar, a fin de diluir, en lo posible, los riesgos de trabajo; que consiste en enseñarle el debido manejo de los elementos que habrá de utilizar en el trabajo, lo que le va a llevar a conocer no sólo los peligros que puede irrogarle la ejecución de su trabajo en forma deficiente, sino las medidas de seguridad que deben adoptarse, de acuerdo con la actividad de que se trate, en las enseñanzas que reciba.

Para nada valdría la adopción de medidas preventivas y la utilización de sistemas de seguridad si los trabajadores ignoran el uso de los dispositivos destinados a protegerlos contra los riesgos de trabajo; se trata, pues, de educar a los trabajadores mediante un adiestramiento individual o colectivo, en los sistemas preventivos de seguridad exigibles respecto al trabajo que deban ejecutar, por lo que "es muy importante tener en cuenta que la enseñanza sobre seguridad debe ser incorporada íntimamente a las normas básicas de trabajo, a efecto de crear la convicción en todos los trabajadores de que las normas de seguridad no pueden separarse de las de producción, es decir que solamente hay una manera de realizar correctamente el trabajo: con seguridad".⁵⁵

⁵⁵RUIZ SALAZAR, Antonio. Salud Ocupacional y Productividad. Limusa. México. 1978. p. 141

4.3 MEDIDAS PREVENTIVAS.

La conservación del material humano es una condición obligada que nos impone la prevención de los riesgos de trabajo y para tal fin hay que procurarle al trabajador medios materiales y preparación suficiente para evitar los riesgos que en el trabajo le acechan.

Los accidentes de trabajo tienen como causa principal deficientes métodos de trabajo, falta de dispositivos protectores o carencia de suficiente educación sobre los métodos de seguridad por parte de los trabajadores y de los patrones quienes necesitan conocer que, en la medida de la factible, los riesgos de trabajo pueden neutralizarse en gran parte, aún a costa de determinado sacrificio de orden económico, de ahí que la instalación y funcionamiento de una empresa industrial no constituya una actividad donde sólo o primordialmente debe imperar un criterio de orden mercantil en cuanto al predominio de las cosas materiales sobre el valor conceptual de la posición del hombre en la actividad fabril.

Las consecuencias de los riesgos de trabajo son tan graves y se extienden en tal forma, que el interés privado de los afectados ha dejado de ser exclusivo, para ser integrado en otro aspecto más fundamental; el público o social, en tal virtud, la acción que debe emanar de tales cuestiones no debe de ser solamente la que nace en forma directa del daño en su faz reparadora sino también de la faz preventiva, que es donde debe de actuar con mayor intensidad el Estado, respondiendo a un sentido propio e inherente a la nueva valoración del trabajo del hombre en la vida social:

Como señala Ossorio y Florit, "de que, mientras todos o casi todos los países han dedicado esmerada atención a las leyes reparadoras de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, mejorando día tras día las normas jurídicas que benefician a las víctimas de un siniestro laboral o a sus derechohabientes, en materia de seguridad e higiene del trabajo, la legislación o es inexistente o permanece embrionaria o estacionada. En un orden racional de consideraciones, parecía obligado que los legisladores se hubiesen preocupado -primero de evitar en lo posible la producción del siniestro, y reparar luego aquellos que, pese a todas las previsiones, hubiesen ocurrido. Cabe afirmar de modo absoluto que no hay ninguna nación que en sus preceptos legales haya abordado, con criterio orgánico y de manera sistemática, el problema de la prevención de accidentes. A lo sumo se han limitado a establecer disposiciones aisladas y baremos de mecanismos preventivos y a crear más inspecciones encargadas de vigilar la aplicación de tales mecanismos".⁵⁶

La necesidad de prevenir los riesgos industriales, aspecto que ha adquirido verdadera noción de orden público, determina la intervención del estado mediante la adopción de todas aquellas medidas que deban aplicarse y exigirse en toda operación de las fábricas, coordinando los diversos recursos utilizados para la prevención de los riesgos de trabajo; que se adoptan sistemas que protejan al trabajador, haciendo que las instalaciones y los complejos fabriles disminuyan su peligrosidad por medio de dispositivos y métodos de seguridad inspirados en razones de orden técnico; al mismo

