

157



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

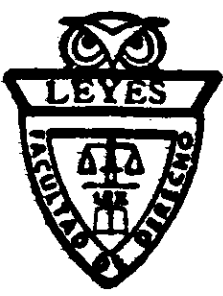
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LOS RIESGOS PROFESIONALES A QUE ESTA EXPUESTO EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL RECLUSORIO PREVENTIVO VARONIL ORIENTE.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE LUIS FLORES COXTINICA

ASESOR DE TESIS: LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ



MEXICO, D. F.

2000

2836/12



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

DEDICATORIAS

A Dios, doy gracias por haberme permitido cumplir con una de las metas que todo ser humano aspira en la vida.

A mi madre, que es el ser que me dio la vida y que siempre me ha brindado su apoyo incondicional para seguir superándome personal y profesionalmente.

Al Lic. Enrique Larios Díaz le agradezco todo su apoyo, tiempo y disposición para que esta investigación se llevara a cabo.

Para todos mis profesores que contribuyeron a través de su conocimiento y compañerismo para que terminara con los estudios a nivel licenciatura.

A todos mis seres queridos que me han ayudado y apoyado a través de sus opiniones y consejos para seguir adelante en todos los momentos buenos y adversos.

INDICE

No. Pág.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. CONCEPTOS	1
1. Riesgo Profesional	2
2. Accidentes	4
3. Enfermedad	6
4. Incapacidad Temporal	7
5. Incapacidad Permanente Parcial.....	9
6. Incapacidad Permanente Total	10
7. Muerte.....	11
8. Trabajador	12
9. Patrón.....	14
10. Empleado Público	15
11. Servidor Público.....	17
12. Nombramiento.....	19
13. Trabajo Social	21
14. Reclusorio.....	23
CAPÍTULO II. ANTECEDENTES	25
1. Siglo XIX, del Trabajo al Servicio del Estado.....	25
2. Revolución Francesa.....	26
3. Siglo de las Luces	27
4. Escuela Alemana	28
5. Escuela Francesa	29
6. Ley Federal del Trabajo de 1931	31
7. Del Trabajo al Servicio del Estado de 1960	33
8. Los Riesgos de Trabajo en el Mundo.....	34

9. Los Riesgos de Trabajo en México.....	37
10. Teorías sobre el Riesgo Profesional.....	45
A. Teorías Civilistas	45
B. Teorías del Derecho Laboral	48
CAPÍTULO III. NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO SOCIAL.....	53
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	53
2. Ley Federal del Trabajo.....	66
3. Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.....	67
4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.....	70
5. Ley que Establece las Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados.....	78
6. Jurisprudencia	79
7. Organización Internacional del Trabajo	82
8. Reglamento para la Promoción, Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Sector Público afiliado al Régimen de Seguridad Social del I.S.S.S.T.E.	84
9. Condiciones Generales de Trabajo de Gobierno del Distrito Federal....	92
10. Reglamentación de Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal.....	96
11. Instructivo de Operación para el Otorgamiento de Visitas a los Internos de los Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal.....	98
12. Manual de Funciones de la Oficina de Trabajo Social en Reclusorios	102
CAPÍTULO IV. LA REALIDAD DE LOS RIESGOS PROFESIONALES EN EL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL	104
1. Instancia de Ingreso	104
2. Estudios Sociales de Clasificación.....	106

3. Estudios Sociales de Prevención.....	107
4. Visita Familiar Externa.....	108
5. Visita Familiar Interreclusorios.....	110
6. Visita Familiar en el Módulo de Máxima Seguridad	111
7. Visita Intima Externa	112
8. Visita Intima Interreclusorios.....	114
9. Visita Intima en el Módulo de Máxima Seguridad.....	115
10. Cursos de Socioterapia.....	116
11. Asistencia Jurídica.....	118
12. Visita Domiciliaria	119
13. Cuestionario Aplicado a Trabajo Social.....	120
14. Adecuada Aplicación de las Normas Jurídicas a favor del Área de Trabajo Social	128
 CONCLUSIONES.....	 133
 BIBLIOGRAFÍA.....	 143

INTRODUCCIÓN

El haber seleccionado el tema de los riesgos profesionales en un reclusorio, es porque en la actualidad estas instituciones de reclusión se encuentran de manera sobrepobladas, debido al constante incremento delincencial que existe en nuestra población. Por un lado se refleja en el problema del desempleo que es uno de los factores de mayor trascendencia para que el individuo cometa una serie de conductas antisociales; esto aunado a la grave crisis económica, política y social por la que actualmente atraviesa nuestro país.

En el reclusorio, el trabajador social, es uno de los profesionistas que tienen mayor comunicación directa con los internos, esto es por el tipo de actividades laborales que desempeña, por lo que da lugar a que estén expuestos a una serie de accidentes y enfermedades que señalan las leyes laborales; además en ocasiones, estos se ven agredidos en su persona a través de amenazas e insultos verbales por parte de los internos y por la familia de estos últimos. De esta forma se manifiesta la falta de seguridad que existe en una institución de carácter penitenciario.

En la investigación se abordarán una serie de conceptos que coadyuven a la realización de esta tesis; se tocarán los antecedentes de los riesgos de trabajo desde que aparecen en el mundo, así como en nuestro país y ver de qué manera se van transformando en beneficio de la clase trabajadora; así también se mencionan las diversas leyes que tienen que ver con los riesgos a los cuales el trabajador social esta expuesto en el reclusorio al momento de realizar sus actividades.

También se aplicara un cuestionario al personal del área de Trabajo Social perteneciente al Reclusorio Preventivo Varonil Oriente, con el objeto de valorar sus conocimientos sobre los accidentes y enfermedades a que están expuestos al momento de cumplir con sus actividades de trabajo.

Así, el interés por estudiar e investigar el tema, es para analizar, argumentar, criticar y en un momento dado proponer sugerencias para prevenir y contrarrestar los riesgos profesionales en la institución.

CAPÍTULO I CONCEPTOS

El derecho del trabajo es una rama del derecho público, basada en la vida del ser humano siendo uno de los elementos esenciales para que un país progrese. Ante todo se busca la equidad y la justicia entre trabajador y patrón, ya que la historia menciona cómo el hombre fue explotado de una forma inhumana en beneficio del capitalista.

En nuestro país, la Constitución de 1857 manifiesta la protección del trabajador, toda vez que habla en su contenido de varios principios, como son los de: libertad de profesión, industria o trabajo. Y además apareció una primera garantía que consistió en que el trabajador no podía ser obligado a prestar su trabajo sin su consentimiento y sin su justa retribución.

En un inicio, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, se ocupó del trabajo en general, sin hacer distinciones, pero debido a que el trabajo de los servidores públicos no estaba expresamente reglamentado, los legisladores se vieron en la obligación de adicionar el apartado "B" del artículo 123. Es en el año de 1960, en que los burócratas obtienen ese derecho

Siendo el riesgo del trabajo uno de los temas que la ley burocrática señala, se requiere de un análisis profundo para su investigación; ya que el hombre, por el sólo hecho de trabajar en un determinado lugar, está expuesto a una serie de riesgos que ponen en peligro su vida y su integridad física o psíquica.

Se han citado una serie de conceptos con el propósito de que apoyen y faciliten la investigación que se ha de desarrollar en una institución de carácter penitenciario. Y cada uno de los conceptos será definido con el objeto de adecuarlo de la mejor manera posible al tema en estudio y lograr con ello la obtención de resultados que contribuyan a beneficiar al personal, no sólo del área de trabajo social, sino de toda la institución, en materia de riesgos de trabajo.

1. RIESGO PROFESIONAL

Al respecto se define al riesgo profesional como aquel, "... que tiene su fundamento en las tareas que realiza el trabajador en su empleo, derivado del ejercicio de la actividad laboral, generalmente, el realizado en fábricas o industrias. Su base está en la responsabilidad objetiva. No tiene presente la culpa del empleador, quien debe soportar los riesgos emergentes de su actividad".¹

Esta definición señala que el trabajador, al estar realizando su actividad laboral, está expuesto a una serie de riesgos profesionales que ponen en peligro su integridad como persona.

Algunos autores no dan una definición propia de lo que es el riesgo de trabajo, sólo se avocan a citar la Ley Federal del Trabajo, tal es el caso del maestro Néstor de Buen en su libro Derecho de Trabajo, dice: "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Este es un concepto genérico que acepta dos

¹ RUBINSTEIN, Santiago. J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Depalma, Argentina. 1983. Pág. 174.

especies. Por un lado, los accidentes y por otro, las enfermedades de trabajo".²

Las normas que rigen lo que son los riesgos de trabajo las encontramos inmiscuidas en el título noveno de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 473 de la citada Ley, da el concepto de riesgo de trabajo y dice: "Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo".

Por su parte, la Ley del I.S.S.S.T.E., en su artículo 34 refiere: " Para los efectos de esta Ley serán reputados como riesgos de trabajo, los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su trabajo".

El último párrafo de éste artículo dice: "asimismo, se consideran riesgos de trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo".

Consideramos que las dos últimas definiciones abordan el riesgo profesional de manera general, ya que en su contenido menciona los accidentes y enfermedades de trabajo; términos que deben ser analizados por separado.

El último párrafo del artículo 34 de la Ley del I.S.S.S.T.E., nos dice que riesgo de trabajo será todo aquel que mencionen las leyes del trabajo, esto es, de manera amplia y sin limitaciones.

De lo anteriormente descrito, al riesgo profesional se le debe considerar que nace a consecuencia de las actividades que el trabajador desempeña en su centro de trabajo, manifestándose en accidentes y enfermedades que las leyes

² DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, 8ª ed. Ed Trillas, México, 1991. Pág. 613.

laborales señalen como tales.

2. ACCIDENTES

Por accidente de trabajo, debemos entender que, "Es toda afección o lesión física o psíquica producida al trabajador dependiente, en el transcurso del cumplimiento de sus tareas laborales, por el hecho o en ocasión del trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor inherente al trabajador".

Quedan comprendidos los accidentes "*in itinere*".³

Accidente *in itinere*: "Es el producido en el trayecto que realiza el trabajador desde su domicilio al trabajo o a la inversa. El viaje puede ser en cualquier tipo de vehículo o a pie".⁴

De acuerdo con esta definición, al accidente laboral debemos entenderlo como aquella afección o lesión que sufre el individuo en su persona al momento de realizar sus actividades laborales. Además al accidente se le considera como tal desde que el individuo sale de su casa a su trabajo, al igual que a su regreso.

El artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo indica que, "Accidente de trabajo es toda lesión o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste".

"Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se

³ RUBINSTEIN, Santiago J.: ob. Cit., Pág. 3.

⁴ Idem.

produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de éste a aquél".

Respecto a la definición anterior, se está de acuerdo con el análisis que realiza Néstor de Buen L., cuando dice, "... el concepto incluido en el primer párrafo del artículo 474, evidentemente confunde al accidente con sus consecuencias. En efecto: el accidente no es, ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán, en todo caso, la consecuencia del accidente. El accidente es, simplemente, un "suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas", según lo expone el Diccionario de la Lengua Española (edición 1970)".⁵

Así que la eventualidad, no está prevista en el caso fortuito por consecuencia, se produce el accidente de esa manera, nace la lesión orgánica o funcional o la muerte.

El artículo 34, párrafo segundo de la Ley del I.S.S.T.E. ordena, "... se considerará accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y por el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa".

Esta definición es igual a la que da la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual su comentario lo remitimos al ya hecho con anterioridad.

Así pues, el accidente debe de ser señalado como la afección o lesión física o psíquica que el trabajador sufra por cumplir sus actividades laborales; en

⁵ DE BUEN L., Néstor: ob. Cit., Págs. 613 y 614.

ocasiones de manera involuntaria y en otras, por causas de fuerza mayor. Por lo que la lesión orgánica, la perturbación funcional y la muerte, serán consideradas como consecuencias de los accidentes.

3. ENFERMEDAD

La enfermedad por accidente: "Es la que se adquiere en el ambiente de trabajo, ya sea por las condiciones ambientales adversas o por el trabajo realizado. Recibe los nombres de enfermedad de trabajo, enfermedad accidental o enfermedad ocasional".⁶

Esta definición señala a la enfermedad como aquella que se adquiere por las desfavorables condiciones higiénicas que existen de manera constante o permanente en el lugar de trabajo o bien por el tipo de actividades que se desarrollan, y menciona diferentes tipos de denominación de lo que se debe entender por enfermedad.

Otra definición al respecto señala, "... que las enfermedades profesionales solamente atacan en concreto a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas capaces de producirlas, mientras que las del trabajo son genéricas a toda clase de trabajadores por el hecho amplio de estar entregados a esta clase de funciones".⁷

Este concepto hace mención de dos tipos de enfermedades, las que se adquieren por el tipo de profesión y las que pueden afectar a todo tipo de trabajador en forma general.

⁶ RUBINSTEIN, Santiago J.: ob. Cit., Pág. 85.

⁷ Idem.

El autor Juan Ramírez Granada, en su Diccionario Jurídico, menciona a la enfermedad profesional como, "... toda aquella que sea motivada por la ocupación en que se emplee al obrero o empleado".⁸

Al respecto, esta definición debe ser considerada de una manera general, ya que no especifica en qué consiste.

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

Como podemos observar esta definición de la Ley Federal del Trabajo es más precisa y comprensible en cuanto a su contenido. Además, en lo que respecta al estado patológico pueden intervenir situaciones ajenas a la actividad que se desarrolla, como intoxicación, entre otras.

Por lo consiguiente, la enfermedad se debe entender como aquella que se adquiere en el trabajo; ya sea por las condiciones desfavorables de higiene o bien por el trabajo que se desempeña en ese lugar.

4. INCAPACIDAD TEMPORAL

"Su existencia nace con el accidente o enfermedad profesional, y termina con el alta médica y el reingreso del obrero a su trabajo. Es llamada parcial o

⁸ RAMIREZ GRANADA, Juan D. Diccionario Jurídico, 10ª ed., Ed. Heliasta, Argentina, 1988 Pág 139.

temporal, y también temporaria, parcial o total".⁹

Este tipo de incapacidad nos señala que sólo se otorga por un tiempo determinado ya sea por un accidente o una enfermedad y el médico es quién determina cuándo el trabajador debe regresar a sus labores.

Algunos juristas como el maestro Néstor de Buen, no dan una definición propia de lo que se debe entender por incapacidad temporal. Este autor, en su libro, Derecho del Trabajo, sólo cita el artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo; precepto que a continuación comentaremos.

El artículo 478, de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: "Incapacidad temporal debe entenderse la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

Este apartado hace mención de que la incapacidad temporal se da por la pérdida de facultades o aptitudes que afectan al ser humano de una manera parcial o total para el desempeño de sus actividades laborales por un tiempo.

La incapacidad temporal debemos entenderla como aquella que nace de un accidente o enfermedad y a través de un tratamiento médico el trabajador se reincorpora a sus actividades laborales, por considerarse que ha recuperado nuevamente sus aptitudes que le impedían seguir trabajando.

⁹ RUBINSTEIN, Santiago Job Cit., Pág 111

5. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Esta incapacidad, "Se concreta con la limitación en parte de las funciones laborales, pero sin posibilidad de recuperación, o sea, que dicha disminución de la capacidad laboral es definitiva".¹⁰

Crea limitación en algunas funciones laborales, sin que exista la posibilidad de recuperarse.

El jurista José Dávalos en su obra, Derecho del Trabajo I, nos proporciona única y exclusivamente la definición que la Ley Federal del Trabajo da en su artículo 479, sin hacer comentario al respecto. El artículo antes referido lo comentaremos en la siguiente definición.

El artículo 479 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos da la siguiente definición: "incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

En este sentido debemos mencionar que este tipo de incapacidad que sufre el individuo lo afecta en sus facultades o aptitudes para continuar trabajando.

Así pues, la incapacidad permanente parcial, la debemos entender como aquella que limita al trabajador en sus facultades o aptitudes para desarrollar sus actividades laborales.

¹⁰ Ibidem, Pág. 111

6. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Al respecto ésta: "Es la incapacidad que priva o cercena completamente la aptitud para realizar las actividades laborales".¹¹

Ante esta situación el individuo queda imposibilitado totalmente para realizar alguna actividad laboral.

Respecto a la incapacidad permanente total existe una jurisprudencia de la Cuarta Sala, que a la letra dice: "Incapacidad total permanente, naturaleza de la incapacidad total permanente, es la pérdida absoluta de facultades o aptitudes que imposibilitan a un trabajador para poder desempeñar su trabajo habitual por todo el resto de su vida, o sea, es aquella incapacidad que impide a un trabajador, para siempre, desarrollar en forma eficiente el oficio o profesión que está habituado a desempeñar. Informe 1985, 2ª parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 6., pág. 8."

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 480, nos da la siguiente definición, "Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita a desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida"

Esta definición es clara en cuanto a su contenido, ya que el trabajador queda imposibilitado de por vida para desarrollar sus labores.

¹¹ Ibidem, Págs. 111y 112.

La Ley del I.S.S.S.T.E. no menciona los conceptos de las diferentes incapacidades, sólo señala, en su artículo 40, fracción I, párrafo segundo, que: "Para los efectos de la determinación de la incapacidad producida por riesgos de trabajo, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo".

En consecuencia, debemos retomar los conceptos que la Ley Federal del Trabajo menciona sobre las diferentes incapacidades.

Por lo tanto, la incapacidad permanente total es la que afecta al trabajador de por vida para seguir desarrollando sus actividades habituales de trabajo.

7. MUERTE

El jurista Baltasar Cavazos, argumenta lo siguiente: "... muerte es la cesación de los signos vitales del individuo".¹²

Por este concepto debemos entender que el individuo muere cuando deja de existir, entendiéndose por ello que sus signos de vida desaparecen.

El Diccionario del Trabajo y de la Seguridad Social, señala que "El fallecimiento del empleador extingue el contrato de trabajo, cuando sus condiciones personales o legales hayan sido relevantes para la relación laboral, y sin ellas sería imposible la prosecución del contrato".¹³

Esta definición señala que el fallecimiento del empleador extingue la

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, 2ª reimpresión, Ed. Trillas, México, 1992. Pág. 235.

¹³ RUBINSTEIN, Santiago J.: ob. Cit., Pág. 140.

relación laboral, pero no menciona en sí lo que debemos entender por muerte.

La Ley Federal del Trabajo, no da una definición de lo que es la muerte, sólo en su artículo 500 se refiere a la indemnización del trabajador a causa de su muerte.

Por su parte la Ley del I.S.S.S.T.E. en su artículo 40, fracción I, párrafo segundo, nos remite a la Ley Federal del Trabajo. Artículo que ya mencionamos con anterioridad.

La muerte es la cesación de los signos vitales del individuo, definición que se apega más para los efectos de esta investigación, ya que las demás, señalan las consecuencias de la muerte.

8. TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo Burocrático, en su artículo 3º, nos dice, "Trabajador, es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Por lo tanto, el trabajador burocrático es el que va a prestar sus servicios en alguna dependencia pública a través de un nombramiento o simplemente debe aparecer en las listas de raya.

Por su parte, la Ley del I.S.S.S.T.E., dispone en su artículo 5º, fracción III, para efectos de esta Ley, se entiende: "Por trabajador, a toda persona que preste sus servicios en las dependencias o entidades mencionadas, mediante

designación legal o nombramiento, o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales, con excepción de aquéllos que presten sus servicios mediante contrato sujeto a la legislación común y a los que perciben sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios".

Este precepto habla de la persona que presta sus servicios en una dependencia o entidad pública y es empleado por nombramiento, designación legal o que aparece en las listas de raya, se le considerará trabajador y tiene sus excepciones de quienes no son considerados trabajadores de esta Ley. Esta definición es más completa que la que nos da la Ley Federal del Trabajo Burocrático.

La definición de trabajador también la encontramos en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, disponiendo que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Debemos entender que el trabajador siempre ha de ser una persona física que va a prestar sus servicios a otra física o moral, obteniendo de ello un pago por su actividad desempeñada.

El maestro Armando Porras y López, refiere que, "... trabajador es todo aquél que presta su servicio personal a otro y ante una remuneración".¹⁴

Esta definición considera que trabajador es aquella persona que presta su servicio a otra por el pago de un salario y deja a un lado lo que es la subordinación.

¹⁴ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1979. Págs. 61 y 62

El maestro José Davalos, sostiene que: "El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra".¹⁵

Ciertamente el concepto de trabajador es genérico, y por regla general, el trabajador siempre deberá ser una persona física y jamás moral; ya que aquella prestará sus servicios a una física o moral.

Trabajador es la persona física que presta sus servicios de tipo físico o intelectual a través de contrato o nombramiento según sea el caso, a una persona física o moral, esta última con la obligación de retribuirle un salario por los servicios que le prestan.

9. PATRÓN

El profesor Néstor de Buen, afirma que, "... patrón es quién puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹⁶

De lo anteriormente señalado, el empleado es una persona que tiene los elementos necesarios para desempeñar una actividad laboral a favor de una tercera persona, obteniendo de ella una percepción económica.

Por otra parte, el Diccionario de Derecho del Trabajo, refiere que "Empleador: es la persona física o jurídica que necesita de los servicios de un trabajador. Comúnmente es conocido como patrón, cuando se trata de una

¹⁵ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, 7ª ed., Ed. Porrúa, México, 1997. Pág. 90.

¹⁶ DE BUEN L., Néstor: ob. Cit., Pág. 501.

persona física, y como empresa, en el caso de persona jurídica".¹⁷

En esta definición encontramos que el patrón suele ser persona física o jurídica, por lo que adquiere los servicios de una persona física, y distingue al patrón cuando es física o jurídica.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, nos da la definición de patrón como: "... la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Así el concepto de patrón lo volvemos a ratificar que puede ser una persona ya sea física o moral que adquiere los servicios de alguna otra persona para que trabaje a su favor.

El patrón es aquella persona física o jurídica que contrata los servicios de una persona física quien le prestara sus servicios mediante una retribución salarial.

10. EMPLEADO PÚBLICO

El jurista Miguel Acosta Romero, dice que: "Empleado público. Es aquél que presta un servicio determinado de carácter permanente, a un órgano público mediante salario, caracterizado por un vínculo laboral que tiene su origen en la Ley".¹⁸

¹⁷ RUBINSTEIN, Santiago J.: ob. Cit., Págs 82 y 83.

¹⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Ed Porrúa, México, 1995. Pág. 105.

En esta definición se senata al empleado público como aquella persona que presta su trabajo de manera permanente a una dependencia pública, recibiendo por ello un pago y el sustento de su trabajo está en la Ley.

El autor Santiago J. Rubinstein, refiere que: "Empleado Público. Son los empleados dependientes de la Administración Pública nacional, provincial o municipal".¹⁹

Esta definición argumenta que el empleado público es aquel individuo que labora para la administración pública, ya sea a nivel nacional, provincial o municipal, sin que se mencione el puesto que se ocupe, y mucho menos se contempla la percepción de un salario.

