

20721
121



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

REFORMAS A LOS ARTICULOS 513 Y 514 CONTENIDOS EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON EL FIN DE
CONSIDERAR A LA BRONQUITIS QUIMICA O CRONICA
INDUSTRIAL COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA TERESA GUERRA VALERIO

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SEPTIEMBRE DEL 2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A:
DIOS

Por todo lo que me ha
regalado y por permitirme
llegar hasta este momento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar este trabajo, termina una etapa de mi vida como estudiante de licenciatura, y siento la necesidad de agradecer a todas las personas que lo hicieron posible se que sería una lista interminable, porque me siento feliz de rodearme de gente muy valiosa de quienes he aprendido mucho, experiencias que me sirven para la formación de mi criterio, a esa gran familia, quienes espero se sientan incluidos en estas líneas.

A mis padres Isidro y Noemi, por su paciencia, cariño y confianza, sinceramente espero no defraudarlos nunca, gracias por todo, los quiero.

A mis hermanos, José Manuel por sus consejos, a Patricia, Lilian, Alejandra y Luz, por su apoyo (siempre estaremos juntos), por que por ustedes me he sentido la persona más afortunada por esa gran y valiosa familia, a mi cuñado Antonio por ser parte de ésta. Gracias Ivan por la alegría que haz traído a todos, bebe eres un amor.

Enrique y Alicia por su apoyo y cariño, están en mi corazón, tía gracias por todo que me haz enseñado, eres una de las persona más valientes y fuertes que conozco, los quiero.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6

Gracias a la Universidad Nacional Autónoma de México, al Lic. Ignacio Garrido Villa, por aceptar ser mi asesor, por su confianza, gracias a mis sinodales, por su enseñanza y sus comentarios mismos que sirvieron para enriquecer mi trabajo.

A mis amigos Norma y Ana, con su apoyo he podido terminar esta tesis, gracias por sus regaños. Dany, Yuri, Esther y Susana, siempre seremos amigos.

Gracias amor, siempre estás en mi corazón sabes que te amo y siempre lo are. (bb)

INDICE

INTRODUCCIÓN -----	1
---------------------------	---

CAPITULO I.

Breve reseña histórica del Derecho del Trabajo Mexicano ---	3
--	---

1.1 Antecedentes que generan el nacimiento del Derecho del Trabajo en México-----	5
---	---

1.2 Evolución del Derecho del Trabajo-----	16
--	----

1.3 Origen y reformas del artículo 123 Constitucional-----	18
--	----

1.3.1 Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 (creación) -----	21
---	----

1.3.2 Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970-----	23
---	----

1.3.2.1 Reformas procesales de 1980-----	24
--	----

CAPITULO II.

Conceptos jurídicos fundamentales en materia de trabajo --	26
---	----

2.1 Derecho del Trabajo-----	26
------------------------------	----

2.1.1 Concepto-----	27
---------------------	----

2.2 Sujetos del Derecho del Trabajo-----	29
--	----

2.2.1 Concepto de trabajador-----	29
-----------------------------------	----

2.2.2 Concepto de patrón-----	31
-------------------------------	----

2.3 Relación de trabajo-----	33
2.4 Principios generales de derecho-----	34
2.4.1 Importancia jurídica-----	38
2.5. Concepto y generalidades de los riesgos de trabajo-----	39
2.5.1 Concepto de riesgo de trabajo -----	39
2.5.2 Clasificación de los riesgos de trabajo -----	42
2.6 Conceptos generales de enfermedad profesional o de trabajo -----	44
2.6.1 Preceptos legales de enfermedad profesional o de trabajo contenidos en la Ley del Seguro Social -----	45
2.6.2 Preceptos legales de enfermedad profesional o de trabajo contenidos en la Ley Federal del Trabajo -----	46
2.6.3 Tesis y jurisprudencia -----	47
2.6.4 Enfermedad profesional en otra legislación. (Argentina) --	53
2.6.4.1 Semejanzas y diferencias con la legislación mexicana --	55
2.7 Carga probatoria (como acreditar el padecimiento considerado como profesional) -----	57
2.7.1 Generalidades -----	57
2.7.2 Prueba pericial médica -----	62
2.8. Bronquitis química o crónica industrial -----	69
2.8.1. Concepto médico y legal -----	69
2.8.2 Características -----	72
2.8.3 Diferencias -----	73
2.8.4 Importancia -----	73

f

CAPITULO III.

Reformas a los artículos 513 y 514 contenidos en la Ley Federal del Trabajo con el fin de considerar a la bronquitis química o crónica industrial como enfermedades profesionales. ----- 75

3.1 Tabla de enfermedades de trabajo ----- 75

3.2 Tipos de incapacidades de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo----- 76

3.3 Tabla de valuación de incapacidades ----- 82

3.4. Jurisprudencia ----- 84

3.5 Casos prácticos concretos ----- 92

3.5.1. Ejemplos y ejecutorias actuales ----- 94

3.5.2 Procedimiento convencional ----- 99

3.5.3 Efectos -----104

3.6. Propuesta de implementar a la bronquitis química o crónica industrial como una enfermedad profesional ----- 105

3.6.1. Importancia ----- 110

Conclusiones ----- 113

Bibliografía ----- 116

Legislación y jurisprudencia ----- 118

Diccionarios ----- 119

INTRODUCCION

En nuestra sociedad existen diferentes niveles de propósitos y metas en la investigación de fenómenos sociales. La búsqueda de la verdad científica y la comprensión de los fenómenos de la conducta individual y colectiva van aunados a diseños complejos de la investigación que son usualmente la responsabilidad de expertos muy bien capacitados en el campo, habiendo un sinnúmero de experiencias importantes en la solución de problemas inherentes a la Bronquitis Crónica Industrial o Química Industrial

Es necesario mencionar la importancia que adquiere en este estudio, la salud del trabajador ya que es preocupación permanente de los estudiosos de la materia laboral, porque no se trata de un problema de índole individual sino que trasciende a la sociedad.

Este trabajo de investigación se presenta, debido a las diferencias calificativas e interpretativas de puntos de vista dispares y de posiciones discutibles, donde tanto la medicina como el derecho del trabajo y la seguridad social necesitan ponerse de acuerdo para lograr sus metas; la prevención de los riesgos profesionales y la protección del trabajador, víctima de la indiferencia consumista, de los desaciertos programáticos y del desprecio por las acciones preventivas de los infortunios que lo acechan en el desempeño de su trabajo.

Para una mejor comprensión de los argumentos que se proponen en este trabajo de investigación se ha decidido dividir en tres capítulos los temas más importantes, es decir, en el primero me remitiré en forma breve a la historia del derecho del trabajo, después continuaré con los conceptos fundamentales en dicha materia, para seguir con un pequeño desglose del proceso laboral mismo que hará arribar a la explicación del contenido del tema y los motivos por los cuales es necesario que se reformen los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo con el fin de que se adicione dicho padecimiento.

REFORMAS A LOS ARTICULOS 513 Y 514 CONTENIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON EL FIN DE CONSIDERAR A LA BRONQUITIS QUÍMICA O CRÓNICA INDUSTRIAL COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES.

CAPITULO I

BREVE RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO.

Conforme un Estado crece, va teniendo mayores necesidades y por lo mismo mayores conflictos, por lo que tiene que ser reglamentado de acuerdo a la situación de cada lugar. En México como en el mundo, el trabajo siempre ha existido, pero este había sido regido por la costumbre así como por la organización de cada pueblo.

Es hasta 1917, que dentro del artículo 123 de la Constitución se habla del trabajo, siendo así el primer ordenamiento legal en el que existen disposiciones tendientes a proteger a la clase trabajadora, ya que en la actualidad dicho artículo sigue vigente, dado los principios avanzados de los que se ocupa.

Como origen del derecho del trabajo, se tiene en primer lugar a las Leyes de Indias, cuyo fin era atenuar la explotación en que se encontraban nuestros antecesores por parte de los conquistadores, conteniendo además dicho ordenamiento disposiciones laborales sobre la jornada de trabajo y el pago en efectivo del salario.

A principios de este siglo, y estando México bajo el régimen de Porfirio Díaz, se logra el objetivo de impulsar el desarrollo económico capitalista en el país, aunque para ello creciera desmedidamente el latifundismo y las inversiones extranjeras; pero todo esto como resultado del sacrificio de la mayoría de la población, ya que nunca en la historia del país hubo tantos mexicanos sin tierra y alejados de cualquier posibilidad de superación económica, porque el porfirismo prohibía la libertad de expresión y por lo mismo no existían leyes de trabajo que protegieran a los trabajadores y como ejemplo señalaremos el artículo 925 del Código Penal de 1871, que contemplaba como un delito: "... a quienes emplearan cualquier tipo de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios"¹

Con todas estas situaciones, se origina en nuestro país el movimiento contemporáneo más importante de tipo político y popular, que es la Revolución Mexicana, de la cual emana una legislación aplicable a aquella sociedad, y que es la que sirve de base para la creación de la regulación del trabajo en la actualidad.

¹ CONTRERAS, Mario y Tamayo, Jesús. MÉXICO EN EL SIGLO XX. Universidad Nacional Autónoma de México, México 1983. 1ª. Reimpresión. P. 81.

Por lo que ahora dirigiremos el presente trabajo hacia los sucesos que siguieron para la creación de una regulación de los derechos de los trabajadores, partiendo de este gran movimiento social, haciendo una breve explicación de los mismos.

Como resultado de la lucha revolucionaria surgió la Constitución de 1917, en la que dentro de su contenido se presentó un gran avance por lo que respecta a la Constitución de 1857 y a todas las legislaciones mexicanas anteriores vigentes hasta esa época, debido a que, fue el primer documento jurídico en el que se toman en cuenta las demandas de los obreros, campesinos y grupos populares mayoritarios, garantizando con ello los derechos de las clases sociales débiles frente a las clases económicamente poderosas, procurando mejores condiciones de vida para el trabajador y surgiendo así el derecho del trabajo.

Así la explotación de los trabajadores, y las condiciones en las que trabajaban fueron principalmente las originadoras de los movimientos ya que no conseguían mejoras económicas, por lo que se puede decir que la naturaleza del trabajo fue la causa que originó su nacimiento es decir la regulación del trabajo.

1.1. ANTECEDENTES QUE GENERAN EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Algunos de los principales antecedentes que generan el nacimiento del derecho del trabajo fueron el económico, jurídico y social, ya que éste surge por proclamas e inconformidades de los trabajadores mexicanos, por el régimen de aquel entonces

(Gobierno de Porfirio Díaz); trayendo consigo el desencadenamiento de una lucha, entre la clase trabajadora y la capitalista, siendo de entre las más importantes, las huelgas de Cananea y Río Blanco.

La huelga de Cananea en el Estado de Sonora, se desarrolló en las minas de cobre, en la que se organizó la "Unión Liberal Humanidad" por iniciativa de Manuel M. Dieguez, uniéndose con el Club Liberal de Cananea y afiliándose a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, teniendo su sede en San Luis Missouri, estando dirigidos los trabajadores principalmente por Esteban B. Calderón.

"El 28 de mayo de 1906 se reúnen varios miembros de la Unión Libre Humanidad, en sesión secreta y se realiza un mitin al día siguiente en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, concurriendo aproximadamente más de doscientos obreros encabezados por Carlos Guerrero, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, pretendiendo terminar con la explotación del trabajador"²

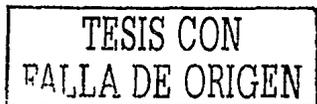
Para el 31 de mayo de 1906, se declara la huelga de Cananea, siendo los trabajadores del turno nocturno los primeros en suspender las labores. Los huelguistas recorrieron la compañía e hicieron salir a todos los hombres que entraban en distintos departamentos logrando unión entre ellos.

² DE BUEN L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. 3ª. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1977 p.p 315, 316.

El Gerente Metcalfe de la Compañía Minera, Cananea Consolidated Cooper Company, y el Sr. Willian C. Green, se percataron de la situación y enseguida solicitaron el auxilio al Gobernador de Sonora, líderes huelguistas acuden a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el Lic. Pedro D. Robles, quien era el apoderado del lugar; el Presidente Municipal el Dr. Filiberto V. Barroso; el Comisionario Pablo Rubio y el Juez Menor Arturo Carrillo; mientras que por los representantes huelguistas se encontraban Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, Alvaro L. Diéguez, Juan J. Ríos, Manuel M. Salvador, Valentín López, Juan C. Besh, Tiburcio Esquer, Jesús. Batras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez, obligando y declarando a todo el pueblo en huelga, y según los autores Mario Contreras y Jesús Tamayo los obreros se obligan a trabajar en las siguientes condiciones: "un sueldo mínimo de cinco pesos por cada ocho horas de trabajo, en todo trabajo de la empresa Cananea Consolidated Cooper Company, se ocuparan el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos; poner al cuidado de las jaulas a personas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación; así como el que todo mexicano de la empresa tendrá los mismos derechos de asenso, según sus aptitudes"³

Los trabajadores al ver que sus peticiones eran tomadas como absurdas y excesivas, se organizan e improvisan un mitin frente a la mina de Oversight comenzando de esta forma la lucha, toda vez que continuaron la manifestación con dirección a la

³ CONTRERAS, Mario y Tamayo, Jesús, Ob Cit. P.132.



Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia, y al acercarse al Palacio Municipal, comenzó una descarga de fusiles sobre los manifestantes, mismos que no contaban con armas, defendiéndose con lo que encontraban a su paso, siendo obvio que a cada momento se incrementaban las victimas que en su mayoría eran los obreros.

Al comenzar estas agresiones en contra de los trabajadores, desde la oficina telegráfica de Greene se enviaron informes en el sentido de que los mexicanos habían comenzado una guerra y estaban asesinando a los norteamericanos que radicaban en Cananea. Más tarde el Gobernador de Sonora, llegó a Cananea acompañado de rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y más de doscientos soldados norteamericanos, comandados por el Coronel Thomas Rinmig.

El dos de junio de 1906, fueron encarcelados veinte obreros; los trabajadores manifestantes trataron de entablar diálogo con el Gobernador y aunque éstos no lograron su objetivo, sólo causaron que se desatara nuevamente la lucha en forma desigual, ya que los obreros estaban desarmados.

El cinco de junio de mil novecientos seis, fueron detenidos Diéguez, Calderon, Ibarra y otros cinco obreros señalados como dirigentes del movimiento a quienes se les sometió a proceso, condenándolos a pagar una pena de quince años de prisión en San Juan de Úlua. Siendo de esta forma sometido el movimiento ya que los trabajadores regresaron a sus trabajos y como ya se mencionó castigados sus dirigentes.

Otro movimiento importante fue el de Río Blanco en donde se encontraba una fábrica textil de algodón, y la situación de los trabajadores era deplorable, por lo que se empezaron a reunir y forman "el círculo de obreros", mismo que realizaba sus reuniones en secreto, pero al sospechar las autoridades de este tipo de movimientos, prohibió las visitas entre los trabajadores amenazando con ser encarcelados a quienes desacatan esta prohibición.

Al igual que en Río Blanco, en Puebla existía otra fábrica, propiedad de los mismos dueños, por consiguiente las condiciones eran las mismas que en la otra fábrica, por lo que los trabajadores declararon la huelga, solicitando apoyo a los trabajadores de Río Blanco, quienes ya se preparaban para hacer lo mismo, pero decidieron esperar algún tiempo para reunir recursos, y ayudar a los trabajadores de Puebla pero al enterarse los patrones de donde provenían los recursos para continuar la huelga éstos fueron dejados sin trabajo en todas las localidades, provocando con esto que en Río Blanco se declarara la huelga. Más tarde se reúnen los huelguistas y por medio de sus dirigentes le solicitan al Presidente Porfirio Díaz, que analizara su situación, resolviendo éste en forma desfavorable para los obreros.

Una vez conocido el fallo del Presidente, los huelguistas de Río Blanco, se preparaban para regresar a su trabajos, pidiendo a los dueños de la fábrica que para poder sobrevivir durante una semana se les prestaran alimentos de la tienda de raya, pero esta petición fue negada, provocando con ello que los trabajadores la

saquearan y quemaran la fábrica. Lo que provocó el descontento de las autoridades que dispararon sobre la multitud, sin importar sexo ni edad, persiguiendo a los trabajadores hasta sus casas para de igual forma asesinarlos, teniendo mucha mejor suerte aquellos que fueron encarcelados.