⁵⁶Cit. por. CABANELLAS, Guillermo. ob. cit. p. 70

tiempo que se implanten sistemas educativos, con objeto de que los trabajadores y patrones conozcan no solamente los peligros que derivan del uso de ciertas instalaciones, substancias y materiales, sino con miras además a una educación técnica suficiente para prevenir los riesgos provenientes de una actividad peligrosa; y por último, con la coacción de los sistemas legislativos que lleva a establecer sanciones que alcanzan a los empresarios, por las omisiones que en el cumplimiento de sus obligaciones incurran, y a los propios trabajadores por cuanto puedan ser objeto de medidas disciplinarias, que alcanzan al despido por las acciones u omisiones que desconozcan las reglamentaciones dictadas a fin de asegurarlos contra los siniestros laborales.

Ante la evidencia de que la prevención de los riesgos de trabajo resulta de suma importancia, las reglas relativas a la seguridad laboral deben constituirse en antecedente obligado para el estudio de los riesgos laborales, que se producen, cuando las medidas de seguridad no se adoptan o han fracasado.

Desde luego ni los más perfectos mecanismos ni la atención más cuidadosa bastan para evitar por completo los infortunios de trabajo; pero no es menos cierto que la indiferencia y la dejadez aumenta su cantidad y multiplican sus resultados, por ello la lucha preventiva contra los riesgos laborales debe emprenderse en el lugar de trabajo, de acuerdo a la actividad que se desarrolla y el trabajador que la lleva a cabo.

Por ello, los sistemas relativos a la prevención de los riesgos de trabajo constituye una de las fases más importantes y en que se revela más intensa la lucha, por el Derecho del Trabajo, para establecer reglas generales de higiene

y seguridad que deben ser observadas en las fábricas, talleres y almacenes, para preservar a los trabajadores frente a las enfermedades y accidentes, aparte las medidas especiales impuestas a las industrias insalubres y peligrosas y proteger a los trabajadores contra el agotamiento resultante de esfuerzos prematuros, superiores a sus energías o muy prolongados. A tales efectos, fija la edad de admisión de los menores en el trabajo, prohíbe emplear a los que no hayan alcanzado cierta edad o no reúnen condiciones físicas para realizarlos, impide ocupar a las mujeres en tareas superiores a sus fuerzas, establece un límite máximo de duración de la jornada de trabajo e impone el descanso semanal.

La imposición de las medidas preventivas, si bien producirán a primera vista mayores erogaciones, ellas serán muy relativas en cuanto son compensadas con los resultados de su aplicación en virtud de que disminuirán los riesgos industriales que desde luego afectan al costo de la producción, por lo que el costo de la inversión preventiva representa en definitiva, un beneficio que la empresa obtiene, pues al disminuir el número de accidentes, bajan indisolublemente las pérdidas y los costos de la producción, resultando evidente que los sistemas adecuados de previsión de los accidentes laborales disminuyen el número de siniestros.

La conjunción de las medidas de higiene y seguridad en el trabajo resulta indispensable para que la actividad laboral se desarrolle de manera que el trabajador pueda tener confianza suficiente en los medios para que la ejecución de su trabajo se haga en las mejores condiciones, con los menores riesgos y perjuicios para su salud e integridad física.

La conceptualización de la seguridad e higiene en el trabajo ha logrado importantes avances, reconociéndose actualmente que la seguridad en el trabajo no se restringe a las normas y medidas tendientes a evitar el riesgo, sino que abarca la necesidad de actuar sobre éstos riesgos dentro de la misma empresa, comprometiendo a trabajadores y patrones en su solución.

En la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales se han identificado como responsables, además del trabajador, a los patrones, supervisores y encargados, a los responsables del Estado y la seguridad de las instalaciones y del equipo y a las autoridades encargadas de la reglamentación, normalización e inspección de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Adicionalmente, el incremento constante del número de riesgos de trabajo en las últimas décadas puede atribuirse también al aumento en los ritmos de producción en algunas industrias, guiadas por el afán de obtener mayores ganancias sobre la base de aumentos en la intensidad del trabajo.