Por su parte, Juan D. Ramírez Granada, en su Diccionario Jurídico, hace hincapié que empleado público es, "El que voluntariamente se pone a disposición de una entidad pública para la prestación permanente, profesional y retribuida de su actividad".²⁰

En este caso, el concepto maneja al empleado público como aquella persona que voluntariamente se pone a disposición de la entidad pública, sin mencionar que en la actualidad, para ello, el individuo debe ser un aspirante o presentar ciertos exámenes para poder pertenecer a la administración pública y de esa manera ser considerado empleado público.

El empleado público es aquel individuo que presta sus servicios en la administración pública a través de una percepción salarial, sustentándose su relación laboral en la ley correspondiente.

¹⁹ RUBINSTEIN, Santiago J.: ob. Cit., Pág.82.

²⁰ RAMÍREZ GRANADA, Juan D.: ob. Cit., Pág. 138

11. SERVIDOR PÚBLICO

El maestro Miguel Acosta Romero señala al respecto que: "Servidor público". Es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público. Tal vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada), e indirecta (servidor de la administración paraestatal)".²¹

La definición mencionada nos habla del ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública. Al respecto se considera que debiera de mencionarse el tipo de cargo para ser considerado servidor público.

La ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en su artículo 2º, ordena, "Son sujetos de esta ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales".

Este precepto no da una definición concreta de lo que es un servidor público y para los efectos de nuestro tema, nos remitiremos a la Constitución.

El artículo 108 de la Constitución refiere, en su primer párrafo que, "... se reputarán como servidores públicos a los Representantes de Elección Popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios, empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal

²¹ ACOSTA ROMERO, Miguel: ob. Cit., Pág. 106.

Electoral".

De esta forma, podemos decir que los servidores públicos son, los funcionarios, empleados y en general, toda persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Distrito Federal, esto para efectos de nuestro tema.

El párrafo tercero, de este mismo precepto constitucional, señala que también son servidores públicos: "... los Gobernadores de los Estados, los Diputados a las Legislaturas Locales, los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales".

De los dos últimos conceptos que se han definido, nuestra Constitución los emplea indistintamente, sin precisar cuál es la trascendencia jurídica de cada uno de ellos, dado que utiliza los términos de empleado público, servidor público o funcionario público. Es por ello, que suele haber confusión al emplear alguno de estos términos; por ello, los legisladores debieran precisar con claridad qué es uno y qué es el otro para evitar polémicas innecesarias.

El servidor público debe ser considerado todo aquel funcionario, empleado y de manera general toda aquella persona que desempeña un cargo, empleo o comisión de cualquier naturaleza a nivel Federal, Estatal, Municipal y del Distrito Federal.

12. NOMBRAMIENTO

Miguel Cantón Moller, define al nombramiento como: "... un acto del Estado sui géneris, que crea la relación de empleo entre el mismo y el particular a quien se designa para un cargo público, típico de esta relación laboral, que no tiene nombre dentro de la teoría".²²

Como podemos observar, el Estado es quién crea la relación laboral entre él y la persona física, ésta última para que desempeñe un cargo público; debemos entender que quién expide el nombramiento debe de ser un funcionario público debidamente autorizado para hacerlo.

El autor Miguel Acosta Romero, señala que, "... nombramiento es un acto de potestad del Estado, ejercido a través de sus representantes (titulares de las dependencias), aún cuando para su operatividad requiere de la aceptación del trabajador, por lo que deviene en un acto condición porque el nombramiento, que es el cargo público y cuya designación está prevista en las leyes y en el presupuesto de egresos de la dependencia en cuestión".²³

El Estado es quién se encarga de expedir los nombramientos a través de sus servidores competentes; necesariamente el trabajador debe estar de acuerdo para ocupar un cargo público; su designación debe estar forzosamente contemplada en alguna ley y la dependencia pública debe contemplarlo en su presupuesto para que pueda desempeñar su función

El Tribunal Federal de Arbitraje, da una resolución de lo que es nombramiento; al respecto dice: "... el nombramiento es el documento público que

²² CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático, 2ª ed., Ed. PAC, México, 1991 Pág. 101.

²³ ACOSTA ROMERO, Miguel: ob. Cit., Pág. 193.

contiene el acto de voluntad del Estado, que era la relación de servicio, la protesta de ley, la categoría, sueldo y partida afectada; por el sólo hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. No se necesita ni siquiera un nombramiento con determinados requisitos, sino sólo la inclusión del nombre en cualquiera lista de raya". Semanario Judicial de la Federación. Tomo 102, pág. 1767, V época, Res. del Trib. Arb. Exp. 512/042.

Nuevamente encontramos que el nombramiento es un documento emitido por el Estado contemplándose varios elementos como son la relación del servicio, protesta de ley, categoría y sueldo que el trabajador debe recibir, después de ser aceptado en la administración pública.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, no da una definición de lo que debemos entender por nombramiento; sólo en su artículo 12, menciona lo siguiente: "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en la lista de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

Así que un trabajador debe laborar para una dependencia pública a través de un nombramiento, el cual lo expide un funcionario investido con facultades para otorgarlo; así también menciona a los trabajadores de lista de raya porque su trabajo se considera temporal, o en su caso porque el trabajador está prestando sus servicios por un tiempo fijo o por una obra determinada.

El nombramiento es un documento público del Estado, debidamente autorizados para hacerlo, por su parte el trabajador debe de estar de acuerdo para aceptar el cargo público que se le encomiende, su designación forzosamente debe de estar prevista en una ley y la dependencia pública tiene que contemplar esa función dentro de su presupuesto.

13. TRABAJO SOCIAL

Para Santiago J. Rubinstein, el trabajo social, "Es una rama de las ciencias sociales que en forma científica y metódica, estudia los problemas y los recursos de determinada parte de la población, especialmente en cuanto a la educación, higiene y necesidades laborales, para trazar planes sociales con el fin de fomentar el desarrollo de la comunidad.

Se destaca por su profesionalidad de carácter práctico, ya que utiliza la observación y los conocimientos, para implementarlos con la ayuda de las personas".²⁴

Esta definición habla de que el trabajo social pertenece a las ciencias sociales avocándose al estudio científico de los problemas de la sociedad en forma específica, elabora planes de acción en beneficio de la comunidad en investigación.

Para el autor Ezequiel Ander Egg, en su Diccionario de Trabajo Social, menciona lo siguiente: "... es una función de conscientización, organización y movilización del pueblo. Función que es compartida por otros ámbitos profesionales y otras esferas de actuación. Lo específico son los proyectos e intervenciones propias, ya sea en la prestación de un servicio o en la acción social, que procuran generar un proceso o promoción del autodesarrollo independiente de individuos, grupos y comunidades, para que inserte críticamente y, dentro de lo posible, actuando y participando en sus propias organizaciones, contribuyan a la transformación social".²⁵

²⁴ RUBINSTEIN, Santiago J.: ob. Cit., Pág. 215.

²⁵ ANDER EGG, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social, 10ª reimpresión, Ed. El Ateneo, México, 1991. Pág. 323.

La anterior definición habla de que un pueblo debe promover la conscientización, organización y movilización para poder llegar a la transformación social; debiendo considerar la promoción en el individuo, grupos y comunidades, esto para que de manera conjunta obtengan cambios sociales en su beneficio.

La Licenciada Nelia Elena Tello Peón, en su obra Trabajo Social Contemporáneo, compilada en el Manuel de Trabajo Social, por el Dr. Manuel Sánchez Rosado, dice que: "Trabajo Social es la única profesión que tiene como objetivo de trabajo, las necesidades y problemas sociales, que está orientada a intervenir en ellos de manera profesional, integrando en los modelos de intervención los saberes tanto de otras disciplinas, como de las sociedades concretas".²⁶

Aquí es de destacar que al trabajo social se le considera una profesión, su objeto motivo de estudio, son las necesidades y los problemas sociales, para ello ese profesionista debe intervenir por medio de su conocimiento, para tratar de dar solución a los conflictos sociales y además se debe apoyar en otras disciplinas de la misma área social.

El trabajo social es una profesión que tiene por objeto trabajar con el ser humano en sus necesidades y problemas de tipo social, su intervención debe de ser a través del conocimiento, utilizando modelos de investigación para poder dar alternativas de solución a esos problemas sociales y debe apoyarse en otras disciplinas del área Social.

²⁶ SANCHEZ ROSADO, Manuel. Manual de Trabajo Social, 1ª reimpresión, Ed. U.N.A.M., México, 1997. Pág. 156.

Para los efectos de nuestra investigación, el trabajo social es uno de los profesionistas que participa en la readaptación social del interno para que al regresar a su núcleo familiar y medio social, lo pueda hacer sin ningún problema o perjuicio.

14. RECLUSORIO

Respecto de este concepto, se considera que existe muy poca información, debido a que las leyes y autores se avocan más al estudio de la prisión como pena y no como institución o establecimiento.

El reglamento de Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal, en su artículo 12, ordena lo siguiente: "Son Reclusorios, las Instituciones Públicas destinadas a la internación de quienes se encuentran restringidos en su libertad corporal por resolución judicial o administrativa".

Esta definición para efectos de nuestro tema en estudio es completa, ya que, efectivamente, es una institución pública porque depende del Estado y su objetivo es que los internos estén en ese lugar debido a que han sido privados de su libertad por resolución judicial o administrativa. De esa manera se busca que el individuo no se sustraiga de la justicia.

La Enciclopedia OMEBA, nos señala que, "... la reclusión, jurídicamente, implica el encierro de una persona en una cárcel o en un establecimiento adecuado, impuesto por razones inherentes a la defensa de la sociedad".²⁷

²⁷ Enciclopedia Jurídica, OMEBA, Tomo XXIV, bibliografía OMEBA Driskill, Argentina, 1981. Pág. 56.

En este caso la reclusión la debemos considerar como sinónimo de reclusorio, ya que implica que una persona estará restringida de su libertad por bien de la sociedad.

Por su parte, el Instituto de Investigaciones Jurídicas, en su Diccionario Jurídico Mexicano, sostiene que, "... cárcel se designa histórica y técnicamente, al local o edificio en que se aloja a los procesados o encausados".²⁸

El término de cárcel para nuestra investigación debe ser considerado sinónimo de reclusorio, debido a que esta definición menciona que la cárcel es el local o edificio en donde se encuentran los procesados o encausados.

El reclusorio son las instituciones o establecimientos públicos que tienen por objeto la internación de aquellos individuos que han sido privados de su libertad por haber trasgredido una ley y que por una resolución ya sea judicial o administrativa se determina que debe permanecer en ese lugar.

²⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, Ed. Pomúa, México, 1985. Pág. 225.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

1. SIGLO XIX, DEL TRABAJO AL SERVICIO DEL ESTADO

En el siglo XIX no se señala en las legislaciones lo que es el trabajo al servicio del Estado, únicamente encontramos que existe una sociedad de hombres, tal y como lo menciona el maestro Mario de la Cueva, al señalar, "... que los griegos le llamaron polis y los romanos civitas y su gobierno, podía ser una democracia, una aristocracia, una monarquía o una forma mixta. Para citar dos ejemplos de la Edad Moderna: ni siquiera con Maquiavelo, introductor del término Estado en la Ciencia Política, ni con Tomas Hobbes, sublimador del absolutismo, se halla la idea de una persona social o jurídica, pues según el primero, la palabra Estado era un término genérico para significar la unidad de formas del gobierno, principado o república, y para el pensador Inglés, el Leviatán era el resultado de la transmisión del poder de todos los hombres a un monarca o a un consejo".²⁹

En esta época en el campo del Derecho, los juristas del Derecho Civil, ceden al Derecho Administrativo la relación que debe existir entre el Estado y trabajadores públicos, ya que aquellos consideraron que les era un tema ajeno en su estudio. Es por ello que más tarde nace una teoría nueva de derecho público en los países de Alemania y Francia que trajo como consecuencia por una parte que la voluntad del trabajador desapareciera casi totalmente, y por la otra, que el Estado con una fuerza cada vez mayor, demandara una subordinación a sus mandamientos, los cuales eran expresados en forma individual, en circulares o en

²⁹ DE LA CUEVA. Mano. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1993. Pág. 617

reglamentos, pidiendo se creara una jerarquía la cual no debía someterse de manera consciente a la política estatal y aceptar el principio de devoción al servicio. En algunos países europeos sus gobiernos optaron por brindar algunas prestaciones a sus trabajadores con el fin de que su situación económica no se viera tan afectada.

Durante este siglo no aparece lo que es el trabajo al servicio del Estado como tal, pero era el Estado quien determinaba de qué manera el individuo podía participar en sus actividades.

2. REVOLUCIÓN FRANCESA

Con el triunfo de la Revolución Francesa se pone fin al sistema medieval el cual se caracterizaba por la existencia de los oficios y de las comisiones; sobre su derrota la función pública retoma mayor importancia aunado al pensamiento democrático que prevalecía en aquel momento, por lo que en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en uno de sus preceptos se estableció que "todos los ciudadanos, siendo iguales ante la ley, eran igualmente admisibles a todas las dignidades, cargos y empleos públicos según su capacidad y sin otra distinción que la de sus virtudes y talentos".

En aquel entonces, el emperador Napoleón no le dio la importancia debida a la función pública, porque para él, tenía mayor relevancia la Milicia y la Iglesia, obteniendo con ello que la función pública se sometiera a un régimen autoritario.

Al terminar el periodo de la Restauración y al perderse la influencia del Congreso de Viena, los estudiosos del Derecho Constitucional y del Derecho Administrativo se vieron en la necesidad de construir bases nuevas para los

trabajadores del poder público.

Con el triunfo de la Revolución Francesa, se decreta la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, es cuando retoma mayor importancia la función pública, ya que se pone fin al sistema de oficios y comisiones. Pero el emperador Napoleón cuando toma el poder, le da preferencia a la Iglesia y al Ejército, así la función pública pasa a un régimen autoritario.

3. SIGLO DE LAS LUCES

En este período resalta la figura de un gran pensador revolucionario conocido con el nombre de Juan Jacobo Rousseau, el cual se destaca por su pensamiento de la soberanía del pueblo, según el maestro Mario de la Cueva, señala que, "... no solamente destruyó la teoría del derecho divino de los reyes, sino toda justificación del poder que no radica en el pueblo, con lo que sentó las bases del pensamiento democrático. Pues bien, en el segundo cuarto del siglo pasado, al consolidar la burguesía su dominio, se encontró ante una paradoja: había definido la igualdad de todos los ciudadanos, por lo que no podía declararse heredero de los reyes ni de la nobleza, consecuentemente, titular por derecho propio, del poder público, porque de hacerlo renegaría del principio de igualdad que lo llevó al poder y entraría en contradicción con las normas de 1789. De esta paradoja nació la idea del Estado como un organismo o cuerpo social, una persona jurídica, real o fingida, colocada por encima de los hombres y de las clases sociales, que actuaría imparcialmente, y cuya misión sería mantener la paz social".³⁰

³⁰ DE LA CUEVA, Mario: ob Cit , Pág 617

Así pues, el Estado no podía seguir siendo heredero de reyes por lo que al paso del tiempo tenía que existir un cuerpo político, el cual tendría funciones como ser representante de la nación; debiendo cuidar la función del Derecho.

Las relaciones entre el Estado y sus empleados deben de pertenecer al derecho público, debido a que el Estado se caracteriza por ser el titular del poder público y porque son relaciones de supraordenación. Los trabajadores públicos eran considerados como sacerdotes del Estado, por realizar funciones meramente estatales, como era el respetar y hacer cumplir el derecho y ser servidor de la justicia legal.

En esta época aparece Juan Jacobo Rousseau, se destaca por su pensamiento de la Soberanía del Pueblo, se caracteriza por las relaciones del Estado y sus empleados, que pasan al derecho público; el Estado es el titular del poder público y los empleados públicos eran considerados como sacerdotes por las funciones estatales que desempeñaban.

4. ESCUELA ALEMANA

A principios del siglo pasado se aceptaba que las relaciones entre Estado y trabajadores públicos era regido por el derecho privado; pero Mario de la Cueva, menciona que: "... en el año de 1808, según explicación de Paúl Laband, el profesor Gonner, rebatió la concepción iusprivatista de la función pública en todos sus aspectos y postuló en su lugar la tesis de que era un deber de los súbditos, de tal suerte que el Estado tenía la potestad de llamar a los ciudadanos al servicio, una especie de deber paralelo al servicio militar, los trabajadores públicos y militares no sirven intereses privados sino que están principalmente destinados a mantener y promover la seguridad, el orden y el bienestar del

Estado".³¹

Sigue diciendo Mario de la Cueva que, "... corresponde a Otto Mayer el mérito de haber afinado la doctrina. Después de precisar que el problema consiste en la determinación de la naturaleza jurídica de la relación, el profesor Alemán concluyó diciendo que es un acto unilateral del Estado: "la obligación del servicio del Estado es una obligación de derecho público en virtud de la cual un súbdito (unterthan), está forzado a prestar al Estado, con abnegación personal, cierta especie de actividad".³²

En los inicios del siglo pasado se consideraba que las relaciones del Estado con sus trabajadores públicos se regían por el derecho privado; pero el estudioso Gonner sostuvo que los militares y trabajadores públicos, no servían a intereses privados, ya que ellos mantenían el orden, promovían la seguridad y el bienestar de Estado.

5. ESCUELA FRANCESA

Esta escuela se caracteriza ya que nace a partir de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano emitida en el año de 1789; la cual tiene como elemento trascendental la democracia.

Algunos autores de esta escuela, como fue Henri Berhélemy, veían a la función pública como una relación contractual o un contrato público; en tanto León Duguit y otros sostenían que era una situación legal derivada de la aplicación a una persona de un estatuto creado por un acto unilateral de autoridad. Por su

³¹ Citado por DE LA CUEVA, Mario; *Ibidem*. Pág 619.

³² *Idem*.

parte la concepción contractualista se avoca más hacia el derecho privado. Este autor dice que el acto jurídico es todo acto de voluntad que se ejecuta con la intención de que se produzca una modificación en el ordenamiento jurídico. Además clasifica al acto jurídico en dos criterios: el primero toma en cuenta el origen del acto o de varias voluntades, el segundo se relaciona a la naturaleza y efectos de los actos jurídicos.

Sostiene el autor que no todo acto plurilateral es un contrato, ya que también existe el acto colectivo; se distingue del contrato porque todas las personas persiguen un mismo fin.

En su segunda clasificación menciona tres subdivisiones que son: a) acto-regla, que se caracteriza por ser el acto jurídico creador del derecho objetivo; b) acto-condición, es el que determina la aplicación de una norma jurídica objetiva a una persona que anteriormente no le era aplicable; y c) acto-subjetivo, es el que crea una obligación especial, concreta e individual, a cargo de un individuo.

Una persona que ingresa a la función pública a través de nombramiento, por designación o elección, se hará por un acto condición, porque su ingreso determina la aplicación de una ley; y la naturaleza unilateral o bilateral dependerá del derecho positivo de cada país.

"El estado era quién imponía unilateralmente las condiciones de prestación de los servicios. Para resolverlo entraron en juego el sindicalismo de los trabajadores públicos y la fuerza expansiva del derecho del trabajo, en ejercicio de su nota de universalidad y de la consecuente idea de que el trabajo humano es idéntico en todos sus matices, por lo que se exige una reglamentación

uniforme".³³

Esta escuela refiere que habian dos corrientes, una que veía a la función pública como una relación contractual y otra como a una situación legal.

6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Es de vital importancia señalar que los trabajadores que prestaban sus servicios al gobierno no quedaron regulados en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917.

En tanto los Estados y la Federación estaban facultados para regular la materia del trabajo, algunos decidieron regular las relaciones laborales con sus trabajadores y otros no lo hicieron.

El Proyecto de Código Federal del Trabajo de julio de 1929, de Emilio Portes Gil, en su artículo tercero consideraba que el Estado asumía el carácter de patrono cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desempeñados por particulares.

La ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo segundo mencionaba que, "... las relaciones entre Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidieran".

Las leyes del servicio civil no se expidieron, por lo que los trabajadores burócratas siguieron viviendo en incertidumbre, ya que cada que cambiaban a un Secretario de Estado, eran cesados cientos o miles de empleados. Luego

³³ Ibidem, Pág. 623.

entonces no tenían ningún tipo de protección o defensa legal. En 1934, el presidente Abelardo Rodríguez, dictó un acuerdo administrativo sobre la organización y funcionamiento del servicio civil; ese nombramiento contenía algunas normas para los trabajadores del Poder Ejecutivo y determinaba que la separación de un trabajador de su empleo, sería a través de una causa justificada.

Cuando fue presidente Lázaro Cárdenas, mandó al Congreso un estatuto para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión. Tal estatuto tenía la finalidad de ser aplicado sólo a los trabajadores de la Federación. El 5 de noviembre de 1938, el Poder Legislativo Federal aprobó la iniciativa, derogando el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931. El 4 de abril de 1941, el presidente Manuel Avila Camacho, promulgó ese estatuto.

El estatuto contenía algunos principios como eran: las relaciones entre el Estado y los trabajadores públicos serían consideradas relaciones de trabajo; de esa manera el Derecho Administrativo quedaba sin eficacia; se manifestaba que la relación de trabajo era un acto-condición; además los servidores públicos podían formar sindicatos; los salarios que percibieran no entrarían en debate; además esos estatutos se declaraban en favor de la estabilidad en el trabajo; también se les reconoció el derecho a la huelga, pero con muchas limitaciones para hacer uso de ella; así también se creó el Tribunal Federal de Arbitraje para defensa de los trabajadores públicos

En un inicio los trabajadores al servicio del Estado no quedaron regulados como tales en la Constitución de 1917. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de ese año, señala que las relaciones se rigieron por las leyes del Servicio Civil, esta ley no se aplicaba debido a que cuando cambiaban a un jefe de jerarquía alta, eran también cambiados los que estaban bajo su mando. Tiempo después se crea el Tribunal Federal de Arbitraje.

7. DEL TRABAJO AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1960

Es en el año de 1959 en que el presidente Adolfo López Mateos mandó al Poder Legislativo un proyecto para adicionar al artículo 123 con un apartado "B" que tendría la Declaración Constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos, es en el año de 1963 cuando se aprobó esta ley llamada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así pues se siguen los lineamientos del derecho individual como son las condiciones de trabajo, la seguridad social que se refiere a las pensiones, manifestándose en este apartado una ventaja ya que la reparación o indemnización será igual a los ingresos que se percibían en ese momento.

Así también se debe señalar que: "Como resultado de múltiples presiones y considerando que el trabajo burocrático difería grandemente del trabajo en general, se reformó el artículo 123 Constitucional, creando un marco jurídico, compuesto de 14 fracciones, al que se le denominó apartado "B", y en el que quedaron comprendidas las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores".³⁴

Por reformas del artículo 43 Constitucional, y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 8 de octubre de 1974, desaparecieron los Territorios Federales de Baja California Sur y Quintana Roo, para adquirir la categoría de Entidades Federales.

³⁴ DAVALOS, José: ob. Cit., Pág. 427.

En ese mismo Decreto, se modificó el proemio del apartado "B" del artículo 123 Constitucional para suprimir de su redacción a los Territorios Federales.