Después las autoridades trataron de que el resto del país no tuviera conocimiento de todo lo sucedido, ya que prohibió que los periódicos publicaran noticia alguna, pero la noticia fue transmitida entre los pueblos llegando a todo el país, lo que empezó a provocar la agresión de la gente.

Las huelgas son el origen que crea el nacimiento del derecho del trabajo y radica en la acción opresora del capitalismo industrial en contra de los trabajadores; la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patrones, las ansias de una mejor vida por parte de los mismos y la imperiosa necesidad de defensa colectiva contra la jornada de quince horas, así como el empleo de niños de seis años, y las arbitrariedades de los capataces, hicieron que las inconformidades por parte de los trabajadores no sólo se manifestaran en una sola ciudad, sino en varias, tales como Puebla, Veracruz, Querétaro y el Distrito Federal, causando con ello inquietudes entre los industriales.

El primero de julio de 1906, Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villareal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, miembros del Partido Liberal Mexicano, suscribieron un documento muy significativo en contra del Gobierno de Porfirio Díaz, llamado "El Programa y Manifiesto a

la Nación Mexicana", ya que el surgimiento del derecho del trabajo es debido a las proclamas e inconformidades que existían por el régimen opresor y que es manifestado en este documento.

El Plan de San Luis, consistía en el primer mensaje social del trabajo a los obreros mexicanos; en el que se establece; un máximo de ocho horas de trabajo; fijación del salario mínimo en proporción a cada generalidad del país, reglamentación del servicio domestico y del trabajo a domicilio; adoptar medidas para el trabajo a destajo; prohibir el empleo de niños menores de catorce años; mantener condiciones de higiene y seguridad en los lugares del trabajo, habitaciones higiénicas para los trabajadores; pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, declarar nulos adeudos actuales de los trabajadores del campo, adoptar medidas para que los patrones no abusen de los trabajadores del campo; obligar a los arrendadores de campos y casa, a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas; el pago en efectivo, así como la prohibición de las tiendas de raya y una mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros.

Así se puede apreciar que el contenido del documento exhibido por la Junta Organizadora del Partido Mexicano, contiene muchos principios avanzados de la legislación laboral.

"El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí. Desconoce al régimen porfirista y

convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la "No reelección".⁴

Al llegar al triunfo Francisco I. Madero, intenta desarmar a todos aquellos que lo llevaron al triunfo ya que continuaba con toda la estructura porfirista. Siendo lo que provoca que sea asesinado, siguiendo la revolución pero ahora dividida en tres bloques; los carrancistas, los zapatistas y los villistas.

En 1913, Venustiano Carranza es nombrado primer jefe del ejercito constitucionalista, el cual elabora el "Plan de Guadalupe", en el que plasma las exigencias sociales de aquélla época.

"El movimiento social de la Revolución Mexicana es quien crea la promulgación de leyes y decretos que dieron origen y forma a las inquietudes de la clase trabajadora de aquél entonces y no es, sino hasta 1914 con el abandono del poder del General Victoriano Huerta cuando triunfa la revolución generando que los jefes de las tropas constitucionalistas inicien la creación del derecho del trabajo"⁵

Entre las leyes y decretos expedidos para la creación de una legislación laboral favorable a los intereses de los trabajadores tenemos:

⁴ DAVALOS José. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 8ª. Edición, México 1998, p.72.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. 13ª. Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1993, p.45

El de San Luis Potosí, en este decreto se fija el salario mínimo para este Estado, se establece la jornada de nueve horas, el pago en efectivo, se prohíben las tiendas de raya y se declaran inembargables los salarios, además se crea el Departamento del Trabajo.

"El 23 de agosto de 1914 en el Estado de Aguas Calientes el Gobernador y Comandante Militar del Estado, Alberto Fuentes D., expide un decreto en el que establece el descanso semanal, jornada de nueve horas, prohibiéndose la reducción de los salarios".⁶

El 2 de septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, expide un decreto en el que se consagra el descanso dominical la obligación de vacaciones, la jornada limitada en almacenes de ropa, tiendas de abarrotes, sanciones para los que trabajen en los días de descanso y vacaciones, concediendo la denuncia pública por violaciones a la Ley.

El 19 de octubre de 1914, en Veracruz, Cándido Aguilar expide la Ley de Trabajo para ese Estado, consagrando dentro de la misma, la jornada de trabajo de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar alimentos, descanso semanal y días festivos, así como el salario mínimo. Esta ley impone a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivara de conducta viciosa a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica,

⁶ Idem. p.45

medicinas, alimentos y salario; debiendo mantener un servicio médico adecuado. Imponiendo a los patrones a crear escuelas primarias laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros. La existencia de Tribunales de Trabajo, denominados Juntas de Administración Civil, así como la inspección del trabajo.

El 11 de septiembre de 1914, el Gobernador de Yucatán, concede a los jornaleros libertad absoluta para trabajar en el campo y declara nulas las deudas, también crea la sección de inmigración y trabajo dependiente de la Secretaría de Gobernación a efecto de vigilar el cumplimiento de la ley. Y en este mismo Estado es donde el General Salvador Alvarado da origen al Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Asimismo el 11 de diciembre de 1915, se crea la Ley del Trabajo, y leyes Agrarias, de Hacienda, Catastro y del Municipio Libre.

La Ley del Trabajo se estableció con el fin de que los trabajadores tuvieran mejoras con respecto a su situación laboral y las inconformidades fueran presentadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes se encargaban de aplicar en toda su extensión dicha ley, teniendo además, completa libertad y amplio poder ejecutivo, buscando una forma más justa para ambas partes esto con el fin de evitar las huelgas. Esta nueva ley tiene principios básicos que serían tomados en consideración para que posteriormente se creara el artículo 123 constitucional.

Algunos rasgos importantes de la Ley del Trabajo de Yucatán, fueron el establecimiento de las Juntas de Conciliación y

Arbitraje, el establecimiento del Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo, reconocimiento de las asociaciones profesionales, reglamentación de convenios industriales, rechazo a la huelga, salvo en situaciones excepcionales, la regulación de las relaciones individuales de trabajo y de los riesgos profesionales, prevención social, así como las normas para el trabajo de mujeres y menores de edad y las reglas sobre higiene y seguridad.

"El 14 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente, para determinar el rumbo de la Nación en la Constitución, que incluía la materia del trabajo así como la autorización al Congreso para legislar en materia laboral y la obligatoriedad del contrato de trabajo limitado a un año".⁷

Así los diputados de Veracruz y Yucatán, Héctor Victoria, Heriberto Jara, Froylan C. Manjares entre otros, ante la firme decisión de la Asamblea Constituyente, Venustiano Carranza encarga a José Natividad Macías la elaboración de un título especial sobre el trabajo, del cual surgiría más tarde el artículo 123 Constitucional.

⁷ JOSE DÁVALOS. DERECHO DEL TRABAJO I. EDIT. PORRUA 1998

Al darse origen al movimiento revolucionario más importante del país, surgieron diversas inquietudes entre quienes pretendían una mejor condición de vida para los trabajadores, fue entonces que los constitucionalistas, partidarios de Venustiano Carranza, son quienes elaboran distintos decretos relativos a las condiciones de trabajo, las cuales sirven como base para la elaboración del artículo 123 constitucional, que en la actualidad sigue estando vigente dado los fines para los cuales fue creado, y del cual surgiría más tarde la creación de una Ley Federal del Trabajo.

1.2. EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO

El artículo 123 de nuestra Constitución Política, fue uno de los logros obtenidos por los trabajadores como un reconocimiento a la constante lucha por tener una vida decorosa y al saber que no era suficiente con este precepto, para garantizar los derechos de los trabajadores se crea una Ley del Trabajo, que se hace federal en el año de 1931.

Mismo que establece las condiciones de trabajo tales como:

- 1.- Contrato individual de trabajo;
- 2.- Un máximo de horas para el trabajo nocturno y para el diurno, consagra además un día de descanso por cada seis trabajados;
- 3.- El derecho a vacaciones;
- 4.- El pago del salario en efectivo, mismo que debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, el derecho de los trabajadores para poder participar en las utilidades de la empresa;

5.- Licitud a la huelga, siempre y cuando ésta tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de producción;

6.- El derecho a la reinstalación o indemnización para el caso de un despido injustificado, así como la revisión del Contrato Colectivo para mejorar las prestaciones, salarios y servicios;

7.- El derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses, consagrándose el derecho al seguro social.

Los anteriores derechos fueron obtenidos a favor de los trabajadores y en la actualidad continúan vigentes.

"El derecho del Trabajo es un derecho de lucha de clase, siendo un estatuto dignificador de todo trabajador como obreros, jornaleros, artesanos, empleados públicos, técnicos, profesionales, artistas, domésticos, etc., puesto que se está destinado a compensar la desigualdad económica entre éstos y los propietarios de los bienes de la producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de los trabajadores".⁸

El derecho del trabajo es un mínimo de garantías sociales para todo trabajador, cuya finalidad es la dignificación, la protección, la reivindicación en cualquier tipo de actividad laboral.

"El conjunto de principios o derechos establecidos en el artículo 123, aparentemente tienen un sentido más proteccionista

⁸ TRUEBA Urbina, Alberto DERECHO SOCIAL MEXICANO. Editorial Porrúa, S.A de C.V. 1ª. Edición , México 1978. p.364.

que reivindicatorio, y la protección es exclusiva para los trabajadores indebidamente llamados "subordinados", sino para los trabajadores autónomos, los contratos de prestación de servicios, las profesiones liberales, etcétera, acto en que una persona sirve a otra"⁹

El Lic. Alberto Trueba Urbina, considera que "el derecho del trabajador no sólo protege al trabajador subordinado, debido a que no es una norma reguladora de las relaciones laborales, sino un estatuto protector de todo aquel que presta un servicio personal a otro".¹⁰

1.3. ORIGEN Y REFORMAS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 Constitucional surgió como resultado de las inconformidades de los trabajadores ante una explotación irracional por parte del capitalista. Generando el movimiento armado más importante que ha existido en la historia de nuestro país.

El artículo 123 Constitucional fue aprobado por unanimidad de votos el 23 de enero de 1917.

Este precepto legal ha sido reformado en múltiples ocasiones, entre las más sobresalientes se encuentra la publicada en el Diario Oficial de la Federación en 1929, en el que establece:

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. P. 361.

¹⁰ Idem. P. 363.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

En esa misma fecha fue reformado el artículo 73, fracción X del mismo ordenamiento, cuyo objeto fue el que se volviera federal la ley de trabajo, otorgándole facultades para expedir leyes al Congreso de la Unión y que se menciona debido a la importancia de esas reformas.

Artículo 73, fracción X, el Congreso tienen facultad de:

X.- 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, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123...

La reforma de 1960, publicada el 5 de diciembre del mismo año, en ésta se da la incorporación del apartado B, en el artículo 123 Constitucional, el cual tiene por objeto regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

El Dr. Arturo Arriaga Flores en su obra, "Lineamientos de legislación laboral", habla de las relaciones del Estado con sus trabajadores se regirán por una ley especial (Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado), así como por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados Federados de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias, observando los municipios las mismas disposiciones.

"En 1962, mediante una reforma se prohíbe el trabajo de menores de catorce años, así como de menores de dieciséis años después de las diez de la noche, determinando además los salarios mínimos generales y profesionales".¹¹

"La reforma de 1972, se modifica la fracción XII, del inciso A, estableciendo la creación del Fondo Nacional de Vivienda, dando origen a la seguridad social habitual. De igual forma se dan modificaciones a las fracciones XI inciso f), XII y XIII del apartado B correspondientes al derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado".¹²

En 1977 se reforma la capacitación y adiestramiento que debe recibir todo trabajador, en la que se modifican las fracciones XII y XIII, del apartado A.

¹¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Harla 1ª. Edición, México 1985, p.86.

¹² Ibidem.

Las reformas que existen al artículo 123 Constitucional son múltiples, aunque coinciden en mantener el fin para el cual fue creado dicho precepto legal. Pues sin duda, todas las reformas existentes pretenden adecuarse con ello mejores condiciones de trabajo para quienes prestan un servicio laboral.

1.3.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931 (CREACIÓN)

El primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, surge con un proyecto que es presentado ante la Secretaría de Gobernación, mismo que fue como resultado de una asamblea entre trabajadores y patrones.

“En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo”.¹³

El segundo proyecto, ahora con el nombre de Ley Federal del Trabajo, fue presentado a iniciativa del Presidente Pascual

¹³ DAVALOS José, Ob. Cit. p. 72

Ortiz Rubio, este proyecto se convirtió en ley, siendo promulgado el 18 de agosto de 1931; para este efecto, la Cámara de Diputados y Senadores tuvieron que aprobar, las modificaciones a la fracción X del artículo 73 y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, facultando al Congreso para legislar en materia de trabajo. Cabe mencionar que con estas reformas constitucionales se le daba toda libertad al Congreso de la Unión para legislar en materia laboral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 14 transitorio derogó a todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaciones de los Estados y del Congreso de la Unión en materia de trabajo, otorgándole a la materia del trabajo el rango de Federal, esta ley estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se dividía en once títulos, con 685 artículos.

Título Primero.- Disposiciones generales.

Título Segundo.- Del contrato de trabajo.

Título Tercero.- Del contrato de aprendizaje.

Título Cuarto.- De los sindicatos.

Título Quinto.- De las coaliciones, huelgas y paros.

Título Sexto.- De los riesgos profesionales.

Título Séptimo.- De las prescripciones.

Título Octavo.- De las autoridades del trabajo.

Título Noveno.- Del procedimiento ante las Juntas.

Título Décimo.- De las responsabilidades.

Título Decimoprimer.- De las sanciones.

Posteriormente fueron agregados los artículos 100-A a 100-U relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, y los artículos 110-A a 110-L relacionados con el trabajo de las mujeres y de los menores.

1.3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1° DE MAYO DE 1970.

"La Ley Federal del Trabajo, que en la actualidad se encuentra vigente, entra en vigor el 1 de mayo de 1970, la cual es el resultado de dos anteproyectos uno realizado en 1962 y el otro concluido en 1968 y cuya aprobación después de haber sido revisada y sin haber sufrido ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales fue publicada en el Diario Oficial el día 1 de abril de 1970".¹⁴

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1970, resulta apegada a la idea del precepto constitucional que la creó, también lo es que se han dado una diversidad de caracteres que la han llevado a errores de imprecisión, pues los órganos de análisis y aplicación norman sus criterios en opiniones muchas veces de orden político y no de aplicación social y jurídica.

Así tenemos como lo señala el Lic. Mario de la Cueva, es necesario que la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en su caso el Congreso de la Unión realicen las modificaciones que correspondan a la realidad económica y social para la mejor aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴ Ibidem. p. 72-73.

En 1978 se dan las reformas relativas a la capacitación y adiestramiento a que tiene derecho todo trabajador, así como, a que los puestos vacantes sean ocupados escalafonadamente.

1.3.2.1 REFORMAS PROCESALES DE 1980.

En 1980, la Ley Federal del Trabajo, sufre importantes modificaciones y adiciones, principalmente respecto al Derecho Procesal del Trabajo. Se reúnen en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; una nueva distribución de la carga de la prueba, el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc.

Al entrar en vigor las modificaciones actuales de la Ley Federal del Trabajo, en la que se establece que el proceso laboral no podía considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del Derecho Civil, sino que deben estar influidos por los esquemas del derecho del trabajo, inclusive tiene expresiones que no se encuentran dentro del derecho común como lo es la huelga, que es en donde se ejercita un derecho de acción y de presión.

Es de mencionarse que mientras en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, las partes en un juicio deberían de acreditar los extremos planteados por cada una de ellas, la Ley Federal del Trabajo modificada en 1980 considera que el patrón es quien tiene los medios de prueba para acreditar las condiciones de trabajo en que se desempeñaban sus trabajadores a su servicio, inclusive los testigos presenciales de un despido que por lo general son los mismos trabajadores del lugar, al manifestar

el actor que fue despedido, dichos testigos no declararían en contra del patrón por temor a posibles represalias, siendo más difícil para el actor acreditar su despido, es por lo que el legislador arroja al patrón la carga de la prueba.

Cabe mencionar que todas las modificaciones y adiciones, hechas al artículo 123 Constitucional, así como a la Ley Federal del Trabajo, han sido para tratar de conseguir un equilibrio entre los factores de la producción, creando normas protectoras y reivindicadoras de los derechos de los trabajadores.