Es así que en el campo de la prevención y combate de los riesgos derivados de los procesos de trabajo, no pueden descuidarse los elementos directamente relacionados con el trabajo que se realiza, tales como maquinaria, herramientas, equipo, iluminación, contaminación condiciones de temperatura, etc., ni los que se refieren al trabajador, a la satisfacción de sus necesidades básicas en las áreas de alimentación, vivienda transportem, cultura y recreación entre otras.

La efectividad en la prevención de los riesgos, depende de un sistema complejo de elementos, que incluye aspectos de reglamentación,

normalización; inspección e investigación técnica, médica y socio-económica; y educación, capacitación y adiestramiento. Podemos afirmar que el nivel de avance que muestren las acciones de prevención de riesgos de trabajo en un país constituye un reflejo del estado general que guarda en él la Seguridad Social, así como del nivel de bienestar de la población.

Por otro lado, el concepto de accidente y enfermedad profesional se ha ampliado al punto que incluye no sólo las lesiones físicas derivadas del trabajo, sino también los accidentes que el trabajador sufre fuera de la empresa, así como los factores que perturban la salud mental, derivados de la tensión y la monotonía laboral. Esto ha posibilitado que en la actualidad se hable no solamente de evitar los riesgos de trabajo, sino de buscar la humanización del proceso de trabajo mediante la existencia de un lugar de trabajo higiénico, confortable y seguro para el trabajador y la comunidad; un ambiente de trabajo sin tensiones físicas ni mentales, con iguales oportunidades para que todos los trabajadores conozcan la naturaleza del trabajo, los riesgos y los medios adecuados de control. Un lugar de trabajo en que predomine la consulta y las decisiones de común acuerdo sobre los problemas del medio ambiente y de seguridad e higiene.

Así la prevención cumple con diferentes fines que pueden ser condensados en:

a). Sociales; puesto que, dentro del concepto de seguridad, cabe destacar como directamente interesada a la sociedad toda, por cuanto así se disminuye la carga que representa el sostenimiento del incapacitado, con repercusión indirecta en el índice de salarios.

b). Económicos; ya que, disminuyendo el número de incapaces para el trabajo, se beneficia la economía nacional, al mismo tiempo que la producción y la economía privada de las empresas y de los trabajadores.

c). Jurídicos; porque, como afirma MENENDEZ PIDAL, " el derecho a la vida lo constituye el vivir con Integridad corporal, de forma que las medidas de prevención de los riesgos de trabajo han de estimarse garantías jurídicas de la vida, asegurada por preceptos legales de carácter obligatorio, y con las medidas preventivas y prohibitivas, reforzadas con las sanciones correspondientes para sus infractores".⁵⁷

Así, puede afirmarse que, con la colaboración de trabajadores y patrones y con la intervención del Estado, se puede y debe admitir que con los progresos de la ciencia hay la esperanza de un trabajo más sano y más humano.

⁵⁷Cfr. MENENDEZ PIDAL, Juan. ob. cit. T. II. p.p. 332 a 334

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Constitución de 1917, representó el cambio más profundo de las relaciones sociales, consagró las garantías de la convivencia humana, que son la igualdad y la libertad; y entre otras normas jurídicas se establecieron las de bienestar social, una de cuyas vertientes es la concepción de la Seguridad Social, siendo uno de sus principales objetivos el tutelar a los trabajadores de los posibles riesgos de trabajo.

SEGUNDA. Los Riesgos de Trabajo, son aquellos que se nos presentan como un evento (accidente o enfermedad) al que se encuentran expuestos los trabajadores por causa o razón de la labor o tarea que ejecutan y que inciden en forma directa o indirecta en su capacidad de trabajo disminuyéndola parcial o totalmente.

TERCERA. En los centros trabajo, la seguridad no se restringe a las normas y medidas tendientes a evitar el riesgo, sino que abarca la necesidad de instrumentar acciones de capacitación y adiestramiento hacia los trabajadores; procurando que la estancia en la fuente de trabajo sea más agradable y humana para el trabajador, dándole a éste un mayor grado de participación en el control y supervisión de los factores originadores de los riesgos a que están expuestos.