El maestro José Davalos nos dice que, "... desde 1938 hasta 1974, el trato jurídico laboral que recibieron los trabajadores al servicio de los Territorios Federales fue idéntico al que se otorgó a los trabajadores de los Poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal.

A partir de 1974, como consecuencia de la reforma Constitucional citada, se modificó el régimen laboral de los trabajadores al servicio de los gobiernos de las recién creadas Entidades Federativas.

Hasta antes de la reforma -como se dijo- eran sujetos del apartado "B" Constitucional y de su ley reglamentaria, es decir, burócratas federales, con posterioridad a ella, pasaron a ser, como en todas las Entidades Federativas, sujetos de la Ley del Servicio Civil que al efecto debieron expedir".³⁵

8. LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL MUNDO

Es de señalar que en la antigüedad, el trabajo se realizaba manualmente siendo desarrollado a través de los esclavos que en el Derecho Romano se consideraba que eran personas que estaban bajo la propiedad de un dueño. Cuando un esclavo se enfermaba o sufría un accidente; la incapacidad del esclavo para el dueño representaba un daño porque el esclavo era considerado como un objeto o animal.

³⁵ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª ed., Ed. Porrúa, México, 1991. Págs. 72 y 73.

Cuando aparecen las máquinas, no se hacen esperar los riesgos en el trabajo, ya que al no haber la experiencia y el conocimiento para manejarlas, provoca que los accidentes y enfermedades se incrementen considerablemente hasta ser insolvente la asistencia social. Las obligaciones de tipo moral de los patrones se fueron transformando en obligaciones jurídicas, atribuyéndose la responsabilidad de los riesgos a los dueños de los talleres.

En Inglaterra en el año de 1812, se dictó una ley que regulaba el trabajo de los aprendices y señalaba algunas obligaciones de los patrones en lo referente a la higiene y seguridad, señalando que en las fábricas debía haber ventilación y limitar las labores a mujeres y niños.

El estudioso Dionisio J. Kaye, señala que: "Las primeras ideas de Riesgo Profesional, se empiezan a dilucidar a fines del siglo XIX en Europa con la Conferencia de Berlín, celebrada en el año de 1890, que dirigió sus recomendaciones sobre el trabajo que se desarrollaba en las minas. En Francia, la materia de Riesgos Profesionales estaba integrada en el Derecho Civil, como se ve claramente en la Ley de Accidentes de Trabajo del 7 de agosto de 1898 integrada por seis elementos: a) La idea del Riesgo Profesional, fundamento de la responsabilidad del empresario; b) La limitación del campo de aplicación de la Ley de Accidentes de Trabajo; c) La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor; d) La exclusión de la responsabilidad del empresario cuando el accidente es debido a dolo del trabajador; e) La idea de principio de la Indemnización Forfaitaire y f) La idea de que el obrero tiene únicamente que acreditar la relación entre el accidente y el trabajo".³⁶

³⁶ KAYE, Dionisio J. Los Riesgos del Trabajo, Ed. Trillas, México, 1985. Págs. 18 y 19.

En el año de 1913, en la Conferencia de Berna se abordó el tema de los riesgos, en donde se proponen una serie de medidas en beneficio del trabajador en lo que se refiere a las enfermedades y accidentes de trabajo.

De nueva cuenta en el año de 1919 se promulga la Ley de Enfermedades Profesionales, en donde se decía que enfermedades profesionales debían entenderse como afecciones causadas dentro de su empleo y para poderlas aprobar se necesitaban los dictámenes médicos, expedidos por peritos en la materia. El trabajador tenía la obligación de probar que trabajó en esa profesión para dar como resultado la responsabilidad del empresario.

Es el año de 1938 en Francia, donde se proclamó una ley, la cual quedaba fuera del Derecho Civil y pasaba a pertenecer al Derecho Laboral, sin embargo, se retomaron algunas ideas civilistas, como la distinción de lo que es contrato y relación de trabajo; ya que si el contrato era considerado nulo, existía por otra parte la prestación de servicios, motivo suficiente para aplicar la ley. Esta ley contempló a todo tipo de trabajadores.

En esta materia de Riesgos Profesionales, al Derecho francés, se le debe considerar como el pionero. Otros países como Bélgica hacen una copia del Derecho francés; ya que se aplicaba también a obreros de empresas públicas o privadas.

España dicta varias leyes en materia de accidentes de trabajo; en este país se conjuga la doctrina con la jurisprudencia. En 1936 se dicta la Ley de Bases para Enfermedades Profesionales, estableciendo el sistema francés.

Otro país que siguió el sistema francés fue Italia, que promulgó su ley en el año de 1898. No así en los países comunistas y socialistas que en materia de

Riesgos de Trabajo se encuentra establecida en los seguros sociales, que contemplan los riesgos que los trabajadores pueden sufrir en el desempeño de sus labores, y no en las leyes de trabajo.

En lo que toca a los Estados Unidos de Norteamérica, es hasta el año de 1917 en que la Corte de ese país resolvió sobre la Constitucionalidad de sus leyes locales y reconoció el seguro obligatorio, debido a los diferentes trabajos y oficios que se realizan, considerando los riesgos a los que está expuesto el trabajador..

Por otra parte, en esta materia se debe citar a la Organización Internacional del Trabajo, por ser de vital importancia, ya que México se encuentra formando parte de ese organismo internacional desde el año de 1946. Las conferencias que ha dado la OIT, han tenido gran influencia a nivel mundial ya que se busca unificar medidas que apoyen a la prevención de accidentes y a la seguridad e higiene en el trabajo. De ese organismo se han aprobado varias convenciones en materia de Riesgos de Trabajo tales como la 12ª convención en 1921, cuyo asunto fue la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura; la 17ª, 18ª y 19ª convenciones, que se celebraron en 1925, cuyo fin fue la indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otras.

9. LOS RIESGOS DE TRABAJO EN MÉXICO

Esta materia, como antecedente, la abordaremos desde la Época Colonial, ya que es cuando empiezan a darse algunas medidas para prevenir los riesgos de trabajo. En ese entonces estaba vigente la Ley de Indias, la cual sustentaba elevar el nivel de vida de los indígenas. Dentro de sus disposiciones, se

reglamentó el salario mínimo el cual debía ser pagado con dinero; se prohíben las tiendas de raya, se establece la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, teniendo derecho de asistencia médica los indios.

Algunas prevenciones de esa ley eran sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como por ejemplo, que los indios que pertenecían a lugares fríos no podían ser llevados a trabajar a zonas cálidas; trataron de prevenir la asistencia y curación de los indios.

Estas leyes se pierden debido a la Época Independiente; y es hasta el término de la Revolución Mexicana cuando vuelven a tomar medidas de protección sobre la materia de riesgos de trabajo.

La protección de los riesgos de trabajo en nuestro país se inicia a principios de este siglo con el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri el 1º de julio de 1960, por los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera y otros, que señalaba en su artículo 25 la obligación de los dueños de minas, fábricas y talleres a mantenerlos higiénicos y seguros, y en su artículo 27, a indemnizar por accidentes de trabajo.

En el año de 1904, el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, presentó ante las Comisiones Unidas de Legislación y Justicia un dictamen para adicionar al artículo 1787 del Código Civil, estableciendo en su artículo 3º que, cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados, éstos sufrieran algún accidente que les causara la muerte o alguna lesión o enfermedad que les impidiera trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios, estará obligada a pagar, sin perjuicio alguno del salario que se debiera devengar por causa de su trabajo, los gastos que originaron la

enfermedad o la inhumación en su caso, suministrando además, a la familia que dependiera del fallecido, un auxilio igual al importe de quince días de salario. Se presumía que el accidente sobrevino con motivo del trabajo al que el obrero se consagraba, salvo prueba de lo contrario.

En 1906 se promulga una Ley de Accidentes de Trabajo la cual se refería a la responsabilidad civil de los propietarios de empresas; se anexaban las empresas de minas y canteras, de construcción, cuando en esos lugares ocurrieran accidentes a los empleados y operarios por su trabajo; salvo en los casos fortuitos o de fuerza mayor, negligencia del trabajador, o la intención de causarse el accidente.

En 1912, la Cámara de Diputados presentó al Congreso de la Unión una iniciativa de Ley sobre Mejoramiento de la Situación Actual de los Peones y Medianeros de las Haciendas, la cual imponía a los propietarios de las fincas rústicas tener botiquín para la curación de los accidentes.

Así también existió una ley para Remediar el Daño Procedente del Riesgo Profesional, la cual se expidió en el año de 1913, fue presentada al Congreso de la Unión por diputados del Estado de Aguascalientes, dentro de sus innovaciones decía que dejaba a cargo de una empresa la asistencia y la indemnización del daño que sufriera el obrero que empleaba y sus disposiciones eran irrenunciables, no podían ser disminuidas por contrato alguno. Si el trabajador quedaba lesionado o no podía trabajar, por dictamen parcial, tendría derecho a recibir asistencia médica y medio sueldo en un tiempo de noventa días, y si no podía continuar trabajando, se le tenía que proporcionar una pensión alimenticia. Y si el trabajador fallecía, se le otorgaba a su familia una pensión alimenticia, hasta que el hijo menor cumpliera la edad de 18 años.

Para que el patrón cumpliera con sus obligaciones, esa ley creó la caja del Riesgo Profesional, la cual era mantenida por contribuciones.

En 1915, en el Estado de Hidalgo, se crea la Ley Sobre Accidentes de Trabajo de Nicolás Flores; señala que las indemnizaciones por accidentes de trabajo y muerte, serían en un 25%, en caso de que no se hubieran tomado las precauciones para prevenir al trabajador del accidente.

El gobernador del Estado de Coahuila, en 1916, crea la Ley del Trabajo; se refiere a que el obrero en su labor, está expuesto a sufrir accidentes que lo puedan privar total o parcialmente de la capacidad, por lo que el Estado debe buscar la más justa reparación del mal del obrero ocasionada por los accidentes. Esta ley mencionaba la responsabilidad de las empresas que incluye a todas las industrias, talleres y trabajos que en aquél entonces se desarrollaban; también se menciona la responsabilidad civil, que consistía en el pago de la asistencia médica y farmacéutica, el pago del salario íntegro, por todo el tiempo que dure la enfermedad, sin exceder de seis meses y el pago de inhumación, en caso de muerte. Pero exime de responsabilidad al patrón si el accidente ocurrió por causas de fuerza mayor, por negligencia o por la intención del trabajador para causarse daño.

Es por eso que a principios de este siglo, se logró que el trabajo se constituyera en una garantía social consagrándose en la Constitución, exigiéndose con ello la responsabilidad de los propietarios de empresas, que tuvieran que cumplir con sus obligaciones cuando un trabajador sufriera algún accidente.

Así es como nuestra Constitución en su artículo 123, apartado "A" fracciones XIV y XV, estableció lo siguiente.

FRACCIÓN XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según 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 caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

FRACCIÓN XV. El patrono estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan la leyes.

Por otra parte, las Legislaciones de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Hidalgo, San Luis Potosí, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán, obligaron a los patrones a conceder un préstamo a los trabajadores enfermos para ayudarlos a cubrir los gastos que originaran su padecimiento.

En 1921 se crea un proyecto de Ley para la creación del Seguro del Obrero; que tendría la función de considerar al amparo de la misma a todos los trabajadores del territorio nacional, entendiéndose, a todos los que ejecuten un trabajo personal a cambio de un salario. Otorgar a los trabajadores los derechos de: indemnizaciones por accidentes de trabajo; jubilación por vejez de los trabajadores; y seguro de vida de los mismos.

En 1925 se propone la creación del Instituto Nacional de Seguro Social; este proyecto tenía como objeto prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, dar atención médica, salario e indemnizaciones a quienes los sufrieran y las pensiones, en caso de muerte del trabajador. Obligaba a los patrones a tomar las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores contra los accidentes de trabajo y garantizar el pago de la atención médica, del salario y de las indemnizaciones y gastos de administración de los servicios correspondientes. Desde que el trabajador sufría el accidente y hasta que terminara el tratamiento médico, la caja de seguros de los trabajadores pagaría al empleado su salario íntegro que percibió, sin perjuicio de la indemnización.

Ya en el año de 1928, los legisladores empezaron a trabajar para elaborar un Código Federal del Trabajo; el riesgo profesional lo definía como aquel a que están expuestos los trabajadores con motivo del trabajo que ejecuten o en ejercicio del mismo.

Así también señaló las consecuencias que producían los riesgos de trabajo, que son la muerte; incapacidad permanente (total o parcial), incapacidad temporal.

Los riesgos profesionales, se consideraban que eran ocasionados por la producción industrial, por lo que el patrón y sus intermediarios eran los únicos responsables de los mismos por lo que eran obligados al pago del médico, medicina y una indemnización. Además de esas medidas preventivas de los riesgos, los patrones estaban obligados a acatar algunas medidas contenidas en una tabla llamada "De los Mecanismos Preventivos", la cual se dividió en seis secciones; la 1ª abarcó las medidas preventivas para evitar accidentes de trabajo en talleres, fábricas y canteras; la 2ª abarcó la industria de la construcción en

general ; la 3ª a la construcción de edificios y similares; la 4ª a la minería; la 5ª a la producción y transporte de energía eléctrica y la 6ª a los almacenes de depósito.

En 1931 se promulga la Ley Federal del Trabajo; es la primera ley de carácter federal y se refleja en ella la preocupación de proporcionar al trabajador una seguridad que no había tenido.

Esa ley definió a los riesgos de trabajo como los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas. "El artículo 285 de esa ley define 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. En tanto que la enfermedad profesional, señaló; que es todo estado patológico que sobreviene por 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".³⁷

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

³⁷ KAYE, Dionisio J.: ob. Cit., Pág. 35.

Aquellos patrones, cuando contraten a través de intermediarios, son responsables de los riesgos profesionales realizados en sus trabajadores. Para calcular las indemnizaciones sobre los riesgos profesionales, se tomó como base el salario diario que percibía el trabajador en el momento en que se realiza el riesgo.

Los trabajadores que sufrieran un riesgo profesional tendrían derecho a la asistencia médica; administración de medicamentos y material de curación; y las indemnizaciones fijadas por esa ley. Cuando el riesgo trajera como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprendería un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios.

El patrón estaba obligado a dar aviso de los accidentes en el trabajo; debiéndolo hacer dentro de las 72 horas; informando detalladamente los sucesos y el tipo de trabajo que desempeñaba el empleado.

Así también, el patrón sólo era exceptuado de su responsabilidad en indemnizaciones, atención médica y suministro de medicinas y material de curación cuando, el trabajador accidentado, por encontrarse en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga, caso en el cual sólo brindaría los primeros auxilios, se exceptúa al patrón también cuando el trabajador ocasionare deliberadamente el accidente por él o con ayuda de otra persona y cuando el accidente fuera debido a la fuerza mayor extraña al trabajo.

La tabla de enfermedades profesionales que se fijó en la ley de 1931, no se estableció de forma limitativa, ya que quedaba facultada la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para ampliar dicha tabla a medida de cómo se fuera requiriendo

En 1934 se publicó el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo. El patrón tiene la obligación de instalar extinguidores en dónde hubiere peligro de incendio, al trabajador se le prohíbe presentarse a su trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga; se prohíbe las maldades y bromas en sus servicios; el trabajador debería dar aviso a su superior en caso de que sufriera un accidente o lo sufriera un compañero; se establecen las medidas de seguridad e higiene, la administración de los primeros auxilios, se reglamentan las inspecciones de trabajo entre otras.

De esta manera se debe señalar que los Riesgos de Trabajo, ha sido uno de los temas de mayor importancia para que naciera el Derecho del Trabajo, porque si nos damos cuenta, el hombre está expuesto a una serie de riesgos, no sólo en su labor sino también en su vida social.

10. TEORIAS SOBRE EL RIESGO PROFESIONAL

Sobre este tema, uno de los grandes estudiosos ha sido el maestro Guillermo Cabanellas, que ha estudiado tanto las teorías civilistas como las teorías de Derecho Laboral:

A. TEORÍAS CIVILISTAS.

a) Teoría de la Culpa.

Esta se encuentra dentro del Derecho Civil, se basa en la responsabilidad subjetiva, quién por culpa o dolo cause daño a otro, queda obligado a la reparación de las consecuencias. Esta tesis la adoptó nuestro Código Civil de 1870 en los artículos 1575 y 1582 al 1596.

Para esta teoría, el trabajador le podía exigir al patrón una indemnización en caso de accidente de trabajo, siempre que lograra probar la culpa de su patrón.

Las condiciones para que se cumpliera esta teoría, eran la existencia de un acto positivo; que hubiera una acción antijurídica; existiera el elemento subjetivo culpa; la existencia de un daño causado a otro o a una cosa de otro.

Esta teoría resulta difícil de aplicarla ya que el trabajador tiene que probar la culpa de su patrón y deben reunirse ciertas condiciones que no son fáciles de acreditar por parte del empleado; siendo una carga procesal casi imposible de demostrar.

b) Teoría de la Responsabilidad Contractual.

Surge en Francia y Bélgica, sus expositores son Sauzet y Salinçellete. Esta teoría sostuvo que el contrato de trabajo imponía entre sus obligaciones al patrón, de velar por la seguridad de sus trabajadores; todo accidente de trabajo presupone que es culpa del patrón; con ello se revierte la carga de la prueba hacia el patrón.

Esta teoría como puede observarse, carece de todo fundamento legal porque no se señala ningún código o ley que lo haya promulgado.

c) Teoría del Caso Fortuito.

Esta teoría se avoca para encontrar responsabilidad del patrón, cuantas veces se produzca un accidente de trabajo.

Se basa en considerar que quién obtiene una utilidad de una cosa o persona, es justo que asuma los riesgos que se originen por el empleo o uso de esa cosa o persona. La responsabilidad del patrón se resuelve con la indemnización del obrero, no sólo cuando hubiere tenido la culpa, sino también cuando el accidente se hubiere ocasionado por caso fortuito o por culpa del trabajador.

La teoría en estudio, se apega más a la realidad ya que los accidentes, por caso fortuito deben ser indemnizados, porque son consecuencia de un riesgo de trabajo.

d) Teoría de la Responsabilidad Objetiva.

Esta teoría menciona que el daño causado por un objeto debe ser soportado por su propietario, o sea, aquél que se beneficia con ese objeto. Así es que el propietario de una empresa responde por ser el dueño.

El maestro Néstor de Buen menciona que: "De acuerdo a esta teoría, la culpa pasa a un segundo plano. Basta acreditar la relación causa o efecto entre el riesgo y la cosa que lo produjo para que, automáticamente, nazca la responsabilidad de indemnizar".³⁸

³⁸ DE BUEN L., Néstor: ob. Cit , Pág. 621.

Esta teoría civilista da pauta para que los riesgos de trabajo pasen al Derecho de Trabajo ya que en el artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XIV, menciona que "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión que ejecuten..."

Como se puede ver esta teoría civilista es la que abre paso para que el Derecho del Trabajo sea quién absorba en su legislación la materia de los Riesgos Profesionales. Teoría con la que se está de acuerdo en su contenido ya que actualmente se encuentra inmersa en nuestra ley vigente.

B. TEORÍAS DEL DERECHO LABORAL.

a) Teoría del Riesgo Profesional.

Teoría que se da en Francia en el año de 1898. "Sostiene que los empresarios deben asumir la responsabilidad de los riesgos de trabajo que la industria produce, pues si del trabajo realizado por los trabajadores obtiene una utilidad, deben también reparar las consecuencias que los riesgos de trabajo ocasionan a los trabajadores. También determina que la indemnización por causa de riesgos de trabajo estará sujeta a una tarifa, que en nuestro país se denomina en base al salario".³⁹

Esta teoría debido a su gran importancia fue acogida por la mayoría de las legislaciones del mundo, entre ellas la de nuestro país en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

³⁹ DAVALOS, José: Derecho del Trabajo I. ob. Cit. Pág. 405.

La teoría en estudio nace en Francia, tan grande es su influencia que muchos países la adoptaron, el problema es que no menciona algunos accidentes o no contempla qué se debe hacer cuando exista la irresponsabilidad, la negligencia o la culpa del trabajador.

b) Teoría del Riesgo de Autoridad.

"Rouast elaboró su tesis sobre el Riesgo de Autoridad partiendo del principio de que la autoridad es fuente de la responsabilidad basándose en el estado de subordinación en el que el trabajador, siendo elemento esencial de todo contrato, la relación de dependencia, debe de indemnizar todo hecho ocurrido en relación con la misma".⁴⁰

Es por ello que el patrón responde de la integridad física del trabajador, ya que éste se encuentra sometido a su autoridad. El trabajador además presta sus servicios y obedece ordenes del empresario, emplea materiales y máquinas que se encuentran instaladas; es por eso que el único responsable de los riesgos debe ser el patrón.

Esta teoría "En realidad se trata de una tesis que desvía la atención del campo industrial, lugar donde tuvo mayor auge la teoría de riesgo profesional, para orientarla hacia otras actividades laborales que no utilizan máquinas, pero también entrañan riesgos".⁴¹

Ciertamente esta teoría trata de proteger al trabajador que labore en cualquier lugar en que se pueda producir un riesgo de trabajo, haciéndose

⁴⁰ Citado por KAYE, Dionisio J.: ob. Cit., Pág. 54.

⁴¹ DE BUEN L., Néstor: ob. Cit., Pág. 622.

responsable el patrón ya que él es quién da las ordenes y el trabajador sólo las cumple.

c) Teoría del Riesgo de Empresa.

A esta teoría también se le ha denominado como Riesgo Generalizado. Con ello se aplica el principio de que toda eventualidad que tenga por causa el trabajo, siempre que ocasione perjuicios o alguna lesión al trabajador, debe responder la empresa. Todo hecho relacionado de una o de otra manera con el trabajo y que provoque un daño en la persona del trabajador, debe de ser indemnizado.

Aquí se destaca que el trabajador padecerá de un daño corporal y el patrón tiene que soportar el daño económico. Se manifiesta que esto es parte de la justicia social.

Con esta teoría se vive en una "... etapa de transición entre la idea del Riesgo Profesional y la del Riesgo Social que va a tomar, esta última, la idea de la responsabilidad de empresa para solidarizar a las minas y concluir en la creación de un Seguro Social Obligatorio, pues como dice Krotoschin, la teoría de la responsabilidad objetiva está siendo sustituida por la del Seguro Social y en la práctica, esto hace que el accidente de trabajo y su reparación penetren en el margen más amplio de una obligación de previsión social, que no solamente corresponde al patrono sino que es común a toda colectividad y en cuyo sostenimiento deben colaborar los trabajadores, patronos y Estado".⁴²

⁴² KAYE, Dionisio J.: ob. Cit., Pág. 58.

Es así como se puede señalar que esta teoría establece claramente la responsabilidad patronal; obligando a las empresas como personas jurídicas para que respondan por los daños que sufren los trabajadores a través del Seguro.

d) Teoría del Riesgo Social.

Con esta teoría se admite la responsabilidad patronal y además se establece que se debe cumplir por la responsabilidad que se asume; con la implementación de los seguros sociales ya no se obliga individualmente al patrón, ni impersonalmente a la empresa a soportar los riesgos, sino que ahora es la colectividad la que debe asumir la responsabilidad derivada de los infortunios de trabajo.