CAPITULO II

CONCEPTOS FUNDAMENTALES EN MATERIA DE TRABAJO.

2.1. DERECHO DEL TRABAJO.

Es importante hacer mención que el derecho del trabajo es una disciplina resiente, y esto se puede apreciar porque en todas nuestras constituciones a partir de la de 1824, se consigna el derecho al trabajo, y en septiembre de 1978 el Ejecutivo Federal propuso al Constituyente Permanente, la modificación del primer párrafo del artículo 123, para reconocer que: "...toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley"¹⁵

De acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo dentro del artículo 8, trabajo es: "...toda la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio...", y que esta dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado, pero que

¹⁵ BRICEÑO RUIZ, Albino, Ob.Cit., p.19.

siempre es recompensado ya sea de forma pecuniaria o en especie.

Así tenemos que el derecho del trabajo es una disciplina que contempla en su forma más amplia el fenómeno laboral, así como todas las relaciones de trabajo.

Para llegar a una definición más exacta muchos tratadistas han tomado en cuenta algunos fines, así como su naturaleza, sujetos, objeto y autonomía.

Teniendo como resultado diversas definiciones que a continuación se verán:

2.1. 1. CONCEPTO

Trueba Urbina hace una definición del derecho del trabajo refiriéndose únicamente a los trabajadores ya que considera que los patrones no tienen la necesidad de ser defendidos porque ellos lo pueden hacer solos pues concibe al derecho del trabajo como: "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"¹⁶

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Op cit., 1980, p.135.

Se puede decir que esta definición no comprende a todos los elementos del trabajo ya que para llegar a una definición más clara, es necesario que exista un equilibrio entre el trabajo y el capital, es decir, en donde interviene el patrón y el trabajador no sólo el trabajador y sus derechos, esta es la norma que regula las relaciones entre el capital y el trabajo, buscando un equilibrio entre estos elementos.

Para Nestor de Buen el derecho del trabajo es: "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"¹⁷

Para Mario de la Cueva el derecho del trabajo es: "en el nuevo derecho la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"¹⁸

De los anteriores conceptos se puede llegar a la conclusión de que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de los trabajadores.

¹⁷ DE BUEN L., Nestor. Op cit., p.131.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op cit., p. 85.

2.2. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los sujetos en la relación de trabajo son trabajador y patrón y es en ellos en quienes centraremos nuestra atención. Debiéndose aclarar que para que exista esta relación debe ser por un acuerdo de voluntades entre ambos.

Los artículos 8 y 10 de la Ley Federal del Trabajo, definen al trabajador y al patrón en los siguientes términos:

Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Esta definición es mucho más completa que la contenida en la Ley de 1931 en la que disponía que trabajador es: "toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

"Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

2.2.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

"Trabajador es toda persona física que presta un servicio a otra física o moral, ya sea de tipo intelectual, humana o material, independientemente del grado de preparación de cada una de ellas, sin distinción de edad, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social, de manera personal y subordinada y que recibe por esta prestación una remuneración".¹⁹

¹⁹ CLIMENT Beltrán Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. Vigesimasegunda Edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Naucalpan Edo. Mex. Pág.51

Según el maestro Mario de la Cueva, trabajador es quien "pertenezca a la clase trabajadora", definición que no es muy aceptada ya que para ser trabajador es necesario, contratar sus servicios de manera subordinada y mediante la retribución de un salario.

Existen diferentes formas de contratación de trabajadores y que se suelen clasificar de la siguiente forma:

a).- De base, que es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta.

b).- De destajo, es a quien se le paga por unidad de obra ejecutada (obra determinada).

c).- Eventual, quien presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento (obra determinada)

d).- Planta, es el trabajador que desempeña servicios de carácter permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indeterminado.

e).- Temporal, es el trabajador que sustituye a otro por un periodo de tiempo determinado, como su nombre indica, su trabajo no es fijo, sino provisional, mientras dura la ausencia por enfermedad o problemas personales etc., del sustituido, (tiempo determinado)

f).- Temporada, sus labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus

servicios exclusivamente para recolectar café, cortar caña etc., no obstante su periodicidad, son considerados por la ley como trabajadores de planta (obra determinada).

También se maneja la diferenciación entre trabajo intelectual y material, siendo esto algo difícil de separar ya que cualquier trabajo requiere del intelecto y fuerza física, es decir, el albañil para poner un tabique debe saber como ponerlo y donde, y el escritor debe usar además de su intelecto su fuerza para escribir, tal vez en menor proporción pero utiliza la fuerza.

2.2.2 CONCEPTO DE PATRON.

La palabra "patrón" se deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras; el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc.

"La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios".²⁰

²⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op cit, p. 154.

Patrón, se le denomina a la persona que recibe los servicios del trabajador, también se le conoce con diversas denominaciones, como las de acreedor del trabajo, empleador, patrón, principal, dador de empleo, empresario, locatario, etc., de los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente, se han venido usando, sino porque son conceptos que prestan menos objeciones técnicas.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, define al patrón como:

Artículo 10.- La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Para Guillermo Cabanellas, patrón o empresario es aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo.

El término patrón ofrece una mayor precisión jurídica que otros términos equivalentes, como lo sería empresario, pues no todos los empleadores son verdaderos patronos ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios, ya sean persona físicas o personas morales. Y aun en los casos de las mismas empresas resulta más adecuado el vocablo patrón pues no obstante la identidad entre

patrón y empresa el sujeto del contrato es la empresa pero el titular del mismo es el patrón que vincula a la empresa en las relaciones laborales con el trabajador. Como ejemplo tenemos que en la sustitución del patrón este cambia y la empresa subsiste.

2.3. RELACION DE TRABAJO

La relación de trabajo se da cuando se presta un servicio para otra persona y no es necesario que exista un contrato para que surja puede existir un convenio verbal pero al prestarse el servicio ya es una relación. En realidad casi siempre se da la relación de trabajo a consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos simulado es decir verbal.

De igual forma puede existir el contrato de trabajo y que nunca exista dicha relación.

La Ley Federal del Trabajo, contempla a la relación de trabajo dentro del artículo 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Los elementos de la relación de trabajo son subjetivos y objetivos, el primero esta formado por el trabajador y el patrón y el segundo la prestación de un trabajo personal subordinado y la remuneración que recibe la persona que presta o prestó un servicio.

Así tenemos que la relación individual de trabajo, puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo.

Mario de la Cueva no descarta la posibilidad que el acto que origina la relación laboral sea un contrato pero hace la aclaración que no es necesario el acuerdo de voluntades para que se dé la relación de trabajo y como ejemplo menciona que en las empresas en donde se rigen por el contrato colectivo, no es al patrono a quien se le toma en cuenta su voluntad ya que los sindicatos están facultados para ocupar las plazas.

2.4. PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO.

En primer lugar es necesario saber que los principios generales de derecho, son las máximas o verdades universales y en el derecho procesal del trabajo, han servido para orientar la ley positiva, y han nacido en los pueblos a través del tiempo y del espacio, es decir, sirven para orientar al mismo derecho.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de partes. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

De la anterior disposición, se pueden resumir los siguientes principios:

a).- Principio de Publicidad.- Este principio se refiere a que las audiencias y el procedimiento en general es público, y sólo, en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada.

Es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, al respecto el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo previene que *"... las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres"*.

b).- Principio de Gratuidad.- En la Ley Federal del Trabajo se contempla esta figura dentro del artículo 19 ya que establece que todas las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno, asimismo el artículo 824 del mismo ordenamiento señala que la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios; los gastos en la ejecución del laudo y todas las actuaciones en materia laboral son gratuitas.

Así también tenemos que nuestra Constitución, dentro del artículo 17 expone que *"... Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expedidos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su*

servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales..."

c).- Principio de Inmediatez.- Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar que haya continuidad con el auxiliar que interviene en cada proceso, en la conciliación, la instrucción y en la formulación del proyecto del laudo para que exista una compenetración con lo actuado y el laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, como dispone el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

d).- Principio de oralidad.- Al proceso laboral se le ubica como eminentemente oral, porque tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no exista nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia gráfica, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

e).- Principio de Economía.- Este principio se confunde con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos. Es indiscutible que el principio de economía debe tener caracteres diferentes, de lo contrario constituiría un sinónimo de cualquier de éstas, hipótesis que debemos descartar.

Se traduce en eliminar las audiencias incidentales pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos en la simplificación del número de audiencias donde opera también el principio de concentración.

f).- Principio de concentración.- Se manifiesta en la acumulación de los juicios, responde también al principio de economía procesal y a evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, así como el de mantener la unidad en la continencia de la causa.

g).- Principio de sencillez.- Se da por la ausencia de formulismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten. Este principio fue equiparado al de informalidad, en virtud del cual el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón, y bastará con que precise en su demanda el lugar donde prestó sus servicios y la actividad a la que se dedica el patrón.

Este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos; consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias. El proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario.

h).- Principio dispositivo.- Este principio también es conocido como de iniciativa o instancia de parte y consiste en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento.

2.4.1. IMPORTANCIA JURIDICA

Los principios antes mencionados se consideran esenciales, y aunque muchos autores agregan otros más, en esta ocasión sólo se mencionaron los más importantes para evitar una multiplicidad de principios ya que los fundamentos de la disciplina se confundirían.

Se debe tener claro que el derecho laboral se basa en hechos jurídicos y que consisten en la relación de trabajo, en la prestación de servicios que es de donde se derivan los derechos y las obligaciones que se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y que en esta se maneja un aspecto sumamente humanista, que sirve para proteger al trabajador ante la desigualdad económica, es decir, busca un equilibrio.

La importancia primordial de los principios en derecho en materia del trabajo radica en la aplicación que de los mismos se de, y como ya se mencionó se encuentran contemplados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

2.5. CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

2.5.1 CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO.

La palabra riesgo proviene del latín "resicare" que significa contingencia o proximidad de un daño, y por trabajo, debemos entender a toda actividad humana intelectual o material subordinada, requerida por cada profesión u oficio.

El riesgo se ha definido por algunos autores como una eventualidad dañosa, que es un suceso futuro e incierto. También se le considera como la posibilidad de sufrir una pérdida o un daño, como consecuencia, directa o no, acatamiento de cualquiera de los peligros que nos amagan.

Asimismo se utiliza este término para definir el suceso por prevenir, como para referirse a la persona o a la propiedad asegurada.

De lo anterior se desprende que los riesgos de trabajo lo constituyen los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores que tienen su origen en el trabajo que ejecutan por cuenta ajena y que repercuten en su capacidad de trabajo, disminuyéndola transitoria o permanente.

Podemos definir al riesgo como eventualidad dañosa. Si partimos de la idea de que la eventualidad es un suceso futuro e incierto.

Ernesto Gutiérrez, define al riesgo jurídico como: "la posibilidad que realice un acontecimiento al futuro por la amenaza a toda persona de sufrir un daño o perjuicio por la violación de un deber jurídico strictu sensu o una obligación latu sensu, por un objeto peligroso en sí mismo"²¹

Hay tres tipos de riesgos de jurídico que son:

- 1.- El riesgo de que se viole un poder jurídico strictu sensu.
- 2.- El riesgo de que se viole una obligación latu sensu en sus especies de:
 - a).- Obligación en sentido estricto o,
 - b).- Derecho de crédito convencional, y
- 3.- El riesgo de que genere un daño por objeto peligroso en sí mismo.

Inicialmente se les definió como riesgo de trabajo industrial, ya que generalmente los siniestros se daban durante el desempeño del trabajo, por la expansión del maquinismo, delimitándose a una actividad determinada.

La producción industrial por sí misma es la creadora de los riesgos que no existen en la naturaleza y que es desconocida en otras formas de producción; es decir todo trabajo impone un riesgo, pero la máquina y la fábrica crean un riesgo determinado, diferente al que proviene del trabajo mismo.

²¹ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto Derecho de las obligaciones. Quinta Edición. Cajica, México, 1986. p.31.

Desde este punto de vista todo trabajo produce un riesgo y especialmente el industrial. El patrón que recibe al obrero, lo expone al riesgo de sufrir accidentes.

Posteriormente se les denominaron "riesgos profesionales", concepción que fue ampliamente criticada, debido a que se refiere a una profesión u oficio determinado. Se ha definido al riesgo profesional como aquel que en un determinado trabajo o clase de trabajo engendra fatalmente, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa concepto que queda de manifiesto dentro del artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo

"El riesgo es daño potencial, por ello acaecido, aunque es de probable y de resarcimiento imposible por consiguiente, en cambio: el infortunio, el siniestro, el percance, la desgracia, es el daño concretado, con repercusión en el trabajador, para poderlo calificar de laboral."²²

Los riesgos de trabajo están incluidos en la Ley Federal del Trabajo dentro del título noveno denominado con ese nombre "Riesgos de Trabajo", y comprenden desde su concepto (473, 474 y 475), sus consecuencias (477), indemnizaciones (478, 479 a 486), derechos y obligaciones del patrón y trabajador (487,

²² CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales Bibliográfica Omelva. Buenos Aires, Argentina, 1986 p.595 y 596.

488) y finalmente la tabla de enfermedades y su valuación (513 y 514).

2.5.2. CLASIFICACION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Los riesgos de trabajo se suelen clasificar en dos apartados:

- 1.- Accidentes de trabajo, y
- 2.- Enfermedades de trabajo.

La mayoría de los países en Latinoamérica hacen referencia a los riesgos de trabajo, ya sea diciendo a cargo de quien corre la cobertura de los mismos o haciendo referencia a las diferentes medidas de higiene y seguridad para prevenirlos.

En muy pocas ocasiones las legislaciones en Latinoamérica definen los riesgos de trabajo aunque en general suelen incluir dentro de estos a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales, considerando que los riesgos de trabajo deben su origen en la ejecución del trabajo mismo o ser consecuencia de este y que dicho trabajo se realice por cuenta ajena.

La legislación mexicana entiende como accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo que se preste. También se considera accidente de trabajo el que sufra el trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o viceversa. La jurisprudencia al respecto ha señalado

que se debe probar el domicilio, el centro de trabajo y la ruta entre ambos.

La legislación latinoamericana hace referencia a que para que se de un accidente de trabajo debe haber una alteración traumática, o lesión orgánica corporal, pero no todas hacen referencia a una perturbación funcional.

El otro elemento del concepto de riesgo de trabajo encuentra su sustento legal en el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo que dice: *"Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios"*

"En la legislación mexicana se señala que no obstante la existencia de los estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador. Esta consideración del legislador es importante para aquellos trabajadores que son propensos a contraer enfermedades profesionales. Si éstas se presentan, se deberá considerar la situación del trabajador afectado como riesgo de trabajo ya que la enfermedad se originó en la empresa. Al respecto habría que considerar hasta qué punto son legales los exámenes médicos que algunas empresas realizan a los trabajadores que pretenden contratar. Asimismo, se señala que las consecuencias posteriores

producidas por los riesgos de trabajo se tomarán en cuenta para considerar el grado de incapacidad"²³

La expresión riesgos de trabajo, constituye el género y los accidentes y enfermedades de trabajo, constituyen la especie.

2.6.- CONCEPTOS GENERALES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL O DE TRABAJO.

La enfermedad profesional se trata de una causa que se activa largamente en el organismo o sea; la enfermedad presupone un largo período de incubación y desarrollo, esto es a consecuencia del ejercicio largo y permanente de una actividad en una empresa o establecimiento determinado, las enfermedades son específicas de acuerdo a cada actividad desempeñada, así según la labor que desempeña el trabajador será la enfermedad que puede padecer.

Para ser clasificada como enfermedad profesional debe de quedar probado que el padecimiento, satisface los requisitos de las enfermedades de trabajo y que la misma fue contraída al servicio de la empresa y no desprender conclusiones a priori por el simple hecho de la relación de trabajo, para calificar algunas enfermedades como de trabajo, pues es indispensable que para ello se requiere de una causa efecto. La Ley Federal del Trabajo contempla a la enfermedad profesional en el artículo 475.

²³ Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social Op. Cit. Pág. 375.