CUARTA. En el área de capacitación y adiestramiento, el Estado a través de los órganos encargados de la prevención de los riesgos de trabajo, debe establecer programas básicos y avanzados de capacitación en materia de

seguridad e higiene tanto para los funcionarios federales y estatales como para patrones y trabajadores con sus respectivos representantes de su sector.

QUINTA. La prevención de los infortunios de trabajo impone como condición obligada conservar el material humano, y para tal fin hay que procurarle al trabajador medios materiales y preparación suficiente para evitar los riesgos que en su trabajo le acechan.

SEXTA. Los reglamentos de seguridad e higiene del trabajo, que si bien establecen una expresión de la conciencia social, de la responsabilidad de proteger la salud y la vida del trabajador, no son en modo alguno suficientes si se limitan a prescribir normas y precauciones, que deben adoptarse, por lo que se debe establecer una real y necesaria vigilancia gubernamental sobre la actuación de las comisiones creadas dentro de los centros de trabajo a fin de garantizar que las disposiciones sean letra viva y no muerta.

SEPTIMA. El Instituto Mexicano del Seguro Social es una Institución aseguradora del riesgo realizado, estimula a las empresas en la prevención de los riesgos profesionales al proporcionarles asesoramiento técnico y disminuyendo o aumentando las primas por concepto del Seguro de Riesgos Profesionales, de acuerdo con sus condiciones de seguridad e higiene y su índice de riesgo, pero no ejerce una labor preventiva específica y directa que sólo la empresa puede y debe llevar a cabo como parte importante de las funciones en su administración.

OCTAVA. La empresa para asegurar, de los posibles riesgos profesionales a sus asalariados debe de poner en práctica, condiciones de

trabajo libres de peligros para la salud y la vida en los lugares de trabajo, así como adecuadas medidas para la seguridad de sus asalariados de acuerdo con la naturaleza del servicio que se presta.

NOVENA. Para la integración de la seguridad en la organización del trabajo, deberán practicarse a los aspirantes a un puesto en el centro de trabajo, exámenes médicos y psicométricos para mantener al hombre apto, desde el punto de vista biológico como psicológico, para realizar el servicio apropiado.

DECIMA. El recién ingresado en un centro de trabajo, deberá ser informado sobre los riesgos potenciales que entrañan sus funciones a realizar, así como de las medidas y posibilidades de protección y auxilio.

DECIMA PRIMERA. La seguridad en el trabajo, puede lograrse en el interior de la empresa, mediante el esfuerzo y la constante preocupación de todos sus miembros, acatando y cumpliendo con las medidas tendientes a prevenir los riesgos de trabajo.

DECIMA SEGUNDA. La falta de habilidad o atención, la infracción a los reglamentos de trabajo, la inobservancia de las instrucciones, el desprecio de los dispositivos de protección, la negligencia en adoptar medidas de seguridad; son junto con la falta de experiencia factores esenciales que contribuyen a aumentar los riesgos laborales.

DECIMA TERCERA. La empresa, debe considerar en forma prioritaria la capacitación y supervisión permanente de los trabajadores, así como la

continua renovación y mantenimiento de los equipos y herramientas tanto de producción como de seguridad e higiene. Estas medidas deben ser reforzadas con las comisiones mixtas de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento, mismas que necesitan el apoyo de las partes involucradas para su organización óptimo funcionamiento.

DECIMA CUARTA. La seguridad y la higiene en el trabajo deben formar parte del proceso de trabajo y de la producción para lo cual la empresa deberá disponer de un programa de seguridad incluido en el de la producción, que permita el que cuando sea perfeccionado éste a la par ese perfeccione el de seguridad.

ANEXO No. 1
REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA
DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Artículo 22: la Dirección General de Seguridad e Higiene en el trabajo le corresponden:

I. Proponer adecuaciones a la regulación sobre seguridad e higiene en el trabajo y elaborar anteproyectos de normas oficiales mexicanas en esas materias.

II. Promover la mayoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo.

III. Promover la organización, registro y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, la capacitación de sus integrantes y proporcionar asesoría a dichas comisiones.