Esta teoría constituye una evolución de la Teoría del Riesgo Profesional y tiene por objeto excluir de la responsabilidad, mediante el seguro, a la empresa o patrono.

Esta teoría es el punto de partida hacia un régimen de Seguridad Social Integral.

Por ello es de considerar que el problema de los riesgos profesionales va adquiriendo caracteres generalizados cuyo desarrollo y extensión, van camino a la Prevención Social y en el futuro seguramente serán materia de la Seguridad Social.

Así es como podemos señalar que tanto las teorías del Derecho Civil como las del Derecho Laboral, tratan cada una de ellas de encontrar al responsable de los accidentes y enfermedades sufridas por los trabajadores en el momento de

realizar su trabajo; todas las teorías tratan de señalar que el responsable es el patrón.

La teoría de mayor importancia ha sido la del Riesgo Profesional, ya que fue implementada en las legislaciones de casi todo el mundo. Pero conforme el tiempo transcurre la vida del ser humano debe ir cambiando o modificando ciertas medidas, es por eso que ahora el seguro obligatorio nace como una necesidad, ya que al ser creado por la colectividad, permite centralizar la regulación de los riesgos profesionales y sociales a que está expuesta toda sociedad.

CAPÍTULO III

NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO SOCIAL

En este capítulo se abordarán una serie de normas jurídicas que regulen la presente investigación con el objeto de conocer, analizar y comentar cada precepto que se refiera a los riesgos del trabajo al servicio del Estado.

Es por eso que se citan diversas leyes, porque son de vital trascendencia en el desarrollo del tema, además serán las que le darán sustento jurídico a esta investigación:

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El artículo 5º, es uno de los preceptos constitucionales al cual se le debe prestar la debida atención para analizar su contenido en materia laboral; ya que de él se desprende una garantía individual, en donde el ser humano a través de su trabajo debe encontrar su progreso.

Este precepto garantiza que el hombre es libre de escoger la actividad que más le acomode, siempre y cuando no estén prohibidos por alguna ley, además no puede ser privado del producto de su trabajo al menos que sea por una sentencia judicial. Esa resolución debe determinar cuando un trabajo afecta los derechos de la sociedad.

En los párrafos siguientes del artículo, se encarga de señalar varias prohibiciones con el fin de que el trabajador en ningún momento sea obligado a cumplir con un determinado tipo de trabajo, sin que exprese plenamente su consentimiento, o que por algún motivo deje de recibir la adecuada compensación

por sus servicios prestados, el Estado debe velar por los intereses del trabajador no permitiendo contratos en donde se especifique la pérdida de la libertad, debiéndoseles considerar nulos por ser contrarios a las leyes, no puede pactarse un destierro, tampoco al hombre se le puede obligar a que renuncie a ejercer determinada profesión, industria o comercio, mucho menos que se le prive del pleno goce de sus derechos tanto civiles como políticos. Aun cuando para esas prohibiciones se contará con la voluntad del trabajador, no podría surtir efecto legal, debido a que existe una protección a esos derechos, por nuestra máxima ley que es la Constitución.

Emilio O. Rabasa, señala que, "Las garantías individuales establecidas por la Constitución, además de su fin propio -proteger al hombre- tienen otro: salvaguardar a la colectividad. La libertad propia está limitada por la libertad de los demás; de ahí que no pueda ser absoluta. Tal es la razón de las limitaciones a los derechos que consagra este artículo.

Velar por la conservación de esas libertades y el correcto funcionamiento de los límites que a su ejercicio impone la ley, es asegurar la libertad propia. Por eso el servicio de las armas y el de jurados, el desempeño de los cargos concejiles y de elección popular, así como las funciones electorales, son deberes que necesariamente deben cumplir todos los mexicanos, en los términos que fijan las leyes respectivas".⁴³

Este autor complementa el análisis de este precepto constitucional, al establecer que hay ciertas limitaciones a los derechos que integran el artículo; ya que el individuo tiene la obligación de cumplir con los deberes que las leyes señalen.

⁴³ O. RABASA, Emilio. *Mexicano, esta es tu Constitución*, 11ª ed., Ed. Miguel Angel Porrúa, México, 1997. Pág. 50.

Este artículo ha sufrido varias reformas, tal y como lo establece la Constitución que expide la Secretaría de Gobernación:

*artículo 5°.	Promulgación	Publicación	Inicio de Vigencia	Contenido de la Reforma
Se reforma el segundo párrafo.	13/XI/42	17/XI/42	Se aplica al artículo 3° del Código Civil.	Decreta como obligatoria y gratuitas las funciones electorales y censales y como obligatorios los servicios profesionales de índole social.
Se reforma todo el artículo	27/XII/74	31/XII/74	Al día siguiente de su publicación.	Incorpora al artículo 5°, el texto del artículo 4°, relativo a la libertad de trabajo.
Se adiciona el cuarto párrafo.	5/IV/90	6/IV/90	Al día siguiente de su publicación.	Establece que las funciones electorales y censales de tipo profesional y permanente, serán retribuidas.
Se reforma el quinto párrafo.	27/II/92	28/II/92	Al día siguiente de su publicación.	Suprime del párrafo quinto la prohibición a establecer órdenes monásticas o cualquiera que sea su denominación y la profesión de votos religiosos". ⁴⁴

Como se observa este artículo contiene reformas importantes e

⁴⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, México, 1995. Págs 172 y 173.

interesantes, pero para el tema en investigación, la de mayor trascendencia es la del 31 de diciembre de 1974, ya que es cuando el artículo 4º Constitucional cede su contenido laboral al 5º. Desde ese momento hasta la fecha es en donde situamos una de las garantías del trabajo al que todo individuo tiene derecho, tal es el caso del trabajador social.

Otro artículo Constitucional que debemos citar para la presente investigación es el 73, el cual está situado en el Título Tercero, Capítulo II del Poder Legislativo, Sección III de las facultades del Congreso.

Este artículo contiene treinta fracciones, todas ellas dependen del Congreso. por ser el órgano facultado para legislar en diferentes materias que han sido consideradas de trascendencia primordial para el adecuado desarrollo del país.

Dentro de ese gran número de facultades del Congreso, se debe citar la fracción X; porque es donde se reglamenta la materia laboral, señalándose que el Congreso de la Unión tiene la facultad, "Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123".

Es una facultad amplia en su campo de acción y aplicación, siendo en este apartado en donde se plasman las bases económicas para el desarrollo del país; además las leyes que han de reglamentar al artículo 123, deben de ser protectoras de la clase trabajadora sin importar si pertenecen al apartado A o B.

Este artículo ha sido modificado y reformado en su contenido en múltiples ocasiones, para no citarlo en su totalidad, únicamente se señalarán las que son

de acorde al tema.

Artículo 73.	Promulgación	Publicación	Inicio de Vigencia	Contenido de la Reforma
Se reforma la fracción X.	31/VIII/29	6/IX/29	Se aplica el artículo 3º del Código Civil.	Amplia las facultades del Congreso para expedir leyes en materia de trabajo.
Se reforma la fracción X.	29/III/33	29/IV/33	Se aplica el artículo 3º del Código Civil.	Faculta al Congreso para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución
Se reforman las fracciones X y XVI.	10/I/34	18/I/34	Se aplica el artículo 3º del Código Civil.	Incorpora a las facultades del Congreso las de legislar sobre energía eléctrica, y las de dictar leyes sobre nacionalidad y condición jurídica de los extranjeros.
Se adiciona a la fracción X.	2/I/35	18/I/35	Se aplica el artículo 3º del Código Civil.	Incluye dentro de las facultades del Congreso la de legislar la industria cinematográfica.
Se reforman las fracciones VI y X.	4/XII/40	14/XII/40	Se aplica el artículo 3º del Código Civil.	Dispone que la aplicación de las leyes de trabajo corresponderán a los Estados, excepto en asuntos relativos a la industria eléctrica entre otras.

Establece que los territorios se dividirán en municipalidades, y cada uno de estos estará a cargo de un ayuntamiento, son la extensión territorial y número de habitantes para subsistir con sus propios recursos.

Se reforman las fracciones IX, X, XXIX y XXX.	13/X/42	24/X/42	El 1° de noviembre de 1942.	Faculta al Congreso para expedir aranceles en el comercio extranjero. Establece las contribuciones. Corrige un error de redacción al cambiar una "y" por una coma.
Se reforma fracción X.	5/XI/42	18/XI/42	Se aplica el artículo 3° del Código Civil.	Suprime la participación a los Estados y municipios en los impuestos sobre la energía eléctrica.
Se adiciona fracción X.	27/XII/47	29/XII/47	Se aplica el artículo 3° del Código Civil.	Faculta al Congreso legislar sobre juegos con apuestas y sorteos.
Se reforma la fracción X.	4/II/75	6/II/75	El día de su publicación.	Instituye la facultad del Congreso para legislar en materia de energía nuclear.
Se reforma la fracción X.	18/VIII/93	20/VIII/93	Al día siguiente de su publicación	Faculta al Congreso para legislar en materia de

De ese gran número de reformas a los que se le han realizado al artículo 73, las de mayor importancia son: 1. La del seis de septiembre de mil novecientos veintinueve, porque es cuando el Congreso amplía sus facultades para expedir leyes en materia laboral; 2. También la del veintinueve de abril de mil novecientos treinta y tres, se debe considerar trascendental debido a que el Congreso adquiere una facultad que hasta la fecha le es propia, la cual consiste en expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional; y 3. Posteriormente se siguen realizando una serie de reformas sobre la fracción X todas ellas encaminadas a buscar que el país se beneficie y sobresalga a nivel internacional a través de su desarrollo económico con bases que el propio Congreso establece para tal efecto.

Siendo el Congreso de la Unión quién expide las leyes en materia de trabajo, busca siempre expedirlos en favor del trabajador tanto del apartado A y B. En el apartado B es donde situamos a los trabajadores sociales de Reclusorio Preventivo Varonil Oriente, por el hecho de ser trabajadores del Estado.

El artículo de mayor importancia para el tema en estudio es el 123 Constitucional; ya que para haber logrado toda una serie de derechos que se señalan en su contenido, tuvo que haber existido a lo largo de la humanidad una lucha constante para alcanzar la libertad y haber ganado el respeto a la dignidad humana.

Emilio O. Rabasa, manifiesta que, "El artículo 123 establece garantías más importantes para los trabajadores, que formen parte de la sociedad, al igual que

⁴⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ob. Cit., Págs. 198 a 203.

los campesinos, una clase de economía débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así, gracias a la valiente decisión de los diputados de 1917 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en el mundo".⁴⁶

Efectivamente el artículo 123 establece una serie de garantías para proteger al trabajador no sólo contra patrones sino contra otras leyes ordinarias que pudiesen violar los derechos de la clase desprotegida en materia de trabajo.

El artículo 123 elaborado por el Congreso de Querétaro en 1917 sólo regía para los trabajadores contratados por particulares. No quedaban incluidos en ese artículo los trabajadores al servicio del Estado.

Por un gran tiempo estos trabajadores viven en un estado de incertidumbre debido que algunas Entidades Federativas si los regulaban y otras no.

Para dar salida a este gran problema, el Congreso Federal, en 1930, aprobó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Es en el mes de octubre de 1960, cuando se adiciona al artículo 123 el apartado "B", el cual contiene una serie de principios que establece las relaciones de trabajo con sus servidores públicos.

El jurista José Davalos en su obra Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, cita un análisis del maestro Miguel Acosta Romero, señalando que, "El Estado, como toda persona jurídica colectiva, necesita de la participación del individuo o persona física, para que realice en particular sus tareas o cometidos,

⁴⁶ O. RABASA, Emilio: ob. Cit., Pág. 378.

para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que le corresponden".⁴⁷

Efectivamente el Estado necesita de los servicios de ciudadanos para cumplir con sus funciones, ya que de no ser así no tendría razón de ser.

Así es como el artículo 123 Constitucional se divide en dos apartados: A, que reglamenta las relaciones laborales entre trabajadores y patrones; y B, que establece los lineamientos de trabajo entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Para el tema en estudio, lo situamos en el artículo 123 de la Constitución, apartado B, fracción XI, incisos a y b; lo cual se cita a continuación:

Artículo 123. "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y organizaciones sociales 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:

B) Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

XI. La seguridad social se organizará conforme las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; jubilación, invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

⁴⁷ Citado por DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, ob. Cit , Pág. 73.

De lo anteriormente señalado, se comprende que el artículo 123, protege al hombre para que tenga un trabajo útil y se le respete como tal, además la ley y el Estado tienen la obligación de crear empleos y organismos de tipo social en donde los individuos puedan trabajar; y con ello se cumpla con el ser humano en el derecho que se tiene al trabajo.

Anteriormente se mencionó que el Congreso de la Unión, tiene un gran número de facultades y en materia laboral debe expedir leyes del trabajo, entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, esto es para el adecuado desempeño del Estado y por otro lado el empleado público sea beneficiado no sólo en su persona, sino también su familia; todo ello por el hecho de prestar sus servicios al gobierno.

Es de considerar que el trabajador al servicio del Estado debe estar protegido en cuanto a su seguridad social, ya que en su centro de labores se expone a una serie de riesgos en su persona, para ello tiene el derecho a que se le indemnice cuando sufra un accidente o enfermedad profesional y mientras dure su incapacidad seguirá teniendo el derecho sobre su trabajo por el tiempo que la ley establece al respecto.

El artículo 123 Constitucional, en particular el apartado "B", que es el que nos interesa ha sido objeto de un gran número de reformas. Sobre ellas el maestro Cesar Esquinca Muñoa, señala que, "En el sistema político jurídico mexicano la Constitución es la expresión de la soberanía, la objetivación de la voluntad popular que la sitúa por encima de todo; contiene la esencia del derecho vigente, los principios fundamentales que las normas secundarias u ordinarias se encargan de reglamentar, y en su carácter de Ley Suprema está sobre todo y no se admite que nada esté sobre ella.

Por esas razones, modificar la Constitución es tarea que requiere cuidado extremo; no debe responder a intereses de personas o grupos ni a posiciones ideológicas o partidistas; debe atender tan sólo al interés supremo del pueblo, en el que reside la soberanía. Tampoco es válido proponer reformas que no puedan materializarse en la realidad; de nada sirven las buenas intenciones, aún en la norma suprema, si no generan el cambio social esperado.

Durante su vigencia el artículo 123 ha sufrido numerosas reformas, trascendentes unas, poco afortunadas otras y algunas meras buenas intenciones sin aplicación práctica".⁴⁸

A continuación citaremos las reformas del apartado "B", tomando en cuenta la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, de acorde al autor antes citado.

"05 - 12 -1960 Se modificó el párrafo inicial identificado como apartado A las XXXI fracciones existentes, relacionándolas con el trabajo de los obreros y jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general con todo contrato de trabajo. Se creó el apartado B, facultando al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo que regirían entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores, conforme a las bases fijadas en XIV fracciones.

27 - 11 1961 Se modificó la fracción IV del apartado B, estableciendo que en ningún caso los salarios podrían ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

⁴⁸ ESQUINCA MUÑOCA, Cesar. El Juicio de Amparo Indirecto en Materia de Trabajo, 1ª ed., Ed. Porrúa, México, 1994 Pág 12

- 10 - 11 1972. Se modificó la fracción XI, inciso f), del apartado B, estableciéndose un fondo nacional de la vivienda mediante aportaciones del Estado y un sistema de financiamiento que permita otorgar a los trabajadores crédito barato y suficiente para adquirir, construir, reparar y mejorar habitaciones, o pagar pasivos relacionados con esos conceptos, enterándose las aportaciones al organismo encargado de la seguridad social y regulándose en su ley y el procedimiento de administración del fondo, otorgamiento y adjudicación de los créditos; se agregó un párrafo a la fracción XIII dejando al cargo del Estado proporcionar a los miembros en activo del ejército, fuerza aérea y armada las prestaciones habitacionales, a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.
- 08 - 10 - 1974 Se modificaron, del apartado B: la fracción VIII agregando que en igualdad de condiciones tendrá prioridad (para ascender), quién represente la única fuente de ingresos en su familia; la fracción IX, inciso c), para establecer que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación, precisando además que durante los meses de descanso previo y posteriores al parto, deben percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo.
- 17 - 11 - 1982. Se adicionó la fracción XIII bis al apartado B, incorporando las relaciones laborales de las instituciones de servicio público de banca y crédito con sus trabajadores.

- 27 - 06 - 1990 Se modificaron, del apartado B la fracción XIII bis, precisando que las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en ese apartado.
- 20 - 08 - 1993 Se reformo la fracción XIII bis del apartado B, para agregar al banco central dentro de las instituciones del sistema bancario mexicano que rigen sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en ese apartado."⁴⁹

Posteriormente a la publicación de este libro se hizo una reforma mas al apartado B, el día 31 de diciembre de 1994, sobre la fracción XII, señalándose que se establece que el Consejo de la Judicatura Federal resolverá conflictos laborales entre el Poder Judicial y sus servidores.

La Suprema Corte resolverá conflictos entre ella y sus empleados.

Desde 1960 que es cuando se crea el apartado "B", en el artículo 123 Constitucional, todas las reformas que se han realizado, siempre se ha buscado proteger al individuo como trabajador, frente al Estado que es quién representa la figura del patrón, además para subsecuentes reformas al artículo debe tenerse en cuenta lo que el maestro Cesar Esquinca, señala de que esas reformas deben responder a los intereses del pueblo y no a grupos partidistas que tratan de beneficiarse en cuanto tienen o se les da la oportunidad de hacerlo.

⁴⁹ ESQUINCA MUÑOZA, Cesar: ob. Cit., Págs. 13 a 17.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es importante hacer un breve análisis histórico de esta ley debido a su importancia y trascendencia desde que fue promulgada en beneficio de la clase trabajadora.

Es en 1931 cuando el Presidente Pascual Ortiz Rubio se encarga de presentar el proyecto de la Ley Federal del Trabajo a la Cámara de Diputados, después de un gran número de debates se aprueba y el proyecto pasa a la Cámara de Senadores, la cual lo aprueba y así se promulga el 18 de agosto de 1931. Surgiendo de esa forma la primera Ley Federal del Trabajo, se caracteriza por ser protectora de la clase trabajadora.

Esa ley estuvo vigente hasta 1970, se integró con 685 artículos, los cuales se dividen en once títulos.

Conforme transcurre el tiempo esa ley se ve superada por nuevas situaciones y acontecimientos, por ello nace la necesidad de crear una nueva ley.

Es en el año de 1968, cuando el Presidente de la República envía un proyecto de la ley a la Cámara de Senadores. Ese proyecto es ampliamente discutido y modificado tanto por Diputados como Senadores, pero no se altera su esencia. Una vez aprobado el proyecto por las dos Cámaras, nace la nueva Ley Federal del Trabajo, reglamentando el apartado A del artículo 123 constitucional, la cual se publica en el Diario Oficial de la Federación el primero de mayo de ese mismo año.

En lo que lleva de vigencia esta ley, ha tenido múltiples modificaciones en su contenido, la mayoría de ellas buscando el bienestar del trabajador.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo se integra por 1010 artículos y doce transitorios. En materia de los riesgos de trabajo estos están señalados en el título noveno.

Sólo que para la investigación el título noveno no es aplicable, dado que la Ley Federal del Trabajo es bien clara en su campo de aplicación, porque su estudio se avoca hacia los trabajadores que señala la Constitución en su artículo 123, apartado A. Así que para el tema en estudio, que son los trabajadores al Servicio del Estado, estos están encuadrados en el apartado B; por consiguiente la Ley Federal del Trabajo, sólo será aplicada supletoriamente cuando las leyes de los burócratas lo establezcan de esa manera.

3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Como se ha mencionado con anterioridad, el texto original del artículo 123, sólo estableció el trabajo en general, en el cual no se integraban los trabajadores al servicio del Estado.

Es hasta el 5 de diciembre de 1960, cuando se adicionó el apartado B, al artículo 123 Constitucional; siendo el Congreso de la Unión el órgano facultado para expedir leyes sobre el trabajo entre los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

Es así como el apartado B se reglamentó en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual se promulgó el 27 de diciembre de 1963 y siendo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de ese mismo año. Esta ley se caracteriza de alguna manera por tener algunas

disposiciones más benéficas sobre sus trabajadores, que los que pertenecen para los trabajadores en general.

La ley de los trabajadores al servicio del Estado consta de 165 artículos y siete transitorios, la cual se integra de la siguiente manera: Título Primero; Disposiciones generales. Título Segundo; Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares. Título Tercero; Del escalafón. Título Cuarto; De las organizaciones colectivas de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo. Título Quinto; De los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales. Título Sexto; De las prescripciones. Título Séptimo; Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo. Título Octavo; De los medios de apremio y de la ejecución de laudos. Título Noveno; De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores. Título Décimo; De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

De lo anteriormente descrito se procederá a analizar aquellos artículos que tengan vinculación con la presente investigación. Para iniciar se cita el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; ese precepto especifica su campo de aplicación tanto en instituciones como en organismos descentralizados y trabajadores ya sea que pertenezcan a una entidad o dependencia. Para los trabajadores en estudio se sitúan como trabajadores del Distrito Federal, ya que la Dirección General de Reclusorios depende directamente del Gobierno del Distrito Federal.

El artículo 11 de la ley en análisis refiere que supletoriamente se aplicarán alguna de las disposiciones especiales, siempre y cuando la ley de los burócratas carezca de aplicabilidad en una situación que no fue prevista, para ello, primero se estará a lo que la Ley Federal del Trabajo establezca para dar solución al problema planteado, en caso de que también careciera de normatividad, en orden

cronológico se ira a la siguiente disposición que el propio artículo señala.

Por otra parte, los titulares de las dependencias públicas se les obliga para que brinden a sus trabajadores los beneficios de seguridad y servicios sociales, tales como atención médica, indemnización por el accidente ocurrido en su centro de trabajo, enfermedades profesionales, entre otras que señala el artículo 43 de la ley en estudio. Además ese artículo tiene el don de velar por el bienestar social del trabajador, garantizándole los beneficios que puede tener cuando haya sido víctima de un accidente y tiene el derecho de exigirle a su patrón las prestaciones correspondientes.

En materia de los riesgos profesionales estos se sitúan en el Título Quinto de esta Ley. Por ser el tema que se estudia se debe citar el contenido del artículo 110, el cual refiere que, "Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso".

En materia de riesgos profesionales queda claro que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no es la aplicable ya que ésta nos remite directamente a la Ley del I.S.S.S.T.E., y en caso de que no existiera regulación en esa materia, se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, para tal efecto.

4. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Como antecedente de esta ley tenemos que el 12 de agosto de 1925, se promulgó la primera Ley General de Pensiones Civiles de retiro, dependiente de la Secretaría de Hacienda. Pero en 1946 entró en vigor un nuevo ordenamiento que abrogó a la Ley de 1925; y el 30 de diciembre de 1947 fue promulgada la última ley de la Dirección de Pensiones.