2.6.1. PRECEPTOS LEGALES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL O DE TRABAJO CONTENIDOS EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Para determinar las enfermedades de trabajo, resulta de vital importancia la ciencia médica en virtud de que a través de la medicina del trabajo se ha logrado establecer que el manejo de sustancias nocivas, aspiración de gases tóxicos, altas o bajas temperaturas, deficiente ventilación, falta de alumbrado, ruidos excesivos, etc., constituyen elementos o resultan condiciones que perjudican lentamente el organismo del trabajador, hasta alterar su funcionamiento normal.

La Ley del Seguro Social Vigente a partir del 1 de julio de 1997, contempla a la enfermedad profesional dentro de los riesgos de trabajo al igual que los accidentes de trabajo en el artículo 41 dice que los riesgos de trabajo son: "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo"

El artículo 43 literalmente expresa lo siguiente: *"Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consagradas en la Ley Federal del Trabajo."*

La Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo contemplan a la enfermedad de trabajo dentro de los riesgos de trabajo y la definen de igual manera.

Así tenemos que el artículo 50 de la Ley del Seguro Social establece que: "El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando exista causa justificada. El instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad."

2.6.2. PRECEPTOS LEGALES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL O DE TRABAJO CONTENIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La enfermedad de trabajo al igual que los accidentes están calificados dentro de los riesgos de trabajo.

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

El artículo 476 de la Ley Federal del Trabajo, señala que serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las que se consignan en la tabla del artículo 513 del mismo ordenamiento. Esta disposición contiene un listado de padecimientos y afecciones que de ninguna manera es inmutable.

El fundamento que tuvo el legislador en la disposición contenida en el artículo 475 está en la consideración justa y humana de que si el trabajador pone a disposición del patrón su trabajo, si éste le ocasiona algún transtorno o enfermedad, debe responder erogaciones económicas que dicha enfermedad le produzca

"El concepto de enfermedad profesional, para el Derecho Laboral, difiere de la definición proveniente del tecnicismo de la Medicina; y ni siquiera coincide con la caracterización realizada por la medicina del trabajo. En cuanto que, para el derecho laboral, la enfermedad profesional se examina principalmente desde el punto de vista del riesgo económico del trabajador, por la medicina se estudia y analiza la situación del trabajador basándose en su organismo físico, afectado por una alteración procedente del trabajo cumplido. Por esa razón, el conocimiento de la enfermedad profesional resulta, en el campo de la medicina, anterior a su aplicación en el terreno de la responsabilidad jurídica patronal".²⁴

2.6.3 TESIS Y JURISPRUDENCIA

Haremos mención de algunas jurisprudencias sobre enfermedades profesionales para tener una mejor apreciación sobre este tema:

ENFERMEDAD PROFESIONAL. LA RELACIÓN CAUSAL ENTRE ÉSTA Y EL MEDIO EN EL CUAL EL

²⁴ CABANELLA, Guillermo, Ob. Cit., pág. 423.

TRABAJADOR PRESTE O HAYA PRESTADO SUS SERVICIOS, NO REQUIERE NECESARIAMENTE DE LA PRESENCIA DEL PERITO MÉDICO EN EL LUGAR, EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. *Conforme a la jurisprudencia sustentada por este Alto Tribunal, la prueba pericial médica es la idónea para determinar, tanto si el origen de una enfermedad es de carácter profesional, como el grado de incapacidad que le provoque al trabajador. Sin embargo, establecer una regla general, aplicable a la universalidad de los casos, para tener por acreditado el señalado vínculo causal, involucraría cargas procesales adicionales innecesarias y sin soporte legal, o bien, un desequilibrio entre las partes contendientes, al extremo de provocar laudos condenatorios basados en la simple afirmación del actor sustentada nada más que en el desahogo de una pericial médica que no arroje la convicción necesaria para tal fin. En atención a ello, si se trata de una enfermedad cuya profesionalidad se presume, o sea, de aquellas enumeradas en la tabla a que se refiere el artículo 513, de la Ley Federal del Trabajo, el dictamen médico que concluya sobre la existencia del padecimiento y el grado de la incapacidad, es suficiente para determinar dicho origen, sin perjuicio de que el demandado rinda pruebas que desvirtúen esta presunción, conforme al numeral 476 de la misma ley; fuera de este supuesto, es decir, tratándose de enfermedades no contempladas en la tabla de referencia, el peritaje debe establecer además, si existe o no una relación causal entre el padecimiento y el trabajo (relación directa) o*

el medio ambiente laboral (relación indirecta), así como especificar cuál es esa relación y los medios de que se valió el perito para su determinación y, para que el dictamen del experto alcance valor probatorio pleno, deberá encontrarse robustecido con el resultado de la visita que haga al lugar o centro de trabajo, para constatar cuáles eran o son las condiciones ambientales en que se vino desarrollando la actividad o profesión, si esto puede obtenerlo por sí mismo, o bien, auxiliado por un técnico o científico que se encargue de perfeccionar, esclarecer o ampliar las conclusiones del dictamen primigenio, salvo que en autos existan constancias de las que se desprendan los datos en cuestión, incluso otros dictámenes periciales relacionados con esas condiciones. Lo anterior, sin demérito de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje actúen, en los términos previstos en el artículo 782, de la ley de la materia, en el sentido de ordenar con citación de las partes, el examen de lugares o reconocimiento por peritos, a fin de practicar las diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

Tesis Jurisprudencial emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, del mes de mayo de mil novecientos noventa y ocho, páginas 401-402, que dice:

**ENFERMEDADES PROFESIONALES. RELACION
CAUSA A EFECTO ENTRE LA ENFERMEDAD SUFRIDA**

Y EL TRABAJO DESARROLLADO. Resultando ser que la enfermedad profesional denominada silicosis, prevista por el artículo 513, fracción 19, de la Ley Federal del Trabajo, se produce en trabajadores y obreros que prestan sus servicios en empresas o compañías que los exponen constantemente a la inhalación de polvos de sílice al desarrollar actividades propias de las industrias y minas entre otras, tal como sucede en la especie que la empresa quejosa se dedica a la actividad minera; es incuestionable por lo tanto que dicha enfermedad es resultado del desempeño del trabajo dentro de la empresa quejosa, sin que resulte necesario que el trabajador tenga la obligación de probar la relación causa a efecto entre la referida enfermedad y su trabajo. Lo anterior teniendo en consideración, que el artículo 476 del ordenamiento legal en cita, establece una presunción que no admite prueba en contrario; ya que si un trabajador sufre una de las enfermedades enunciadas en la tabla que prevé el artículo 513 y su trabajo se relaciona con las actividades o industrias que señala, no será necesario acreditar la relación causa a efecto; sin que sea óbice a lo anterior, que los trabajadores presten sus servicios en el interior o exterior de la mina, toda vez que la fracción XIX del citado artículo 513, no hace distinción alguna, respecto a que los obreros presten sus servicios en el interior de la mina, o trabajen a cielo abierto.

Jurisprudencia número 715, emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, Octava Epoca, publicada en el

**ENFERMEDADES. LA PRESUNCIÓN DE QUE SON
PROFESIONALES SÓLO OPERA CUANDO EL
PADECIMIENTO ESTÁ CONTEMPLADO EN EL
ARTÍCULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-**

De la relación armónica de los artículos 513, 514 y 476 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para que opere la presunción legal de que una enfermedad se adquirió con motivo del trabajo, el padecimiento debe estar incluido en la tabla del artículo 513 referido, pues dicha presunción no incluye al artículo 514 de la misma ley, dado que el objetivo de este último precepto se reduce a fijar los parámetros entre un mínimo y un máximo del grado de disminución orgánico funcional que pueden producir tanto las enfermedades, como los accidentes de trabajo, por ello no es posible que la descripción de ciertas enfermedades o las secuelas que pueda dejar un riesgo de trabajo contenidas en el aludido artículo 514 constituya una presunción a favor del obrero de que la lesión o enfermedad que se contempla es este precepto se hayan adquirido con motivo del trabajo, lo anterior es lógico de concluir si se toma en cuenta que en parte de este dispositivo se alude por ejemplo a pérdida o amputación de miembros como la mano, los dedos, la pierna, etc. y a secuelas que dejen fracturas en el organismo de una persona que no siempre se ocasionan o derivan del trabajo, de ahí que no sea dable presumir que un

padecimiento o lesión previsto en el artículo 514, se haya adquirido con motivo del trabajo, lo que no ocurre con las enfermedades profesionales consignadas en el artículo 513, respecto de las que por disposición del diverso 476 de la ley laboral se presume su profesionalidad cuando su portador tiene alguna de las actividades laborales que aquel precepto prevé, puesto que en este supuesto el legislador quiso establecer en la ley una presunción a favor del obrero, esto es, partiendo de un hecho conocido como lo es el que determinado medio ambiente origina ciertas enfermedades, se llega a descubrir un hecho desconocido consistente en el nexo causal inherente a las enfermedades profesionales.

Criterio sostenido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis: 2ª/J.29/200, Novena Epoca, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XII, Noviembre de 2000, pág. 321.

Las anteriores tesis ponen de manifiesto que es el trabajador, quien tiene la obligación de probar que padece alguna enfermedad y que es de origen profesional por tener relación con el medio ambiente en que se desarrollo la relación laboral, toda vez que el padecimiento no se encuentra dentro de la lista contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo.

2.6.4. ENFERMEDAD PROFESIONAL EN OTRA LEGISLACION. (ARGENTINA)

En este punto se hará una breve comparación entre la legislación Argentina y la nuestra debido a que es la que tiene más similitud y contempla a la enfermedad profesional.

En la legislación Argentina el derecho laboral positivo tiene rango constitucional. Fue iniciado con la Constitución de 1949, derogada por bando militar de 1956 y las reformas del 24 de octubre de 1957. Lo sanciona el denominado artículo 14 "nuevo" o "bis" que posee tres partes:

- 1.- La referida del derecho individual del trabajo,
- 2.- Otorga rango constitucional al derecho colectivo de trabajo, y
- 3.- Reglamento del derecho a la seguridad social."²⁵

Tanto el accidente como la enfermedad profesional derivan del trabajo, son consecuencias de éste. De ahí que el concepto de accidente como el de enfermedad profesional, comprenda toda pérdida o disminución en la relación causal, directa del trabajador, derivada del hecho del trabajo, por una relación causal, directa o conexas, aun cuando ese nexo no sea inmediato.

La enfermedad profesional esta regulada en la legislación Argentina dentro del artículo 22 de la Ley 9.688 en la que

²⁵ CAVAZOS Flores Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado, Edit. Trillas, México 1991, pág.86.

establece que: "... cuando un obrero se incapacite para trabajar o muera a causa de enfermedad contraída en el ejercicio de su profesión, tendrá derecho a la indemnización acordada por esta ley, con arreglo a las condiciones siguientes: a) la enfermedad debe ser declarada efecto exclusivo de la clase de trabajo que realizó la víctima durante el año precedente a la inhabilitación..."

"Las enfermedades profesionales deberán ser taxativamente enumeradas por el Poder Ejecutivo en decretos reglamentarios, previo informe de las oficinas técnicas".²⁶ La responsabilidad de ellas sólo comenzará a los 90 días de su determinación.

Y las consecuencias jurídicas de las enfermedades profesionales han sido reguladas en el capítulo XI del Decreto reglamentario de la Ley de 9.688.

En el derecho laboral se denomina enfermedad o accidente inculpables los que, sin derivarse de la prestación de los servicios, ni deberse a responsabilidad del trabajador, imposibilitan para la actividad o suspender de hecho la realización de las tareas. A diferencia de las enfermedades o accidentes profesionales o del trabajo, las inculpables se producen con independencia de los riesgos laborales, por tratarse de casos patológicos o infortunios corporales que pueden aquejar a cualquier individuo.

Además de ajenos al cumplimiento de las tareas, esos males inculpables exigen por esencia que no hayan sido queridos

²⁶ Ídem, pág.431.

ni buscados ex profeso por el trabajador, pues se convertirían en culpables; y en cuanto a sus alcances, que imposibiliten la función, laboral, prestación habitual del trabajador; así, por ejemplo, una herida causal en una mano puede inhabilitar al pintor de oficio, pero no le impide trabajar a un sereno.

La presunción consiste en la inculpabilidad de la enfermedad o accidente, aunque se admite prueba en contrario. En el caso de enfermedad o accidente culpable, se produce interrupción de las tareas, pero no existe suspensión del contrato de trabajo, se está ante una causa bastante para que el patrono pueda declarar al trabajador en situación de despido, por hechos imputables a éste. Cuando a la culpabilidad se suma la simulación de lo fortuito, puede decirse que el trabajador incurre en una esfera laboral; la de pretender que se le pague sin trabajar, a causa de un hecho doloso por su parte.

Por lo tanto la suspensión por enfermedad o accidente inculpable del trabajador difiere de la suspensión del contrato por accidente de trabajo o enfermedad profesional no sólo por su distinto origen o causa, sino por consecuencias diversas. De ahí la necesidad de un tratamiento especial, que se concreta a continuación; con la expresa reserva de abordar entre los riesgos profesionales lo relativo a enfermedades y accidentes.

2.6.4.1 SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS CON LA LEGISLACION MEXICANA.

Una diferencia entre la legislación Argentina y la Mexicana consiste en que en Argentina la Ley Laboral prevalece sobre

cualquier fuente mientras que aquí sobre la ley que establece derechos mínimos está la costumbre en cuanto favorezca e inclusive la propia jurisprudencia y los mismos contratos colectivos de trabajo.

En Argentina existe la Ley de Riesgos de Trabajo, que es la que regula y marca las directrices para el procedimiento y para la determinación de incapacidades basándose principalmente en un listado de enfermedades.

En nuestro país, existe de igual forma un listado de enfermedades que tienen el mismo fin que en Argentina pero que se encuentra dentro del título noveno de la Ley Federal del Trabajo llamado "Riesgos de Trabajo".

La jornada de trabajo en Argentina es "el tiempo en que el trabajador se halle a disposición del patrón" y la semana de 40 horas sólo es una esperanza futura.

Unicamente en caso de fuerza mayor se obliga a laborar al trabajador, así como no existe el reparto de utilidades ya que ellos consideran que es bueno pagar mejores salarios ya que la principal obligación patronal en ese país consiste en garantizar la integridad de los trabajadores, y no existe obligación de proporcionar casa habitación.

Y al igual que en México, los conflictos de orden jurídico son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la norma

laboral, y los de orden económico, son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo.

Por lo que se debe tomar en consideración algunos de los puntos más importantes para tener una mejor noción del término enfermedad profesional como lo son:

- a) Si están o no incorporadas a un listado.
- b) El origen en los elementos del ambiente físico y;
- c) Según se deriven del conjunto de las condiciones de trabajo.

En la legislación Argentina existe una marcada diferencia entre la protección que se le da a un trabajador según el tipo de riesgo de que se trate, es decir, accidente de trabajo y enfermedad profesional y la que corresponde a los accidentes y enfermedades inculpables. Se acentúan las diferencias ya que en esta legislación se concede como beneficio para el trabajador, en caso de enfermedad inculpable, el salario íntegro, durante un lapso máximo de 3 a 6 meses, según que la antigüedad laboral sea menor o mayor a 10 años. Cuando de accidente de trabajo o enfermedad profesional se trata, el trabajador tiene, además derecho a la indemnización correspondiente a la incapacidad permanente, parcial o absoluta, para el trabajo. El trabajador conserva su derecho a acogerse al régimen de la enfermedad o accidente inculpable si éste le resulta más beneficioso, aun cuando sea profesional. Pero en la hipótesis de enfermedad o accidente inculpable, durante los servicios y no por causa de los mismos, no puede el trabajador acogerse a los beneficios especiales derivados de la prestación laboral; ya que éstos sólo se

refieren a los accidentes o enfermedades que constituyen infortunios del trabajo, producidos en ocasión o durante el trabajo.

2.7. CARGA PROBATORIA (COMO ACREDITAR EL PADECIMIENTO CONSIDERADO COMO PROFESIONAL)

2.7.1. GENERALIDADES

Para Rafael de Pina Vara, prueba es la actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto, o de su inexistencia

La prueba es el medio más eficaz para que el juzgador conozca sobre la verdad de un hecho o una obligación. En derecho laboral son admisibles todos los medios de prueba que no son contrarios a la moral y al derecho, y su ofrecimiento debe hacerse en la etapa de ofrecimiento de conformidad con lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo

Dentro de la prueba existen tres elementos:

- a).- Medio de prueba: Es el instrumento o acto con el que se suministra el conocimiento sobre algo a determinar en el proceso.
- b).- Órgano de prueba: Es la persona física que suministra un conocimiento en el proceso.
- c).- Objeto de la prueba: Es lo que hay que determinar en el proceso, o sea, el motivo del conocimiento.