IV. Evaluar el funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene registradas, y sugerirles medidas adecuadas para su desarrollo y mejoramiento.

V. Promover cursos de capacitación para personal técnico en seguridad e higiene en el trabajo.

VI. Impulsar la investigación y promover el desarrollo de programas de información y divulgación en materia de seguridad e higiene en el trabajo y ergonomía.

VII. Realizar las investigaciones y estudios necesarios a fin de que la Secretaría pueda proponer al ejecutivo federal la adecuación periódica de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

VIII. Extender los certificados o licencias a los operadores de máquinas y equipos que lo requieran de acuerdo con los operadores de máquinas y equipos que lo requieran de acuerdo con las normas aplicables.

IX. Otorgar las autorizaciones que correspondan para el funcionamiento de maquinaria, de equipo y de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de conformidad con las disposiciones respectivas.

X. Resolver las consultas que en el ámbito de su competencia le sean formuladas por las autoridades del trabajo.

XI. Colaborar con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en la programación de visitas de inspección en materia de Seguridad e Higiene.

XII. Promover y participar en actividades académicas o científicas sobre seguridad e higiene en el trabajo.

XIII. Promover el establecimiento de convenios o acuerdos de intercambio técnico y científico, con Instituciones nacionales o internacionales, en coordinación con las dependencias y unidades administrativas competentes.

XIV. Apoyar el funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional, la del Distrito Federal, las Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y desempeñar el Secretario técnico de la Comisión Consultiva Nacional mencionada.

XV. Apoyar al Comité Consultivo Nacional de Normatización de Seguridad, Higiene y Medio Ambiental Laboral, así como al presidente del mismo.

XVI. Promover en las empresas el desarrollo de los servicios preventivos de medicina del trabajo y de Seguridad e Higiene; proporcionarles asesoría y promover la capacitación de los especialistas y técnicos de dichos servicios.

XVII. Propiciar que las cámaras, asociaciones de patrones, promuevan entre sus agremiados la elaboración y aplicación de programas preventivos en materia de Seguridad e Higiene, ergonomía y medio ambiente de trabajo.

XVIII. Realizar estudios relativos al medio ambiente laboral, para proponer la adecuación o expedición de normas oficiales mexicanas relativas a los agentes físicos y químicos, para evitar efectos perjudiciales a la salud o efectuarlos a solicitud de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y difundir los avances científicos y tecnológicos en la materia; y

XIX. Elaborar, organizar, desarrollar y evaluar programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía, mejoramiento del medio ambiente laboral y de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo a nivel local, regional o nacional, con la participación de las dependencias, entidades y organismos que correspondan. Las atribuciones a que se refiere este artículo podrá ejercerlas en los términos previstos en las leyes, tratados y reglamentos aplicables, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; dependencias y entidades del Departamento del Distrito Federal, de los Estados y Municipios u organismos de gobierno extranjeros o de carácter internacional.

Con fundamento en el artículo 5º del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha expedido hasta la fecha 21 instructivos con sus respectivos anexos, en los cuales se encuentra relativo a:

Instructivo No. 1. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo.

Anexo: Definiciones de los términos técnicos empleados en el instructivo.

Instructivo No. 2. Relativo a las condiciones de seguridad para la prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

Anexo: Definiciones de los términos empleados en este instructivo.

Instructivo No. 3. Relativo a la obtención y refrendo de licencias para operadores de grúas y montacargas en los centros de trabajo.

Instructivo No. 4. Relativo a los sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo de los centros de trabajo.

Instructivo No. 5. Relativo a las condiciones de seguridad en los centros de trabajo para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias inflamables y combustibles.

Anexo: Definiciones de los términos técnicos empleados en este instructivo.

Instructivo No. 6. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene para la estiba y desestiba de los materiales en los centros de trabajo.

Instructivo No. 7. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene para la instalación y operación de ferrocarriles en los centros de trabajo.

Instructivo No. 8. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene para la producción, almacenamiento y manejo de explosivos en los centros de trabajo.

Anexo: Definiciones de los términos técnicos empleados en el instructivo.