El 20 de diciembre de 1959, se promulgó la primera Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, que estuvo vigente hasta el 1º de enero de 1984, ya que es cuando entra en vigor la actual Ley, siendo modificada en ese mismo año, publicándose en el Diario Oficial el 7 de febrero de 1985.

En materia de riesgos de trabajo, el maestro Alberto Briceño, señala que en la ley, "Se actualiza la terminología y se perfeccionan y amplían los conceptos de esta materia. Siendo la protección de los riesgos de trabajo una de las principales reivindicaciones de los servidores públicos, se consolida su tutela jurídica desde la prevención hasta la rehabilitación. El Instituto absorbe la responsabilidad que sobre este renglón determina la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que garantiza al servidor público en caso de accidente de trabajo o de una enfermedad derivada de la prestación de sus servicios, la continuación de una subsistencia digna y decorosa... se fijan indemnizaciones por una sola vez ante la inconveniencia de obtener una pensión por invalidez parcial".⁵⁰

⁵⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Ed. Harla, México, 1996. Pág. 291.

Esta ley en materia de riesgos de trabajo trata de proteger al trabajador desde la prevención hasta la rehabilitación, de algún accidente o enfermedad sufrida en el centro de labores, haciéndose responsable el Instituto.

La Ley del I.S.S.S.T.E, cuenta con un total de 196 artículos y once transitorios. Contiene los títulos siguientes: Título Primero. De las disposiciones generales. Título Segundo. Del régimen obligatorio. Título Tercero. Del régimen voluntario. Título Cuarto. De las funciones y organización del Instituto. Título Quinto. De la prescripción. Título Sexto. De las responsabilidades y sanciones.

Esta Ley resulta ser la de mayor trascendencia para el estudio de la investigación que se está realizando, dado que los artículos que se refieren a la materia de riesgos de trabajo se analizarán en su contenido.

Para empezar, en el Título Primero de esta Ley, que se refiere a las Disposiciones Generales; el artículo 1º señala que, "La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la república; se aplicará:

I. A los trabajadores al servicio civil de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que por ley o acuerdo Ejecutivo Federal se incorporen al régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros."

Lo anteriormente descrito, lo viene a explicar el artículo 5º, el cual señala que se entiende por dependencias, las unidades administrativas de los Poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal. En este último organismo es en donde situamos la investigación, ya que el sistema penitenciario depende del jefe de Gobierno del D. F.

En lo que respecta al seguro de riesgo de trabajo se encuentra establecido en el Capítulo IV de la Ley del I.S.S.S.T.E., partiendo del artículo 33 al 47.

Para el análisis de este tema, se debe mencionar que ya se tiene la definición de lo que es el riesgo de trabajo, entendiéndose por ello que es el accidente o enfermedad que sufre un trabajador en el desempeño o con motivo de su labor. En el capítulo I de esta investigación, se definió al accidente y a la enfermedad.

Es de trascendencia señalar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 513 contiene una variada lista de enfermedades derivadas del ejercicio o contraídas con motivo del trabajo, resulta aplicable supletoriamente por ordenarlo la Ley del I.S.S.S.T.E.

Para la protección del trabajador público se crea el seguro de riesgos de trabajo, el cual se aplicará en beneficio de los trabajadores que se mencionan en el artículo 1º de esta Ley; además el Instituto se someterá en los términos de la ley para que se cumplan las obligaciones de las dependencias que rigen la ley de los burócratas y las leyes que sean aplicables a los riesgos de trabajo.

Todas las prestaciones que el trabajador tiene de acuerdo a este capítulo serán cubiertas por las dependencias y entidades públicas, debiendo ser el 17.75% del sueldo de los trabajadores; y para el seguro del riesgo de trabajo corresponderá de un 0.25%.

Cuando llegase a existir alguna inconformidad por la calificación del riesgo de trabajo, el asegurado tiene el derecho de nombrar un perito ya sea técnico o profesional según el caso para que estudie el dictamen médico.

En caso de que existiera desacuerdo de la calificación del Instituto y del perito que nombró el trabajador; se nombrará un tercer perito profesional, que el propio Instituto proponga. El dictamen será definitivo, inapelable y obligatorio para ambas partes; así lo establece el artículo 36 de la Ley en estudio.

Para la investigación resulta una necesidad, señalar cuando un accidente no es considerado como riesgo de trabajo, para tal efecto esta Ley señala en su artículo 37 lo siguiente:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; .
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que haya prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del jefe inmediato presentándole la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador ocasiona intencionalmente una lesión por sí o por acuerdo con otra persona; y
- IV. Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por este.

Estos supuestos liberan al Instituto de toda responsabilidad y excepcionalmente asumirá la obligación del riesgo de trabajo cuando se presente un caso que se menciona en la fracción II.

Las dependencias y entidades tienen un plazo de tres días para avisar al Instituto sobre el riesgo de trabajo ocurrido en sus instalaciones. En caso de que la institución no lo hiciera, lo podrá hacer el propio trabajador, su representante legal o algún beneficiario.

En caso de sufrir un accidente en el trabajo, el trabajador tendrá derecho a ciertas prestaciones en especie tales como:

- 1.- Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- 2.- Hospitalización.
- 3.- Aparatos de prótesis y ortopedia.
- 4.- Rehabilitación.

El maestro Alberto Briceño, señala que, "Para la hospitalización se requiere consentimiento expreso del enfermo o de algún familiar responsable; no será necesario en los casos graves, de urgencias o cuando por la naturaleza de la enfermedad, se imponga como indispensable esa medida".⁵¹

La Ley en su artículo 40 establece las prestaciones económicas cuando se sufra una incapacidad temporal, una incapacidad permanente parcial y una incapacidad permanente total.

En la primera incapacidad, se le otorgará al trabajador licencia con goce de sueldo desde el momento de la incapacidad y durará hasta que termine la incapacidad o en su caso sea declarada permanente, el sueldo que reciba será el básico.

⁵¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto: ob. Cit., Pág. 312.

Supletoriamente se aplica la Ley Federal del Trabajo; siendo aplicable el artículo 491 de esta Ley. Estando el trabajador obligado a someterse a nuevos estudios, si persiste la incapacidad después de los tres meses de su accidente; se determinará si continua con el mismo tratamiento o se declara la incapacidad permanente.

La incapacidad permanente parcial, se le otorgará al trabajador una pensión conforme lo establecido en el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el monto de la pensión resulte ser menos del 5% del salario mínimo general en la República Mexicana, se le otorgará una indemnización correspondiendo a 5 anualidades.

Al declararse una incapacidad permanente total, se otorgará una pensión al 100% del sueldo básico que el trabajador venía recibiendo. Esta pensión será provisionalmente por el tiempo de dos años; cumpliendo ese tiempo se pedirá una revisión para que la pensión se declare definitiva.

En todo momento el pensionado está obligado a someterse a los reconocimientos, tratamientos y exámenes médicos que el Instituto determine.

Si el trabajador fallece por un riesgo de trabajo, los familiares que conforme a la ley le corresponden, tendrán a su favor una pensión del 100% del sueldo básico que percibía el trabajador hasta el momento de su muerte.

Los familiares que tienen derecho a esa pensión son los que establece el artículo 75 de la Ley en estudio.

1. La esposa supérstite, lo hará sola si no hay hijos, o con ellos en caso de que existan y sean menores de dieciocho años, o cuando estén incapacitados o imposibilitados parcial o totalmente para trabajar o bien hasta los veinticinco años siempre y cuando se encuentren estudiando en un nivel medio o superior y no tenga un trabajo remunerado.

2. La concubina sola o con los hijos o estos solos cuando se reúnan las condiciones del anterior apartado, siempre que aquélla hubiere tenido hijos con el trabajador o pensionista, o vivido con él durante los cinco años que precedieron a su muerte y ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el trabajador o pensionista tuviera varias concubinas, ninguna tendrá derecho a pensión;

3. El esposo supérstite o en concurrencia con los hijos o éstos solos, siempre que aquél fuese mayor de cincuenta y cinco años o este incapacitado para trabajar y hubiere dependido económicamente de la esposa trabajadora o pensionista.

4. El concubinario solo o en concurrencia con los hijos o éstos solos.

5. A falta de los antes mencionados la pensión se entregará a la madre o padre conjunta o separadamente y a falta de ellos a los demás ascendientes, siempre y cuando hubieren dependido económicamente del trabajador o pensionista durante los cinco años anteriores a su muerte.

6. La cantidad a cobrar se dividirá por partes iguales entre los beneficiarios.

Así también la ley establece, que cuando muera el pensionado por incapacidad permanente, total o parcial, a los beneficiarios se les tramitará la pensión o cuota íntegra; pero si fallece por causas ajenas al tipo de incapacidad, los beneficiarios recibirán el importe de seis meses de la asignada al pensionista y con el derecho de disfrutar de la pensión conforme a la Ley;

Para dividir la pensión entre los beneficiarios se estará a lo que disponga el artículo 75 de esta Ley.

En lo que respecta a la asignación de la pensión para la viuda, concubina, viudo o concubinario o la divorciada o ascendientes, estarán sujetos a las reglas que estipulan los artículos 77, 78 y 79 de la Ley en estudio.

Para el cumplimiento de los fines del Instituto, éste tendrá que realizar acciones de carácter preventivo para abatir los riesgos de trabajo, de esa forma el trabajador se vea menos perjudicado en cuanto a su persona.

Por su parte las dependencias y entidades públicas deben brindar las facilidades necesarias para aquellas personas o grupos que tengan como fin la realización de estudios e investigaciones en materia de accidentes y enfermedades de trabajo; deben proporcionar datos e informes para la elaboración de estadísticas en esa materia; difundir e implementar normas preventivas de accidentes y enfermedades; e integrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

En materia de seguridad e higiene en el centro de labores, se estará a lo que disponga la Ley Federal de Trabajo al Servicio del Estado; a la Ley del I.S.S.T.E. y a lo que señalen los reglamentos en materia del trabajo burocrático. Además el Instituto, las dependencias, entidades, organismos e instituciones

conjuntamente se coordinarán para elaborar programas con el fin de prevenir los accidentes y enfermedades.

Con esto se demuestra que el Instituto tiene voluntad para apoyar al trabajador en materia de riesgos de trabajo, a través de programas de prevención, pero desgraciadamente estos, en las instituciones no se dan a conocer.

Además el Instituto tiene la facultad de promover, integrar y funcionar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, en las dependencias y entidades del sector público afiliados al I.S.S.S.T.E. El mismo Instituto deberá integrar y funcionar la Comisión Consultiva Nacional de Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene del Sector Público Federal.

Debido al gran campo de acción del Instituto tiene la necesidad de crear organismos auxiliares en busca del beneficio de la clase trabajadora en el sector público. Todas aquellas irregularidades que se presentan en los centros de trabajo deben de ser reportadas al Instituto para que se tomen las medidas pertinentes al respecto.

5. LÉY QUE ESTABLECE LAS NORMAS MÍNIMAS SOBRE READAPTACIÓN SOCIAL DE SENTENCIADOS

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de mayo de 1971; su última modificación fue el 28 de diciembre de 1992.

El contenido de la ley es el siguiente; Capítulo I. Finalidades. Capítulo II Personal. Capítulo III. Sistema. Capítulo IV. Asistencia al liberado. Capítulo V. Remisión parcial de la pena. Capítulo VI. Normas Instrumentales. Artículos

transitorios.

De esta manera se conforma la Ley, además consta de 18 artículos y 5 transitorios. Esas normas tienen como finalidad organizar al sistema penitenciario en la República, así pues es una ley que se aplica a nivel nacional y no solamente va dirigida a los reclusos, sino también al personal de trabajo que lo conforma ya que por ese sólo hecho es parte del sistema.

El capítulo II de la Ley en estudio, se refiere al personal del sistema penitenciario; dispone que para el buen funcionamiento del sistema se designará el personal directivo, administrativo, técnico y de custodia; para ser parte de alguna institución de este tipo se considerará la vocación, aptitudes, preparación académica y antecedentes personales.

Para la presente investigación, el que interesa es el personal técnico, dado que de la Subdirección Técnica del reclusorio se desprende el área de Trabajo Social; además la preparación académica es uno de los elementos de mayor peso para ser contratados al sistema penal. Como el trabajador social es parte del sistema penitenciario y su campo de acción son los internos reclusos, se expone a un gran número de accidentes y enfermedades en su persona.

6. JURISPRUDENCIA

En materia de riesgos de trabajo se seleccionaron algunos laudos que tienen estrecha vinculación jurídica con el trabajo al servicio del Estado. Todo ellos con el fin de reforzar la presente investigación y en determinado momento el trabajador social de algún reclusorio los pueda aplicar en su beneficio.

"Riesgos profesionales. En materia de riesgos profesionales quién reclama la indemnización respectiva está obligado a probar los siguientes extremos: a) La relación jurídica de trabajo existente entre actor y demandado; b) La existencia real de un riesgo profesional; c) Que ese riesgo se produjo en el desempeño del trabajo como consecuencia del mismo; d) Las consecuencias que ese riesgo haya dejado a fin de que se cuantifique el monto de la indemnización. Laudo: Exp. N° 228 / 951. Luis Gómez Ramírez Vs. Jefe del Departamento del D.F."

Este Laudo establece que el trabajador que reclame alguna indemnización por haber sufrido un riesgo profesional, está obligado a probar los cuatro apartados que se mencionan, en caso de no hacerlo se considerará inexistente el riesgo de trabajo; quedando el trabajador en estado de interdicción.

"Indemnización por incapacidad. Procedencia de la. Procede la indemnización por incapacidad, si el trabajador justifica que ésta proviene de una enfermedad profesional adquirida durante el tiempo que presta sus servicios al Estado, pues si no tiene este origen la incapacidad, solamente constituye causa de separación sin responsabilidad para el Estado. Laudo: Exp. N° 627/46. C. Herminia Delgado Vda. de Fernández Vs. Vocal-Ejecutivo de la Comisión Nacional de Irrigación."

Este laudo es bien claro dado que el Estado responde por la incapacidad del trabajador, siempre y cuando éste compruebe que fue a consecuencia de una enfermedad que adquirió por el desempeño de sus actividades laborales. En caso de que no se de esa justificación no habrá responsabilidad para el Estado.

"Indemnización por muerte. Procedencia de la. A fin de que prospere la acción de la indemnización por muerte en accidente de trabajo, debe acreditarse la relación de causalidad entre el trabajo y la muerte del trabajador, por ser un

elemento esencial de la acción que se ejercita. Laudo: Exp. N° 278/959. María de los Ángeles Caivo Vda. de Rosales Vs. Srio. de Agricultura y Ganadería."

Para que se de la indemnización por muerte, necesariamente se tiene que comprobar la relación del trabajo con la muerte del trabajador. Para que de esa manera se proceda a indemnizar al beneficiario que conforme a la ley tiene derecho.

"Indemnización por muerte. Procedencia del pago de. En aquellos casos en que el trabajador pierde la vida con motivo de las lesiones que recibe en el accidente de trabajo que sufre, durante la realización de sus labores, no es causa de base para los efectos de los derechos escalafonarios y de inmovilidad, más no para negarles los demás derechos que la ley otorga como son el derecho de percibir un salario, a trabajar solamente la jornada legal, a las indemnizaciones por riesgo profesionales, etc., el Titular tiene la obligación de cubrir la misma independientemente del tiempo que el trabajador haya tenido que prestar sus servicios. Laudo: Exp. N° 48/47. C. Concepción de Jesús Vda. de Velázquez G. Vs. Srio. de Recursos Hidráulicos."

Este laudo se refiere a la indemnización por causa de muerte, cuando el trabajador fallece por algún riesgo profesional en su centro de labores; obligando al Titular del Estado a cubrir la indemnización correspondiente.

"Indemnización por accidente de trabajo, Requisitos para la. Para que proceda el pago de la indemnización por este concepto, debe probarse que el accidente ocurrió durante las horas de trabajo o en el desempeño del mismo, así como la relación contractual. Laudo: Exp. N° 22/48. C. Julia Cruz Vs. Jefe del Departamento del Distrito Federal "

Forzosamente el accidente tiene que probarse que sucedió en horas laborales y además la existencia de la relación del contrato; para que de esa manera se le pueda indemnizar al trabajador. Así pues, cuando un trabajador social llegase a sufrir un accidente, puede hacer uso de éste laudo siempre y cuando suceda en el trabajo y que exista la relación laboral entre trabajador y Estado.

7. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El estudioso José Barroso Figueroa, en su obra Derecho Internacional del Trabajo comenta que, "Sólo hasta recientemente, los empleados del Estado han sido objeto de especial atención. Si bien el Convenio número 87 no excluye de su campo de aplicación a los servidores del Poder Público, ni admite que mediante declaración el Miembro adherente haga tal exclusión, otros importantes instrumentos sí permiten, directa e indirectamente, la segregación total o parcial de los trabajadores dichos, de sus respectivos ámbitos de aplicación. Deben mencionarse específicamente los casos del Convenio número 98, sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva".⁵²

Esto deja ver que los trabajadores públicos a nivel internacional no habían sido objeto de estudio, hasta que el Convenio número 98 se atrevió a tocar algunos derechos que tienen los trabajadores como son los del sindicato y de la negociación colectiva.

Al adoptarse el Convenio número 98, señala el jurista Geraldo W. Von Potobsky, "Se excluyó a una categoría importante de trabajadores, los

⁵² BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1987. Pág 370

funcionarios públicos de la administración del Estado. Ellos quedaban así al margen de las normas específicas de este instrumento relativas a la protección contra la discriminación antisindical y la injerencia patronal, y la promoción de la negociación colectiva voluntaria".⁵³

Es hasta 1963 en que se discute la libertad sindical y los procedimientos de las condiciones de los trabajadores al servicio público.

El 25 de febrero de 1981, entra en vigor el Convenio N° 151, el cual se refiere a las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública. En ese Convenio no se establecen los riesgos profesionales en forma específica; el artículo 7° del Convenio N° 151, sólo refiere que los trabajadores públicos necesitan de sus representantes, tal es el caso del sindicato que tiene la función de defender los intereses del trabajador en materia de las condiciones de empleo. Por ello se debe entender que dentro de las normas laborales deben de estar insertadas en ese campo los riesgos de trabajo, en beneficio del trabajador público.

Por su parte el artículo 9° del Convenio en estudio, señala que los derechos civiles y políticos, los gozarán tanto los trabajadores públicos como los trabajadores en general, para ejercer la libertad sindical y solamente se sujetarán a la naturaleza de sus funciones.

Específicamente en el Convenio N° 151, no establece lo que son los riesgos de trabajo que puede sufrir el empleado público. Siendo un tema de gran importancia, la Organización Internacional del Trabajo debe reglamentarlo en beneficio del trabajador.

⁵³ VON POTOBOSKY, Geraldo W. Organización Internacional del Trabajo, Ed. ASTREA, Argentina, 1990. Pág. 357.

8. REGLAMENTO PARA LA PROMOCIÓN, INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, DEL SECTOR PÚBLICO AFILIADO AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DEL I.S.S.S.T.E.

Este reglamento se da a conocer el 29 de agosto de 1994, y entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

El reglamento consta de 50 artículos y 4 transitorios. Se integra de un Título Primero. De las disposiciones generales. Título Segundo. De la orientación para la integración y de los requisitos para el registro de las Comisiones Mixtas. Título tercero. De la promoción del funcionamiento de las Comisiones Mixtas. Y de los artículos transitorios.

Este reglamento nace a raíz de las atribuciones que contienen los artículos 44, 45, 46 y 47 de la Ley del Instituto y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; ya que en ellos tratan la materia de los riesgos de trabajo. Y como apoyo al Instituto se crean las diferentes Comisiones que tienen por objeto mantener la seguridad e higiene en los centros de trabajo; así también se busca reducir el número de accidentes y enfermedades de los trabajadores públicos.

Las Comisiones Mixtas Auxiliares de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las Comisiones Mixtas Centrales de Seguridad e Higiene en el Trabajo; se integran con un número igual de representantes de las Dependencias o Entidades y Sindicatos. El estudio de esos representantes se basa en el bienestar del trabajador público, ya que se encarga de ver las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo, además tratan de implementar medidas preventivas y vigilar que éstas sean cumplidas.

En cada dependencia o entidad debe de crearse una Comisión Central que tenga atribuciones tales como lo expresa el artículo 4º de este reglamento:

1. Proporcionar la creación de una cultura institucional de seguridad e higiene en el trabajo.
2. Proponer lineamientos para la definición de la estrategia general de la Dependencia o Entidad en materia de seguridad e higiene en el trabajo y sugerir anualmente la implementación de programas en materia de prevención de riesgos laborales.
3. Evaluar acciones en las Dependencias o Entidades en materia de seguridad e higiene en el trabajo y participación de los trabajadores y de sus sindicatos en el desarrollo de las mismas.
4. Emitir criterios de orden general aplicables en sus respectivas Comisiones, en cuanto a los métodos y procedimientos que resulte conveniente que adopten para el mejor cumplimiento de sus fines y la adecuada atención de las recomendaciones que dicte el Instituto.
5. Canalizar hacia las instancias de resolución administrativa la problemática diagnosticada por las Comisiones y las recomendaciones del Instituto.
6. En general, aquellas otras que determine el titular de cada Dependencia o Entidad y que tienden a reducir el índice de frecuencia y el índice de gravedad de los riesgos laborales en los centros de trabajo comprendidos en su estructura orgánica o cobertura presupuestal.

Los puntos antes referidos buscan la justificación de la creación de las Comisiones para que todo trabajador al servicio del Estado este consciente de los riesgos de trabajo y como apoyo de ello obliga a las Dependencias para que implanten programas y se tomen medidas necesarias para atender y prevenir los riesgos de trabajo. En este apartado, el Sindicato toma una importancia relevante, dado que es el órgano que representa y defiende a los trabajadores cuando estos se ven afectados en su persona.

Así también, tanto la Comisión Consultiva y las Comisiones Estatales están facultadas para:

1. Dar asesoría al Instituto, en materia de seguridad e higiene del trabajo.
2. Por ramos, analizar los riesgos de trabajo.
3. Sugerir las adecuaciones normativas que sean necesarias en seguridad e higiene laborales.
4. Recomendar al Instituto las medidas necesarias para abatir los riesgos laborales.

Por lo tanto, esas Comisiones deben auxiliar al Instituto para que se tomen las medidas pertinentes en lo que respecta a la seguridad e higiene en el centro de labores; además de todas las áreas de trabajo, se deben analizar los riesgos de trabajo y de alguna manera obligar a las Dependencias para que den una respuesta a esos riesgos; también la Comisión debe sugerir al Instituto normas nuevas sobre la realidad de los riesgos y en caso de que ya existan sean aplicadas; así mismo debe el Instituto tomar las medidas necesarias para contrarrestar los riesgos.

En lo que respecta a las Comisiones Mixtas Auxiliares de Seguridad e Higiene en el Trabajo; estas tienen su fundamento en el Título Segundo del Reglamento en estudio; además esas Comisiones nacen a consecuencia del artículo 45, fracción IV de la Ley del I.S.S.T.E.