En derecho laboral la admisión de los medios de prueba, no sólo están sujetos a que no sean contrarios a la moral ni al

derecho, sino que sean idóneos para justificar algún hecho. El artículo 779 de la ley de la materia establece:

Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

La carga de la prueba representa el interés de las partes en probar la veracidad de los hechos que constituyen la base de su acción o excepción ejercitada y este interés se caracteriza por la libertad con que cuentan las partes integrantes del juicio, para aportar los medios probatorios al proceso, para obtener esto en el mismo.

Existe una diferencia entre la obligación y la carga de la prueba que consiste precisamente en la libertad ya que la obligación exige la realización de determinados actos para la satisfacción de un interés y su no cumplimiento origina una sanción; y la carga de la prueba, es la facultad de ejecutar libremente ciertos actos previstos por la norma, sin que exista persona alguna que exija su cumplimiento.

La carga de la prueba, es una regla de conducta para las partes, porque indirectamente les señala cuales son los hechos que a cada uno le interesa probar.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón

para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I.- Fecha de ingreso del trabajador;

II.- Antigüedad del trabajador;

III.- Faltas de asistencia del trabajador;

IV.- Causas de rescisión de la relación de trabajo;

V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53, fracción III de esta Ley;

VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII.- El contrato de trabajo;

VIII.- Duración de la jornada de trabajo;

IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;

X.- Disfrute y pago de las vacaciones;

XI.- Pago de las primas dominicales, vacacional y de antigüedad;

XII.- Monto y pago del salario;

XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

Como se observa del artículo antes transcrito, se puede advertir que el beneficio de la reversión de la carga de la prueba en la mayoría de las ocasiones sirve para ayudar al trabajador, en virtud de que la posibilidad probatoria generalmente recae en el patrón.

Las pruebas permitidas por la Ley Federal del Trabajo se encuentran contempladas en el artículo 776 "...son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho"

Para Pallares la inmoralidad de un medio de prueba no radica en el hecho material en que consista, sino en la intención contraria a los principios de la ética que la produzca.

La moralidad o inmoralidad de un medio de prueba es difícil de precisar, por tal motivo el juzgador deberá analizar, en cada

caso, una serie de circunstancias como son: La necesidad de la prueba, su intención y el comportamiento de las partes, las cuales permitirán determinar la conveniencia de admitir o no el medio de prueba ofrecido.

2.7.2. PRUEBA PERICIAL MEDICA

Es importante señalar que esta prueba es la de mayor trascendencia para el desarrollo del tema ya que la prueba pericial médica es la idónea para determinar, si el origen de una enfermedad es profesional y el grado de incapacidad que le provoca al trabajador.

Tratándose de enfermedades no contempladas en la tabla contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, el peritaje debe establecer además, si existe o no una relación causal entre el padecimiento y el trabajo (relación directa) o el medio ambiente laboral (relación indirecta), así como especificar cuál es esa relación y los medios de que se valió el perito para su determinación y, para que el dictamen del experto alcance valor probatorio pleno.

Ahora en primer término es necesario definir que significado tiene la palabra pericia.

Pericia deriva del latín, e indica sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte. Partiendo de su significado etimológico, la pericial ha sido conceptuada en el campo jurídico de diversas maneras, pero siempre a través de personas conocedoras en determinada ciencia o materia.

La prueba pericial se hace por personas entendidas en la profesión, arte u oficio a que se refieran, y son llamados peritos y ellos exponen sus observaciones materiales y dan su opinión acerca de ciertos hechos, con el fin de que el juez tenga una mejor concepción de alguna circunstancia y resuelva un litigio acertadamente.

En cuanto al peritaje debemos agregar que son precisamente los conocimientos especiales los que lo integran, por cuya razón no puede hablarse de peritaje donde no sean necesarios éstos, pues de ellos deriva su importancia en la dilucidación de una serie de asuntos. El peritaje es en esencia el método de aplicación de la ciencia en el campo de aplicación de la justicia.

El artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo establece que "...la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte".

La forma en la que deberá ser rendida la prueba pericial se encuentra contemplada en el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes."

Como se advierte del artículo anteriormente transcrito no es necesario dar el nombre del perito al ofrecer la prueba pericial, sino que se presenta en la audiencia de desahogo de la misma.

La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, si éste no hiciera nombramiento del mismo de conformidad con lo establecido en el artículo 824 de la ley antes citada.

La prueba pericial debe de ser tomada en cuenta por la Junta y tiene la facultad de darle valor o no a dicha prueba. A mayor abundamiento la tienen aplicación las siguientes tesis de jurisprudencia:

Tesis 408 de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Octava Época, Tomo V, Materia Laboral, Parte Suprema Corte de Justicia, página 271 que a la letra dice:

PRUEBA PERICIAL. LAS JUNTAS TIENEN FACULTAD PARA DESECHARLA CUANDO NO SE APORTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU DESAHOGO, COMO LO SON EL CUESTIONARIO RESPECTIVO O SUS COPIAS. *Aun cuando es cierto que el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo sólo establece como causas de desechamiento de las pruebas en el proceso laboral, que éstas no tengan relación con la litis planteada, o que sean inútiles o intrascendentes y que, asimismo, los artículos 821 a 826 de ese mismo ordenamiento, que se refieren específicamente a la prueba pericial, tampoco prevén el desechamiento cuando se ofrezca esta probanza sin acompañarla de los requisitos*

necesarios para su desahogo, igualmente cierto resulta que la interpretación literal y aislada de dichas disposiciones hace correr el riesgo de retardar e, inclusive, paralizar el procedimiento, al supeditar la impulsión de éste a los medios de apremio que señala el artículo 731 de la Ley en comento, los que pueden resultar infructuosos en el caso de que su oferente pierda interés en desahogarla. En cambio, la interpretación sistemática, que entraña la relación armónica de las disposiciones legales que se encuentran vinculadas con el tema y que permita comprender el alcance de cada norma dentro del contexto del que forma parte, conduce a tomar en consideración, por una parte, que el artículo 780 ordena que las pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; por la otra, que el artículo 823 precisa los que conciernen a la prueba pericial y, finalmente, que el 685 otorga a las Juntas la posibilidad de tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, de lo que debe concluirse que éstas tienen atribuciones para remover cualquier obstáculo que impida el desarrollo normal de los procesos, entre las que se debe contar la de desechar la prueba pericial cuando se ofrece sin los elementos necesarios que para su desahogo exige la Ley, como cuando no se exhibe el cuestionario a cuyo tenor debe desahogarse, o cuando no se acompañan las copias del mismo para las partes, facultad que debe ejercitarse respetando los principios que rigen el procedimiento laboral y las reglas de la lógica, puesto que el desecharamiento

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

indiferenciado puede conducir a desatinos o inconsecuencias, como en aquellos casos en que la necesidad de ofrecer la pericial surge en el momento mismo de la audiencia, sin que el oferente haya tenido tiempo para elaborar el cuestionario y las copias respectivas.

Contradicción de tesis 19/94.- Entre las sustentadas por el Tercer y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Epoca:

PRUEBA PERICIAL. SU ESTIMACION POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEBE HACERSE ANALIZANDO TODOS LOS DICTAMENES RENDIDOS EN EL JUICIO, EXPRESANDO LAS RAZONES POR LAS CUALES LES OTORGAN O NIEGAN VALOR PROBATORIO.- Esta Suprema Corte ha sostenido con fundamento en lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que tratándose de la apreciación de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben expresar en el laudo las razones o motivos que las conduzcan a conceder o negar eficacia probatoria a los dictámenes periciales rendidos por las partes o, en su caso, por el tercero en discordia, para cumplir de esa manera con la garantía de fundamentación y motivación consagrada en el artículo 16 constitucional, según aparece en la tesis jurisprudencial publicada con el número mil cuatrocientos ochenta y tres de la compilación de mil novecientos ochenta y ocho, Segunda Parte, bajo el rubro de "PRUEBA

PERICIAL. VALOR DE LA.", con la cual quedó superada la diversa tesis jurisprudencial que aparece publicada con el número mil cuatrocientos setenta y seis de la citada compilación, Segunda Parte, con el título de "PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.", en la que se establecía que las Juntas gozaban de una facultad soberana para apreciar la prueba pericial; el criterio sostenido en esta última tesis fue abandonado luego de que una nueva reflexión sobre el tema condujo a esta Sala a estimar que la facultad de aquéllas para apreciar en conciencia dicha probanza no las libera del deber de expresar las razones por las cuales conceden o niegan eficacia probatoria a los dictámenes rendidos durante el juicio, a fin de que el particular afectado por el laudo esté en posibilidad tanto de conocer los motivos y fundamentos del laudo, como de cuestionarlos ante el órgano de control constitucional, pues aunque las Juntas carecen de los conocimientos técnicos propios de la materia sobre la cual versa la pericial, les corresponde examinar si las conclusiones alcanzadas por los peritos resultan de un estudio profundo, acucioso, lógico y objetivo del problema planteado, por cuanto de ello depende que la prueba les merezca confiabilidad.

Tesis 468 de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Séptima Época, Tomo V,



Materia Laboral, Parte Suprema Corte de Justicia, páginas 383, que a la letra dice:

PRUEBA PERICIAL, VALOR DE LA.- *La prueba pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal de Trabajo, ni rige en relación con ella el principio de la mayoría, en cuanto al número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cuál de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendidos.*

La prueba pericial no se impone a las Juntas en el sentido de que se deba observar, necesariamente, lo que dicen los peritos, si no que se trata de un instrumento de convicción criticable y analizable por las Juntas, las que podrán valorar las pruebas según su conciencia, obviamente sin hacer abstracción del contenido de los dictámenes. Los peritos auxilian a las Juntas ya que el objeto de la prueba es que éstas tengan una visión especializada del alcance de los datos que habían adquirido.

El medio probatorio para acreditar los riesgos de trabajo y las enfermedades profesionales es precisamente la prueba

pericial de acuerdo a la tesis sustentada por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito cuyo contenido es el siguiente:

RIESGOS DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. MEDIO PROBATORIO PARA ACREDITARLOS.- *Tratándose de enfermedades o riesgo de trabajo, el medio idóneo para probarlo es el dictamen pericial médico, por lo tanto, si él o los peritos consideran que con base a los exámenes clínicos y paraclínicos practicados al trabajador presenta enfermedad de origen profesional o riesgo de trabajo, de conformidad con la tabla de valuación de la Ley Federal del Trabajo que se contiene en el artículo 513, la Junta del conocimiento obró correctamente al otorgarle valor probatorio pleno, ya que el hecho por dilucidarse requiere una apreciación científica cuyo conocimiento escapa al órgano jurisdiccional.*

2.8. BRONQUITIS QUÍMICA O CRÓNICA INDUSTRIAL.

Al ser estas enfermedades nuestro tema principal se tratará de hacer un estudio completo de las mismas para tener una mejor concepción de lo que se trata de expresar con este trabajo.

2.8.1. CONCEPTO MEDICO Y LEGAL.

La medicina del trabajo pretende el conocimiento de los daños a la salud originados por el desempeño laboral; así mismo incluye dentro de sus funciones la evaluación de los ambientes de

trabajo; de acuerdo con estos dos elementos establece una relación de causa efecto entre los agentes potenciales nocivos presentes en el ambiente de trabajo y los daños a la salud identificados en los trabajadores expuestos.

Es la ciencia en la que se unen diversos tipos de conocimientos y que tienden a adquirir mayor extensión cada vez por la índole de las cuestiones que abarca y los problemas del trabajo, se combinan los conocimientos higiénicos, medicoquirúrgicos y terapéuticos con los legales referentes a la ejecución de las tareas. Su contenido resulta por demás amplio por comprender todas las disciplinas que se estudian en la carrera de medicina, así como otras pertinentes a la pedagogía, al derecho y a la ingeniería. Y su finalidad es prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales; como consecuencia, cuando no existen o se frustran las medidas preventivas, se preocupa igualmente de la curación y el alivio de las enfermedades y lesiones.

A continuación y para tener una mejor concepción de la Bronquitis Química Industrial o Crónica Industrial, se mencionarán algunos conceptos:

Según el diccionario médico MOSBY la Bronquitis (bronchitis). Es la inflamación aguda o crónica de la mucosa del árbol traqueobronquial. La bronquitis aguda se caracteriza por tos productiva, fiebre, hipertrofia de las estructuras secretoras de moco y dolor de espalda. Está causada por la extensión de las infecciones virales de vías respiratorias superiores a los

bronquios, y a menudo se encuentra a la vez o después de infecciones de la infancia.

"La Bronquitis Crónica (chronic bronchitis), es una enfermedad respiratoria debilitante muy frecuente, caracterizada por un gran aumento en la producción de moco por las glándulas de la tráquea y bronquios que produce tos con expectoración durante al menos 3 meses al año durante más de 2 años consecutivos".²⁷

"Bronquitis es una inflamación aguda o crónica, específica o no (sobre todo tuberculosa) de los bronquios, en ocasiones con secuelas posteriores (bronquiolitis), es una inflamación catarral, fibrinosa o purulenta de la mucosa bronquial en ocasiones también necrosante o gangrenosa, que según el grado de enfermedad, interesa también a zonas más profundas de la pared; da lugar a la pérdida del epitelio vibrátil y de los elementos elásticos de las fibras, a la formación del epitelio de placas pluriestratificado, deformación de la pared o desaparición de la luz y en ocasiones va seguida de peribronquitis, bronconeumonía, enfisema, insuficiencia respiratoria o un síndrome del lóbulo medio, las causas desencadenantes pueden ser una infección (virus de la gripe, para influenza, virus respiratorio sincital o adenovirus), alérgenos, tabaquismo, productos químicos perjudiciales y factores físicos (con cuerpos extraños), se presenta también como fenómeno parcial de una cardiopatía (bronquitis congestiva) o una traqueobronquitis, o bien como enfermedad concomitante de enfermedades infecciosas, neumoconiosos, etc., clínicamente

²⁷ Diccionario Mosby. (Medicina, enfermería y ciencias de la salud) pág. 175



curso con: tos expectoración (según el tipo de enfermedad), dolores locales, estertores apagados y aspiración prolongada"²⁸

En el ámbito legal la Bronquitis Química o Crónica Industrial no se regula dentro de los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo, ya que al no existir una base en la que se puedan contemplar estos padecimientos los peritos médicos ubican a la Bronquitis Química Industrial o Crónica dentro del apartado de Neumoconiosis ya que si existe una relación, y cuya definición es: "NEUMOCONIOSIS.- (pneumoconiosis), cualquier enfermedad del pulmón provocada por la inhalación crónica de polvo, generalmente polvos minerales de origen laboral o ambiental. Algunos tipos de neumoconiosis son: antracosis, asbestosis y silicosis".²⁹

2.8.2. CARACTERÍSTICAS.

La bronquitis crónica se caracteriza por una secreción excesiva de moco en los bronquios, con tos productiva durante al menos 3 meses consecutivos durante al menos dos años sucesivos. Entre los factores predisponentes de la bronquitis crónica se incluyen el consumo de tabaco, la contaminación atmosférica, las infecciones crónicas, el desarrollo físico anormal de los bronquios que altera el drenaje bronquial, es más común en adultos, y es a menudo una complicación de la fibrosis quística en niños.

²⁸ Diccionario Médico de Roche 1ª Impresión Española 1994, Ediciones DOYMA, pág. 244

²⁹ Ibidem pág.175



2.8.3. DIFERENCIAS.

Una diferencia de gran importancia, se da en que esté o no contemplada en un listado, como es la Neumoconiosis que sí se encuentra dentro de éste listado pero no así la Bronquitis Química o Crónica Industrial, ya que en los casos en que es considerado el padecimiento como profesional se valúa dentro del apartado de Neumoconiosis, esto siempre y cuando el trabajador haya probado que padece una enfermedad y que fue con motivo de una relación causa efecto con el medio en el que desarrollaba su trabajo es decir relación directa y además que la Junta esté convencida, porque en la actualidad, el reconocer el padecimiento para otorgar una pensión queda a sujeto únicamente a criterio de las Juntas y después de los Tribunales.