Instructivo No. 9. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene para el almacenamiento, transporte de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas en los centros de trabajo.

Instructivo No. 10. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, donde se produzcan, almacenen o manejen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el ambiente laboral.

Anexo: Definiciones de los términos técnicos empleados en el instructivo.

Instructivo No. 11. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.

Instructivo No. 12. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, almacenen o transporten fuentes generadoras o emisoras de radiaciones ionizantes capaces de producir contaminación en el ambiente laboral.

Anexo: Definiciones de los términos técnicos empleados en el instructivo.

Instructivo No. 13. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

Anexo: -I. Definiciones de los términos técnicos empleados en el instructivo.

Anexo: II. Símbolos equivalencias y unidades empleados en el instructivo.

Instructivo No. 14. Relativo a las condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores que laboren en presiones ambientales anormales.

Anexo: Definiciones de higiene y de los términos.

Instructivo No. 15. Relativo a las condiciones técnicas ambientales extremas, elevadas y abatidas en los centros de trabajo.

Anexo: Definiciones de los términos técnicos empleados en el instructivo.

Instructivo No. 16. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, referente a ventilación.

Instructivo No. 17. Relativo a los requerimientos y características del equipo de protección personal para los trabajadores.

Instructivo No. 18. Relativo a los requerimientos y características de regaderas, vestidores y casilleros en los centros de trabajo.

Instructivo No. 19. Relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instructivo No. 20. Relativo a los requerimientos y características de los botiquines para primeros auxilios en los centros de trabajo.

Instructivo No. 21. Relativo a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran para integrar las estadísticas.

Estos instructivos tienen como finalidad, desarrollar, hacer explícita y determinar la forma en que deben cumplirse las disposiciones reglamentarias de seguridad e higiene, en los centros de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BEVERIDGE, William. Las Bases de la Seguridad Social. Fondo de Cultura Económica. México. 1987.
- 2.- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968.
- 3.- DE BUEN LOZANO. Derecho del Trabajador. T.I. Octava Edición. Porrúa. México 991.
- 4.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima segunda Edición. Porrúa. México. 1990.
- 5.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T II. Décima segunda Edición. Porrúa. México. 1990.
- 6.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1977.
- 7.- GARCIA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social en México. T. I. Costa-Amic Editor. México. 1972.
- 8.- GARCIA CRUZ , Miguel. La Seguridad Social en México. T. II. Costa-Amic, Editor. México. 1972.

- 9.- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Textos Universitarios. UNAM. México 1993.
- 10.- HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Editorial Revista de Derecho Privado. España 1945.
- 11.- KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo. Trillas. México. 1985.
- 12.- MARC, Jorge Enrique. Los Riesgos de Trabajo. Segunda Edición. De Palma. Argentina. 1978.
- 13.- MENENDEZ PIDAL, Juan. Derecho Social Español. T II. Editorial Revista de Derecho Privado. España. 1952.
- 14.- POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo. T I. Ediar Soc. Anova Editores. Argentina 1948.
- 15.- POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo. T II. Ediar soc. Anova Editores. Argentina 1948.
- 16.- POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo. T: III. Ediar Soc. anova Editores. Argentina 1948.
- 17.- R. MOLES, Ricardo. Historia de la Previsión Social en Hispanoamérica. De Palma. Argentina. 1962.
- 18.- RUIZ SALAZAR, Antonio. Salud Ocupacional y Productividad. Limusa. México. 1978.

- 19.- TISSEMBAUM, Mariano R. Los Riesgos del Trabajo Industrial. Argentina. 1938.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Nonagésima novena Edición, Porrúa, México, 1993.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina, Septuagésima segunda Edición, Porrúa, México, 1993.

Ley del Seguro Social, Quinta Edición, Ediciones Fiscales ISEF, México. 1994.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Vigésima octava Edición, Porrúa, México, 1993.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Tercera Edición, Serie Documentos Básicos No. 1, México, 1994.

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, editado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1987.

OTRAS FUENTES

**La Previsión Social en México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
Cuadernos Laborales No. 37, México, 1988.**

**Humanización del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México,
1970.**