El presente Reglamento en su artículo 14; señala que, "Cuando en un mismo centro de trabajo, además de las labores típicas de oficina, se desarrollen actividades de alto riesgo, bien sea por naturaleza, ambiente de realización o equipo empleado, respecto de éstas podrá ser integrada una Comisión adicional."

Es bien cierto que en una institución como lo es un Reclusorio, resulta ser que se realizan actividades de oficina; pero también en todo tiempo el trabajador social esta en contacto directo con todo tipo de interno, por tal motivo se considera que el empleado esta sujeto a un alto riesgo por su naturaleza. Por ello deberían existir las Comisiones que el reglamento especifica; pero la realidad es que el empleado carece de la debida seguridad al momento de realizar sus actividades.

Por su parte, las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tienen su fundamento legal en el artículo 21 de este Reglamento; lo ideal de este artículo es que en cada Dependencia o Entidad funcione una Comisión Central de Seguridad e Higiene de trabajo, la cual tendría las funciones que el artículo 4º menciona y que ya se citaron con antelación.

El Título Tercero de este Reglamento lo dedica a la Promoción del funcionamiento de las Comisiones Mixtas y en su Capítulo I, establece las Comisiones Mixtas Auxiliares de Seguridad e Higiene en el Trabajo; así el artículo 35 señala que la Subdirección General de Prestaciones Económicas del Instituto,

será la que "Orientará a las Comisiones para que dentro de sus actividades consideren las relativas a:

I. Elaborar su calendario anual de actividades;

II. Informar a los trabajadores sobre riesgos laborales propios de las actividades que realicen y sobre las medidas que deben observar para prevenirlos;

III. Efectuar los recorridos de que trata el artículo siguiente a fin de:

a) Verificar el estado físico de las instalaciones de los centros de trabajo;

b) Vigilar que los centros de trabajo cuenten con el señalamiento de seguridad e higiene que ordenan las Normas o con el que se requiera de conformidad con las actividades que se realicen en ellos;

c) Verificar que los trabajadores cuenten con los equipos de protección personal que requiera el puesto de trabajo que desempeñen y supervisar el adecuado uso del mismo; y

d) Comprobar la atención de las Dependencias y Entidades hayan dado a las incidencias o situaciones de riesgo reportadas con anterioridad así como el cumplimiento a las recomendaciones formuladas por el Instituto.

IV. Investigar las causas de los riesgos laborales que se hayan presentado en los centros de trabajo y poner medidas para prevenirlos; y

V. Orientar a los trabajadores que hayan sufrido un accidente o

enfermedad de trabajo o en su defecto, a sus derechohabientes sobre la naturaleza y alcance de los derechos que la ley concede y los trámites necesarios para su otorgamiento."

Esas Comisiones Auxiliares de Seguridad, tienen una función importante en materia de los riesgos de trabajo, sólo que en la práctica sus actividades no son aplicadas adecuadamente ya que no se le informa al trabajador sobre los riesgos laborales; los representantes de las Comisiones suelen presentarse a la institución sólo cuando el riesgo laboral ya ocurrió. Es hasta entonces cuando tratan de tomar medidas al respecto.

Además, el Reglamento ordena que las Comisiones deberán hacer recorridos trimestrales en los centros de trabajo, situación que debería aplicarse para beneficio del trabajador y en apoyo para evitar los riesgos de trabajo.

Las Comisiones, cuando realicen sus recorridos en los centros laborales, deben revisar el aspecto físico de las áreas de trabajo, tal y como lo señala el artículo 37 en sus diferentes fracciones, que son:

I. Aseo, orden y distribución de las áreas de trabajo, la maquinaria y el equipo;

II. Botiquines para primeros auxilios;

III. Espacio de trabajo, pasillos y servicios sanitarios;

V. Protecciones en los puntos de operación;

VI. Estado del mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones,

la maquinaria y el equipo de los trabajadores;

VII. Estado y uso de las herramientas manuales;

VIII. Escaleras y andamios;

IX. Carros de mano, carretillas, montacargas autopropulsados y vehículos con motor combustible interna;

X. Pisos y plataformas;

XI. Grúas, cabrestantes y en general, aparatos para izar;

XII. Alumbrado, ventilación y áreas con temperaturas extremas artificiales;

XIII. Cableado, extensiones y conexiones eléctricas;

XIV. Ascensores;

XV. Agentes dañinos tales como ruidos, vibraciones, polvos y gases;

XVI. Recipientes sujetos a presión;

XVII. Peligros de explosión por gases, polvos o cualquier otro agente;

XVIII. Cadenas, cables, cuerdas y aparejos;

XIX. Accesos a equipos elevados;

XX. Salidas normales de emergencia;

XXI. Patios, paredes, techos y caminos; y

XXII. Sistemas de prevención de incendios."

Todo ello con el objeto de que el trabajador se vea beneficiado en su persona a través del adecuado funcionamiento y conservación de los instrumentos de trabajo; además apoyarán para que en los centros laborales se vean menos perjudicados en materia de accidentes y enfermedades del trabajo.

Por eso las instituciones a través de sus representantes deben apoyar al Instituto para evitar en la medida de lo posible, los riesgos de trabajo.

Así también, el artículo 44 de este Reglamento, refiere que cuando no exista alguna Comisión en un centro de trabajo, o cuando el riesgo fue reportado ante la Dependencia o Entidad y no fue atendido como debiera, entonces la Subdirección tiene la facultad de reportarlo a la Contraloría para que se castigue al responsable del riesgo que sufrió el trabajador.

Este artículo busca proteger al trabajador, pero también trata de encontrar al presunto responsable del riesgo suscitado para que se le sancione conforme a derecho. Con ello se demuestra una vez más el interés de la ley, que es proteger al trabajador a través de las diversas normas que existen en materia laboral burocrática, específicamente los riesgos de trabajo.

9. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

Estas Condiciones Generales de Trabajo fueron publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el día 28 de abril de 1998, corresponde a la Octava Epoca, N° 122.

Se integra de la siguiente forma: Capítulo I. Disposiciones Generales. Capítulo II. De los Nombramientos. Capítulo III. De la Suspensión de los efectos del Nombramiento. Capítulo IV. DE la Terminación de los efectos del Nombramiento. Capítulo V. De los Salarios. Capítulo VI. De la Jornada de Trabajo, de los Horarios y del control de Asistencia. Capítulo VII. De la Intensidad y calidad del Trabajo. Capítulo VIII. Obligaciones y Facultades del Titular. Capítulo IX. De los Trabajadores, Derechos, Obligaciones y Prohibiciones. Capítulo X. De las Licencias, Descansos y Vacaciones. Capítulo XI. Seguridad e Higiene en el Trabajo. Capítulo XII. De los Riesgos de Trabajo. Capítulo XIII. De los Estímulos y Recompensas. Capítulo XIV. De las Sanciones. Capítulo XV. De las Prestaciones Económicas y Sociales. Capítulo XVI. De la Capacitación y Desarrollo Integral de los Trabajadores. Artículos transitorios.

Estas Condiciones de trabajo se integra de 165 artículos y 4 transitorios.

Para el tema en investigación se ubica en el Capítulo XII, que es sobre los riesgos de trabajo; antes de analizar este capítulo, es importante considerar algunas disposiciones generales del capítulo I.

Las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal nacen y tienen su fundamento legal en la Ley Federal de los Trabajadores al

Servicio del Estado, en sus artículos 87 al 91. Esos artículos tratan de las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales serán fijadas por el Titular de la Dependencia respectiva. En este caso le corresponde al Gobierno del Distrito Federal, a través de sus autoridades respectivas. El Reclusorio Preventivo Varonil Oriente, depende de la Dirección General de Reclusorios y ésta a su vez, se desprende directamente del Gobierno del Distrito Federal.

El artículo 2º, señala que "Las disposiciones previstas en esas Condiciones, son obligatorias para el jefe de Gobierno, sus funcionarios y sus trabajadores de base."

Este artículo menciona que el contenido de esas Condiciones de Trabajo, las deben acatar tanto el jefe de Gobierno del Distrito Federal; funcionarios, en este caso los puestos de directores, subdirectores y demás que las leyes señalen, y por último punto, entran los trabajadores sociales ya que la mayoría de estos pertenecen a una sección sindical y otros tantos no, pero ambos realizan las mismas funciones.

Entrando en materia de riesgos de trabajo, el artículo 111 menciona que "Se estará a lo dispuesto en la Ley del I.S.S.S.T.E., en las presentes Condiciones supletoriamente, en la Ley Federal del Trabajo."

Debido a la importancia del tema, es como se aplican las leyes en materia de riesgos de trabajo y efectivamente es la Ley del I.S.S.S.T.E. la que tiene mayor trascendencia jurídica al respecto; pero también debiera mencionarse en este artículo la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por ser la que le da vida a las presentes Condiciones de Trabajo.

El artículo 112 refiere que, "Los accidentes que ocurren en el desempeño o con motivo del trabajo o aquellas enfermedades a que están expuestos los trabajadores por las mismas causas, se considerarán como riesgos de trabajo."

Todo aquello que pueda perjudicar al trabajador en el desempeño de sus actividades, llámese accidente o enfermedad, será considerado riesgo de trabajo.

Al estudiar el artículo 113, se analiza el contenido de ese precepto, el cual obliga al Gobierno, a través de sus funcionarios para que brinden al trabajador que ha sufrido un accidente o enfermedad, la atención necesaria, así también se de aviso al servicio médico del I.S.S.S.T.E. para que intervenga en lo conducente.

Estas Condiciones también ordenan que cuando alguna autoridad administrativa tenga conocimiento de un riesgo de trabajo, elaborarán un acta conforme a los lineamientos del I.S.S.S.T.E. , en ella intervendrán los jefes inmediatos, los trabajadores afectados, los miembros de la Subcomisión Mixta de Seguridad e Higiene del centro laboral y testigos. Además en esa acta deberán anexarse la documentación necesaria. Esto es de acuerdo al artículo 114.

Todo ello representa un trámite burocrático el cual se caracteriza por ser lento y desesperante para el trabajador afectado.

En lo que respecta a las incapacidades por un riesgo de trabajo, el artículo 115 ordena que "Cuando el riesgo de trabajo tenga como consecuencia la incapacidad parcial y permanente del trabajador, el Gobierno lo reubicará en el área y funciones que le sean posible desempeñar, mediante esfuerzos compatibles con su aptitud física, siempre y cuando por su condición de salud no sea posible reincorporarlo en las actividades que desempeñaba."

Cuando el trabajador ha sido víctima de un accidente o enfermedad por motivo de sus labores, y se le haya declarado una incapacidad parcial y permanente, el Gobierno, a través de sus funcionarios del lugar donde haya ocurrido el riesgo de trabajo, tendrán la obligación de reubicar al trabajador en un área donde pueda desarrollarse de acorde a su salud.

Otro precepto de estas Condiciones, señala que las Unidades Administrativas del Gobierno (en este caso, la Subdirección Administrativa del Reclusorio Preventivo Varonil Oriente), realizaran actividades para prevenir y evitar la realización de riesgos de trabajo, debiendo existir botiquines y consultorios médicos y los recursos indispensables para atender los casos de emergencia. Esto de acuerdo al artículo 116.

En el reclusorio, efectivamente existen esos servicios, pero en materia de prevenir y evitar los riesgos, no hay ninguna información para el personal; el servicio médico existe, sólo que su fin primordial es atender primero a los reclusos.

El artículo 117, se encarga de mencionar que es lo que no se considera riesgo de trabajo, siendo el mismo contenido que ordena el artículo 37 de la Ley del I.S.S.S.T.E., el cual se citó y se comentó en el punto 4 de esta investigación

10. REGLAMENTO DE RECLUSORIOS Y CENTROS DE READAPTACIÓN SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL

Este Reglamento se integra de la siguiente forma: Capítulo I. Disposiciones Generales. Capítulo II. De los Reclusorios Preventivos. Capítulo III. De los Reclusorios de ejecución de penas privativas de la libertad. Capítulo IV. Del sistema de tratamiento. Capítulo V. Del consejo técnico interdisciplinario. Capítulo VI. De las instituciones abiertas. Capítulo VII. De los reclusorios par el cumplimiento de arrestos. Capítulo VIII. Del personal de las instituciones de reclusión. Capítulo IX. De las instalaciones de los reclusorios. Capítulo X. El régimen interior de los reclusorios. Capítulo XI. De los módulos de alta seguridad. Capítulo XII. De la supervisión. Capítulo XIII. De los Traslados. Capítulo XIV. Disposiciones complementarias. Artículos transitorios.

El presente Reglamento fue publicado en le Diario Oficial de la Federación el día 20 de febrero de 1990. El cual abroga al Reglamento del 24 de agosto de 1979.

Además se integra de 170 artículos y siete artículos transitorios.

El Capítulo VIII es el que interesa para la investigación en estudio, por ser el que se refiere al personal de las instituciones de reclusión. Antes de entrar en materia, se deben considerar algunas cuestiones de las disposiciones generales; tales como el que señala el artículo 1º el que refiere que "Las disposiciones contenidas en este reglamento, regulan el sistema de Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal, a través de la Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social."

Debiéndose entender por sistema todo aquello que integra a los Reclusorios, la aplicación del reglamento le corresponde al Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección General de Reclusorios. Por consiguiente, el Reclusorio Preventivo Varonil Oriente se encuentra inmiscuido en ese precepto, porque depende de la Dirección General de Reclusorios. Este artículo sirve para ubicar el espacio de trabajo de esta investigación.

Del artículo 2º se interpreta que la Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social, es la dependencia encargada de integrar, desarrollar, dirigir y administrar a los reclusorios y demás centros de trabajo que estén bajo su competencia.

Así también, el artículo 6º refiere que el Gobierno del Distrito Federal, es el facultado para expedir los manuales de trabajo para las diferentes áreas que conforman el reclusorio, de las de mayor trascendencia es la que se refiere a las atribuciones del personal técnico, porque de ahí depende el área de Trabajo Social.

El artículo 120 de este reglamento, que trata sobre el personal de reclusorios, establece que, "Los reclusorios contarán con el personal directivo, técnico, administrativo, de seguridad y custodia y demás que se requiera para su adecuado funcionamiento.

Los reclusorios del Distrito Federal, para que brinden un mejor servicio y funcionamiento como tales contarán con el personal debido en cada una de sus áreas, para la investigación en estudio, el que interesa es el técnico ya que es donde el personal de trabajo social pertenece.

11. INSTRUCTIVO DE OPERACIÓN PARA EL OTORGAMIENTO DE VISITAS A LOS INTERNOS DE LOS RECLUSORIOS Y CENTROS DE READAPTACIÓN SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL

Este instructivo se integra de la siguiente manera:

- I. Presentación.
- II. Objetivos.
- III. Marco Jurídico.
- IV. Lineamientos Generales.
- V. De la Seguridad de Reclusorios y Centros de Readaptación Social.
- VI. Del Director y del Consejo Técnico Interdisciplinario.
- VII. De los Servicios de la Oficina de Trabajo Social
- VIII. Del Interno.
- IX. De la Visita Familiar.
- X. De la Visita Familiar en el Módulo de Máxima Seguridad.
- XI. De la Visita Familiar de Ex-internos.
- XII. De la Visita Familiar de Ex-trabajadores.
- XIII. De la Visita Íntima.
- XIV. De la Visita Íntima Foránea.
- XV. De la Visita Íntima en el Módulo de Máxima Seguridad.
- XVI. De la Visita Íntima Interreclusorios.
- XVII. De la Visita de Defensores.
- XVIII. De los Ministros de Cultos Religiosos.
- XIX. De las Instituciones o Asociaciones Civiles Auxiliares en el Tratamiento
- XX. De las Prohibiciones.
- XXI. De las Suspensiones.
- XXII. Funciones de los Trabajadores Sociales encargados de la

Supervisión y Control de los Edificios de Visita Íntima en los Reclusorios y Centros de Readaptación Social.

XXIII. Procedimientos

XXIV. Anexo.

El contenido de este instructivo se autoriza y se aplica en los primeros días de julio de 1998.

Se analizarán los puntos de mayor importancia para este capítulo; así pues, en la parte de la presentación del instructivo, señala que "Es competencia de la Oficina de Trabajo Social la verificación del cumplimiento del procedimiento adecuado para la visita, además de orientar, auxiliar y favorecer que ésta se lleve a cabo en los términos planteados para la readaptación social."

Dentro de las múltiples funciones a las que se le han adjudicado al área de Trabajo Social, está la de atender a la visita, para ello, se implementan lineamientos y requisitos que la familia y el interno deben cubrir para tener acceso a ese beneficio.

Otro punto que debe destacarse es el de los Lineamientos Generales, ya que ahí se especifica que "Las visitas a los internos de los Reclusorios y Centros de Readaptación Social del D. F., se realizarán de acuerdo a los lineamientos, instrucciones, normas y procedimientos del presente instructivo."

Los visitantes por lo tanto, deben cumplir con todos los requisitos que se le ordenan a través del área de Trabajo Social, la cual se someterá a lo que disponga el Instructivo en análisis.

En lo que respecta a los Servicios de la Oficina de Trabajo Social, debe cumplir con los siguientes objetivos:

- Fomentar la adecuada relación del interno con sus compañeros, el personal y visita que lo solicite.

- Brindar orientación y apoyo a los internos y familiares para la realización de los trámites correspondientes para la autorización de la visita.

- Informar al jefe del Centro de Observación y Clasificación sobre aquellas circunstancias que hagan desfavorable la visita de alguna (s) persona (s) por tener ésta (s) efectos negativos para la readaptación social del interno.

- El manejo técnico, control y supervisión de la visita corresponderá exclusivamente al personal de esta oficina debiendo informarle al jefe de C.O.C. de las eventualidades que llegaran a presentarse.

- Integrar y revisar documentación comprobatoria del cumplimiento de los requisitos y en caso de duda, realizará trabajos de investigación, verificación y comprobación de la información proporcionada.

- Elaborar el kárdex y notas de seguimiento de las visitas autorizadas debiéndose turnar copias a las instancias correspondientes.

- Verificar que las instalaciones de visita familiar e íntima se encuentren en óptimas condiciones.

- En caso de que el visitante carezca de credencial con las características señaladas en el artículo 142 del Reglamento de Reclusorios y Centros de

Readaptación Social, podrá solicitar, por medio de la Oficina de Trabajo Social, que la Dirección del Reclusorio le expida una credencial o permiso, cubriendo los siguientes requisitos para su trámite:

- * Dos fotografías tamaño infantil;
- * Comprobante de domicilio
- * Copia del documento que lo identifique como familiar del interno (acta de nacimiento, acta de matrimonio o cartas de concubinato).

- Implementar y realizar programas de carácter preventivo relacionado con la visita familiar e íntima y en general los que coadyuven a restablecer sus nexos con el exterior."

Todos los objetivos que se mencionan buscan que el área de Trabajo Social esté en contacto directo con los reclusos, como con los familiares de estos. Con eso, el trabajador social se ve inmiscuido en una serie de accidentes y enfermedades por el desempeño de cada una de las actividades que realiza; por su parte, las autoridades dejan a un lado esto y le dan mayor importancia al bienestar del interno; se considera que tanto el trabajador como el interno debieran de tener la misma atención por ser seres humanos y parte del propio sistema penitenciario.

12. MANUAL DE FUNCIONES DE LA OFICINA DE TRABAJO SOCIAL EN RECLUSORIOS

Este manual opera en base a los lineamientos que establece la Dirección Técnica de la Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social.

Las oficinas de Trabajo Social de esa dependencia son "Las encargadas de atender a las personas privadas de su libertad en el aspecto social, desde su ingreso hasta su traslado o bien al obtener la libertad por medio de la metodología social, atendiendo las necesidades que emanan del vínculo familiar -interno, así como aquellas requeridas para su tratamiento técnico.

El trabajador social como cualquier otro trabajador del Estado, corre ciertos riesgos de trabajo, dado las funciones o actividades que desarrolla siempre está expuesto a enfermedades o accidentes, ya que su materia de trabajo son los reclusos desde que ingresan al reclusorio hasta que salen libres o son trasladados a otra institución.

La Oficina de Trabajo Social tiene a su mando un jefe de área, dentro del gran número de funciones del área, se señalan las siguientes por considerarlas de mayor trascendencia para el tema de investigación:

"El jefe de Trabajo Social planeará, organizará y supervisará las actividades a desarrollar por el equipo de trabajo social en:

- Atención a la visita familiar.
- Atención a la visita íntima
- Programas de socioterapia.
- Retiro de Fondo de ahorros.

- Asistencia a inimputables.
- Asistencia social a la población en general."

Esas actividades al realizarlas el trabajador social, se expone en su persona por tener comunicación directa con todo tipo de reclusos, sin importar el estado en que se encuentren; ya sea que el empleado sufra agresión física o verbal; sea víctima de algún contagio de enfermedad. Por ello resulta importante de que al trabajador se le proporcione la información adecuada para prevenir los accidentes y enfermedades de las cuales puede ser afectado en un determinado momento.

CAPÍTULO IV

LA REALIDAD DE LOS RIESGOS PROFESIONALES EN EL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL

En este capítulo se analizarán los riesgos de trabajo en cada una de las actividades que el trabajador social desarrolla en la institución, esto de acuerdo al manual de funciones de Trabajo Social y al Instructivo de visita que expide la Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social.

Más adelante se comentarán e interpretarán los resultados del cuestionario aplicado al personal de trabajo social del Reclusorio Preventivo Varonil Oriente en materia de riesgos de trabajo.

Por otra parte, se debe señalar que las enfermedades afectan de distinta forma la salud de los trabajadores, ya sea por su edad, sexo, conformación física y mental y capacitación; también por los mismos riesgos que se corren se pueden sufrir perturbaciones que difieran tanto en su tipología desde que aparecen o por la gravedad. En tanto que el accidente puede presentarse como el resultado no esperado del trabajo, así también por la inseguridad que existe no sólo en la institución sino del sistema al cual se pertenece.

1. INSTANCIA DE INGRESO

Para cumplir con esta actividad, el trabajador social, debe desplazarse de su lugar de trabajo al área de ingreso, en ese lugar debe buscar un espacio en dónde aplicará la ficha social al total de indiciados recibidos en remesa que ingresan a la institución diariamente.

Así también "el trabajador social informará y orientará a la población de ingreso sobre los derechos y obligaciones a cumplir dentro de la institución.

El trabajador social establecerá comunicación (vía telefónica, telegráfica, por correo o directa), con los familiares a fin de informar y orientar sobre la situación jurídica del indiciado y/o procesado, fomentando el apoyo familiar.

En caso de que el trabajador social detecte que algún indiciado presenta patología o requiera de atención urgente, lo notificará a su jefe inmediato para su debida atención".

Como se observa, en esa área se carece de un local de trabajo, esto resulta ser una exigencia que debe existir para evitar algún accidente; por consiguiente se considera que existe una mala distribución de espacio. Además esto ocasiona que el trabajador social no tenga ninguna protección en su persona y fácilmente pueda ser agredido físicamente por alguno de los indiciados.

En lo que respecta al ambiente físico de ese lugar, existe una mala iluminación, esto trae consecuencias en la salud tales como fatiga visual y física.