Así tenemos que mientras para algunos la enfermedad profesional es la especificada en la legislación, para otros se entiende como la contraída a causa de factores relacionados con el trabajo y como consecuencia de su labor, generadas por la naturaleza o condición de su trabajo, o cualquier clase de enfermedad profesional de las precisadas por la autoridad pertinente.

2.8.4. IMPORTANCIA.

Como ya se dijo la enfermedad profesional sería, por lo tanto, aquélla afectación a la que la legislación o la jurisprudencia le reconocen ese carácter en caso de que se cumplan

determinados supuestos o condiciones que dan al trabajador afectado derecho a la reparación.

Si bien el listado de enfermedades reputadas como profesionales es importante para terminar con arduas controversias e incrementar el grado de seguridad jurídica, el sistema preventivo no debe ser consecuencia del sistema de reparación. Por otro lado, dicho listado puede contener enfermedades profesionales que ya no lo son y excluir otras que tienen ese carácter. Por esta razón, es probable que las estadísticas oficiales no sean suficientes para establecer cuáles son los verdaderos riesgos ni cuál es el estado de salud de la población trabajadora.

La importancia de que la Bronquitis Crónica o Química Industrial sea reconocida es debido al alto índice de trabajadores que en la actualidad realizan trabajos con sustancias que les provocan daños y que por no estar contenido en la tabla de enfermedades no son reconocidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III.

REFORMAS A LOS ARTICULOS 513 Y 514 CONTENIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON EL FIN DE CONSIDERAR A LA BRONQUITIS QUÍMICA O CRONICA INDUSTRIAL COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES.

3.1. TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO

La ley de la materia señala que en todo caso serían consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, en la que establece una tabla de enfermedades distribuida en especialidades, donde se menciona el padecimiento, en algunos casos a través de su denominación técnica, y que asciende a ciento sesenta y un padecimientos, siendo enunciativa, puesto que no sólo son enfermedades de trabajo las señaladas en la ley, sino cualquiera otra que se avenga a los términos de la definición que señala por enfermedades, con lo que se trata de proteger a la persona humana en si misma, donde quiera que se encuentre sin importar la actividad a la que se dedique.

Las enfermedades de trabajo no siempre interrumpen violentamente el proceso laboral como lo hacen los accidentes, ya que la persona que padece una patología en proceso producida



por el trabajo generalmente continúa sus funciones aún cuando sus capacidades se encuentren disminuidas. Las enfermedades de trabajo se instauran en forma lenta y progresiva y como la reserva potencial es alta, las manifestaciones susceptibles de detección por parte del trabajador o del opresor de salud, aparecen sólo en etapas tardías e incluso cuando el trabajador se ha retirado del centro laboral.

El artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo habla de cuales son las enfermedades profesionales a consecuencia del desempeño de un trabajo y es del tenor literal siguiente:

"Artículo 513.- Para los efectos de este Título la ley adopta la siguiente tabla de enfermedades de trabajo..."

Así tenemos que al no estar contemplada la Bronquitis Química Industrial o Crónica Industrial dentro de la tabla de enfermedades profesionales le corresponde al obrero o a sus familiares probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio, para que se considere como profesional.

3.2. TIPOS DE INCAPACIDADES DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Incapacidad deriva del latín incapacitas, falta de capacidad para hacer, recibir o aprender una cosa. También se considera como falta de entendimiento o inteligencia, de preparación, o de medios para realizar un acto. Es la carencia de aptitud legal para

ejecutar válidamente determinados actos, o para ejercer determinados cargos públicos.

"La capacidad se ha definido como la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones para ejercerlos por sí mismo (capacidad de goce la primera, y de ejercicio la segunda). De esta manera, la incapacidad a su vez será incapacidad de goce o de ejercicio. La primera consistirá en la ineptitud del sujeto de ser titular de derechos y obligaciones y la incapacidad de ejercicio en la ineptitud del sujeto de poder actuar por sí mismo en la vida jurídica"³⁰

Y como la "...alteración de la normalidad anatómica del trabajador y la limitación en su posibilidad funcional para el trabajo, es el resultado anatómico funcional desfavorable al trabajador"³¹

Mario de la Cueva estima que la incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano

En resumen la incapacidad es la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro u órgano o función del cuerpo.

³⁰ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Tomo III Cuarta Ed. Porrúa, pág.1659.

³¹ *Ibidem*. pág. 1661.

Por otro lado, para la seguridad social la incapacidad para el trabajo es un concepto propio de la medicina legal, debido a que las lesiones derivan del desempeño de una actividad manual o mental, si bien no disminuyen la intrínseca capacidad para tal desempeño, es decir que representan la integridad funcional del organismo, alteran la capacidad de trabajo.

En otras palabras "... si la misión del derecho de trabajo y el de la seguridad social es la satisfacción del derecho del hombre a una existencia decorosa, cualquiera que sean las circunstancias en que le coloquen el deber de prestar su energía de trabajo en beneficio de la sociedad, que merme o disminuya esa capacidad, ha de ser motivo de una preferente atención médica y legal por un lado debe atenderse desde el punto de vista clínico, por el otro compensársele como en justicia corresponda."³²

Desde el punto de vista fisiológico son importantes las consecuencias que pueda producir una incapacidad, al igual que las disminuciones de facultades funcionales orgánicas de la víctima.

Desde el punto de vista resarcitorio lo importante es la reducción de la capacidad productiva o de ganancia del trabajador, por cuanto no son las lesiones que disminuyen sus facultades laborales lo que interesa, sino la imposibilidad de ganarse la vida, que resulte a la víctima, que se refleja en la falta del salario que deja de percibir.

³² Ibid

Una lesión puede ocasionar una incapacidad total para el ejercicio de una profesión, pero puede permitir el ejercicio de otra o de otras, lo que no puede producir una incapacidad económica, pero la persona que pierde sus facultades para desempeñar cualquier trabajo, tiene una situación diferente. Y esta situación es la que quiere proteger el derecho del trabajo.

El artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo distingue varios tipos de incapacidades que son los siguientes:

I.- Incapacidad temporal que es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente, a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo según lo define el artículo 478 del ordenamiento citado.

II.- Incapacidad permanente parcial, que es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, definida en el artículo 479 de la misma ley.

III.- Incapacidad permanente total, que es la pérdida de las facultades o aptitudes en una persona, que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, según definición obtenida en el artículo 480.

IV.- La muerte.

El artículo 62 de la anterior Ley del Seguro Social establece las consecuencias que pueden producir los riesgos de trabajo.

En cualquier caso de las incapacidades analizadas anteriormente, el trabajador tendrá derecho entre otras cosas a que se le dé asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización cuando se requiere, medicamentos, material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia que se necesiten.

1.- Si el riesgo produce una incapacidad que persiste y el trabajador no está en condiciones de laborar tendrá derecho a que mientras esté siendo atendido médicamente, hospitalizado o no, a percibir un salario íntegro desde el primer día en que sufra la incapacidad.

2.- Si después de tres meses continúa y no está apto para laborar, él o el patrón podrán solicitar que de acuerdo con los certificados médicos, dictámenes etc., si debe seguir con el mismo tratamiento o cambiar el dictamen de incapacidad correspondiente.

3.- La declaración de otra incapacidad está sujeta a exámenes que deban practicarse cada tres meses para estudiar su estado o evolución.

4.- Percibirá salario hasta que sea declarada su incapacidad como permanente.

5.- Si es total o parcial tendrá derecho al pago de una indemnización y en su caso, a rehabilitación por esta clase de trabajo que pueda desempeñar.

6.- La incapacidad parcial permanente se indemnizará de acuerdo con el tanto por cierto que fije la tabla de valuación de incapacidades del artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, calculado sobre el importe que deba pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. El tanto por cierto se tomará entre un máximo y un mínimo establecido tomando en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio.

7.- Si el trabajador no puede desempeñar su trabajo, pero sí otro, el patrón deberá proporcionárselo aún cuando el trabajador que sufra un riesgo de trabajo se rehúse a recibir atención médica y quirúrgica, no perderá sus derechos de rehabilitación, pago de salarios o el de cualquier indemnización que le corresponda.

Si de temporal se convierte en permanente, ya sea debido a cualquier circunstancia o consecuencia futura que derive del riesgo, el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaración correspondiente, la cual apoyada en los certificados médicos o pruebas contundentes que se ofrezcan, dictará su resolución y determinará el régimen que procede de incapacidad.

Cuando el trabajador tiene una incapacidad total permanente será problema técnico determinar el grado y en todo caso, la pérdida de la capacidad productiva o económica, a efecto de cubrirle la indemnización que a tal incapacidad corresponda y

en caso de controversia el padecimiento consta en los dictámenes médicos que se exhiban.

De ser parcial la incapacidad permanente que presente el trabajador nuestra legislación fija dos sistemas:

1.- El arbitrio judicial apoyado en los resultados de una investigación de carácter médico o la predeterminación de los diversos grados que pueda tener, de acuerdo con la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Hay otros casos que se sujetan a un cuadro; el grado de incapacidad y promedio de un procedimiento sencillo facilita su fijación. Por un lado, prohíbe las concesiones recíprocas o transacciones y por otro obliga siempre a presentar un dictamen médico en el que se indique con precisión y técnica el grado de incapacidad.

Por este motivo la existencia de las dos incapacidades anteriormente señaladas como son: idiosincrasias, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para determinar el grado de incapacidad, ni las prestaciones a que tenga derecho el trabajador.

3.3. TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES

El artículo 514 establece la valuación de incapacidades permanentes que tienen por objeto fijar los porcentajes tomando como base la valuación de la disminución orgánico funcional que

debe de ser tomada en consideración por las Juntas de Conciliación y Arbitraje para fijar el monto de las indemnizaciones, o de pensiones en los casos de subrogación por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social

Esto es, el objetivo del artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo se reduce a fijar los parámetros entre un mínimo y un máximo del grado de disminución orgánico funcional que pueden producir tanto las enfermedades, como los accidentes de trabajo.

Es importante hacer mención que si el artículo 513 dice cuales son las enfermedades profesionales y su cuantificación se basa en el artículo 514, entonces únicamente los padecimientos contenidos en el primer precepto se podrán valorar, lo que como lógica nos lleva a la conclusión de que si la Bronquitis Química o Crónica Industrial no esta contenida en la tabla de enfermedades de trabajo, entonces no existe su cuantificación en la tabla de valuación de incapacidades.

Como consecuencia de ello el trabajador o sus familiares tienen la obligación de demostrar que existe un padecimiento y que es a consecuencia de una relación de trabajo y su única forma de demostrarlo es a través de la prueba pericial médica y que en muchas ocasiones aun con ella las Juntas no resuelven a favor del trabajador ya que los peritos se basan en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, en el apartado de Neumoconiosis.

La finalidad de las tablas establecidas en los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo es para reducir en lo posible el

arbitrio judicial con la fijación de las enfermedades profesionales más comunes, así como las consecuencias que los riesgos puedan ocasionar en diferentes partes del cuerpo, pero ello no quiere decir que no se presenten casos de incapacidades que no estén previstos en la ley.

Y como ya se vio con antelación, existen diversos tipos de incapacidades, así como el cambio que se puede dar de una incapacidad a otra y que están contenidas en el artículo 514.

3.4. JURISPRUDENCIA

La importancia de hablar de jurisprudencia dentro de este trabajo de investigación, radica en que es precisamente una contradicción de tesis la que hace pensar, que de acuerdo al criterio de cada autoridad se resolverá un asunto, y será o no otorgada una pensión a un trabajador por padecer alguna enfermedad que no se encuentre contemplada dentro del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, tesis cuyo rubro y contenido es el siguiente:

ENFERMEDADES. LA PRESUNCIÓN DE QUE SON PROFESIONALES SÓLO OPERA CUANDO EL PADECIMIENTO ESTÁ CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

De la relación armónica de los artículos 513, 514 y 476 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para que opere la presunción legal de que una enfermedad se adquirió con motivo del trabajo, el padecimiento debe estar incluido en la tabla del artículo 513 referido, pues dicha presunción no

incluye al artículo 514 de la misma ley, dado que el objetivo de este último precepto se reduce a fijar los parámetros entre un mínimo y un máximo del grado de disminución orgánico funcional que pueden producir tanto las enfermedades, como los accidentes de trabajo, por ello no es posible que la descripción de ciertas enfermedades o las secuelas que pueda dejar un riesgo de trabajo contenidas en el aludido artículo 514 constituya una presunción a favor del obrero de que la lesión o enfermedad que se contempla es este precepto se hayan adquirido con motivo del trabajo, lo anterior es lógico de concluir si se toma en cuenta que en parte de este dispositivo se alude por ejemplo a pérdida o amputación de miembros como la mano, los dedos, la pierna, etc. y a secuelas que dejen fracturas en el organismo de una persona que no siempre se ocasionan o derivan del trabajo, de ahí que no sea dable presumir que un padecimiento o lesión previsto en el artículo 514, se haya adquirido con motivo del trabajo, lo que no ocurre con las enfermedades profesionales consignadas en el artículo 513, respecto de las que por disposición del diverso 476 de la ley laboral se presume su profesionalidad cuando su portador tiene alguna de las actividades laborales que aquel precepto prevé, puesto que en este supuesto el legislador quiso establecer en la ley una presunción a favor del obrero, esto es, partiendo de un hecho conocido como lo es el que determinado medio ambiente origina ciertas enfermedades, se llega a descubrir un hecho desconocido consistente en el nexa causal inherente a las enfermedades profesionales.

Contradicción de tesis 51/2000, entre las sustentadas por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Formulada por el Procurador General Federal de la Defensa del Trabajo y dos Procuradores Auxiliares, quienes se ostentan como apoderados de los trabajadores, en uno como quejoso, y en otro como tercero perjudicado, en diversos juicios donde se dictaron las ejecutorias que se consideran discrepantes.

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo número DT. 10462/99, promovido por el Instituto Mexicano del Seguro Social en esencia lo siguiente:

Infundado el concepto de violación donde se alegó omisión en cuanto a la valoración de la pericial desahogada.

Fundado el motivo de inconformidad referente al incorrecto valor que la Junta dio al dictamen del perito tercero en discordia en cuanto dicha autoridad estimó que con éste el actor demostró la profesionalidad, entre otros padecimientos, el de bronquitis industrial. Esta conclusión la basó en que cuando se trata de descubrir la naturaleza de una enfermedad, esto es, si es de origen profesional o del orden general, es necesario como primer punto saber si dicha enfermedad es de las enunciadas en la tabla contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo y respecto de la actividad a la que se dedique el trabajador, pues

en este caso surge la presunción de que se adquirió con motivo del trabajo, la cual no opera cuando la actividad del obrero no la reconoce o cuando no éste contemplada en la tabla de referencia.

Señaló que la determinación de la naturaleza de una enfermedad se demuestra mediante la pericial médica que establezca el nexo causal.

Advirtió que el dictamen del perito tercero, donde se diagnosticó, entre otros padecimientos del reclamante, bronquitis química industrial, no ubicó esa enfermedad en ninguna de las fracciones del artículo 513, pues sólo la valuó en términos de la fracción 370 del artículo 514 de la ley laboral que corresponde a fibrosis neuromoconiótica; que por ende, es incorrecto que la Junta le haya otorgado pleno valor a esa prueba que se apoya únicamente en el dicho del actor y en los estudios que le practicó, máxime que dentro de la tabla de enfermedades no se encuentra contemplada de manera específica, ni existen elementos para asimilar ese padecimiento a alguno de los incisos de la ley de la materia, de ahí que no opere la presunción legal de que la bronquitis química industrial se adquirió con motivo del trabajo, resultando insuficiente para demostrar ese evento la pericial médica.

El Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, decidió conceder el amparo al trabajador porque consideró:

Que la Junta responsable violó en perjuicio del asegurado la garantía de legalidad prevista en el artículo 16 constitucional, porque si bien otorgó valor al dictamen médico del actor quien

para diagnosticarle como profesional la bronquitis crónica industrial, entre otros elementos, atendió a su medio ambiente laboral, lo cierto es que actuó incorrectamente al concluir que dicha enfermedad no está contenida expresamente en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, pues el referido tribunal de amparo admitió que ciertamente la misma no se consigna expresamente en el citado precepto legal; sin embargo, la enumeración contenida en el aludido artículo 513 no es limitativa sino enunciativa; que tan es así, que en la tabla de valuación prevista en el artículo 514 inciso 370 inmediato, sí aparece incluida en forma genérica en el título de "Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos de humo de origen animal, vegetal o mineral" del precepto mencionado, de ahí que surja la presunción legal de que se trata de una enfermedad profesional; en consecuencia, concedió el amparo para que la Junta considere que la bronquitis crónica industrial está asimilada en las enfermedades profesionales previstas en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo.