Por consiguiente el trabajador social puede ser víctima de algún contagio de enfermedad que porte algún indiciado, desde una gripa hasta una enfermedad crónica.

2. ESTUDIOS SOCIALES DE CLASIFICACIÓN

Esta actividad se realiza en un cubículo en el cual, por lo regular laboran tres trabajadores sociales.

"El trabajador social realizará el estudio respectivo a través de la aplicación metodológica de casos; previo manejo de entrevista individual y visita domiciliaria y/o institucional; obtendrá información del interno de su vida en el exterior y elaborará un diagnóstico integral en el ámbito social. Este estudio fungirá como apoyo para la aplicación de estudios técnicos subsecuentes; apoyándose para la integración del mismo en el instructivo de llenado de estudio social, así mismo, llenará la hoja de registro de familiares que el interno autoriza que lo visiten.

El trabajador social estructurará el plan social en base a las acciones conducentes del área y de las mismas instituciones, contemplando la asistencia jurídica, familiar y social, además de trabajo, capacitación para el mismo y escuela, como elementos primordiales que contribuyan adecuadamente a la vida institucional del interno. Además, ejecutará las acciones que corresponden al área de trabajo social realizando las notas de seguimiento correspondientes para integrarlas al expediente técnico".

Nuevamente en esta actividad se destaca que existe una mala distribución del espacio de trabajo; y los accidentes que se pueden ocasionar en ese lugar son variados, tal como el ruido que puede traer dificultad para saber cuando se está en peligro; también ocasiona la distracción; y como consecuencia del ruido se pueden ocasionar enfermedades tales como trastornos psíquicos, neurológicos y psiquiátricos.

El lugar donde se desarrolla esa actividad es frío y por consecuencia afecta a la salud del trabajador, manifestándose en problemas respiratorios, pulmonares o cardiacos.

3. ESTUDIOS SOCIALES DE PREVENCIÓN

Estos estudios se aplican a los internos que han sido sentenciados a cumplir una condena en prisión por un tiempo determinado y que por ley se les otorga el beneficio de obtener su libertad anticipada. Para ello, "el trabajador social verificará sin excepción, las ofertas laborales y el arraigo domiciliario, así como el aval moral del recluso".

Estos estudios deberían sólo de aplicarse en la Penitenciaría de Santa Martha, dado que es para internos que han sido sentenciados; pero la realidad es que en los reclusorios preventivos existe gran cantidad de internos sentenciados y por la gran sobrepoblación que prevalece en todos los penales no es posible trasladarlos a la Penitenciaría.

Así pues, los riesgos que el trabajador social corre son los mismos que para los estudios sociales de clasificación; ya que para ello se trabaja en el mismo lugar, se está expuesto al ruido, existe además mala iluminación en los cubículos, lo cual puede traer como consecuencia la fatiga visual y alteraciones tanto en la piel como en el cabello, viéndose de esa manera afectado en su salud.

4. VISITA FAMILIAR EXTERNA

Para esta actividad "los trabajadores sociales acudirán a la aduana de personas para la atención de familiares visitantes otorgando el pase correspondiente a los familiares que el interno previamente autorizó que lo visiten, mismos que deberán aparecer registrados en la tarjeta kárdex de visita familiar.

El trabajador social que acude a la aduana de personas recibirá documentación para el trámite de credenciales de visita familiar llenando la solicitud respectiva.

Los trabajadores sociales que atienden la visita familiar realizarán notas de seguimiento y elaborarán las credenciales de visita familiar mismas que pasaran a revisión de la subdirección técnica y firma de autorización del director del centro. Además, harán la entrega de documentos para el expediente técnico.

Los trabajadores sociales que atienden la visita familiar entregarán a los familiares, en aduana de personas".

Para cumplir con esta actividad, el trabajador social trabaja con cajones en donde se ubica la tarjeta kárdex del interno, estos cajones están por dormitorios siendo su orden el siguiente:

Dormitorio 1

Dormitorio 2

Dormitorio 3

Dormitorio Anexo 3

Dormitorio 4

Dormitorio Anexo 4

Dormitorio 5

Dormitorio Anexo 5
Dormitorio 6
Dormitorio Anexo 6
Dormitorio 7
Dormitorio Anexo 7
Dormitorio 8
Dormitorio Anexo 8
Dormitorio 9
Dormitorio Módulo de Máxima Seguridad

Además se trabaja con una relación de internos para las áreas de Ingreso y Centro de Observación y Clasificación.

Es importante señalar que actualmente en el Reclusorio Preventivo Varonil Oriente hay una población de 6,000 internos. Y según datos estadísticos de la institución la gente que ingresa a la institución en los días de visita familiar van de 18,000 a 25,000 personas.

Para atender esta labor, en la aduana de personas se ubican dos espacios en donde los trabajadores sociales atienden a las personas. De la entrada a mano derecha es para dormitorios y por el lado izquierdo, es para Ingreso; Centro de Observación y Clasificación; y Credenciales.

Ese lugar carece de iluminación, no tiene ninguna protección para los trabajadores, el ruido es inevitable por la cantidad de personas que se atienden; a un costado de cada espacio de trabajo se encuentran los sanitarios, los cuales expiden un olor insoportable, ello ocasiona irritación en la nariz, ojos y piel.

Así también, cuando una persona no aparece registrada en la tarjeta kárdex y que por tal motivo se le indica que no tiene derecho a ingresar a la institución, por ello en ocasiones, el trabajador social es víctima de agresiones verbales y de amenazas de muerte.

5. VISITA FAMILIAR INTERRECLUSORIOS

Para que se de esta función, el interno o interna deberá solicitar por escrito su visita en el Reclusorio que se encuentre a través del área de Trabajo Social.

Por su parte, trabajo social debe comunicarse al establecimiento donde se encuentra el otro interno o interna, solicitando se valore la posibilidad de la visita, considerando:

- "El estudio social del interno para determinar, en base al tratamiento, el beneficio que los internos obtengan con la visita.

- Que no se realicen visitas entre coacusados, con el objeto de evitar posibles relaciones criminológicas que pongan en peligro la seguridad de las instituciones o entorpezcan su tratamiento y readaptación social.

La valoración se enviara al jefe del Centro de Observación y Clasificación, quien la presentará ante el Consejo Técnico Interdisciplinario y se determinará la resolución y el Centro donde se realizará la visita.

La determinación se remitirá a la Institución solicitante para hacerle saber al interno a través de la Oficina de Trabajo Social, la resolución correspondiente"

Esta actividad es realizada en los cubículos que no tienen un espacio adecuado; los accidentes en el ambiente de trabajo pueden ser producidos por el ruido, ya que por ello no se puede percibir el peligro existente en un momento dado; se ocasiona la distracción en el trabajo.

El frío que persiste en ese lugar trae como consecuencias problemas respiratorios y pulmonares; la falta de iluminación del lugar afecta a la vista a través de la fatiga visual y física; así también el ruido ocasiona fatiga auditiva, traumatismo acústico, trastornos psíquicos, neurológicos y psiquiátricos.

Cuando el Consejo Técnico Interdisciplinario da una resolución desfavorable sobre la petición del interno, éste último en ocasiones agrede verbalmente y amenaza de muerte al trabajador social por considerar que es el responsable de tal negación.

6. VISITA FAMILIAR EN EL MÓDULO DE MÁXIMA SEGURIDAD

A través de la observación se determina que es un dormitorio subterráneo al cual el trabajador social tiene que asistir para atender a los reclusos que se encuentran depositados en ese lugar.

Así pues, "Para efectos de la visita familiar en el módulo de máxima seguridad, será necesaria la autorización respectiva del Consejo Técnico Interdisciplinario, previo conocimiento del cumplimiento, por parte del interno y sus visitantes, de los requisitos preestablecidos.

La visita familiar a internos ubicados en el módulo de alta seguridad, se llevará a cabo dentro del mismo".

Los visitantes al módulo de alta seguridad se les atiende en la aduana de personas; el lugar que como ya se indicó anteriormente para la visita en general, se carece de la iluminación adecuada; no hay protección para la seguridad de los trabajadores; el ruido es inevitable por el gran número de personas que se atienden; los sanitarios se encuentran en pésimas condiciones de higiene, ya que expiden un olor desagradable ocasionando irritación en nariz, ojos y piel.

Al igual cuando los visitantes no aparecen registrados en la tarjeta kárdex y se le indica que no es posible que ingrese a la institución; en ocasiones el visitante por ese motivo agrede verbalmente y amenaza al trabajador social. Lo mismo sucede en el interior cuando el empleado acude al módulo de máxima seguridad; siendo el interno el agresor en estos casos.

7. VISITA ÍNTIMA EXTERNA

Esta actividad por lo regular es realizada por tres trabajadores sociales en un cubículo demasiado reducido en espacio.

El trabajador social se caracteriza porque debe "atender a todos aquellos internos que soliciten la visita íntima, llenándoles la solicitud respectiva para su autorización.

Mantendrá actualizados los registros y controles que se han implementado para tal fin como son: Control de visita íntima por día, turno, Kárdex y credenciales para esa visita.

Canalizará a los internos al servicio médico de la institución a fin que les practiquen exámenes médicos correspondientes para el trámite de visita íntima.

Valorará y distribuirá las habitaciones disponibles en el edificio de visita íntima.

Revisará que las listas de internos autorizados para visita íntima estén elaboradas de acuerdo al registro diario por día y turno; recabará las firmas correspondientes para su validación y las distribuirá en las áreas correspondientes".

Como se ve, es un área con un espacio mal distribuido, dado que el local no es el adecuado. Además a ese lugar tienen acceso los reclusos que trabajan para la jefatura del Centro de Observación y Clasificación, situación que no debiera darsé por prohibirlo el Reglamento de Reclusorios.

Los accidentes que se pueden presentar por el ambiente físico del lugar, son a consecuencia del ruido que se ocasiona por parte de los internos ya que no habría comprensión en una señal de peligro como puede ser un motín o una fuga de reos; también la falta de iluminación ocasiona una tardía reacción ante el peligro; además los pisos son resbaladizos y un descuido puede ocasionar golpes o fracturas graves.

Como el lugar es frío ocasiona problemas respiratorios o pulmonares; la falta de iluminación adecuada produce fatiga visual, fatiga física, hasta alteraciones en la piel y cabello; por su parte, el ruido, manifiesta fatiga auditiva, trastornos psíquicos, neurológicos o psiquiátricos; y el ambiente con los internos puede ocasionar neurosis. Todo ello en perjuicio de la salud del trabajador social.

Además, el trabajador social en esa actividad es víctima de agresiones verbales y amenazas por parte de los reclusos.

8. VISITA ÍNTIMA INTERRECLUSORIOS

Para que se lleve a cabo esta actividad, "El interno o interna, en conformidad con su pareja, deberán cubrir los requisitos mencionados en los rubros de la visita íntima y de la visita interreclusorios.

La visita íntima interreclusorios quedará establecida en día lunes en sus tres turnos (matutino, vespertino y nocturno).

Cuando sea aprobada la solicitud de la visita íntima, se canalizarán los internos al servicio médico de la institución para que les sean aplicados los exámenes correspondientes.

En el caso de que por traslado del interno o interna a otro reclusorio, se suspenderá la visita íntima, se dará trámite de baja automática y de alta si así lo solicita la pareja en el establecimiento de nuevo ingreso, tomando en consideración la documentación del reclusorio de origen".

Este trabajo lo lleva a cabo un trabajador social en un cubículo que lo comparte con dos compañeros más y como ya se ha mencionado con anterioridad, el espacio es sumamente reducido; al igual persiste el ruido, falta de iluminación adecuada, los pisos son resbaladizos. Todo ello trae consecuencias en accidentes y enfermedades en la persona del trabajador social, tales como la fatiga auditiva, distracción en el trabajo, fatiga visual, trastornos psíquicos, neurológicos y psiquiátricos, fatiga física; problemas respiratorios y pulmonares; caídas que pueden producir lesiones mortales; y por el gran número de internos que se atienden se puede producir neurosis.

Sobre todo si al interno se le niega su visita íntima por la falta de algún requisito; éste en ocasiones reacciona violentamente a través de amenazas y agresiones verbales hacia el trabajador social.

El tratar con internos de manera personal se está expuesto a una serie de enfermedades que los internos portan y transmiten a sus compañeros o empleados de la institución, en este caso al trabajador social.

9. VISITA ÍNTIMA EN EL MÓDULO DE MÁXIMA SEGURIDAD

Al igual que las demás actividades, ésta la realiza una persona del área de Trabajo Social, la cual tiene que asistir a ese dormitorio, para que se lleve a cabo el trámite de la visita íntima.

En primer lugar "El Consejo Técnico Interdisciplinario deberá tener conocimiento previo del cumplimiento de los requisitos a efecto de estar en posibilidad de decidir la autorización de la visita íntima ordinaria, extraordinaria y foránea; y en segundo lugar la Oficina de Trabajo Social será la encargada de determinar los turnos y horarios de acuerdo a la organización y operación institucional."

Como ya se indicó en el punto número 6 de este capítulo, es un dormitorio subterráneo en el cual se encuentran los reclusos más peligrosos y los que han demostrado tener mala conducta.

En ese lugar, Trabajo Social carece de un espacio destinado para el área, por tal motivo se tiene que trabajar en una mesa que facilitan los custodios de ese módulo.

El dormitorio se caracteriza por ser frío, lo cual ocasiona problemas respiratorios, pulmonares o cardíacos.

Persiste el ruido realizado por los internos, lo cual puede ocasionar accidentes por la falta de comprensión cuando hay peligro; distracción, reaccionar tardíamente en caso de peligro; y como enfermedades por causa del ruido, se puede estar expuesto a la fatiga auditiva, traumatismo acústico, trastornos psíquicos, neurológicos o psiquiátricos.

Además en ese lugar, el trabajador social puede ser utilizado fácilmente como rehén por parte de los internos y transcurrido un tiempo, el empleado podría verse afectado en su persona por alguna enfermedad incurable.

También en ese lugar, cuando se le niega el trámite correspondiente de la visita íntima, porque el recluso no reúne todos los requisitos; y como en ocasiones estos demuestran su enojo a través de agresiones verbales y amenazas hacia el trabajador social; éste último puede enfermar de afecciones en su sistema nervioso, problemas cardíacos, neurosis, entre otras.

10. CURSOS DE SOCIOTERAPIA

Esta actividad la realiza una persona de trabajo social, en un salón que se ubica en el área del Centro de Observación y Clasificación.

Esos cursos deben de ser de acuerdo a los lineamientos de la Dirección Técnica de la Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social, cumpliendo con todo el proceso de la metodología de trabajo social de grupos

"Se elaborarán crónicas grupales de las sesiones respectivas, entregando una copia a la Oficina de Trabajo Social de la Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social.

Se elaborarán las notas de seguimiento a los internos que participen en los programas, con el fin de que exista constancia en el expediente técnico.

Se dará atención o se efectuara la canalización correspondiente de casos específicos que se deriven de la aplicación de los programas de socioterapia.

Integrarán el expediente correspondiente de cada grupo de socioterapia con el programa, listas de asistencia, crónicas grupales, evaluaciones y seguimientos".

Los cursos que se imparten versan sobre la familia, fármacodependencia, sexualidad, entre otras. Todo ello en apoyo para los internos.

El salón donde se lleva a cabo esta función se encuentra en el área del Centro de Observación y Clasificación; se caracteriza de ser un lugar frío, la iluminación no es la adecuada; además a un costado se ubica el sanitario de los reclusos, el ruido persiste de manera permanente, se trabaja con reclusos. Esto da como resultado para que el trabajador se exponga a una serie de accidentes y enfermedades, como por ejemplo, el ruido ocasiona distracción, no percatarse de cuando hay peligro; el piso por ser resbaladizo puede ocasionar una caída con graves fracturas en el cuerpo humano; el estar trabajando con reclusos se es víctima fácil de ser utilizado como rehén en un intento de fuga; la falta de iluminación provoca fatiga visual, fatiga física, alteraciones en piel y cabello; el frío puede presentar problemas respiratorios, pulmonares o cardíacos; la falta de

higiene de los sanitarios afecta para tener problemas renales, respiratorios, entre otros.

11. ASISTENCIA JURÍDICA

Esta función la realiza una persona del área de Trabajo Social; se lleva a cabo en un cubículo que comparte con dos compañeros más.

Así pues, "el trabajador social establecerá comunicación directa y permanente con el área jurídica del Centro, con la finalidad de canalizar a los internos que requieran asesoría sobre su proceso.

El trabajador social, previo conocimiento de información jurídica, acudirá a los juzgados correspondientes, canalizando al defensor de oficio las peticiones conducentes de la población en general".

Al igual que otras funciones se caracteriza porque el espacio del cubículo es reducido y tienen que trabajar tres personas en ese mismo lugar; la falta de iluminación provoca fatiga visual y física; el ruido ocasiona distracción en las actividades, se reacciona lentamente ante el peligro; el frío que persiste en ese lugar afecta al organismo humano a través de problemas respiratorios, pulmonares y cardíacos.

El tratar con todo tipo de reclusos se es víctima de agresiones verbales y amenazas; además se es presa fácil de ser tomado como rehén en caso de una fuga.

El trabajador social en esta función se caracteriza por ser el enlace entre el interno y el defensor de oficio, pero no obstante está expuesto a los accidentes y enfermedades a los cuales puede ser víctima en cualquier momento.

12. VISITA DOMICILIARIA

Esta actividad tiene por objeto "corroborar los datos que el indiciado proporciona de su medio social".

La información que se obtenga al respecto debe ser anexada al estudio social que se le aplica al recluso en la institución.

Actualmente esta actividad no se lleva a cabo debido a que la institución no proporciona los medios necesarios para ello, como son viáticos o transporte para llegar al domicilio del recluso.

Como se observa en cada una de las actividades el trabajador social se expone a una serie de accidentes y enfermedades que la institución presenta como tales por su ambiente físico. También es importante señalar que sobre el tema en estudio supletoriamente se debe aplicar la Ley Federal del Trabajo, porque así lo disponen las Leyes burocráticas que se analizaron en el capítulo anterior de esta investigación.

Independientemente de lo ya analizado con anterioridad son aplicables en esta materia los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo.

13. CUESTIONARIO APLICADO A TRABAJO SOCIAL

De acuerdo a la plantilla de personal del reclusorio, para el área de Trabajo Social cuenta con treinta y dos trabajadores sociales, los cuales se distribuyen de la siguiente forma:

- Turno matutino; lo cubren veintiún trabajadores sociales, laborando de lunes a viernes.

- Turno vespertino; lo cubren tres trabajadores sociales, laborando de lunes a viernes.

- Turno especial; lo cubren ocho trabajadores sociales, laborando los días sábado, domingo y días festivos.

Del total de empleados en esa área, a ocho trabajadores sociales se les aplico el cuestionario, siendo una muestra del 25%. El cuestionario se realizó con el fin de conocer los conocimientos en materia de riesgos de trabajo por parte de los trabajadores sociales que laboran en el Reclusorio Preventivo Varonil Oriente.

A continuación se anexa el formato del cuestionario aplicado.

CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE TRABAJO SOCIAL DEL RECLUSORIO PREVENTIVO VARONIL ORIENTE, EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO.

1. ¿ Sabes qué son los riesgos de trabajo? Si tu respuesta es afirmativa di entonces ¿qué es?

SI () NO ()

2. ¿ Has recibido alguna información sobre los riesgos de trabajo en la institución que laboras?

SI () ¿De qué tipo? _____

NO ()

3. Las autoridades del Reclusorio han difundido información a su personal de cómo prevenir los riesgos de trabajo?

SI () NO ()

4. ¿ A qué accidentes te expones por realizar tus actividades?

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

e. _____

5. ¿A qué enfermedades estas expuesto por realizar tu trabajo?

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

e. _____

6. ¿ Sabías que existe una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para beneficio de los trabajadores del Estado?

SI () NO ()

7. ¿ Sabes a qué institución pertenecen las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de los trabajadores del Estado?

SI () ¿De dónde? _____

NO ()

8. ¿ Conoces las funciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en lo que respecta a los riesgos de trabajo?

SI () NO ()

9. ¿ Los representantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, cada cuándo visitan el Reclusorio?

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| a) Cada mes () | b) Cada dos meses () |
| c) Cada tres meses () | d) Cada cuatro meses () |
| e) No lo visitan () | f) Desconoce () |

10. ¿ Te gustaría participar en un curso de cómo prevenir los riesgos de trabajo en la Institución que laboras?

SI () NO ()

En seguida se cuantificará, se comentarán e interpretarán los resultados del cuestionario aplicado.

De la primera pregunta que fue sobre de lo que son los riesgos de trabajo se contesto lo siguiente:

1. Riesgo de trabajo	Nº personas entrevistadas	%
si	5	62.5
no	3	37.5
Total	8	100

Del 62.5% que dio una respuesta afirmativa el 25% lo relaciona con agresiones y el resto refirió que es peligro a la vida, situaciones de trabajo y no contestaron. Ninguno de los entrevistados mencionaron accidentes o enfermedades de trabajo; por consiguiente se afirma que los trabajadores sociales ignoran lo que son los riesgos de trabajo.

En lo que se refiere a la segunda pregunta, que es si la institución ha proporcionado información a su personal de lo que son los riesgos de trabajo, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

2. Información	Nº personas entrevistadas	%
si	0	0
no	8	100
Total	8	100

Este cuadro permite señalar que el Reclusorio como institución no le interesa que sus trabajadores sean víctimas de un riesgo de trabajo, dado que no proporciona información en esta materia.

La tercera pregunta se refirió si las autoridades del penal han difundido información a su personal de cómo prevenir los riesgos de trabajo; obteniéndose

el resultado siguiente:

3. Prevención	Nº personas entrevistadas	%
si	0	0
no	8	100
Total	8	100

Estos resultados hablan por sí solos, en cuestión de que las autoridades del Reclusorio no les interesa prevenir los riesgos de trabajo que sus empleados puedan sufrir en un momento dado.

Los resultados de la pregunta cuatro que se refirió sobre los accidentes a que se exponen los trabajadores sociales por desempeñar sus actividades son motines, agresiones físicas, agresiones verbales, rehén por fuga de internos y robo.

4. Accidentes	Nº personas entrevistadas	%
Motines y agresiones físicas	5	62.5
Agresión verbal, robo y rehén	3	37.5
Total	8	100

La pregunta cinco que fue sobre las enfermedades de trabajo, los entrevistados contestaron que se exponen en su salud en infecciones respiratorias, infecciones en la piel, epidermis, infecciones urinarias, infecciones de estomago, infecciones virales y enfermedades emocionales.

5. Enfermedades	Nº personas entrevistadas	%
Infecciones respiratorias	4	50
Infecciones en la piel y epidermis		
Infecciones urinarias, de estomago, virales y enfermedades emocionales	2	25
	2	25
Total	8	100

De las enfermedades antes señaladas, los trabajadores sociales temen más por las infecciones respiratorias.

Los resultados de la pregunta seis que son si los trabajadores sociales saben que existe una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en beneficio de los burócratas, estos refirieron lo siguiente:

6. Conocen	Nº personas entrevistadas	%
si	5	62.5
no	3	37.5
Total	8	100

La mayoría de los entrevistados saben que existe esa Comisión, para usarla en su beneficio.