La contradicción de tesis, se sustenta en que los Tribunales Colegiados, deben establecer y determinar si la enfermedad profesional se encuentra o no establecida en la Ley Federal del Trabajo, porque ambos órganos jurisdiccionales presentan criterios jurídicos discrepantes. Pues el criterio del Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito consiste en que, la enfermedad de bronquitis crónica industrial sí se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el artículo 513 de dicho ordenamiento no es limitativo sino enunciativo, por lo que tal enfermedad debe considerarse

comprendida en el artículo 514, inciso 370 además de que también se encuentra comprendida en forma genérica en el título de "Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por la aspiración de polvos de humos de origen animal, vegetal o mineral".

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, contrario al criterio anterior dice que no obstante que la Ley Federal del Trabajo existe el capítulo relativo a la ya multitudada "Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por la aspiración de polvos de humos de origen animal, vegetal o mineral", la enfermedad de bronquitis crónica industrial no se encuentra contemplada específicamente en ella, por lo que no es posible determinar que se trate de una enfermedad de trabajo.

De lo anterior, se aprecian claramente los criterios divergentes y contradictorios de los Organos Jurisdiccionales, razón por la cual se hizo la denuncia que radica en que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establezca si la bronquitis química o crónica industrial se encuentra o no prevista en la Ley Federal del Trabajo como enfermedad profesional y, como consecuencia, que opere la presunción de que se adquirió con motivo del trabajo.

Ahora para que exista una contradicción de tesis es necesario que se den varios supuestos como lo son:

a).- Que al resolver los negocios se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes,

b).- Que la diferencia de criterios se presente en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las sentencias respectivas y;

c).- Que los distintos criterios provengan del examen de los mismos elementos.

Elementos que se desprenden de la tesis jurisprudencial número 22/92 de la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo 58, Octubre de 1992, página 22, cuyo rubro es el siguiente:

CONTRADICCIÓN DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA. *De conformidad con lo que establecen los artículos 107, fracción XIII, primer párrafo, de la Constitución Federal y 197-A de la Ley de Amparo, cuando los Tribunales Colegiados de Circuito sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o la Sala que corresponda deben decidir cuál tesis ha de prevalecer. Ahora bien, se entiende que existen tesis contradictorias cuando concurren los siguientes supuestos: a) que al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes; b) que la diferencia de*

critérios se presente en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las sentencias respectivas; y, c) que los distintos criterios provengan del examen de los mismos elementos.

Por lo que se concluye que el punto de contradicción radica en determinar si la presunción legal de que un padecimiento es de origen profesional opera sólo en aquellos casos en que la enfermedad está expresamente consignada en la tabla prevista en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo o si también alcanza a las enfermedades cuya valuación aparece en el artículo 514 de la propia ley laboral.

Al ser estudiada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió en síntesis que:

"PRIMERO.- Existe Contradicción de tesis entre lo sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- SEGUNDO.- Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia la tesis sustentada por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que en esencia coincide con el del Segundo Tribunal Colegiado de Materia del Trabajo del Primer Circuito.- TERCERO.- Dése a conocer la presente resolución al Pleno y a la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como a los Tribunales Colegiados de Circuito; y en su oportunidad remítase la jurisprudencia relativa al Semanario Judicial de la Federación,

publicándose en éste la parte considerativa de éste la parte considerativa de esta resolución.- Notifíquese".

De todo lo anterior se puede llegar a la conclusión de que la naturaleza de una enfermedad profesional debe ser demostrada por el obrero que la padece y, acorde a los criterios ya mencionados, la prueba idónea es la pericial médica, pues el médico es capaz, por los conocimientos que posee, de diagnosticar si un trabajador es portador de determinada enfermedad.

3.5. CASOS PRÁCTICOS CONCRETOS.

En los casos prácticos existen aspectos de similitudes y diferencias entre las resoluciones y para determinar en forma más clara se mencionarán algunas de sus características principales, las más comunes y que se presumen contrarias.

SIMILITUDES

1.- Se trata de demandas laborales promovidas por asegurados que reclamaron del Instituto Mexicano del Seguro Social el otorgamiento y pago de una pensión por incapacidad parcial permanente por padecer entre otras enfermedades, bronquitis química o crónica industrial.

2.- En su mayoría ofrecieron como prueba para demostrar la profesionalidad del padecimiento la pericial médica.

DIFERENCIAS



Por ejemplo en la contradicción de tesis en líneas antes mencionadas, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, concluyó que para considerar si un padecimiento es de origen profesional o no, debe ser de las enunciadas en la tabla contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo y respecto de la actividad a que se dedica el actor y que como la bronquitis química industrial no está contemplada en ninguna de las fracciones del artículo 513, puesto que el perito sólo la valuó en términos de la fracción 370 del artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, que corresponde a la fibrosis neuromoconiótica, consecuentemente no opera la presunción legal de la aludida bronquitis química industrial se adquirió con motivo del trabajo, por lo que considera que el peritaje es insuficiente para demostrar la profesionalidad de la enfermedad, ya que era necesario que demostrara que está era efecto de las condiciones de trabajo.

Y el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, admitió que si bien la bronquitis crónica industrial no está contenida expresamente en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, la enumeración que contiene no es limitativa sino enunciativa y que tanto es así, que en la tabla de valuación prevista en el artículo 514, inciso 370, de la propia ley aparece en forma muy genérica en el título de "Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos de humo de origen animal, vegetal o mineral", por lo tanto surge la presunción legal de que se trata de una enfermedad profesional.

En la actualidad se presentan un gran número de asuntos en los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, en donde a los trabajadores no les fue concedida la pensión correspondiente por una Junta por no estar contemplado el padecimiento en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que recurren al juicio de amparo para solicitar el que se dicte nuevo laudo en el que se otorgue la profesionalidad al padecimiento y como consecuencia el pago de una pensión, correspondiente al grado de incapacidad. El hablar de un porcentaje de asuntos presentados sería difícil debido a que se podría caer en errores ya que día a día cambian las estadísticas.

3.5.1. EJEMPLOS Y EJECUTORIAS ACTUALES.

En este capítulo se mencionarán dos ejemplos de ejecutorias que ponen de manifiesto la contradicción que se mencionó y que nos llevan a proponer que se considere a la bronquitis química industrial o crónica industrial dentro de la tabla de enfermedades de trabajo del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo.

El primer ejemplo trata de un trabajador de Ferrocarriles Nacionales de México, que padece bronquitis crónica profesional y que promueve un juicio de amparo, toda vez que la Junta responsable absuelve al Instituto Mexicano del Seguro Social del reconocimiento y pago de una pensión por el padecimiento reclamado como del orden profesional.

El perito de la parte actora al emitir su dictamen concluyó que el actor padecía bronquitis crónica profesional, pero la Junta al emitir el laudo reclamado, determinó que el padecimiento no debía ser considerado como del orden profesional porque dicho perito no se constituyó en el lugar de trabajo a efecto de relacionar el padecimiento diagnosticado con el ambiente imperante en el mismo.

Por lo que el Tribunal Colegiado al resolver sobre este juicio lo hizo concediéndole el amparo al trabajador, por considerar que respecto del padecimiento denominado bronquitis crónica profesional que, aunque éste no se encuentre expresamente consignado en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso particular debe presumirse que, se trata de una enfermedad profesional, en virtud de que el actor narró tanto en su escrito inicial, como al perito médico de su parte, que durante su vida se desempeñó para Ferrocarriles Nacionales de México como llamador de transportes, garrotero de patio, garrotero de camino y a últimas fechas, conductor de trenes, que laboró para dicha empresa por más de treinta años, encontrándose expuesto a ciertos factores ambientales tales como inhalación de polvos y humos de combustión, que le ocasionaron los padecimientos que en la actualidad presenta; en tal virtud el citado médico le diagnosticó bronquitis crónica profesional que dio origen a una incapacidad parcial permanente valuada en un veinte por ciento de disminución orgánico funcional, conforme al artículo 513, fracción 370.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En resumen el perito en su dictamen dice que el padecimiento del actor debe ser calificado conforme al artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo dentro del capítulo de neumoconiosis.

Por lo que, se debe presumir que la enfermedad adquirida es de índole profesional, sin que por ende, en el caso fuera necesaria otra prueba para acreditar la relación causal entre la enfermedad y las actividades desempeñadas, ni que se llevara a cabo visita alguna a su centro de trabajo por parte de especialistas en esa materia.

Por estos razonamientos fue que se le concedió el amparo al trabajador para el efecto de que la Junta responsable dejará insubsistente el laudo reclamado y en su lugar emita uno nuevo en el que considere que sí se acreditó que la bronquitis crónica, de la que es portador el quejoso, tiene origen profesional y en razón de ello resuelva lo relativo a la incapacidad que le corresponde.

Esta resolución, la basó en la tesis de jurisprudencia pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo VII, del mes de mayo de mil novecientos noventa y ocho que es del rubro siguiente: "ENFERMEDAD PROFESIONAL. LA RELACION CAUSAL ENTRE ESTA Y EL MEDIO EN EL CUAL EL TRABAJADOR PRESTE O HAYA PRESTADO SUS SERVICIOS, NO REQUIERE NECESARIAMENTE DE LA PRESENCIA DEL PERITO MEDICO EN EL LUGAR, EMPRESA O ESTABLECIMIENTO" y por similitud consideró la tesis 2ª/J.95/2000, Novena Epoca, publicada en el

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XII, noviembre de 2000, página 321 del rubro: "ENFERMEDADES. LA PRESUNCIÓN DE QUE SON PROFESIONALES SOLO OPERA CUANDO EL PADECIMIENTO ESTA CONTEMPLADO EN EL ARTICULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", mismas que no transcribirán dado que ya se ha hecho en párrafos anteriores

En el segundo de los ejemplos se trata de un juicio de amparo en el que el quejoso es el Instituto Mexicano del Seguro Social, y en el cual le es concedido el amparo respecto del laudo dictado por una Junta Federal.

El trabajador es una persona que desarrollo sus labores como tapicero para la empresa denominada MYM MANUFACTURERA DE MUEBLES FINOS, S.A. DE C.V., actividad que no se encuentra contemplada expresamente en el artículo 513 de la ley laboral como causante de una bronquitis crónica o química industrial y la Junta responsable condena al IMSS al otorgamiento de una pensión por incapacidad parcial permanente, por considerar que el padecimiento de broncopulmonar producida por inhalación de polvos de madera y fibra sintética, que el perito tercero en discordia diagnosticó al actor como enfermedad de trabajo y que ubicó en el título relativo a "Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral", contenida en la tabla del citado artículo 513, como del orden profesional por presentar secuelas de carácter progresivo e

irreversible y tener relación directa de causa-efecto- trabajo- daño con su ambiente laboral.

Por lo que el Tribunal del conocimiento adujo que en el caso en particular, el sólo dictamen del perito tercero en discordia es insuficiente para tener por demostrado el padecimiento de broncopulmonar producida por inhalación de polvos de madera y fibras sintéticas tiene un origen profesional, por lo que para que el peritaje alcanzara valor probatorio pleno debía encontrarse robustecido con el resultado de la visita que se hubiese hechos al lugar o centro de trabajo, para constatar cuáles eran las condiciones ambientales en que el actor vino desarrollando su actividad o profesión, lo que no sucedió en la especie de ahí que no pueda válidamente decirse que el padecimiento en cuestión sea del orden profesional y al no haberlo considerado así la Junta responsable resulta violatorio de las garantías individuales del inconforme.

De lo que se puede apreciar que este amparo fue concedido al Instituto Mexicano del Seguro Social por considerar que fue insuficiente el dictamen emitido por el perito tercero en discordia ya que dentro del artículo 513, en ninguno de sus apartados clasifica a la bronquitis como enfermedad profesional además de que la actividad de tapicero no es propia del capítulo respectivo, y de que para llegar a la conclusión de resolver a favor el I.M.S.S., el Tribunal basa su resolución en la tesis de contradicción vista en el apartado correspondiente de este estudio que es del rubro siguiente: "ENFERMEDADES, LA PRESUNCIÓN DE QUE SON PROFESIONALES SOLO OPERA CUANDO EL PADECIMIENTO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ESTA CONTEMPLADO EN EL ARTICULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", misma que es invocada en el ejemplo visto antes en donde se concede el amparo al trabajador quedando de manifiesto la contradicción que existe al resolver dos diferentes juicios.

3.5.2. PROCEDIMIENTO CONVENCIONAL.

En este punto se hará un breve resumen de lo que es el procedimiento laboral desde su inicio, con la demanda hasta llegar al juicio de amparo ya que es en este punto (amparo) donde encontramos que los Tribunales Colegiados resuelven a criterio.

"Cuando en un juicio laboral el trabajador acude a la Junta de conciliación y arbitraje a presentar su demanda, en ese momento está haciendo valer un derecho frente a la autoridad para que ésta tramite y, en su oportunidad, resuelva, sobre los derechos materiales invocados por el actor. El trabajador, de esa manera, pone en juego, más allá de la voluntad del funcionario, la maquinaria jurisdiccional."³³

Se inicia como ya se dijo con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Competente, la cual lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta, lo anterior de conformidad con lo establecido por el

³³ NESTOR de Buen L. Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. pág.244.



artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, reuniendo obviamente los requisitos necesarios, una vez presentada ésta es turnada a la Junta correspondiente, en donde se dictará dentro de las veinticuatro horas siguientes un acuerdo en el que se admitirá y se señalará fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá efectuarse dentro de los siguientes quince días de haber sido recibida la demanda y en el mismo se ordenará la notificación a las partes que deberá de ser mínimo con diez días de anticipación a la audiencia, apercibiendo al demandado que en caso de no concurrir a la audiencia se le tendrá por inconforme a cualquier arreglo, y por contestada la demanda en sentido afirmativo y finalmente por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

En caso de que faltara la notificación de una de las partes la Junta señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia y las partes que si asistieron quedaran nuevamente notificadas.

Dicha audiencia consta de tres etapas conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; en la primera parte la Junta exhortara a las partes para que lleguen a un acuerdo, en caso de hacerlo se terminara el conflicto pudiendo las partes solicitarlo pero en caso de que no sea así, entonces se les tendrá por inconformes y se pasara a la etapa de demanda en la que el actor ratificará o modificará su escrito de demanda pudiendo en ese momento subsanar cualquier omisión, el demandado podrá contestar en ese acto ya sea en forma oral o

por escrito en cuyo caso deberá de acompañar de una copia para el actor y si no entregará la copia la Junta lo hará con costo para el demandado. En esa contestación el demandado expondrá sus excepciones y defensas, asimismo las partes podrán oponer réplica y contrarréplica, al concluir esta etapa la Junta inmediatamente pasara a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

El actor ofrecerá sus pruebas que deben ser relacionadas con los hechos y el demandado podrá presentar las correspondientes así como objetar las del actor y a su vez el actor podrá objetar las del demandado.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Concluido el ofrecimiento la Junta podrá resolver respecto de las pruebas que admita y deseche así como fijar fechas para su desahogo. Una vez concluida esta etapa solo se admitirán las pruebas que sean supervenientes o de tachas.

Al quedar desahogadas todas las pruebas, se formularan alegatos, se declarará cerrada la instrucción se formulara por



escrito el proyecto de resolución, que deberá contener los siguientes elementos:

a) Extracto de demanda, contestación y si hubiera réplica y contrarréplica, de la reconvención y contestación de la misma.

b) Señalamiento de los hechos controvertidos.

c) Relación de pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia señalando los hechos que deban considerarse probados.

d) Consideraciones fundadas y motivadas que se deriven, en su caso, de lo alegado y probado.

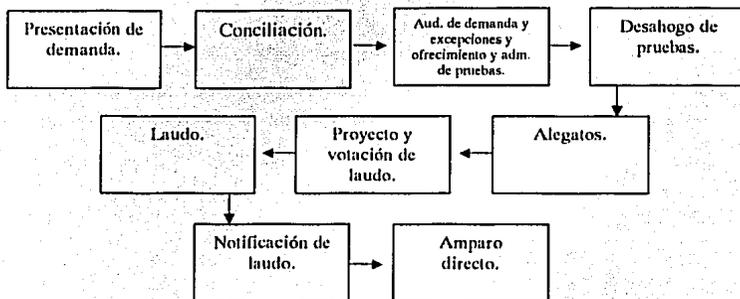
e) Puntos resolutivos

Una vez hecho el proyecto se entregará a los integrantes de la Junta para discusión y votación mediante sesión y después se engrosará y se notificará a las partes.