En lo que respecta a la pregunta número siete, si saben a qué institución pertenece la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de los trabajadores del Estado, se obtuvo el siguiente resultado:

7. Institución a que pertenece	Nº personas entrevistadas	%
si	2	25
no	6	75
Total	8	100

Del 25% que contestó afirmativamente, una respuesta fue que pertenece a la Secretaría de Salud y la otra no respondió. Por consiguiente las respuestas son erróneas y lo verídico es que ninguno de los entrevistados sabe a qué Institución pertenece la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de los trabajadores del Estado; es importante señalar que la Comisión antes mencionada pertenece al I.S.S.S.T.E.

La pregunta ocho también relacionada a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en cuanto a que si los entrevistados conocían las funciones de esta Comisión, se obtuvo la siguiente información.

8. Funciones	Nº personas entrevistadas	%
si	0	0
no	8	100
Total	8	100

Ninguno de los entrevistados conoce alguna función de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de los trabajadores del Estado en materia de riesgos de trabajo.

Los resultados de la pregunta nueve que fue cada cuándo los representantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene visitan el Reclusorio, estos contestaron:

9. Visitan el reclusorio	Nº personas entrevistadas	%
a) Cada mes	0	0
b) Cada dos meses	0	0
c) Cada tres meses	0	0
d) Cada cuatro meses	0	0
e) No lo visitan	7	87.5
f) Desconoce	1	12.5
Total	8	100

Gran parte de los entrevistados mencionan que los representantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de los trabajadores del Estado no visitan el Reclusorio; cuando la obligación de esos representantes es ir cada tres meses a la institución.

La pregunta diez que fue si al trabajador social le gustaría participar en un curso de cómo prevenir los riesgos de trabajo, se obtuvieron los resultados siguientes:

10. Participar	Nº personas entrevistadas	%
si	8	100
no	0	0
Total	8	100

Todos los entrevistados están dispuestos en participar en un curso de cómo prevenir los riesgos de trabajo en la institución que laboran.

14. ADECUADA APLICACIÓN DE LAS NORMAS JURÍDICAS A FAVOR DEL AREA DE TRABAJO SOCIAL

El haber seleccionado y estudiado el tema de los Riesgos Profesionales a los que esta expuesto el Trabajador Social en el Reclusorio Preventivo Varonil Oriente, permitió acercarnos a la realidad de sus condiciones laborales, por ello se puede señalar lo siguiente:

La investigación realizada tiene un sustento doctrinal y jurídico que permita argumentar algunas cuestiones que resultan de vital trascendencia para beneficiar al empleado público, como es de que manera se pueden contrarrestar los accidentes y enfermedades a los que se exponen los trabajadores sociales del reclusorio oriente al momento de cumplir sus actividades laborales.

Jurídicamente la Tesis tiene su origen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de esta se desprenden varios ordenamientos jurídicos que tienen por objeto regular los riesgos de trabajo en favor de los trabajadores burocráticos.

A nuestra consideración el Reglamento para la Promoción, Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Sector Público afiliado al régimen de Seguridad Social del I.S.S.T.E., es una de las normas de mayor relevancia del estudio realizado, en él se contemplan una serie de derechos que buscan el bienestar del trabajador público, además los representantes de esas Comisiones deben estudiar las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo; e implementar medidas preventivas y vigilar que estas se cumplan. Lamentablemente en la realidad esto no se lleva a cabo; ya que las autoridades de ese organismo se hacen ajenas a los problemas por consiguiente no cumplen con su papel que la ley les encomienda; por eso en el

penal a simple vista se detectan una serie de carencias que hacen difícil cumplir con el trabajo encomendado; así también persisten condiciones anti higiénicas que pueden repercutir en la salud del trabajador; para contrarrestar lo ya mencionado se propone que los trabajadores sociales junto con sus representantes sindicales se organicen para que de manera conjunta presenten sus problemas y carencias en materia de los riesgos de trabajo ante las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene para que estas cumplan con sus obligaciones que el Reglamento les señala.

Actualmente en el penal existe una población mayor de 6 mil internos, entendiéndose que hay una sobrepoblación debido a que el Reclusorio tiene una capacidad para albergar a 3 mil reclusos. Por eso las autoridades de ese lugar le dan mayor importancia y atención a los sujetos privados de su libertad, mientras que los empleados pasan a un segundo término; se recomienda que las personas que tienen el mando de la institución tomen en consideración que sus trabajadores también necesitan capacitarse y por ello debieran implementar cursos permanentes sobre la materia de los riesgos de trabajo y como prevenirlos en un momento dado. Esto se considera con el objeto de que el trabajador social obtenga una serie de conocimientos que le permitan tomar las medidas y precauciones necesarias en caso de que se presente un accidente o enfermedad, ya sea en su persona o en la de un compañero de su centro laboral.

Para una mejor atención a los reclusos, se recomienda que en el interior del penal se construya un inmueble con el suficiente número de cubículos para el área de Trabajo Social, esto es uno para cada empleado de los antes referidos, ya que actualmente en cada una de las estancias trabajan tres trabajadores sociales realizando al mismo tiempo actividades diferentes; y por higiene mental debiera ser de manera individual.

Los empleados de Trabajo Social realizan diversas actividades, dentro de las cuales destaca la atención de la visita familiar en la aduana de personas; estos trabajadores se encargan de proporcionar el acceso a los visitantes, siempre y cuando se encuentren registrados en el Kárdex que el recluso elabora y autoriza a sus visitantes. Frecuentemente se presentan personas que no están anotadas en esa tarjeta, al hacerles saber el porque no pueden ingresar al penal algunos individuos se alteran y agreden física o verbalmente al trabajador social que les negó el acceso; a ese tipo de personas debiera existir cerca del penal una agencia del ministerio público para presentar la denuncia correspondiente.

En la misma aduana de personas del Reclusorio Preventivo Varonil Oriente, existen sanitarios públicos tanto de hombres como de mujeres. La situación actual de esos baños son deplorables y anti higiénicos ya que no cuentan con el suficiente suministro de agua por ello expiden un desagradable olor, siendo los trabajadores sociales los directamente afectados por que están a un costado expidiendo los pases de la visita familiar; en consecuencia pueden enfermar de las vías respiratorias o de los ojos, entre otras enfermedades. Al respecto las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, debieran cumplir con su trabajo como es el de disminuir el índice de gravedad de los riesgos laborales en los centros de trabajo; de ser posible en la institución debiera existir una Comisión para atender los problemas de seguridad e higiene que se presenten, ya que para su existencia la ley señala "...que además de las labores de oficina, se desarrollen actividades de alto riesgo, bien sea por su naturaleza, ambiente de realización o equipo empleado, respecto de éstas podrá ser integrada una comisión adicional."; con el solo hecho de trabajar con reclusos se justifica lo antes señalado.

En el interior del penal Trabajo Social realiza diferentes actividades y por consiguiente atiende a un gran número de reclusos, éstos se presentan al área

con el fin de obtener algún beneficio que la Institución o que la ley les otorga, cuando no reúnen todos los requisitos para su trámite, se les hace de su conocimiento y algunos de ellos de forma enfadada responden con amenazas y agresiones verbales hacia el trabajador social que lo atendió.

En ese lugar debiera existir el suficiente personal de seguridad y custodia para evitar y prevenir ese tipo de conductas anómalas por parte de los internos.

En el cuestionario aplicado al personal de Trabajo Social, señalaron que los accidentes a los que se exponen están los motines, agresiones físicas y verbales, al robo y ser utilizados como rehén en un intento de fuga y a las enfermedades a las cuales exponen su salud sobresalen las infecciones respiratorias, infecciones en la piel, epidermis, infecciones urinarias, infecciones de estómago, infecciones virales y enfermedades emocionales. Todo ello da pauta a que las dependencias y las autoridades correspondientes, enfoquen su atención para organizar la forma de cómo intervenir y poder contrarrestar los riesgos de trabajo en el penal que se escogió para que esta investigación se llevara a cabo.

En los diversos ordenamientos jurídicos que se analizaron se encuentran contemplados los derechos de los trabajadores burocráticos esto es en materia de los riesgos profesionales de trabajo; por tal motivo se le debe exigir a las autoridades para que cumplan con sus funciones; y de no ser así los empleados públicos deben recurrir ante las instancias legales correspondientes con el fin de que se les escuche, se les hagan valer sus derechos y sean respetados conforme a lo que la ley establece.

Se considerará que esta tesis da la pauta para que en subsecuentes investigaciones se aborden temas en materia laboral de los diferentes centros penitenciarios de la ciudad de México, ya sea para estudiar a sus empleados; o a los sujetos que se encuentran privados de su libertad y ver si estos últimos son readaptados a través del trabajo para que puedan reintegrarse al medio social al cual pertenecen.

CONCLUSIONES

El haber terminado el estudio de la investigación nos permite señalar lo siguiente:

PRIMERA

Los riesgos profesionales nacen a consecuencia de las actividades que el trabajador desempeña en su trabajo, manifestándose en accidentes y enfermedades; y por consecuencia en una serie de indemnizaciones a las que el empleado tiene derecho.

En lo que respecta a empleado público y servidor público, el primero se caracteriza porque el individuo presta sus servicios en la administración pública a través de una percepción salarial y su relación laboral se establece en la ley; y el segundo son los funcionarios, empleados y en general, toda persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal. Estos dos conceptos, nuestra Constitución los utiliza indistintamente sin precisar cual es la trascendencia jurídica de cada uno de ellos ya que utiliza los términos de empleado público, servidor público o funcionario público en su artículo 108. Además al empleado público se le contrata a través de un nombramiento.

El trabajador social es aquél profesionista que trabaja con el ser humano en sus necesidades y problemas de tipo social; tal como es en un reclusorio, lugar en el que se encuentran internados aquellos sujetos que han sido restringidos de su libertad corporal por una resolución judicial o administrativa

Los conceptos abordados en el tema fueron los adecuados, ya que guardan una estrecha relación unos con otros.

SEGUNDA

Respecto a los antecedentes del trabajo al servicio del Estado, en el siglo XIX, ubicamos que el Derecho Civil, cede al Derecho Administrativo la relación que debía existir entre el Estado y trabajadores públicos. Y el Estado decidía de qué manera el individuo participaría en sus actividades.

En esta época Francia se caracteriza por la creación de dos corrientes, una sostenía que la función pública era una relación contractual y la otra una situación legal.

TERCERA

La primera Ley Federal del Trabajo; señalaba que las relaciones del Estado con sus servidores se regirían por las leyes del Servicio Civil que se expedieran, pero esa ley no era aplicable debido a que cuando cambiaban a un funcionario de jerarquía alta, también cambiaban a los que estaban bajo su mando. Tiempo después se crea el Tribunal Federal de Arbitraje con el fin de que las partes resuelvan sus controversias.

En lo que respecta a los empleados al servicio del Estado; fue el presidente Adolfo López Mateos quien mandó al Poder Legislativo un proyecto para

adicionar al artículo 123 constitucional un apartado "B", que tendría la Declaración Constitucional de los Derechos Sociales de los Trabajadores Públicos; y es en 1963 cuando se aprobó esta ley llamada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. De esta forma, los trabajadores dejan de vivir en un estado de incertidumbre.

CUARTA

Los riesgos de trabajo en el mundo se manifiestan con la aparición de las máquinas ya que al no existir la experiencia y el conocimiento para manejarlas da como resultado el incremento de los accidentes y enfermedades hasta el grado que se declara insolvente la asistencia social. Las obligaciones de tipo moral que tenían los patrones, se les convierte en obligaciones jurídicas, haciéndoseles responsables de los riesgos que los trabajadores sufrieran.

En 1938, Francia proclama una ley la cual señalaba que los riesgos de trabajo ya no serían regulados por el Derecho Civil, sino que ahora pasaba al Derecho Laboral; esa ley contempló a todo tipo de trabajador; y fue un modelo que adoptaron Bélgica, Italia, entre otros países.

QUINTA

En México los riesgos de trabajo tienen vida en la Ley de Indias ya que se regulaba la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo. Esa ley se pierde en la época independiente.

La primera Ley Federal del Trabajo, definió a los riesgos de trabajo como

los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

SEXTA

Tanto las teorías civilistas como las laborales, señalan al patrón como el responsable de los accidentes y enfermedades de trabajo que el empleado sufre por el desempeño de sus actividades.

La teoría de mayor importancia ha sido la del Riesgo Profesional que nació en Francia y fue adoptada en las legislaciones de casi todo el mundo. Pero conforme el tiempo transcurre, la vida del hombre debe de ir cambiando o modificando ciertas medidas; es por eso que en la actualidad, el seguro obligatorio nace como una necesidad para regular los riesgos profesionales y sociales a que esta expuesta toda sociedad.

SEPTIMA

Jurídicamente en nuestra Constitución la materia laboral se regula como una garantía individual y social; porque así lo disponen los artículos 5º y 123 constitucional, el primero dispone que el hombre es libre de escoger la actividad que más le acomode...; y el segundo menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y organizaciones sociales para el trabajo conforme a la Ley... Ambos preceptos tienen la finalidad de proteger al trabajador sólo que uno lo hace de forma individual y el otro lo hace individual y colectivamente.

El Congreso de la Unión es el órgano encargado de expedir leyes en materia de trabajo en favor del trabajador tanto del apartado A y B del artículo 123 Constitucional. El trabajador social del Reclusorio Preventivo Varonil Oriente lo situamos en el apartado B; ya que es empleado del Gobierno del Distrito Federal.

Desde su nacimiento la Ley Federal del Trabajo tuvo un gran número de modificaciones hasta el grado de que en 1970 se promulgó una nueva ley del trabajo actualmente vigente, pero ha tenido varias reformas, como la de 1980 en su contenido procesal; de esa forma se busca proteger al trabajador.

OCTAVA

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para el estudio de los riesgos profesionales nos remite directamente a lo que disponga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (I.S.S.S.T.E.), y en su caso a la Ley Federal del Trabajo.

La Ley del I.S.S.S.T.E. se promulga por primera vez el 20 de diciembre de 1959, la cual estuvo vigente hasta el 1 de enero de 1984; ya que es cuando entra en vigor la actual Ley.

Los riesgos de trabajo en la Ley del I.S.S.S.T.E., los ubicamos en su Capítulo IV; que va del artículo 33 al 47. Estos preceptos señalan lo que debemos entender por riesgo de trabajo, y al respecto dice que es el accidente o enfermedad que sufre un trabajador en el desempeño o con motivo de su labor; además señala lo que es accidente, enfermedad, incapacidades; indemnizaciones y que personas son las beneficiadas cuando el trabajador muera por causa de un

riesgo laboral.

NOVENA

Así también se abordó la Ley de Normas Mínimas para establecer la relación del personal que labora en esos centros; con los riesgos de trabajo.

Se citaron varios laudos con el objeto de que el trabajador social pueda hacer uso de ellos en determinado momento que sea víctima de un accidente o enfermedad por la actividad que desarrolla en el reclusorio.

La Organización Internacional del Trabajo, en materia de los riesgos profesionales de los trabajadores al Servicio del Estado; no los contempla como tales; motivo por el cual en subsecuentes investigaciones debiera abordarse este tema.

Por su parte, el reglamento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene; nace a raíz de los artículos 44, 45, 46 y 47 de la Ley del I.S.S.T.E., con el objeto de auxiliar al Instituto para que se de la seguridad e higiene en los centros de trabajo y también buscan reducir el número de accidentes y enfermedades de los trabajadores públicos; para ello se supone que cuentan con programas que deben dar a conocer a los trabajadores; además los representantes de las Comisiones deben ir al centro de trabajo; en este caso al reclusorio, cada tres meses con el objeto de que cumplan con su plan de trabajo.

Por su parte, las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, tienen su origen en los artículos 87 al 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; los riesgos de trabajo los señala el Capítulo XII y en su artículo III refiere que en materia de riesgos de trabajo se estará a lo

que disponga la Ley del I.S.S.S.T.E., a estas condiciones y supletoriamente en la Ley Federal del Trabajo.

En lo que se refiere al Reglamento de Reclusorios, la parte que se estudió fue la del Capítulo VIII, porque es el que se refiere al personal de las instituciones de reclusión y situamos al trabajador social en el área técnica ya que es a donde pertenece.

El Instructivo para el Otorgamiento de Visitas a los Internos es competencia del área de Trabajo Social, la cual determinará el procedimiento y los requisitos que debe observar la visita y los reclusos.

DECIMA

La realidad de los riesgos profesionales en el área de Trabajo Social, se señalaron doce actividades, en cada una de ellas se analizaron los accidentes y enfermedades a los cuales se expone el trabajador social al realizar sus tareas encomendadas. Esos riesgos de trabajo nacen por el medio ambiente en el cual se desarrollan las labores que van desde la mala distribución del espacio de trabajo; la deficiente iluminación en los cubículos trae como consecuencia la fatiga visual, alteraciones en la piel y en el cabello; el ruido puede ocasionar accidentes por la distracción o dificultad para percibir el peligro y como enfermedades puede ocasionar trastornos psíquicos, neurológicos y psiquiátricos; el frío que prevalece en el lugar trae consecuencias en la salud manifestándose a través de problemas respiratorios, pulmonares o cardíacos; los pisos resbaladizos suelen ocasionar caídas con las lesiones graves o mortales para el trabajador.

Al estar el trabajador social desarrollando sus actividades con la familia de

los reclusos o con los mismos internos, y si se les niega un trámite por no reunir todos los requisitos que se establecen para que tengan algún derecho, éstos fácilmente se alteran, agreden verbalmente y amenazan al trabajador social; este último, puede enfermar de afecciones en su sistema nervioso, problemas cardiacos, neurosis, entre otras.

La falta de higiene en los sanitarios provoca náuseas, irritación en los ojos y en la piel.

Además, el trabajar con internos, el personal de Trabajo Social es víctima fácil de ser utilizado como rehén en un intento de fuga o de motín por parte de los reclusos.

También se debe tener presente la lista de accidentes y enfermedades que la Ley Federal del Trabajo señala al respecto en sus artículos 513 y 514.

DECIMO PRIMERA

Con el cuestionario que se aplicó a Trabajo Social permite señalar lo siguiente:

Que el personal de esa área desconoce lo que son los riesgos de trabajo, a esto hay que aumentarle que tanto la institución como las autoridades no difunden información a sus empleados de lo que son los riesgos de trabajo y cómo prevenirlos en un determinado momento.

Los trabajadores sociales señalan que los accidentes a los cuales se exponen son los motines, agresiones físicas o verbales, robo y ser utilizado como

rehén. Y las enfermedades a las que más temen son las infecciones respiratorias, en la piel, epidermis, infecciones urinarias, de estómago, virales y enfermedades emocionales.

Todos los trabajadores sociales que se entrevistaron están dispuestos a participar en algún curso referente a los riesgos de trabajo.

DECIMO SEGUNDA

Por eso, al no existir en el Reclusorio información de lo que son los riesgos de trabajo y cómo prevenirlos traerá como consecuencia una serie de accidentes o enfermedades que el trabajador tendrá que sufrir en su persona por la negligencia de las autoridades y de los representantes de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que demuestran en este aspecto tan importante.

Las normas en materia de los riesgos de trabajo están establecidas, lo que falta es que se apliquen y se lleven a cabo lo que en su contenido disponen.

DECIMO TERCERA

Urge que al personal, no sólo de Trabajo Social, sino de todas las áreas del Reclusorio, se les brinde información de lo que son los riesgos de trabajo con el fin de que en determinado momento se puedan contrarrestar los accidentes y enfermedades a los que se exponen al momento de cumplir con sus actividades.

Además deben implementarse programas permanentes sobre los riesgos de trabajo en los centros de reclusión dependientes de la Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal; y que estos

efectivamente se lleven a cabo.

DECIMA CUARTA

Los riesgos de trabajo siempre estarán presentes mientras el trabajador desempeñe sus actividades, pero con empeño y decisión, no sólo de los trabajadores, sino también de las autoridades correspondientes se podrán contrarrestar; y a través de ello los trabajadores sociales tendrán mejoras en su calidad de vida; por otra parte el penal se verá beneficiado en cuanto a la calidad y producción de trabajo a realizar, así como en su prestación de servicios que brinda al público solicitante.

BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Ed. Porrúa, México, 1995.
2. ANDER EGG, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social, décima edición, Ed. El Ateneo, México, 1991.
3. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1987.
4. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Ed. Harla, México 1996.
5. CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático, segunda edición, Ed. PAC, México, 1991.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales, segunda reimpresión, Ed. Trillas, México, 1992.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Ed. Trillas, México, 1996.
8. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, decimotercera edición, Ed. Porrúa, México, 1993

9. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Ed. Porrúa, México, 1997.
10. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1997.
11. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, octava edición, Ed. Porrúa, México, 1991.
12. ESQUINCA MUÑOA, Cesar. El Juicio de Amparo Indirecto en Materia de Trabajo, primera edición, Ed. Porrúa, México, 1994.
13. KAYE, Dionisio J. Los Riesgos del Trabajo, Ed. Trillas, México, 1985.
14. O. RABASA, Emilio. Mexicano esta es tu Constitución, onceava edición, Ed. Miguel Angel Porrúa, México, 1997.
15. PORRAS y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1979.
16. RAMIREZ GRANADA, Juan D. Diccionario Jurídico, décima edición, Ed. Heliasta, Argentina, 1988.
17. RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones Depalma, Argentina, 1983.
18. SANCHEZ ROSADO, Manuel. Manual de Trabajo Social, Ed. UNAM, México, 1997.

19. SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, primera edición, México, 1992.
20. VON POTOBSKY, Geraldo W. La Organización Internacional del Trabajo, Ed. Astrea, Argentina, 1990.

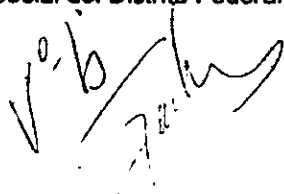
LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, centésima vigésima segunda edición, Ed. Porrúa, México, 1998.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, México, 1995.
3. Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, septuagésima novena edición, Ed. Porrúa, México, 1998.
4. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, trigésima séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1998.
5. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, trigésima séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1998.
6. Ley que Establece las Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados, quincuagésima octava edición, Ed. Porrúa, México, 1998.

7. Jurisprudencia, 1917-1975.
8. Reglamento para la Promoción, Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Sector Público afiliado al Régimen de Seguridad Social del I.S.S.S.T.E., trigésima séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1998.
9. Reglamento de Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal, quincuagésima octava edición, Ed. Porrúa, México, 1998.
10. Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, Octava Epoca, Nº 122, Distrito Federal, 28 de abril de 1998.

OTRAS FUENTES

1. Enciclopedia Jurídica, OMEBA, Tomo XXIV, bibliografía OMEBA DrisKill, Argentina, 1981.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, Ed. Porrúa, México, 1985.
3. Instructivo de Operación para el Otorgamiento de Visitas a los Internos de los Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal, julio de 1998.
4. Manual de Funciones de la Oficina de Trabajo Social de los Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'V. B. / 7/1/98', is written over the bottom of the list.