En caso de que alguna de las partes considere que el laudo emitido por la Junta es violatorio de sus garantías podrá promover el juicio de amparo, ante la autoridad responsable quien deberá hacer constar la fecha en que fue notificada la resolución al quejoso y la fecha en que fue presentado el escrito de amparo, en el que el promovente deberá de contener los datos del quejoso,



tercero perjudicado, antecedentes del acto reclamado y nombre de la autoridad responsable, así como exponer las razones por las que considera violadas sus garantías.



En la etapa de conciliación, si las partes llegarán a un convenio, se dará por terminado el conflicto y el convenio respectivo, aprobado por la Junta tendrá los efectos de un laudo, en caso de que las partes no llegarán a un arreglo, se les tendrá por inconformes pasando a la etapa de demanda y excepciones; (de acuerdo a lo que prevé el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo).

Ahora bien, es en el juicio de amparo en donde retomamos nuestro estudio ya que como se ha mencionado en líneas anteriores al igual que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales resuelven en muchas ocasiones con criterios notoriamente discrepantes ya que al no estar contemplada la

enfermedad de bronquitis crónica industrial o química industrial al igual que muchas enfermedades éstas quedan al libre criterio de los juzgadores.

3.5.3. EFECTOS

Los efectos de resolver contrariamente diversos asuntos nos lleva a la conclusión de que se puede dejar en estado de indefensión a un trabajador ya que no obstante que sufra los padecimientos y que éstos sean reconocidos por un perito en medicina quien únicamente se puede basar, para emitir su dictamen en los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de alguno de sus apartados y que a su vez la Junta o los Tribunales Colegiados resuelvan según su criterio ya sea que consideren que es suficiente esta pericial o no y con ello el otorgamiento de la pensión correspondiente.

Aunado a lo anterior se dan los supuestos de que debido a que el organismo se pone en contacto con materias peligrosas a través de la manipulación y con las sustancias tóxicas por medio de la inhalación, ya que el aire puede contener contaminantes bajo la forma de polvo, humo, gas, vapores, aerosoles, etc. Los efectos de estos contaminantes sobre la salud están en función de la naturaleza de las sustancias, de su concentración en el aire de la duración de la exposición, misma que puede surtir sus efectos mucho tiempo después ya que en la mayoría de los casos la

enfermedad se detecta con posterioridad, pudiendo quedar de esta forma desprotegido un trabajador.

3.6. PROPUESTA DE IMPLEMENTAR A LA BRONQUITIS QUÍMICA O CRÓNICA INDUSTRIAL COMO UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL.

(PROPUESTA DE INCORPORAR EL PADECIMIENTO)

Es claro lo complicado que es determinar cuáles son las enfermedades profesionales ya que continuamente se están innovando procesos y productos, por lo que es difícil conocer sus efectos porque aun son desconocidos, de ahí la necesidad de estudiar el proceso que llevó a cabo el trabajador en el lugar, empresa o establecimiento en el que prestó sus servicios.

La enfermedad profesional puede permanecer ignorada hasta que hace su aparición, transcurrido un tiempo, esta puede ser descubierta por el médico quien le aplicará varios exámenes físicos al trabajador, para determinar la magnitud del daño causado por la enfermedad; también se deberá determinar el daño dependiendo del estado físico anterior a la enfermedad del trabajador, en otras palabras el grado de riesgo variará de acuerdo a la edad, sexo, conformación física y mental.

La propuesta de que se incremente un padecimiento a los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo, es con el fin de considerar a la bronquitis química o crónica industrial como enfermedades profesionales y esto obedece a que en la



actualidad, como se ha señalado en párrafos anteriores, muchos trabajadores padecen esa enfermedad y no se encuentra regulada dentro del apartado de enfermedades profesionales contenido en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, quedando con esto, desprotegidos ya que queda a libre decisión de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje el concederles una pensión por sufrir tales afectaciones teniendo como único medio de prueba la pericial médica en la cual los peritos encargados de dar su opinión se encuentran con algunas limitantes, como es el que éstos multicitados padecimientos no se encuentran regulados por lo que al hacerlo se basan en el artículo 513 dentro del aparato de "Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral...", dando como resultado que una gran cantidad de trabajadores tengan la necesidad de recurrir al recurso de amparo para inconformarse porque las Juntas resuelven sin tomar en cuenta en muchas ocasiones la prueba pericial médica por considerar que carece de valor probatorio.

Ahora al no estar regulados éstos padecimientos dentro de los consignados en la Ley Federal del Trabajo es obligación del trabajador demostrar que son a consecuencia de una relación laboral y como ya se dijo basándose únicamente en el peritaje que es la base que toman las Juntas para resolver.

Las enfermedades profesionales no han aumentado en número; pero, al utilizarse cada vez nuevas sustancias en la producción, éstas resultan a veces nocivas para la salud de los trabajadores que las emplean y que se ven afectados por ellas a

causa de sus tareas; además, las investigaciones realizadas permiten una noción más exacta de cuáles son las enfermedades producidas como consecuencia del trabajo y las ajenas a las ocupaciones laborales.

Ahora bien, no se puede hablar de estadísticas en materia de enfermedades profesionales porque como ya se dijo sería imposible debido a los factores que existen en cada centro de trabajado.

Dado que la enfermedad de bronquitis crónica industrial o química industrial no se encuentra expresamente incluida en la tabla a que se contrae el artículo 513 multimencionado, y este padecimiento se halla comprendido dentro del género de enfermedades broncopulmonares a que se refiere el título de riesgos de trabajo, se considera que es ahí donde debe de ser agregado ya que es en este aspecto en el que se puede incluir a la ya citada enfermedad, por encontrarse los trabajadores expuestos a ciertos factores ambientales como inhalación de polvos y humos producto de la combustión.

Lo que se pretende con el presenta trabajo, es que se contemple a la Bronquitis Química o Crónica Industrial, como una enfermedad de tipo profesional contemplada en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, ya que éste no la incluye, y por lo tanto queda a criterio de las Juntas Federales y en su caso de los Tribunales Colegiados, ya que al no encontrarse consignada en la tabla de enfermedades contenida en el artículo antes citado, en muchas ocasiones se determina que carece de razón la parte

trabajadora para que se le otorgue una incapacidad permanente parcial, misma que se valúa en el artículo 514; no obstante que mediante la prueba pericial médica, quedase plenamente demostrada la enfermedad, y entonces, sea considerada como profesional, es decir que se produjo a consecuencia del ambiente laboral en el que desempeñó su trabajo, por la inhalación de humos y gases tóxicos.

Por lo que se propone que se reforme el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 513. Para los efectos de este título la ley adopta la siguiente tabla de enfermedades de trabajo.

Tabla de enfermedades de trabajo

Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares **crónico o industriales**, producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral

Bronquitis crónica industrial o química industrial.

1. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de negro de humos (combustión)

Trabajadores expuestos a la inhalación de la combustión producida por la industria y químicos.

1. Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana.

Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.

2. Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda.

Colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brocas, pinceles, cepillos. Trabajadores de los rastros, carniceros, empacadores de carne.

3. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de madera.

Carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.

4. Tabacosis:

Afecciones debidas a la inhalación del tabaco.....

"Artículo 514. Para los efectos de este título, la ley adopta la siguiente

Tabla de valuación de incapacidades permanentes...

370. Fibrosis pneumoconiótica (radiológicamente con opacidades puntiformes grados 2 o 3, u opacidades militares grados 1 o 2, u opacidades nodulares grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardiorrespiratoria ligera, parcial o completa, de 10 a 25%

Derivado de la bronquitis crónica industrial o química industrial, (radiológicamente infiltrado reticulonodular sugestivo de enfermedad intersticial hipertensión pulmonar precapilar, dilatación del cono de la pulmonar, aumento de las arterias hiliares que contrastan con la rápida atenuación de las sombras vasculares. Hipertrofia del ventrículo derecho, con insuficiencia cardiorrespiratoria ligera, parcial o completa de 10 a 25%.

3.6.1. IMPORTANCIA.

El tema que contiene este capítulo es de gran importancia y amplitud, pues abarca aspectos que van desde la manera de consideración legal sobre lo que debe entenderse por riesgo profesional, hasta las consideraciones propias de la medicina del trabajo; esta última estudia, partiendo de los conocimientos específicos de la medicina, las condiciones higiénicas en que se desarrolla el trabajo de los obreros, como iluminación, ventilación, ruidos, trepidaciones, horarios de trabajo y, en general, todas las circunstancias en que se realizan las labores, con miras a la prevención de enfermedades y, cuando se realiza el riesgo, a intervenir en la calificación de la incapacidad que deje en el trabajador, así como los medios de rehabilitación.

Además de que se está hablando de una forma de desprotección para un trabajador ya que al estar en juego una incapacidad y por lo tanto el otorgamiento del pago de la misma puede dejarlo sin los recursos necesarios para su existencia.

El proponer que se reformen los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo, comprende al importante número de juicios que son presentados por trabajadores que en la actualidad sufren dichos padecimientos y el que se regule sobre ellos traería como consecuencia el que se resuelvan asuntos tomando un sólo criterio y teniendo como base el apartado de un artículo en específico y no sólo el que dependa totalmente de una prueba pericial ya que aún y cuando el perito resuelva a favor del trabajador por considerar que sufre de los padecimientos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mencionados, todo esto previo estudios correspondientes, se le llegue a negar la protección de la Justicia porque se considere que la prueba pericial no es suficiente ya sea porque el perito no se constituyó en el domicilio para corroborar que en el establecimiento, empresa o fuente de trabajo se realizaban determinadas actividades que son condicionantes de dichos padecimientos o porque ya no exista la empresa además de poder existir diversas razones ajenas al perito y que para algunas Juntas y Tribunales sean necesarios siendo esto, de alguna manera ilógico.

Un ejemplo claro de esto es Ferrocarriles Nacionales de México, ya que muchos trabajadores ahora es cuando empiezan a tener consecuencias de las actividades realizadas durante el tiempo en que fueron prestados sus servicios y que un perito no puede constituirse en el establecimiento, por lo que de acuerdo a los recursos con los que cuente será como resuelve y será él el encargado de calificar si existe relación causa- efecto daño.

Por una parte es comprensible que el legislador en obvio de economía, no podía mencionar todos los puestos específicos existentes en las empresas y tampoco en medicina, sino sólo enuncia lo general que abarque lo específico, porque el trabajo del perito es precisamente el establecer el diagnóstico correspondiente y encuadrarlo conforme a los artículos 513 y 514 para dirimir la controversia ya que es quien domina el arte y ciencia, además que cada perito sabe que incluso la denominación del puesto y el diagnóstico cambia constantemente en la materia, pero no debe de quedarse únicamente con lo ya

existente debe innovarse al igual que las exigencias que día a día son mayores sobre todo respecto al ámbito laboral y sus condiciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

Una vez concluido nuestro estudio se llega a las siguientes conclusiones:

1.- Los riesgos de trabajo, entre otros, han sido uno de los motivos del nacimiento del derecho del trabajo, al igual que la Seguridad Social, y la frecuencia de los mismos trae consigo importantes sufrimientos físicos y morales para el trabajador que ha sido objeto de un accidente o una enfermedad.

2.- Las enfermedades profesionales obedecen a un concepto de progresividad, es decir que la repetición de una causa por largo tiempo, sería una consecuencia de la naturaleza del trabajo y provocaría en el trabajador un padecimiento que, entonces sí, reviste el carácter de profesional.

3.- Las enfermedades laborales constituyen hechos circunstanciales producidos no solamente por la adversidad, sino que, generalmente son producidos por contaminantes excesivos en el ambiente de trabajo y también por el tiempo de exposición de los mismos.

4.- Los patrones deben aumentar las medidas de protección para sus trabajadores, con el fin de evitar los riesgos de trabajo.

5.- El no otorgar la incapacidad que le corresponde a un trabajador afecta a quienes dependen económicamente de él, a tal grado que suele llegar a cambiar la actuación social de toda la familia generalmente restringiendo las oportunidades para su desarrollo.

6.- Para que una enfermedad sea considerada como profesional debido a su naturaleza debe ser demostrada por el trabajador que la padece.

7.- La impartición de justicia se ve obstaculizada porque existen muchos padecimientos que no tienen sustento jurídico en la Ley Federal del Trabajo, complicando con ello la labor de los impartidores de justicia.

8.- Debe evitarse que los juzgadores se constituyan en el papel de perito de peritos y con ello restarle valor a una prueba que por sí sola ya tiene un grado de credibilidad por ser emitido por una persona que es experta en determinada materia.

9.- La prueba pericial médica es la idónea para determinar si se debe otorgar o no una incapacidad así, como el grado de la misma, debiendo comprobarse la relación causa- efecto trabajo-daño en términos del artículo 513, 514 y 476 del ordenamiento legal invocado.

10.- Derivado de la conclusión anterior es necesario que los expertos emitan un dictamen más completo porque de éste depende el que le sea o no otorgada una incapacidad a un

trabajador, por lo que consideró que las Juntas deben reconocer el justo valor de una prueba pericial.

11.- Debido a la falta de un ordenamiento que establezca los lineamientos a seguir, existen contradicciones al momento de resolver un juicio dada la existencia de los diversos criterios que cada Tribunal maneja.

12.- A efecto de que los trabajadores puedan contar con una base en la cual puedan obtener una incapacidad por padecer de alguna enfermedad por la inhalación de algunas sustancias que no se encuentran reguladas, es necesario que se aumente el padecimiento mencionado a la Ley Federal del Trabajo.

13.- El agregado de que se habla en el punto anterior se considera que debe ser en los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo con el fin de regular a la Bronquitis Química Industrial o Crónica Industrial, ya que se conseguiría que se tuviera un solo criterio y no la disparidad que existe.

14.- Con las reformas a éstos dispositivos se podrá dar el valor correcto que le corresponde a dichas enfermedades logrando así la protección a los derechos de los trabajadores y así obtener la incapacidad que por sus enfermedades les corresponda.

15.- Al integrarse a éstos artículos los padecimientos multicitados se evitaría que los trabajadores tuvieran que acudir hasta el juicio de amparo porque las Juntas resolverían con bases y no a su criterio.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BORRELL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista. S.A de C.V., México 1992.
- 2.- BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México 1985.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba. 1968.
- 4.- CASTOREÑA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero, Tercera Edición, México 1984.
- 5.- CAVAZOS Flores, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamerica, Editorial Trillas, México 1984.
- 6.- CAVAZOS Flores, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado, Editorial Trillas.
- 7.- CONTRERAS Mario y Tamayo, Jesús. México en el Siglo XX Unam, México 1983.
- 8.- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México 1991.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 9.-DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A., México 1985.
- 10.- DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1984.
- 11.- DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México 1984.
- 12.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1990.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa, S.A., México 1993.
- 14.- NICOLAS Pavese, Guillermo Giarubelli. Enfermedades Profesionales en la Medicina del Trabajo y en el Derecho Laboral. Editorial Universidad. México 1998.
- 15.- GUTIERREZ y Gózales, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica, México.
- 16.- TRUEBA Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 1978.
- 17.- TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 1978.



LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Genaro David Góngora Pimental y Miguel Acosta Romero. "Doctrina, Legislación y Jurisprudencia", Porrúa, México 1997.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Décima Edición.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1993.
- 3.- Ley Federal del Trabajo, Vigésima segunda Edición, Comentarios y Jurisprudencia. Juan B. Climent Beltrán.- Esfinge. México, 2002.
- 4.- Ley del Seguro Social, Editorial Sista, S.A. de C.V., México 1991.

JURISPRUDENCIA

-Poder Judicial de la Federación. Semanario Judicial de la Federación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DICCIONARIOS

- 1.- DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM Sexta. Ed. México 1993.
- 2.- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1984.
- 3.- DICCIONARIO MEDICO DE ROCHE. Primera Impresión Española, Ediciones Doyma, 1994.
- 4.- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA TOMO I, Omeba. Buenos Aires Argentina, 1986.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN