



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JORGE ANTONIO MALDONADO CID

ASESOR:
LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

MEXICO

2005

m.342395



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ARAGÓN"

AUTORIZACIÓN DE ASESOR DE TESIS

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ.
ENCARGADO DEL SEMINARIO DEL TRABAJO, AGRARIO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.
TURNO MATUTINO
PRESENTE.

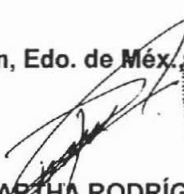
Me permito comunicar a usted, que el (la) alumno (a) **JORGE ANTONIO MALDONADO CID.** con No. de Cuenta:

9314858-8, ha concluido a mi entera satisfacción la Tesis denominada:
"LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
BASE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO"

lo que hago de su conocimiento para que en consideración a lo que usted disponga, otorgue su aprobación para la impresión de la misma y se continúen todos los tramites administrativos necesarios para la celebración de su examen profesional.

Sin otro particular, agradezco de antemano sus finas atenciones.

Bosques de Aragón, Edo. de Méx., el **18 de febrero de 2005.**


LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ
ASESOR DE TESIS





UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ARAGÓN"

MTRO. MAURICIO SÁNCHEZ ROJAS
JEFE DEL AREA DE DERECHO

P R E S E N T E.

Por este conducto remito a usted el trabajo de tesis profesional intitulado "LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO" elaborado por el pasante en Derecho JORGE ANTONIO MALDONADO CID realizado bajo la dirección del Profesor Licenciado: MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ en los términos de la autorización que para tal efecto se le concedió.

Lo que comunico a usted a efecto de que sirva designar el Jurado ante el cual sustentará su Examen Profesional dicho pasante.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
SAN JUAN DE ARAGÓN, EDO. DE MEX., A 18 DE FEBRERO DE 2005.


LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ
ENCARGADO DEL SEMINARIO DEL TRABAJO, AGRARIO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.
TURNO MATUTINO



DEDICATORIAS

A MIS PADRES

PAPÁ PINPIN Y MAMÁ MARY

Por respetar y apoyar mis decisiones aún cuando no estuvieran de acuerdo con mi manera de pensar. A quienes debo la vida y quienes con su ejemplo, principios e integridad dieron sentido y confianza a mi existencia y porque también soy su hijo.

A MI ESPOSA

GABY

Le doy las gracias por ser la gran compañera de mi vida, por su comprensión y el apoyo incondicional a pesar de las adversidades y sobre todo porque me ha demostrado su cariño.

A MI HIJO

JORGE ANTONIO

Porque su presencia ha sido y será siempre el motivo más grande que me ha impulsado a lograr esta meta.

**A MI HIJA
EDITH PAOLA**

Porque eres parte de mi vida,
gracias por todo y a pesar que
a veces no lo demuestre te quiero
mucho.

**A MI HERMANO
ING. HORACIO**

Por ser parte importante para mi,
por su invaluable apoyo y gratitud,
compañeros inseparables de lucha
constante aun contra las adversidades
de la vida.

**A MI COMPAÑERO
DANIEL SÁNCHEZ**

Con agradecimiento y respeto
por haberme motivado a realizar
el presente trabajo.
Defensor incansable de los
derechos laborales.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS

Por su amistad y apoyo en todo momento sin esperar nada a cambio.

A MI ASESOR DE TESIS LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

Por su talentosa dirección para perfeccionar el contenido del presente trabajo. Por la riqueza de sus aportaciones, sugerencias y comentarios. Reciba usted mi consideración y aprecio al interés y excelente disposición que tuvo para conmigo.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

Por que primero me permitio ser parte de ella en sus aulas, después me acepto como parte de su personal administrativo, y espero me de otra oportunidad de seguir perteneciendo a ella.

A LA ENEP ARAGÓN.

Por que puede seguir estando orgullosa al ver que uno de sus alumnos termina su formación profesional.

A TODOS MIS PROFESORES

Desde preescolar hasta la Universidad,
por sus bastos conocimientos
que jamás me fueron negados.

**A LA BASE TRABAJADORA
DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO.**

A la que realmente la aprecia
y lucha día con día para que
 siga siendo la mejor Universidad
de México y de Latinoamérica.

**LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO 1	
MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES	
1.1. DERECHO DEL TRABAJO	1
1.2. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	3
1.3. RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	5
1.4. TRABAJADOR	9
1.5. PATRÓN	14
1.6. SALARIO	16
1.7. RIESGO DE TRABAJO	18
1.8. LESIONES	21
1.9. INCAPACIDADES EN EL TRABAJO	22
1.10. PRESTACIONES.....	26
1.11. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.....	27
CAPITULO 2	
ANTECEDENTES GENERALES	
2.1. EDAD MEDIA	29
2.2. EDAD MODERNA	31
2.3. ALEMANIA	34
2.4. FRANCIA	35

2.5. INGLATERRA	39
2.6. MÉXICO	40
2.7. UNAM	46
2.7.1. PRIMERA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y DE PREVISIÓN SOCIAL	48
2.7.2. PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	50
2.7.3. ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM	52
2.7.4. PRIMER REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE HIGIENE Y SEGURIDAD	55

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO APLICABLE

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ARTÍCULO 123 APARTADO A	58
3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO ARTÍCULOS 473, 474 Y 475	60
3.3. LEY DEL ISSSTE.....	66
3.3.1 SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO	68
3.3.2 DERECHOHABIENTE Y BENEFICIARIO	69
3.3.3 PRESTACIONES	71
3.3.4 OBLIGACIÓN DE DAR AVISO	77
3.3.5 RECURSO	78
3.4. REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	80
3.5. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE EN LA UNAM CAPITULO V	81
3.6. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	83

CAPITULO 4

LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

4.1. LA COMISIÓN MIXTA CENTRAL PERMANENTE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	86
4.2. EXÁMENES MÉDICOS	95
4.3. RIESGOS DE TRABAJO	97
4.4. HIGIENE	100
4.5. SEGURIDAD	102
4.6. PREVISIÓN SOCIAL	105
4.7. RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS MÉDICOS DE LA UNAM.....	109
4.8. OBSTÁCULOS ADMINISTRATIVOS PARA OBTENER UNA PENSIÓN POR RIESGO DE TRABAJO	110
CONCLUSIONES	114
BIBLIOGRAFÍA	118

ANEXOS

1. RT- 01 SOLICITUD DE INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO	122
2. RT- 03 REPORTE DE RIESGO DE TRABAJO	123
3. INFORME DE ACCIDENTE PERSONAL	126
4. SOLICITUD DE INDEMNIZACIÓN O SUBSIDIO	128
5. ACTA CONSTITUTIVA	129
6. SOLICITUD DE REGISTRO DE CENTROS DE TRABAJO	133
7. ACTUALIZACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	134
8. CALENDARIO DE ACTIVIDADES	136
9. ACTA DE VERIFICACIÓN	138

10. ACTA DE RECORRIDO	140
11. CIRCULAR USO DE LAS PRENDAS DE TRABAJO	141
12. SOLICITUD DE ACTUALIZACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA AUXILIAR DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.....	142

INTRODUCCIÓN

Después de terminar la carrera, al pensar sobre el tema de mi tesis y platicando con un compañero de trabajo, me pregunto lo referente a los riesgos de trabajo, ya que el pertenecía a la comisión mixta auxiliar de seguridad e higiene en el trabajo y no sabía del asunto, por lo tanto sugirió el hacer un manual sobre riesgos de trabajo en la UNAM, después me entere que más compañeros no conocían sobre los riesgos de trabajo.

Cerca de 500 mil accidentes de trabajo se presentan al año en nuestro país, más de 4 mil nuevas enfermedades profesionales son reportadas anualmente, incrementándose el promedio de días perdidos por incapacidad y el número de discapacitados, como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Por tal motivo la tesis que aquí se presenta es para dar a conocer lo referente a los riesgos de trabajo a mis compañeros de la Universidad, al público en general no estudioso del derecho laboral para que conozcan algunos de sus derechos que tienen como trabajadores y de las prestaciones que la Ley les concede.

En el primer capítulo se exponen diversas definiciones de las materias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, para continuar refiriéndose a relación laboral y el contrato colectivo de trabajo, así como los conceptos de los riesgos, accidentes y enfermedades que les son propias a la presente.

En el siguiente capítulo se hace referencia a los antecedentes al aspecto histórico, en el cuál se analizan las distintas etapas que ha tenido que atravesar el riesgo laboral, las ramas, tipos de seguro y prestaciones sociales, específicos para cada caso y especialmente aquellos que tratan la prevención y atención de los riesgos de trabajo en el mundo y la historia dentro de nuestra Universidad.

En el tercer capítulo se realiza un análisis de las diversas legislaciones que rigen al riesgo de trabajo, partiendo de nuestra Constitución Política, hasta las diversas leyes secundarias como la Ley del ISSSTE que se dedica al seguro de riesgos de trabajo, los sujetos beneficiados que tienen derecho, las prestaciones tanto en especie como en dinero en caso de sufrir un accidente o enfermedad de trabajo.

En el último capítulo se hace referencia a los riesgos de trabajo dentro de la Universidad desde la función de la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la realización de exámenes médicos, la Previsión Social, la participación de la Dirección General de Servicios Médicos de la UNAM y los obstáculos administrativos para obtener una pensión por riesgo de trabajo.

Al final en el apartado de anexos se encuentran los diferentes formatos que son útiles para conocer el llenado respectivo en caso de sufrir un riesgo de trabajo o para las funciones de las comisiones auxiliares de seguridad e higiene de cada dependencia.

El ser parte de esta Institución Educativa, no significa el venir a trabajar sus ocho o seis horas diarias y disfrutar de sus instalaciones, es laborar a favor de ella, por ello, todo aquél que pertenezca a la Universidad, debe tener el sentir de conocerla a fondo, porque así solo podremos defenderla aquí y en donde sea.

Para que en algún lugar y tiempo determinado decir con orgullo que soy egresado de la mejor universidad de México y de Latinoamérica, ¡Nuestra máxima casa de estudios! La Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

En el presente capítulo hablaremos de los diversos conceptos que integran los riesgos de trabajo, al igual que su definición legal y las opiniones de algunos autores, que son importantes para la presente investigación.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

El Trabajo está reglamentado por:

- A) El artículo 123 apartados A y B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.
- B) La Ley Federal del Trabajo.

El artículo 123 de la Constitución Política tiene por principio y fin, los de amparar a la clase obrera en general y al trabajo como factor de la producción.

En general, todas las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional son proteccionistas de los trabajadores. Su aplicación tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar el bienestar social.

Es así como algunos autores definen al Derecho del Trabajo:

El Doctor Mario de la Cueva, define al Derecho del Trabajo como: "La norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio en las relaciones entre el trabajador y el capital".¹

¹ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 14ª Edición, Porrúa, México 1996, Pág. 85

En esta definición El Doctor De La Cueva señala como un factor importante para el desarrollo humano a la justicia en el trabajo.

El Doctor Alberto Trueba Urbina, define el Derecho del Trabajo como: "El conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de su esfuerzo, materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana".²

El maestro Trueba Urbina en su definición hace hincapié de reivindicar al trabajador y que este a su vez logre una clase social más justa.

Para José Dávalos Morales, "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social de las relaciones de trabajo".³

Al definir al Derecho del Trabajo el maestro Néstor de Buen lo concibe como: "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 reproducir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁴

La definición del maestro Néstor de Buen se considera muy completa, alude a las características básicas de la prestación del trabajo libre, subordinado y remunerado que en nuestra legislación se protege, así como los lineamientos del Derecho del Trabajo y el fin que se propone.

Por su parte el Doctor Briceño Ruiz, dice: "Es un conjunto de normas que pretenden equilibrar los elementos de producción mediante la intervención del

² TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª Edición, Porrúa, México 1981. Pág. 135.

³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 9ª Edición, Porrúa, México 1999, Pág. 44.

⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I 2ª Edición. Porrúa. México 1977. Pág.131.

Estado, Cuyo papel sería garantizar el cumplimiento de los derechos básicos consagrados a favor de la clase trabajadora".⁵

El Diccionario Jurídico Mexicano, menciona el siguiente concepto: "Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretendan realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual".⁶

De lo anterior se desprende que las características comunes de los conceptos señalados son que el Derecho del trabajo es una ciencia jurídica que tiene como finalidad regular las relaciones entre trabajadores y el patrón. Como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual.

1.2. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

En lo que respecta a este tema considero que el Derecho de la Seguridad Social tiene gran similitud con el término de la Seguridad Social, por lo que podemos decir, que las necesidades sociales se convierten en la substancia de la vida, haciendo que ésta gire en torno a la satisfacción de aquellas, y esa satisfacción solo puede llevarse a cabo dentro de la misma sociedad.

Estas demandas pueden ser de diferentes clases, sin embargo siempre persiste una esencia de carencia, de medios espirituales, morales y materiales, que pueden traducirse como empleo, vivienda, salud, cultura y educación. Cuando el Estado ordena sus políticas y administra sus ingresos para crear instrumentos

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Harla. México 1985. Pág. 24.

⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano. 11ª Edición. Porrúa, México 1998, Pág. 982.

que manejados por recursos humanos sirvan para liberar a su población de tales necesidades, nace el Derecho de la Seguridad Social.

Actualmente el término Seguridad Social ha sido interpretado por varios autores y estudiosos de la materia siguiendo los acontecimientos sociales y protegiendo a sus miembros de los riesgos comunes de la vida.

La Seguridad Social para Briceño Ruiz "Es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudiera sufrir y permitir la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural", asimismo dice que forman parte de la misma todas las ciencias, artes técnicas y actividades desarrolladas por el ser humano. El mismo autor refiere que " la Seguridad Social es un objetivo a alcanzar por el individuo y por la sociedad; un marco de actuación que pueda ampliarse o restringirse conforme a las circunstancias que operan en cada lugar. No es ciencia. No es disciplina jurídica".⁷

Para Alberto Trueba Urbina " El Derecho de la Seguridad Social es el conjunto de leyes, normas y disposiciones de derecho social que tienen por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".⁸

Es apreciable que la Seguridad Social es un concepto que tiene un campo más amplio que la previsión social, la primera se extiende a todo individuo miembro del complejo social y lo protege en todos los aspectos, mientras que la previsión social se limita a los trabajadores.

Para José Manuel Almansa Pastor, desde su perspectiva, "Quizá sea el de seguridad social uno de los conceptos que más se resisten a su juridización. En el

⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México 1987, Pág. 15 y 16.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Op.Cit. Pág. 18

lenguaje común se sabe lo que es seguridad y se sabe lo que es social. Sin embargo no hay acuerdo para expresar un contenido jurídico con la unión de ambos vocablos. Y es que las dificultades de conceptualización derivan de la propia equivocidad terminológica.”⁹

La Seguridad Social asimismo se ocupa por todo elemento de la población en necesidad, sea o no asalariada (ancianos, niños, mujeres, desempleados), en contingencias presentes o futuras, garantizando un vivir humano.

1.3. RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La relación de trabajo es otro elemento importante del derecho del trabajo. Con esta denominación se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario.

Existen doctrinas que tratan de constituirla por medio de un contrato de trabajo y por lo tanto debe de existir un acuerdo de voluntades, en tanto que otras determina que es suficiente que se preste el servicio para que nazca la relación laboral.

La relación de trabajo se da entre el trabajador y el patrón a partir de que es efectuado o realizado el trabajo, esto se da independientemente de un contrato, toda vez que al efectuarse el trabajo se genera una obligación.

Para que se lleve a cabo un contrato de cualquier actividad laboral, se necesita un acuerdo de voluntades. Cuando el acuerdo esta dirigido a producir se genera una figura jurídica denominada Contrato; por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar, el patrón y este convienen que se realice la labor

⁹ ALMANZA PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social. 7ª edición. Tecnos. España 1991. Pág. 57.

material de que se trate surgiendo así el acuerdo de voluntades, que se obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados a la realización del contrato.

Así la relación de trabajo se realiza desde el momento en que el trabajador inicia su trabajo, independientemente del origen que este haya tenido, o bien del contrato que es iniciador o realizador de una relación laboral, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "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".

Mientras que por otro lado, también tenemos que la Ley en referencia prevé al contrato y la relación del trabajo, en su artículo 21, "se establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En este orden de ideas De la Cueva refiere "para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aun en contra de la voluntad del patrono en casos específicos".¹⁰

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve acabo la prestación del servicio, pero finalmente el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo establece que "la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo, pues se imputará al patrón de la falta de esa formalidad".

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. P.194.

Antes de hablar del contrato colectivo de trabajo señalaremos brevemente el concepto de contrato individual de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, segundo párrafo dispone que el contrato individual de trabajo es: "cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

El contrato individual de trabajo, pretende regular la conducta de los individuos que son parte de la relación laboral (patrón y trabajador), así como las condiciones y prestaciones bajo las cuales se va a desarrollar un servicio personal y subordinado, a través de la historia se ha demostrado que el hombre que cuenta con el capital abusa de sus semejantes que ofrecen su mano de obra, siendo necesario proteger al más débil, regulando un mínimo de prestaciones a cargo del beneficiario de dicha prestación y a favor del obligado a prestar el trabajo, para de esa forma asegurar la integridad del trabajador y de su familia.

Las características contenidas en el contrato de trabajo son las siguientes: Consensual, bilateral, oneroso, conmutativo y sinalagmático en virtud de que los servicios los presta el trabajador a cambio de una remuneración o salario que constituye el objeto de la obligación patronal.

Los elementos del contrato son:

- Elementos de Existencia.
- La voluntad.- Es el acuerdo al que llegan el patrón y trabajador, para prestar los servicios en los términos y condiciones pactadas a cambio de un salario.
- El Objeto.- Lo constituye la obligación de prestar un servicio personal y subordinado, así como el de pagar un salario.

- Elementos de Validez.

- La capacidad de las partes.- La aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones (mayores de 14 años).
- Ausencia de vicios de consentimiento.- Que las partes hayan expresado libremente su voluntad, y no exista dolo, mala fe, engaño, violencia física o moral.
- Licitud en el objeto.- El objeto del contrato no debe ir en contra de las normas jurídicas, moral o buenas costumbres.

Finalmente podemos establecer que el contrato individual de trabajo es el acuerdo de voluntades entre el patrón y trabajador, con el fin de producir derechos y obligaciones, observando los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo.

Al reconocer la Ley del Trabajo de manera conjunta la relación laboral y el contrato individual de trabajo, se les asigno en la ley idénticos efectos y debe de cumplir con los requisitos que establecen los artículos 24 y 25.

El Contrato Colectivo de Trabajo se define en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386:

“Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Héctor Santos Azuela considera que en cuanto convenio celebrado entre la representación profesional de los trabajadores y el patrono para establecer las

condiciones de la prestación de los servicios dentro de la empresa, el contrato colectivo de trabajo constituye, a no dudarlo, una institución fundamental del derecho del trabajo.¹¹

El contrato colectivo de trabajo constituye un deber para el patron cuyo consentimiento se puede obtener por la fuerza de la huelga, por lo que en realidad no es un contrato, puesto contendría vicios en la manifestación de la voluntad, sino un pacto y debe considerarse como el derecho de los sindicatos de trabajadores para demandar de los patrones o de las agrupaciones patronales, la concentración de las condiciones laborales que habrán de regir las relaciones individuales de trabajo, con el estado, en las empresas, establecimientos o en las diferentes ramas de la industria, el comercio y los servicios.

1.4. TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, Define al trabajador en los siguientes términos:

“Toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Para la mejor comprensión, es necesario que previamente se tenga la noción de persona en el mundo del derecho.

Persona es el ente que tiene aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, conociéndose dos tipos de personas: físicas y morales.

“Se entiende por persona física al hombre considerándolo individualmente y por persona moral al agrupamiento de individuos que se proponen una finalidad

¹¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa, México. 1994. Pág. 149.

reconocida por la ley. Ejemplos de persona moral son las sociedades anónimas, los sindicatos, etc."¹²

Héctor Santos Azuela expone que descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, se pueden distinguir tres elementos:

- a) La persona física;
- b) La presentación personal del servicio, y
- c) La subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro. No podemos considerar en ningún momento trabajador a una persona moral, debido a que la actividad laboral regulada por el derecho del trabajo, es una actividad humana desarrollada por el hombre, es así que la persona física podrá ser varón o mujer teniendo la misma facultad de desempeño, realización e igualdad jurídica.

La actividad que desarrolle no está sujeta a representación, sino que será de forma personal, esto es con el objeto de poder atribuir la calidad de trabajador a determinado individuo.

El servicio deberá ser de manera subordinada, es decir, que estará bajo la autoridad y dirección de otra persona la cual puede ser física o moral. Esto implica la facultad jurídica de mando por parte del patrón y el deber de obediencia del asalariado.

Vale la pena hacer mención, que este concepto de la Ley Federal del Trabajo en nuestra opinión resulta incompleto, debido a que se omite uno de los elementos esenciales denominado salario, que es un factor fundamental del

¹² BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral, Segunda edición, Limusa, México, 1998. Pág.45.

trabajador al prestar un servicio personal subordinado debido a que garantiza la satisfacción económica de sus necesidades.

Considero un concepto más adecuado el siguiente:

Es aquella persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de un salario.

De este concepto podemos desprender otro elemento importante que es el salario ya que el trabajador por entregar a otra persona su fuerza de trabajo de manera física e intelectual, deberá recibir a cambio una remuneración económica, consistente en un salario que sea lo suficiente para satisfacer sus necesidades indispensables para el desarrollo y bienestar de él y su familia.

José Dávalos Morales, establece que "el concepto del trabajador es genérico porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la Ley, entrega su fuerza de trabajo al servicio de otra".¹³

Euquerio Guerrero dice, trabajador "debe ser una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de ahí se desprende de inmediato que un Sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el Sindicato es una persona moral y prestación del servicio debe ser personal".¹⁴

Considero que lo anterior es correcto, primero excluye los Sindicatos que son sociedades y por lo tanto no puede ser sujeto a contrato, así como tampoco podrán ejecutar sus tareas de manera individual.

¹³ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 90.

¹⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 17ª edición. Porrúa. México 1990. Págs. 33,34.

Para Baltasar Cavazos Flores "al referirnos al concepto trabajador, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay otros muchos que sin ser considerados propiamente como trabajadores han trabajado toda su vida".¹⁵

Mario De La Cueva dice que "el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el Estatuto Laboral, únicamente la persona física esto es el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, no todas las personas físicas son trabajadores, de ahí que el derecho del trabajo, tuviera que señalar los requisitos que deban satisfacerse para que adquieran aquella categoría".¹⁶

Esta definición nos queda claro que serán consideradas como trabajadores todos aquellos que cumplan con los requisitos previamente establecidos en las normas laborales.

Alberto Briceño Ruiz, afirma que la definición correcta de trabajador "es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado, solo la persona física esto es individualmente considerada puede ser trabajador un Sindicato, una Asociación o una persona moral de cualquier tipo, no puede tener carácter de trabajador, aún cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar servicios".¹⁷

Del concepto anterior, se desprenden lo siguientes elementos:

- 1.- Sujeto obligado, la persona física.
- 2.- Objeto de la obligación, prestación de servicios.
- 3.- Naturaleza de la misma, personal y subordinado

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral. 9ª Edición, Editorial Trillas, México 1999, Pág. 78.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Págs. 152,153.

¹⁷ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 138.

4.- Individuo favorecido o beneficiado.

Esta definición es muy completa al contener los elementos e existencia de la relación obrero-patronal.

Sin embargo en el Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores administrativos de la UNAM, en su cláusula No. 4 dice que trabajador es: "Las personas físicas que prestan su servicio en forma personal y subordinada a la Institución".¹⁸

Dicho contrato colectivo menciona la clasificación de los trabajadores administrativos.

El personal administrativo al servicio de la institución se divide como sigue:

1. Trabajadores de confianza;
2. Trabajadores de base;
3. Trabajadores temporales.

TRABAJADORES DE CONFIANZA:

Son todos aquellos que realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades y funcionarios universitarios y de sus representantes.

TRABAJADORES DE BASE:

¹⁸ CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2004-2006, UNAM-STUNAM, México, Pág. 4.

Son todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato.

TRABAJADORES TEMPORALES:

- A) Los contratados por obra determinada. Son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar obra específica, previamente señalada, debiéndose acreditar tal situación al Sindicato.

- B) Los contratados por tiempo determinado: B.1) Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija debiéndose acreditar tal situación al Sindicato, no pudiendo exceder este tipo de Contrato de siete meses de duración. Si al vencimiento de este plazo el trabajador sigue laborando, automáticamente adquirirá la base. B.2) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

- C) Los trabajadores por obra y tiempo determinado, mientras se encuentren en el desempeño de la obra contratada o de su contrato temporal, percibirán las prestaciones que establece el presente Contrato individual, y disfrutarán de salarios idénticos a los trabajadores de la misma categoría.

De lo anterior podemos comentar que tanto para la Ley como para los Doctrinarios del derecho coincide en que el trabajador siempre será una persona física la que realice el trabajo de subordinación para otra.

1.5. PATRÓN

De acuerdo con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo "el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el

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

Hay que señalar que cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa; requiere de personas físicas que lo representen.

Ahora bien, los directores, administradores y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal virtud los obligan en sus relaciones con los trabajadores lo que quiere decir entre otras palabras que cuando una de éstas personas por algún motivo despide a un trabajador de su empleo es como si directa o personalmente el patrón lo hubiese llevado a cabo.

Los representantes del patrono, no son sujetos de las relaciones de trabajo, debido a que su función consiste en representar ante otro a uno de los sujetos.

Néstor De Buen, nos define al patrón como “quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución”.¹⁹

El autor agrega en su concepto en la parte final “mediante retribución”, es decir que las actividades que desempeña el trabajador para el patrón será recompensado mediante una retribución, es decir el patrón tendrá el carácter obligatorio de pagar un salario por la prestación del trabajo.

¹⁹ DE BUEN L; Nestor. Op. Cit. Pág 502.

1.6. SALARIO

Otro elemento esencial de la relación de trabajo es el salario. En el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentra establecido el principio que sostiene que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento". De ahí que el salario debe de satisfacer las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

El artículo 82 de la Ley Federal Del Trabajo establece que: "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario que refiere el artículo 82 de la ley en materia es el pago de la contraprestación que el patrón hace al trabajador a cambio de los servicios que recibe de éste.

Sin embargo el artículo 83 de la misma Ley Federal del Trabajo nos señala la clasificación en que puede fijarse el pago del salario, atendiendo a la naturaleza del trabajo que se desarrolle, el cual dispone que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra, (a destajo), por comisión, a precio alzado.

Señalare a continuación las características de cada uno:

- Por unidad de tiempo: Se entiende que el trabajador, percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, el tiempo en que esta a disposición del patrón.
- Por unidad de obra o a destajo: Aquí es en donde el salario se determina no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas.

- Por comisión: Es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.
- A precio alzado: El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

Para el maestro José Dávalos "El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone a recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón".²⁰

Mario de la Cueva define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".²¹

Para el Contrato Colectivo de Trabajo de los trabajadores administrativos al servicio de la UNAM, salario "Es la retribución que debe pagar la UNAM al trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, compensaciones, complementarios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios".

Referente a los salarios el Contrato Colectivo de Trabajo señala en virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas, se observara el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. Los salarios de todos los trabajadores serán uniformes para cada nivel o categoría y estarán establecidos en los tabuladores

²⁰ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 20.

²¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 297.

respectivos. Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o en moneda nacional de curso legal por quincena los días 10 y 25 de cada mes. El pago se hará oportunamente de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo.

1.7. RIESGO DE TRABAJO.

Las normas que se refieren a los Riesgos de Trabajo están contenidas en el título noveno de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 473 de la Ley establece el concepto de riesgo de trabajo: “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

De este concepto se entiende que los riesgos de trabajo comprende dos especies: los accidentes y las enfermedades de trabajo.

La misma Ley en su artículo 474 nos dice “Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste”.

Sin embargo esta definición es imprecisa ya que solo nos señala las consecuencias del accidente y no a este propiamente.

El maestro José Dávalos hace referencia que el accidente “es un acontecimiento eventual o acción del que involuntariamente resulta un daño a las personas o a las cosas; sus consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una

perturbación funcional o la muerte. Dichas consecuencias serán propiamente los riesgos de trabajo".²²

La definición enunciada contiene una característica importante "El suceso eventual que causa un daño" es decir, el acontecimiento interno o inesperado que altera la integridad física de la víctima considerando acontecimientos externos, toda acción ajena al afectado, lo cual constituye un elemento importante en el concepto de accidente.

Nuevamente el maestro Dávalos da otra referencia en relación a los accidentes de trabajo al decir: "El Accidente de trabajo comprende casos como: el ocurrido durante el desempeño cuidadoso de las labores, en el descuido del trabajador durante la prestación de sus servicios, cuando el trabajador dentro del establecimiento se dirige a su maquina para trabajar, en un asalto cometido por terceros a la empresa, en las agresiones físicas de un compañero de trabajo, en los ataques violentos del patrón o de algunos de sus representantes, en un incendio... también hay accidentes de trabajo cuando el empleado es arrollado por un autobús al dirigirse a desempeñar sus servicios o cuando bandidos asaltan al trabajador y le dan muerte, cuando va a su segundo empleo."²³

Mas adelante se hablará de los accidentes ocurridos en el trayecto por parte del trabajador de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

El segundo elemento de los riesgos de trabajo se encuentra en el artículo 475 de la Ley: "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".

²² DÁVALOS, José. Op. Cit., pág. 403.

²³ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. 3ª edición, Porrúa, México 2000, Pág. 597.

La Ley tiene por objeto regular los riesgos de trabajo para que el patrón tenga la obligación de reparar el daño que pueda sufrir el trabajador al exponer su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo.

Para Santiago J. Rubinstein considera los riesgos de trabajo como "Acontecimientos o contingencias que pueden aproximar un daño o peligro a los trabajadores."²⁴

La enciclopedia jurídica mexicana nos dice que "La expresión coloquial es riesgo de trabajo; la técnica, riesgos profesionales. Estas dos locuciones designan al genero; los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (también llamadas enfermedades de trabajo) constituyen las especies."²⁵

Los riesgos de trabajo en nuestro país son legislados dentro del Derecho del Trabajo, en donde también se encuentra inmersa la Previsión Social, de la cual Mario de la Cueva señala:

"La Previsión Social en las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, capaces de privarle de su capacidad de trabajo y de su ganancia".²⁶

La salud e integridad física de los trabajadores representa un tesoro valioso para la sociedad. Su cuidado y protección por parte del Estado es una obligación elemental, por tal motivo en la Ley Federal del Trabajo el legislador pretendió otorgar al trabajador todo el amparo en contra de aquellos accidentes y enfermedades que sufrieran con motivo de su trabajo, tomando en consideración

²⁴ RUBINSTEIN, Santiago J., Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1983, pág. 175.

²⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit. Pág. 2860.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Pág. 264.

el grado de incapacidad en el que se encuentre para poder indemnizarlo justamente y con ello poder satisfacer sus necesidades económicamente.

1.8 LESIONES

Se denomina lesión “al daño o alteración en el cuerpo o en la salud. Entendiendo al daño como aquella perturbación orgánica o funcional del individuo a cuya integridad tiene derecho; así como a la alteración o perturbación funcional provocada por un traumatismo de cualquier origen.”²⁷

El Maestro Eduardo López Betancourt denomina a la lesión como “el daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad.”²⁸

Las lesiones pueden ser producidas por la acción repentina de una causa externa que puede ser medida, o bien por un esfuerzo violento que realice la misma persona. La lesión es una afección dañosa al organismo humano ya sea interna o externa que afecte al cuerpo mismo o bien a una función de este.

En cuanto a la naturaleza que los origina dentro del ámbito laboral debe ser radicada dentro del trabajo o ser consecuencia ordinaria de su propia naturaleza o del medio en el que se desarrollan sus labores.

Para el autor González de la Vega la lesión se entiende como “cualquier daño exterior o interior, perceptible o no inmediatamente por los sentidos, en el cuerpo, en la salud o en la mente del hombre. Las cuales pueden clasificarse en:

- Externas: son los llamados traumatismos y heridas traumáticas; las cuales son perceptibles a simple vista.

²⁷ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledo Perrot. Volumen I S.E. Buenos Aires, Argentina. 1989. Pág. 421.

²⁸ LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Delitos en particular. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1998. Pág. 7

- Internas: son los daños tisulares o viscerales, o heridas no expuestas al exterior como enfermedades.
- Psíquicas o nerviosas: son las que producen un daño en el sistema nervioso”.²⁹

1.9. INCAPACIDADES EN EL TRABAJO.

Se le denomina incapacidad a la falta de aptitud física o psíquica producida por un accidente, por una enfermedad o por una enfermedad incurable, que disminuya en forma temporal o permanente la suficiencia del obrero para desarrollar con total normalidad el trabajo encomendado.

Para el Maestro José Manuel Almansa Pastor “La expresión incapacidad es la más genérica, pues denota la falta de esos medios intelectuales, volutivos y físicos sin mayores concreciones”.³⁰

El Maestro Mario De La Cueva, señala “ la incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo. La definición parecía incompleta por lo que se dieron algunos debates en cuanto a la medicina de trabajo, proponiendo la siguiente formula: La incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una operación anatómica o funcional del cuerpo humano”.³¹

²⁹ GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco. Derecho Penal Mexicano. Décima Novena Edición. Porrúa. México. 1970. Pág. 9.

³⁰ ALMANSA PASTOR, José Manuel. Op. Cit. Pág. 402.

³¹ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 9ª Edición. Porrúa. México 1998. Pág. 162.

Rubén Delgado Moya, nos dice "las incapacidades de trabajo, por lo general son consecuencias del riesgo profesional al que se haya sometido el operario en el desempeño de sus labores. Tales incapacidades laborales pueden ser de diversa magnitud, pero su origen, en todo caso, siempre será el mismo: El riesgo de trabajo por verse desamparado en un momento dado económicamente hablando".³²

No debemos olvidar que cualquiera que sea el origen y la magnitud de éstas inhabilidades, ocasiona un daño económico y moral al subordinado.

En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 477 se clasifican los infortunios en incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y muerte.

INCAPACIDAD TEMPORAL

De acuerdo con lo señalado por el artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo, se considera como una incapacidad Temporal a "la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona que desempeña su trabajo por algún tiempo."

Es decir, es aquella situación de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, que atribuye el derecho a un subsidio mientras se reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y se esté impedido para el trabajo. De allí que su existencia nace con el accidente o enfermedad profesional, y termina con el alta médica y el reintegro a su trabajo.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Las incapacidades permanentes son las situaciones del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado

³² DELGADO MOYA, Rubén. Op. Cit. Pág. 475.

de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, y que causa derecho a una prestación de cuantía variable según el grado de la incapacidad (parcial, total) dentro de las cuales se considera incapacidad permanente parcial a la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

En nuestra legislación laboral vigente señala en su artículo 479 “ la incapacidad Permanente Parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”, por lo que se disminuye la aptitud laboral del obrero, haciendo que su incapacidad de ganancia se halle limitada y su recuperación resulte prácticamente inalcanzable, teniendo como característica principal su persistencia en el tiempo.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Este tipo de incapacidad se define como: “La pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.”

Es decir, la incapacidad permanente total es la que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas y actividades dentro de su centro de trabajo.

Considero que la definición que aporta nuestra legislación en su artículo 480, es suficientemente precisa y no necesita mayores explicaciones.

MUERTE

Nuestra legislación es omisa respecto a este concepto para proporcionar una definición legal, solo se limita a establecer el procedimiento en que se han de indemnizar a sus deudos y los derechos de éstos para reclamar.

En el sentido genérico y circunscrito a la materia humana, la muerte no es más que la extinción de la vida de un hombre, es decir, la cesación o el término de la vida.

Desde otra perspectiva y similarmente a la alteración de la salud y a la incapacidad laboral como causa primaria de necesidad en cuanto contingencia protegida puede provenir de diversas causas secundarias o riesgos ya sean profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), ya sean genéricas o comunes (accidentes no laborales y enfermedades comunes).

Para Guillermo Cabanellas Muerte es "Fin, extinción, cesación de la vida, al menos en el aspecto corporal."³³

El ciclo vital y jurídico que se inicia con el nacimiento, e incluso desde la concepción, y que se mantiene durante toda la existencia, encuentra en la muerte el final de la personalidad como regla genérica.

Cabanellas hace referencia a lo que es la muerte del trabajador al decir "La que acaece por efecto de un accidente o de una enfermedad profesional, debidamente acreditados uno u otra, se traduce en las indemnizaciones del caso y en las pensiones pertinentes a favor de los que dependían económicamente de la víctima laboral."³⁴

³³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V (J-O) 18ª Edición, editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina 1984. Pág. 473.

³⁴ CABANELLAS. Op. Cit. Pág.477.

La Enciclopedia Jurídica la define a su vez como "Muerte es la cesación o extinción de las funciones vitales. Es el fin natural del proceso evolutivo de toda materia viva."³⁵

La muerte humana constituye la condición de extinción de la personalidad jurídica y, por consiguiente, la de la capacidad jurídica de las personas físicas, pues la existencia de éstas es el supuesto fundamental de toda capacidad.

Considero que Muerte: Es la privación de la vida de forma inmediata o en un lapso posterior, causado por un accidente de trabajo o enfermedad de trabajo en el desempeño de su empleo.

Con lo anterior, podemos mencionar que diversos son los fenómenos físicos, fisiológicos y neurológicos que se pueden dar para que una persona se considere que ha fallecido.

1.10. PRESTACIONES

Antes de dar un concepto de prestaciones, se debe señalar que, para el vocablo prestación llegará hasta la acepción que hoy tiene en el ámbito del Derecho Social, tuvo que transcurrir un largo periodo en donde inicialmente significo acción de pagar o pago, del latín vulgar *prestatio-onis*, cuyo origen no se aparta del latín *prestare*, que proporciona otras acepciones.

Se entiende por prestaciones las remuneraciones en dinero o en especie que se entregan al trabajador por la prestación de sus servicios en adición al salario convenido.

³⁵ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XIX. Editorial Bibliográfica Argentina S.R. L. Buenos Aires Argentina 1964. Pág. 932.

El Diccionario Jurídico Mexicano determina que: "Comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo."³⁶

De esta manera la palabra prestación se fue consolidando precisamente como el objeto de la obligación consistente en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se deriva un abanico de posibilidades, puesto que se le considera también como la acción o efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o de llevar a cabo un servicio, refiriéndose a su expresión pecuniaria y, en función de la consistencia y regularidad con que se entregue, se considera como prestación única o pagos parciales de cantidades o gratificaciones periódicas, incluyendo pensión que se otorgue o con carácter vitalicio.

La Ley Federal del Trabajo las estima en función de su propósito social formando parte del salario e incluye en ellas a la habitación, las primas por descansos, vacaciones, antigüedad, y cualquier otra cantidad que se entregue en dinero o en especie por el trabajo desarrollado.

Dentro del capítulo tercero se mencionaran las prestaciones que otorga la Ley del ISSSTE y son las que tienen derecho los trabajadores universitarios ya sean en dinero o en especie.

1.11. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

La Ley Orgánica de la UNAM es el máximo ordenamiento jurídico que regula su personalidad, su estructura y su vida interna.

En el artículo primero de dicha norma se establece que "La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública, organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por

³⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit. Pág. 2516.

finés impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura”.

El Consejo Universitario es el máximo órgano de autoridad colegiada de la Institución. Se integra por el Rector, quien lo preside, los directores de facultades, escuelas e institutos, los representantes de investigadores, profesores y alumnos, y un representante de los trabajadores. El Secretario General de la Universidad lo es también del Consejo.

La Ley Orgánica de la UNAM confiere a este órgano facultades para emitir las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento de la Institución.

El Rector es el jefe nato de la Universidad, su representante legal y presidente del Consejo Universitario. Es designado por la Junta de Gobierno de la Institución, y dura en su encargo cuatro años con la posibilidad de ser reelegido una sola vez. Entre sus facultades y obligaciones principales están las de cuidar el exacto cumplimiento de la Ley Orgánica, de las disposiciones de la Junta de Gobierno y de las resoluciones que dicte el Consejo Universitario.

El lema que anima a la Universidad Nacional, *Por mi raza hablará el espíritu*, revela la vocación humanística con la que fue concebida.

Es así como el derecho trata de proteger al trabajador que llega a sufrir algún daño, para que sus efectos perjudiquen lo menos posible a sus familiares y a la colectividad en general.

En el presente capítulo se desarrollo en forma genérica los elementos que son más importantes para el desarrollo de este trabajo de investigación.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES GENERALES.

En el presente capítulo se analizarán los diversos sistemas y regímenes de asistencia y prevención de los riesgos de trabajo que a través de la historia han adoptado diversos países y que han servido para la elaboración de todas aquellas legislaciones laborales, que actualmente protegen al trabajador en aquellos accidentes y enfermedades que puedan surgir dentro de su área de trabajo.

Por otra parte también se analizaran aquellas instituciones de asistencia pública que en el pasado sirvieron de auxilio a todas aquellas personas que cayeron en desgracia a causa de alguna enfermedad o accidente de trabajo y que sirvieron de base para la creación de las instituciones de beneficencia pública que existen en la actualidad.

2.1. EDAD MEDIA.

Después de la caída del Imperio Romano se inicio un período de empobrecimiento, que alcanzó los albores de la Edad Media surgiendo la protección de la iglesia católica hacia el más necesitado y desvalido a través de la caridad; creándose establecimientos para socorrerlos como hospitales, hospicios y casas de caridad.

Aparecen dos instituciones posteriormente de protección social llamadas cofradías y gremios, cuyas finalidades principales eran el amor al prójimo y la caridad.

Cofradía era una institución de asistencia y amor al prójimo, que fue considerada como antecedente del gremio: "surge como una agrupación de hombres de un mismo oficio a los que unía un igual sentimiento religioso,

materializado en el mutuo socorro a aquellos miembros inválidos para el trabajo”.³⁷

Principalmente la cofradía se caracterizaba: 1. Por la unión de todos sus miembros en un mismo sentimiento de piedad, para rezar a Dios y pedirle el bien moral y material de los vivos y la buena venturanza de los muertos. 2. Por la función de instituciones de caridad destinadas a socorrer a los ancianos, enfermos y lisiados de las corporaciones.

La cofradía al hombre cristiano por medio de sus estatutos que se basaba, en la caridad al prójimo en donde la religión constituye el vínculo que enlaza entre sí a los artesanos persiguiendo por este medio, la integración profesional a través de sus fines sociales y políticos, posteriormente la cofradía se dividió en dos rubros: religioso y gremial. El religioso cumple fines de orden religioso, mutualista y de beneficencia.

El Gremio reúne los anteriores fines con otras atribuciones, de policía y autoridad.

Guillermo Caballas define al gremio como: “La asociación de mercaderes y menestrales fundada con el objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones religiosas y sin fines benéficos”.³⁸

El gremio perseguía la conservación, cooperación y defensa de sus intereses entre sus miembros, propósito en cuya realización influyeron de manera directa los principios del cristianismo, por tal razón sus miembros se auxiliaban mutuamente en sus desgracias y enfermedades produciendo el mejoramiento del oficio y reunir mediante el pago de cuotas, cantidades para subvenir en determinados momentos a las necesidades de sus agremiados. Además dedicó

³⁷ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México. 1987. Pág. 49.

³⁸ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo V. Vol. I, 3ª Edición, Heliastra. Argentina 1987. Pág. 174.

recursos económicos para el sostenimiento de instituciones generales de asistencia como hospitales, hospicios, fundaciones y asilos.

Durante la edad media proliferaron las cofradías gremiales y las cofradías benéficas como instituciones de protección social, ambas constituyeron asociaciones cuyos nexos fueron religiosos y profesionales teniendo finalidades mutualistas y asistenciales.

Las cofradías aparecen en España en el siglo XIII, surgiendo como una asociación que desempeñaba funciones religiosas, de caridad y de beneficencia contando en sus inicios con personalidad propia e integradas por individuos de un mismo gremio que eran regidos por ordenanzas de carácter religioso.

Periódicamente celebraban fiestas religiosas en donde prestaban ayuda a sus miembros y les asistían en momentos de desgracia, auxiliando a viudas y enfermos.

La protección de las cofradías tuvo un carácter mixto que fue de Mutualista y de Asistencial. El primero porque la protección se dividía entre asociados; el segundo porque éstas no detentaban un derecho exigible a aquellos sino un mero interés basado en aminorar el estado de indigencia y brindar a los enfermos asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria cuyo financiamiento de tales prestaciones procedían de un fondo común integrado por las aportaciones de ingreso periódicas y anuales que podían ser en dinero o en especie por parte de los socios y por el pago de las multas que eran resultado de faltas a la autoridad.

2.2. EDAD MODERNA.

Durante la Edad Moderna la protección fundamental de necesidades sociales se realizaba a través del principio mutualista, surgiendo para ello diversas instituciones como la Hermandad del Socorro, el Montepío, la Protección

Asistencial, así como el ahorro a través del Monte de Piedad y las Diputaciones de Barrio por otra parte.

La Hermandad del Socorro nace como consecuencia de la cofradía gremial, fundada en el principio de ayuda mutua, quedando constituida por el acuerdo de voluntades de los socios; los individuos que deseaban ingresar debían contar con suficientes bienes económicos a fin de soportar la carga de la asociación; por otra parte los fondos financieros de la hermandad procedían de las aportaciones de entrada y periódicas de los socios.

El Montepío tuvo su origen en España, fue creada y sufragada económicamente por el Estado cuya finalidad fue la de brindar asistencia médica farmacéutica y económica, exclusivamente a profesionales de altos ingresos como funcionarios, militares, alcaldes o corregidores.

En el caso de fallecimiento de alguno de sus beneficiarios, la viuda era protegida con pensiones vitalicias salvo el caso de que contrajera nuevas nupcias o cambiara de religión.

Con respecto a la orfandad, el beneficiario contaba con ayuda económica hasta la mayoría de edad por otra parte, algunos montepío extendieron su protección a necesidades derivadas de la vejez e invalidez.

En la Protección Asistencial el maestro José Almanza Pastor nos proporciona un ejemplo de asistencia social y establece: " fue realizada en España por medio de las Diputaciones de barrio, que fueron reguladas en 1778, como instituciones dirigidas al alivio y socorro interino de jornaleros pobres, desocupados, enfermos y convalecientes".³⁹

³⁹ ALMANZA PASTOR, José. Derecho de la Seguridad Social. 6ª Edición. Tecnos. Madrid 1978. Pág. 87.

La protección asistencial internamente estaba integrada por un presidente, una autoridad municipal y un religioso nombrado por el párroco, su actividad consistió en prestar asistencia sanitaria, médica, farmacéutica y pecuniaria, así mismo estas diputaciones dependían económicamente del Estado, de instituciones privadas y de la caridad del pueblo.

El ahorro popular surge con un doble objetivo, primero la realización de una previsión individual y segundo la posibilidad de constituir entidades benéficas de crédito con el nombre de Monte de Piedad.

Ante el declive de los montepíos y la insuficiencia del ahorro popular, el siglo XIX contemplo el surgimiento de asociaciones profesionales constituidas con finalidades mutualistas y cooperativas sin tener mayor repercusión.

Con el inicio y desarrollo industrial, comienzan a surgir accidentes como consecuencia del desempeño del trabajo, por tal motivo la Comisión de Reformas elaboró un proyecto de ley relativo a accidentes de trabajo, que se limitó a facilitar al empresario la posibilidad de asegurar, con carácter facultativo su responsabilidad a través de pólizas, contratos, primas, indemnizaciones y riesgos.

En el año de 1917, el seguro social adquiere un carácter de obligatoriedad y protección a sus destinatarios, regulando en su contenido los riesgos de trabajo, comenzando a surgir diversas leyes que trataban la materia de accidentes y enfermedades.

En 1942 se estableció el seguro obligatorio de enfermedades, protegiendo a los trabajadores como a su familia, mediante prestaciones sanitarias.

Después en el año de 1947 surge el seguro de enfermedades profesionales, se reorganiza el seguro de accidentes de trabajo manteniéndose las bases del riesgo profesional y la responsabilidad civil del empresario.

2.3. ALEMANIA.

Los antecedentes históricos de los riesgos de trabajo, los encontramos en las guildas germánicas, que fueron instituidas análogamente a los collegia romano.

Las guildas surgen a finales del siglo VII por la influencia de ideas cristianas de caridad y fraternidad, estas guildas estaban constituidas como familias artificiales, formadas por la conjunción de sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse mutuamente, esta característica de mutualidad y beneficencia los aparta de la manera de ser puramente industrial del colegio romano.

Las guildas por su integración son las primeras asociaciones que se constituyen para la defensa mutua y se transforma de entidades religiosas para convertirse en núcleos que agrupan a mercaderes y artesanos.

Las guildas se dividieron en dos categorías: Religiosa o social y Mercaderes.

En la Religiosa se constituían asociaciones de defensa mutua o agrupaciones de creyentes.

Los Mercaderes tenían por objeto asegurar, la protección de su persona y bienes, siendo además una fusión de intereses de esfuerzos comunitarios.

La organización de la guildas era democrática puesto que sus miembros participaban en las asambleas, en la elección de autoridad y en la administración de fondos. Por otra parte prevaleció en las guildas más que en estricto carácter gremial un cierto principio de solidaridad, a través de la asistencia a los enfermos y la veneración a la memoria de los fallecidos.

Con la creación de máquinas movidas primeramente por el vapor, electricidad y más tarde por motores de combustión interna, constituyeron un factor determinante de accidentes de trabajo que originaba incapacidades permanentes o totales o bien la muerte.

A raíz de estos acontecimientos se crea en 1883 el primer seguro obligatorio en el mundo con participación del estado, patronos y trabajadores estableciéndose así seguros obligatorios para enfermedades, accidentes y vejez.

Más tarde surge el seguro de accidentes de trabajo, que eran exclusivos para obreros y empleados que laboraban en empresas industriales, en donde se señalaba varias hipótesis que se presentaban si un trabajador se enfermaba; el seguro de enfermedad le proporcionaba atención médica y ayuda financiera, si se presentaba un accidente que le ocasionara una incapacidad total o permanente, el fondo de compensación sufragaba todos los gastos médicos, si el trabajador quedaba inválido recibía una pensión que le permitía vivir decorosamente.

Los gastos de seguro de accidentes eran sufragados por el patrón, mientras que los seguros de enfermedad se repartían entre la empresa y el trabajador.

En el año de 1900 los seguros sociales se enfocan con mayor amplitud y se procede a la unificación del accidente, que en 1905 se extiende a tres aspectos: accidentes, enfermedades e invalidez.

2.4. FRANCIA

El antecedente de los riesgos de trabajo lo encontramos en las corporaciones, que comenzaron a florecer en el siglo X teniendo mayor desenvolvimiento en Francia a partir de los siglos XV y XVI.

La corporación, era la reunión de personas del mismo oficio que estaban sujetas a reglas comunes; constituida para la defensa de los intereses de sus asociados, contando para ello, con una personalidad jurídica y moral, que podían poseer bienes, realizar justicia por medio de representantes que eligieron (síndicos, procuradores, etc.) contando con domicilio social.

La corporación se caracterizaba esencialmente por la ayuda mutua que brindaba a sus agremiados, derivado de un espíritu de fraternidad, que consistía en la repartición de fondos de la comunidad a los artesanos pobres y ayuda económica a la viuda y huérfanos de un artesano fallecido, contando para ello con cajas de ayuda mutua, nacidas de las contribuciones de los propios socios.

Las corporaciones con el transcurso del tiempo fueron perdiendo su carácter familiar en las que el aprendiz se llegó a encontrar en situación de casi dueño y colaborador del maestro, para transformarse en verdadera asociación de artesanos y capitalistas en las que el maestro alcanza un mayor nivel técnico, jurídico y económico sobre los oficiales y aprendices, siendo hereditaria la función del maestro.

Posteriormente, surge el edicto de Turgot en el que se abolieron las corporaciones, pero se permitieron las agrupaciones o corporaciones de índole mutualista, despojándolos de todo carácter de monopolio del trabajo que era el que tenían dichos organismos.

Sin embargo la materia de Riesgos Profesionales estaba integrada en el Derecho Civil, como se ve claramente en la Ley de Accidentes de trabajo del 7 de agosto de 1898 integrado por 6 elementos:

- a) La idea de riesgo profesional, fundamenta la responsabilidad del empresario.

- b) La limitación del campo de aplicación de la ley de accidentes de trabajo.
- c) La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor.
- d) La exclusión de la responsabilidad del empresario cuando el accidente es debido a dolo del trabajador.
- e) La idea del principio de indemnización forfaire.
- f) La obligación del trabajo de acreditar la relación entre el accidente y el trabajo.

El primero de estos elementos se basa en la idea del riesgo objetivo, que consiste en la responsabilidad que adquiere el propietario de una empresa o fábrica por los riesgos que sufran sus trabajadores al desempeñar su labor.

El segundo elemento; la ley solo se aplica en caso de accidentes de trabajo y no a las enfermedades de trabajo por su desconocimiento y sus diferencias con el accidente.

El tercer elemento distinguía entre el caso fortuito y la fuerza mayor a lo que Dionisio Kaye hace referencia "el caso fortuito es un acontecimiento imprevisto e inevitable cuya causa es inherente a la empresa o se produce en caso del riesgo creado por la propia negociación, en tanto que la fuerza mayor es el acontecimiento imprevisto cuya causa física o humana es absolutamente ajena a la empresa."⁴⁰

⁴⁰ KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo. Trillas, México, 1985, Pág. 19.

Al realizar esta distinción, se concluye que la fuerza mayor sólo era causa excluyente de responsabilidad del patrón.

El cuarto elemento, excluía de responsabilidad al patrón cuando el accidente sufrido por el trabajador se debía por dolo o intención del mismo.

El quinto elemento establecía la base para la fijación de las indemnizaciones por los accidentes ocurridos, la cual no debe ser total sino parcial mediante el establecimiento de indemnizaciones y permite al patrón prever sus responsabilidades facilitándole la controversia de seguros.

El sexto elemento, se realizaba con el objeto de obligar al patrón a demostrar el dolo del trabajador o fuerza mayor, invirtiéndose la carga de la prueba para el trabajador en caso de prestar sus servicios fuera del centro de trabajo.

En Francia después se instaura en 1901 el sistema de seguro obligatorio para el caso de enfermedad del trabajador, así como las cajas de retiro para el caso de vejez del obrero; estableciéndose que en caso de accidente de trabajo la responsabilidad de los gastos de asistencia médica como farmacéutica eran por cuenta del patrón.

Por otra parte en el año de 1919 se dicto la ley de enfermedades profesionales que contenía una tabla donde se señalaba las enfermedades consideradas como profesionales y para probar su existencia se requería de dictámenes médicos emitidos por peritos.

El trabajador que sufría de algún accidente en su trabajo debía acreditar que prestaba sus servicios en ese lugar y para el caso de haber adquirido un virus y ser destituido de su empleo se le concedía un determinado tiempo para que la enfermedad se presentara y con ello el patrón adquiriera responsabilidad.

2.5. INGLATERRA.

En Inglaterra en el siglo XVIII son detectadas las primeras referencias de los accidentes de trabajo esto a partir de la revolución industrial, época en la que se propicia el desarrollo y perfeccionamiento de las máquinas de vapor mismas que sustituyen el trabajo manual y a su vez modifican las condiciones laborales de aquel tiempo creándose una nueva clase; la de los trabajadores industriales.

La nueva forma de producción ocasionó mayor demanda de mano de obra, trayendo como consecuencia que grandes masas emigraran a las ciudades a fin de que se contrataran sus servicios comenzando así la explotación del hombre, en donde los obreros al carecer de alguna ley o reglamento que los amparara de las arbitrariedades de los patrones eran sometidos a pesadas jornadas de trabajo recibiendo bajos salarios y malos tratos.

Las condiciones sanitarias en las fabricas eran deficientes en techos muy bajos, las ventanas eran pequeñas y altas para evitar distracciones y casi siempre cerradas esto con el fin de no desperdiciar espacio.

Trayendo como consecuencia diversos tipos de enfermedades como las deformaciones de la columna vertebral que se presentaban con mayor frecuencia; al igual que la tisis en las hiladoras de algodón (por respirar la borra del algodón) o el reumatismo en las hiladoras de lino (por trabajar descalzos por muchas horas).

A finales del siglo XVIII, surgió una enfermedad desconocida en cuanto a su manera de adquirirse llamada fiebre de las fábricas que se propagó a distintos centros industriales y que provocó en su momento la muerte de varios trabajadores, afectando más a los adultos que a los menores.

En el año de 1883 surgió la ley sobre las fábricas relativo a los accidentes de trabajo, en donde se prohíbe la limpieza de las máquinas en movimiento por lo menos en mujeres y niños, así mismo la colocación de vallas en lugares peligrosos como engranes, poleas entre otros.

2.6. MÉXICO

Los antecedentes históricos de los riesgos de trabajo en México, se encuentran en cinco períodos mismos que encierran diversas reglamentaciones en cada uno de ellos en sus aspectos económicos, políticos y sociales de cada época, mismos que tuvieron gran influencia para el desarrollo de la legislación actual.

PERIODO PREHISPÁNICO.

En ese entonces era muy difícil hablar de un régimen de Seguridad Social en la Cultura Azteca, debido a que por sus características sociales y políticas no existió una institución o legislación encargada de proteger a los indígenas respecto a los accidentes y enfermedades de trabajo que sufrieran, como también una norma que sancionara el abuso de autoridad, aparecen paralelamente a esto cajas de aportaciones integradas por comunidades indígenas para cubrir contingencias humanas.

PERIODO COLONIAL.

Dentro de este periodo comenzaron a surgir diversas medidas preventivas plasmadas en un documento legal denominado las Leyes de Indias, que tuvo como objetivo primordial la protección y tutela de los indios de ultramar así, este legado tuvo su origen en el testamento de la Reina Isabel la Católica.

Estas leyes iniciaron su vigencia en 1680 regulando no solo la forma y distribución del trabajo, sino también estableció un régimen jurídico preventivo de asistencia y reparación para los accidentes y enfermedades de trabajo.

Esta legislación consideró que los indios que se accidentaban debían seguir percibiendo la mitad de su salario o retribución hasta su total restablecimiento. En el caso de alguna enfermedad adquirida en los obrajes, se les concedía la percepción íntegra de sus salarios hasta el importe de un mes.

En cuanto a su curación, los indios podían hacerse atender en hospitales pagados por los patrones así mismo se establecieron medidas preventivas de enfermedades, prohibiendo a los indios pertenecientes de climas fríos fueran llevados a trabajar a zonas cálidas y viceversa, así mismo los indios que sufrían algún accidente dentro de las minas, recibían del patrón durante la curación, la mitad de su jornada, creándose la obligación del patrón de tener, en su hacienda algún médico a fin de aliviar a los enfermos y accidentados.

Otra obligación a cargo del patrón, fue la de pagar los gastos funerarios, en caso de muerte de algún indígena accidentado, enfermo o tan solo débil, el indígena no sería obligado a trabajar, sino que se le sacara de la cuadrilla y no volviera a las faenas hasta que se recuperara completamente en ese tiempo de convalecencia, teniendo derecho a recibir una ración de comida como si estuviera trabajando.

Con el fin de evitar alguna enfermedad contagiosa entre su trabajadores, los jefes de cuadrilla debían de contar con cualquier tipo de remedios como el aceite, cardenillo o alumbre y algún ungüento y lancetas para sangrar.

Dentro de las propias leyes de indias, se determino de manera especial que los indios no trabajaran en lugares insalubres como peligrosos al igual como aquellos en donde fuera fácil adquirir alguna enfermedad siendo el caso de los ingenios de azúcar y en las pesquerías de perlas, granjerías de coca o en lugares similares.

También se les prohibió imponerles cargas pesadas sancionando a los patrones con multas que se duplicaban o triplicaban de a cuerdo a las veces en que incurriera o infringiera dicha ordenanza; así se estableció el peso máximo de debía de cargar el indio, de acuerdo al lugar y la distancia que recorriera otorgándose para su descanso varios días siendo retribuido económicamente.

El contenido de las Leyes de Indias no tuvo aplicación real hacia las comunidades indígenas de aquella época, porque carecían de vigilancia directa de su aplicación por parte de la corona de España.

PERIODO INDEPENDIENTE

Las Leyes de Indias caen en desuso a mediados del siglo XVIII, existiendo un gran silencio respecto a la creación de algún documento que regulara los derechos individuales de los hombres respecto a los riesgos de trabajo, sin embargo es en 1813 que el derecho social comienza a nacer; plasmándose en la obra denominada “Sentimientos de la Nación”.

Surgen las primeras sociedades mutualistas cuyo objetivo primordial era el amor al prójimo que se materializó a través de la caridad, así el 5 de febrero de 1857 por lo dispuesto en el Plan de Ayutla el 1 de marzo de 1854, se promulga la Constitución en donde se expresaba entre otros aspectos la libertad de prestar su trabajo los indígenas y el derecho a la retribución, después el 10 de abril de 1865 el emperador Maximiliano de Habsburgo expide el Estatuto provisional del Imperio Mexicano en donde en materia de riesgos de trabajo se prohíbe el trabajo forzoso.

Para el 1 de noviembre del mismo año, el emperador expide la Ley del trabajo del imperio en donde se prohibía a los indígenas jornadas de trabajo de sol a sol y malos tratos corporales; desapareciendo posteriormente a la muerte del emperador.

En 1884 se promulga el Código Civil redactado por el presidente Manuel González, que sigue ciertos lineamientos generales de su antecesor, sin embargo en materia laboral no existió alguna reglamentación.

PERIODO REVOLUCIONARIO.

Para el año de 1904 el gobernador del Estado de México José Vicente Villada presentó ante la Comisión Unida de la Legislación y Justicia un Dictamen sobre adiciones al artículo 1787 del Código Civil de 1884 en el cual establecía en su artículo tercero:

“Si con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados, éstos sufrieran algún accidente que les causara la muerte o alguna lesión o enfermedad que les impidiera trabajar, la empresa estaría obligada sin perjuicio del salario que debiera devengar el trabajador, a cubrir los gastos que se originen por la enfermedad o la inhumación en su caso, suministrando además, a la familia que dependiera del fallecido un auxilio igual al importe de 15 días del salario que devengara...”⁴¹

El 1 de julio de 1906, en San Luis Missouri se inicia la protección de los riesgos de trabajo con el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, por los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera, entre otros; en su contenido analiza la situación del país y las condiciones de los campesinos y obreros proponiendo reformas a los problemas laborales, recalcando la necesidad de decretar bases generales para una legislación de trabajo proponiendo en lo relativo a los riesgos de trabajo, indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieran como también la obligación que surge a los dueños de las minas, fábricas o talleres a mantenerlos en mejores condiciones de higiene.

A partir de ese momento diversas leyes en materia de riesgos de trabajo comenzaron a surgir, como la Ley de Accidentes de Trabajo promulgada el 9 de

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 6ª edición. Porrúa. México 1981. Pág. 113.

noviembre de 1906 por el gobernador de Nuevo León Bernardo Reyes que atribuía la responsabilidad civil a los propietarios.

Alberto Trueba Urbina al citar algunas legislaciones de los Estados refiere lo siguiente: "En México, fue prohijada aquella teoría en las leyes del 30 de abril de 1904 de José Vicente Villada, en el Estado de México, y en la de 9 de noviembre de 1906 de Bernardo Reyes en el Estado de Nuevo León; ambas leyes adoptaron la teoría del riesgo profesional mediante el pago de responsabilidad civil del empresario a los trabajadores, salvo los casos de fuerza mayor extraña a la industria, negligencia o culpa grave de la víctima e intención del operario de causarse el daño; pero no fue sino hasta que se promulgó la Constitución de 1917, cuando se creó con carácter social la obligación de los patrones de responder por accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores, en la fracción XIV del artículo 123 y en la fracción XV la obligación de los mismos de observar en sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad..."⁴²

El 28 de mayo de 1913 entró en vigencia la ley para remediar el daño procedente del riesgo profesional, ésta ley establece que a juicio de los peritos que dictaminen el accidente sufrido por el trabajador, ya sea el caso de una lesión permanente, tendrá el derecho a recibir una pensión alimenticia hasta sanar por completo, si llegaba a fallecer, se otorgaba a la familia una pensión alimenticia hasta que el menor de los hijos alcanzara la mayoría de edad, mientras que la viuda tendría derecho a recibirla durante cinco años.

PERIODO CONSTITUCIONALISTA

En Aguascalientes Venustiano Carranza, basándose en el Plan de Guadalupe crea una convención con el objeto de aprobar algunas reformas

⁴² TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág.397.

sociales entre otras, las relativas a la forma de indemnizar al trabajador por concepto de riesgo de trabajo, sin obtener alguna conclusión práctica.

Después surge en el Estado de Morelos, otra convención a fin de aprobar algunas reformas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo y con ello hacer menos cruel la jornada de trabajo, sin tener mayor trascendencia.

En el Estado de Hidalgo surge la ley sobre los accidentes de trabajo, promulgada en el año de 1915 por Nicolás Flores, que reglamento también las anteriores leyes salvo una innovación relativa a los accidentes de trabajo y muerte cuya indemnización sería aumentada en un veinticinco por ciento si el dueño del trabajo no hubiera establecido las debidas precauciones para prevenir al trabajador del accidente sufrido.

En 1916 el Gobernador del Estado de Coahuila Gustavo Espinosa Míreles redactó una legislación laboral, en la que expresaba la necesidad de reparar los daños que sufría el trabajador en el desempeño de su función, el patrón debía devolver una parte de su capital al trabajador, por el esfuerzo realizado en la presentación de sus servicios.

La legislación laboral de Coahuila en muchos de sus aspectos sigue las ideas de Bernardo Reyes. Consigna la participación del obrero en las utilidades de la empresa. Con esta legislación del Estado de Coahuila termina la evolución del derecho de trabajo en México, antes de la Constitución de 1917.

El constituyente de 1917 regulo en su artículo 123 lo concerniente al trabajo y a la previsión social estableciendo en su apartado A fracciones XIV y XV el fundamento jurídico de los riesgos de trabajo, en los que señalaba la responsabilidad del patrón y la forma de exigir el pago de la indemnización por los accidentes y enfermedades que sufría el trabajador.

En el año de 1931, se promulgo la Ley Federal del Trabajo, en cuyo artículo transitorio se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

En el año de 1970 surge una nueva Ley del Trabajo derogando la de 1931, respondiendo de este modo a las transformaciones sociales que operan en nuestro país.

2.7. U.N.A.M.

La Universidad de 1917 a 1929 quedó sustraída de la reciente corriente sindicalista por considerarse que sus empleados, en su condición de servidores públicos, no estaban ligados al estado por contrato de trabajo, y consecuentemente gozaban de las prerrogativas del artículo 123 constitucional.

Aun cuando la Universidad Nacional podía considerarse como una institución de tipo público por su origen y finalidad, por ese entonces celebraba contratos privados con sus trabajadores, bajo las normas del Código Civil, el cual conocía de asuntos de tipo laboral en esos momentos. Un contrato civil ofrecía menos prestaciones que después brindaría el contrato de trabajo reglamentado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, norma emanada del artículo 123 constitucional.

A finales de los años veinte, todo el personal al servicio de la Universidad gozaba de una serie de derechos que se habían otorgado en la Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro a todos los empleados públicos y federales. Dicha ley, reformada por decreto del 31 de diciembre de 1925, bajo la presidencia de Plutarco Elías Calles, dice lo siguiente:

Art. 1 Los funcionarios y empleados de la Federación y del Distrito y Territorios Federales tienen derecho en los términos de esta ley a pensiones de

retiro cuando lleguen a la edad de 55 años cumplidos, cuando tengan 35 de servicio o cuando se inhabiliten para el servicio, si en todos esos casos han servido por un tiempo igual o superior al que como mínimo determina esta ley.

Art. 3 Tienen derecho a los beneficiarios de esta Ley todos los encargados de un servicio público que no sea militar, incluyendo los de carácter docente y cuyos cargos y remuneraciones estén enumerados en las leyes orgánicas del respectivo servicio o en el presupuesto de egresos, o que en virtud de disposición legal, sean pagados con cargo al Erario Federal o al del Distrito o Territorio respectivo.

Art. 6 Para los efectos de esta Ley no se hará distinción entre funcionarios y empleados, quedando equiparados por completo unos y otros y comprendidos todos, inclusive los profesores, en las disposiciones relativas, aún cuando en ellas sólo se use el nombre del funcionario o el empleados.

Desde el punto de vista del derecho laboral, no quedó definida la situación de los trabajadores de la Universidad.

En julio de 1929, la Dirección General de Pensiones Civiles y de retiro propone al presidente de la República ciertas modificaciones a la Ley Orgánica de la Universidad Nacional de México debido a que:

Se desprende la conveniencia, mejor expresado, la necesidad, en beneficio de los empleados, de que no se les separe del disfrute de todos los beneficios que les toquen conforme a la ley de pensiones Civiles y de retiro en vigor. Pueden quedar dentro de ésta, aun cuando no tengan el carácter de empleados federales.

Posteriormente, el presidente portes Gil resolvió lo siguiente:

Durante el año de 1929 el profesorado y empleados de la Universidad quedarán comprendidos dentro de la Ley de pensiones y la misma Universidad resolverá si deberán seguir en la misma forma de 1930 en adelante.

Por otra parte, con la autonomía, la Universidad y, por ende, se convirtió en un ente descentralizado. Hemos señalado que la Ley Orgánica de 1929 puso de manifiesto que la institución naciente debería de responder a los fines del estado, prestando el servicio público de educación destinado a satisfacer necesidades sociales y sujeta a un régimen de derecho público.

2.7.1. PRIMERA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y DE PREVISIÓN SOCIAL.

Genera en los trabajadores universitarios, no sólo la necesidad de agruparse para su defensa en los terrenos de la legislación obrera, sino reclamar el goce de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles de Retiro les concede ante la indiferencia del Consejo Universitario a resolver dentro del plazo establecido y después de él y, que a través de la Dirección General de Pensiones y de Retiro. Se les debía proporcionar como se les otorgaba a los que como ellos prestaban un servicio público, como la jubilación en protección a la vejez, préstamos a corto plazo e hipotecarios.

Ya que la única característica que puede considerarse común entre los servidores de la Universidad y los empleados públicos es que ambos gozan de los beneficios de la Ley de Pensiones.

Al constituirse el 29 de octubre de 1929 en la UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA, para defender sus derechos y difundir su problema ante las bases y otros sindicatos ya que debemos hacer mención de que la Unión de empleados desde su creación se afilió a la Federación de Sindicatos obreros del Distrito Federal.

Esta agrupación se reorganizó bajo el nombre de Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma en asamblea constitutiva celebrada el 3 de noviembre de 1932.

Es importante señalar que si bien se le otorgó el carácter y se le registró como Sindicato de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma, siguió usando el nombre de Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma hasta 1936.

Sobre las formas de atender la atingente necesidad de la previsión social dentro de las filas de los "unionistas", Alberto Pulido nos refiere que "El antecedente más remoto que tenemos registrado es la elaboración en el año de 1929 de un Reglamento de previsión Social aprobado durante una asamblea de delegados de la Unión de Empleados, durante las gestiones de su primer Comité Ejecutivo encabezado por Xavier Chávez Montiel.

El mencionado Reglamento propuso la creación de una caja de ahorros, auxilios y préstamos, administrada por la organización sindical sin la participación de las autoridades universitarias.

Los fondos económicos con que contaría la caja, entrarían con aportaciones de los propios socios, de la siguiente manera:

Las cantidades reunidas por concepto de cuotas mensuales (se refieren a las cuotas sindicales), serán distribuidas de la siguiente forma: el 1% sobre su sueldo que paga cada socio se destinara el 40% al sostenimiento de la Unión, el 50% al caudal de la caja de ahorros, auxilios y préstamos y el 10% restante al fondo de reserva. Si llega a contarse con otros ingresos, esta distribución será cambiada previo estudio y acuerdo de la Asamblea General.

En relación a las ayudas económicas a los deudos de los trabajadores fallecidos, se planteó un descuento extra de 50 centavos para aquellos que

recibieran sueldos menores de 5 pesos y de 1.80 para los mayores. Los ingresos obtenidos serían depositados en una cuenta especial bancaria, para disponer de las cantidades necesarias para ser entregados a los deudos de los trabajadores fallecidos.

Los estatutos de la primitiva Unión de empleados de la Universidad Nacional Autónoma tienen una gran importancia en la historia del sindicalismo universitario en México. Son testimonios de la primera organización laboral universitaria en nuestro país, fruto del esfuerzo de un puñado de trabajadores que luchó por mantener viva su incipiente organización sindical.

2.7.2. PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En 1932, todavía reciente la promulgación de la Ley Federal del Trabajo y en una fase de ascenso del sindicalismo universitario, la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma logró la firma del primer contrato colectivo de trabajo en una universidad en nuestro país, esto da pauta a que Manuel Vázquez cadena, sucesor de Diódoro Antúnez como Secretario general de la Unión de Empleados de la Universidad, el día 26 de febrero de 1932, firme con el Rector Ignacio García Téllez como representante de la Universidad, el primer Contrato Colectivo de Trabajo, en el que se precisa:

"1ª. Para los efectos de este contrato y de acuerdo con los artículos 4º y 232 de la Ley Federal del Trabajo en lo sucesivo a la Universidad nacional Autónoma se le nombrará patrón y a la Unión de Empleados de la Universidad Nacional, simplemente Sindicato. Al hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo se usará la palabra Ley".

Sin embargo, el rector García Téllez lo firma con carácter provisional, pues deja la aprobación definitiva del convenio al Consejo o gran Comisión de la Universidad.

El primer contrato colectivo de trabajo fue presentado en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje el 1º de marzo de 1932, comenzando a producir desde esa fecha, sus efectos legales, según el artículo 45 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Dicho contrato fue presentado al Consejo Universitario para su aprobación, pero nunca fue discutido por ese órgano de autoridad, por lo que no entró en vigor, y dada la poca fuerza de la unión de Empleados, no pudo hacer efectiva la vigencia del mismo.

Por ser el primer antecedente contractual al tema de fondo, se transcriben las cláusulas relativas a Riesgos y Enfermedades:

“33ª. Los riesgos y enfermedades profesionales contraídas en el servicio se regirán de acuerdo con la Ley, siendo en todo y de acuerdo con la misma el patrón responsable de ellos.

34ª. Cuando alguno de los trabajadores contraiga alguna enfermedad, hecha sin excepción de las producidas por drogas o enervantes, el alcohol y las de origen venéreo sifilicas el patrón le pagará el sueldo integro durante los primeros sesenta días y medio sueldo durante los treinta días siguientes, si pasado este período el trabajador sigue enfermo, el patrón sólo tendrá la obligación de que habla la cláusula 35ª de este contrato y de reponer al trabajador en su empleo tan luego se encuentre gozando salud.

*35ª. A partir de la fecha del presente contrato el patrón se obliga a entregar al Sindicato la cantidad de cincuenta centavos mensuales por cada uno de los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios a la Universidad lo que se dedicará exclusivamente al pago de medicinas y médico de enfermedades no profesionales, y que se señala en el presupuesto”.*⁴³

⁴³ PÉREZ CRUZ, José Enrique y López Pineda Fabián. PRIMER CONTRATO COLECTIVO EN LA UNAM. Legado Documental. 1932. Pág. 11.

Posteriormente los días 9, 16, 23 y 30 de agosto de 1932, fue discutido y se aprobó un Reglamento de Servicio Civil para los empleados de la Universidad y otro para el personal obrero y servidumbre. El primero fue vetado por el Presidente de la República, Abelardo Rodríguez, quien lo devolvió al Consejo Universitario, ante tales hechos, fue elaborado un proyecto que se discutió y aprobó el 19 de enero de 1933, en calidad de Reglamento Interior de las Oficinas Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma. Establecía en su capítulo I sobre disposiciones generales:

Artículo 1: El Rector de la Universidad es el jefe superior de las oficinas de la misma institución y del personal que presta su servicios en ellas.

Artículo 3: El Rector de la Universidad está facultado, con la limitación que le señalan la Ley Orgánica (1929) y los reglamentos derivados de ella, para nombrar, conceder licencias, disponer cambios, expedir ceses y contratar los servicios en las oficinas administrativas, ya sea transitoria o permanentemente, así como a fijar las horas de trabajo en las mismas oficinas”.

Este reglamento contempla únicamente las obligaciones y sanciones para los empleados y ni una sola prestación.

2.7.3 ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM.

Es hasta el 20 de diciembre de 1965 que el Consejo Universitario aprueba un estatuto que contiene 56 artículos en los que por primera vez, se reglamentan las relaciones laborales del personal administrativo, el campo de aplicación, el tipo de personal, los derechos y obligaciones, las horas de trabajo y descanso legales, el salario, las obligaciones de la patronal, servicios sociales riesgos y enfermedades profesionales, jubilaciones, pensiones y licencias, terminación de

los efectos del nombramiento o contrato, el escalafón, en suma las condiciones de trabajo, imponiéndole a los trabajadores una forma de asociación con la prohibición de que ésta forme parte de otras organizaciones estudiantiles o académicas, a pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general a pertenecer a organismos políticos y a tener lazos de solidaridad con tales entidades; en resumen, con la prohibición expresa de hacer propaganda, intervenir o participar en los problemas y movimientos estudiantiles y magisteriales, concediéndole en cambio la intervención de un representante en el Consejo Universitario.

Por ser motivo de análisis, en los artículos 38 fracciones V, VI y VII, 39 y 40 de dicho estatuto, se establecen desde entonces disposiciones que obligan a la Institución empleadora en beneficio de los trabajadores a su servicio.

Artículo 38. Son obligaciones de la Universidad:

V. Cubrir las aportaciones que le correspondan para que los trabajadores reciban los beneficios que preste el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, a cuyo régimen se encuentran incorporados los trabajadores de la Universidad.

VI. Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes y reglamentos, para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención de cualquier caso de enfermedad o accidente que se presente a los trabajadores, durante el ejercicio de sus labores, a juicio y bajo responsabilidad del Centro Médico Universitario, para que, oportunamente y de manera eficaz, se presten los primeros auxilios.

VII. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo; y a los que por el

desempeño de sus servicios lo requieran, dos uniformes o batas cada año, en las fechas que determinen las autoridades universitarias.

Artículo 39. Los trabajadores de la Universidad gozarán de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en materia de prestaciones o servicios sociales, riesgos y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, jubilaciones, seguros de vejez, invalidez y muerte, que serán proporcionados a cargo del referido Instituto.

Artículo 40. De conformidad con los reglamentos interiores de trabajo que al efecto se dicten, los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores por causas de enfermedad.

Después el 2 de enero de 1968, Miguel Esteban Núñez Alvarado Secretario General de la Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (ATAUNAM) constituida el 25 de abril de 1966 y el Rector de la UNAM don Javier Barrios Sierra, firman el Reglamento Interior de Trabajo del personal Administrativo al Servicio de la UNAM que contiene 163 artículos, dividido en 8 Títulos.

En relación al tema de fondo, es conveniente advertir que en el articulado del Reglamento Interior de Trabajo, se observa por primera vez, no sólo el reconocimiento de la Autoridad Universitaria, del ordenamiento que regirá las condiciones de trabajo; labores insalubres y peligrosas; exámenes médicos; enfermedades no profesionales; la constitución de las Comisiones de Higiene y Seguridad y los Riesgos de trabajo.

2.7.4 PRIMER REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Por ello y para frenar las múltiples violaciones que cometía las autoridades universitarias quienes se amparaban en la falta de una reglamentación interna que definiera el alcance de las normas protectoras en materia de seguridad e higiene en el trabajo, a partir del 1 de abril de 1974 empieza a tener vigencia el Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad, el cual consta de 75 artículos y 2 transitorios, divididos en IX Capítulos, a saber:

- Capítulo I. Consideraciones generales.
- Capítulo II. De la organización.
- Capítulo III. De las funciones.
- Capítulo IV. De los exámenes médicos.
- Capítulo V. De los riesgos de trabajo.
- Capítulo VI. De la higiene de las condiciones de trabajo.
- Capítulo VII. De la seguridad en las condiciones de trabajo.
- Capítulo VIII. De la previsión social.
- Capítulo IX. Disposiciones finales.

Es conveniente resaltar, que la primera Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad, se constituye con funciones y estructuras autónomas, bajo el principio de tener como doctrina de trabajo implantar las más eficaces medidas de protección laboral para quienes desempeñan sus actividades al servicio de la UNAM, asimismo, lograr las más adecuadas medidas preventivas de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, coordinando sus funciones con el ISSSTE, con la Dirección General de Servicios Médicos y otras instituciones especializadas, para llevar a cabo las observaciones sistemáticas que tiendan a conocer la naturaleza de los padecimientos más comunes de los trabajadores y empleados universitarios y orientando sus actividades a efecto de promover la salud en el trabajo universitario, así como a prevenir los accidentes y las

enfermedades profesionales mediante el mejoramiento constante de las condiciones físicas y psicológicas del ambiente laboral.

Se han señalado de manera general los antecedentes sobre los riesgos de trabajo en el mundo y dentro de nuestra Universidad, es importantes el conocer la relación jurídica que tenía el trabajador y la lucha que enfrentó para poder tener las prestaciones que ahora goza.

CAPITULO 3 MARCO JURÍDICO APLICABLE

En el presente capítulo realizare el estudio y su análisis jurídico de las legislaciones mexicanas que regulan los riesgos de trabajo en su respectivo orden jerárquico.

Antes de entrar al estudio del artículo 123 Constitucional es necesario hacer la referencia de lo dispuesto por el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual dispone:

"Artículo 3º.

VII. Las universidades y demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a si mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere."

Con el propósito de encontrar un equilibrio entre los legítimos derechos de los trabajadores universitarios y la naturaleza y fines de las instituciones públicas autónomas de educación superior, se estableció que tanto las relaciones laborales del personal administrativo se normaría por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, en los términos y en las modalidades previstas por la Ley Federal del Trabajo.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULO 123 APARTADO A.

De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos emana en su artículo 123 el fundamento jurídico de los Riesgos de Trabajo en sus fracciones XIV y XV del apartado "A" que textualmente dispone:

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

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

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

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

De esta transcripción podemos observar que se desprende el fundamento del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, relativo a los Riesgos de Trabajo.

El patrono, deberá ser responsable de las diversas situaciones que surgen respecto de lo que es el accidente de trabajo, de tal manera está obligado a

indemnizar al trabajador, por los accidentes que sufra, siempre y cuando, estos sean producto directo de las prestaciones del servicio personal y subordinado.

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

Francisco Ramírez Fonseca comenta lo siguiente: "Respecto de las fracciones XIV y XV, aunque también busca la protección física, la busca de manera diferente a otras fracciones, pues mientras estas atienden el quebranto físico por falta de descanso oportuno, aquellas las procuran a través del resarcimiento de los daños físicos ocasionados por los infortunios del trabajo y de la prevención de los mismos respectivamente".⁴⁴

Cabe hacer mención, que nuestra Carta Magna establece las bases y los mínimos legales que tutelan al trabajador, sin perjuicio de que existan leyes, reglamentos u otros ordenamientos que concedan mayores beneficios y prestaciones, como se observará mas adelante.

Por ultimo la fracción XVI del citado artículo establece:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

⁴⁴ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Manual de Derecho Constitucional. 8ª Edición. Editorial PAC. México 1990. Pág. 498.

Los seres humanos, ante las desventajas que representa el encontrarse solos o aislados, tienen la necesidad de agruparse para enfrentar los problemas y conflictos que surgen.

Por eso el trabajador que se sindicaliza deja de ser un hombre aislado, indefenso ante quien le paga y lo manda, agrupado con sus compañeros, con sus iguales, aprende a defender su profesión u oficio y junto con ello sus derechos.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El marco jurídico en donde están normados o regulados los riesgos de trabajo, es la propia legislación Federal del Trabajo, vigente en nuestro país a partir del 1º de mayo de 1970 regulando en su Título Noveno, lo que se refiere a las diversas consideraciones que la propia legislación contiene en relación directa con lo que sucede en el riesgo de trabajo.

En su artículo 473 define a los Riesgos de Trabajo como:

“los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

De esta definición se desprenden dos conceptos diversos a saber los accidentes y las enfermedades de trabajo, así tenemos como la legislación en su artículo 474 establece el accidente de trabajo como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

Igualmente la legislación en su artículo 475 define a la enfermedad de trabajo como:

“todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

Con el objeto de clasificar las enfermedades profesionales y determinar el grado de incapacidad en el que se encuentre el trabajador, se estableció en la Ley Federal del Trabajo una tabla de enfermedades profesionales.

Dicha tabla de enfermedades profesionales, se encuentra dividida en varias especialidades, señalando el padecimiento a través de su denominación técnica; bisinosis, dermatosis, etc., mientras que en otros se menciona con una fórmula descriptiva, por ejemplo las afecciones sufridas por la inhalación de polvos de lana; listando después las actividades que puedan quedar afectadas profesionalmente por cada padecimiento.

Otorga también al trabajador ciertos derechos de asistencia médica, hospitalización, rehabilitación, medicamentos, etc. para su mejor recuperación e integración en su trabajo.

Para esto la propia legislación establece las incapacidades permanentes, en la que se detallan diversas enfermedades, estableciéndose porcentajes por la pérdida de órganos, o de incapacidades completas, de riesgo articular, disminución de movimientos, cicatrices, lesión permanente, secuelas y fracturas, parálisis, luxaciones y en general los diversos tantos por ciento en base a los cuales sobrevendrá una indemnización.

Respecto a la indemnización, en los riesgos de trabajo, no es sólo el propio accidente o enfermedad de trabajo, que se traduce en una incapacidad física o mental, que lesiona o disminuye las facultades funcionales u orgánicas del trabajador; sino la imposibilidad de obtener un ingreso económico o la disminución de la capacidad para obtenerlo, reflejada en el salario que pueda dejar de percibir después del accidente.

La Ley Federal del trabajo para compensar al trabajador del daño sufrido; impone al patrón una obligación de naturaleza pecuniaria, consistente en el deber de pagarle una cantidad de dinero, que deberá ser remunerada de manera directa al trabajador, debiendo ser calculada de acuerdo al salario diario que percibía al momento de ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad o bien el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Sin embargo esta remuneración varía de acuerdo al área geográfica del lugar en donde se presentó el riesgo de trabajo, conforme a lo señalado en el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 486. "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajador se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos."

Considero que no sólo el pago de la indemnización debe basarse al área geográfica en donde se presento el riesgo de trabajo, también al tipo de enfermedad que adquiere el trabajador por motivo de sus labores.

Por ultimo las acciones para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo y las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo prescriben en dos años de acuerdo a lo estipulado por el artículo 519 de la Ley.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo y desde la fecha de la muerte del trabajador.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se encuentra lo referente a los sindicatos dentro de su artículo 356 el cual lo define:

“Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

El sindicato obrero debe constituirse con veinte trabajadores por lo menos y el sindicato patronal con tres patronos.

La coalición es la base para la existencia del sindicato, debe decirse la diferencia esencial entre ambos es que el sindicato persigue el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes y la coalición tiene como única finalidad la defensa de intereses comunes.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción, sin la necesidad de autorización previa.

La personalidad jurídica del sindicato está reconocida en el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Artículo 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tiene capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.”

Los sindicatos como personas morales tienen las obligaciones que les señala el artículo 377 de la Ley en estudio y son:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos,
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas;
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Los sindicatos tienen prohibido:

1. Intervenir en asuntos religiosos.
2. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Siguiendo con el estudio de la Ley Federal del Trabajo hace también la referencia de contrato colectivo de trabajo.

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio significa acuerdo de voluntades que en este caso están representadas por el patrón y el sindicato de trabajadores, es decir, el sindicato es el titular del contrato colectivo de trabajo y no los trabajadores individualmente considerados; sin embargo éstos pueden deducir individualmente derechos consagrados a su favor en el contrato colectivo de trabajo.

Las prestaciones para los trabajadores que contenga el contrato colectivo de trabajo, deberán ser siempre superiores a las de la Ley Federal del Trabajo y contratos individuales de trabajo que existan en el centro de trabajo porque si no los superara, perdería la razón de su existencia en el Derecho Laboral..

El contenido del contrato colectivo de trabajo lo señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 391, que dice:

“Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarquen;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios; y
- VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

La revisión del contrato colectivo de trabajo es obligatoria y tiene como objetivo fundamental obtener mayores prestaciones en beneficio de los trabajadores. La revisión del contrato colectivo de trabajo la puede pedir el sindicato titular o el patrón, pero si se celebró por varios sindicatos de trabajadores o varios patrones, la puede pedir el que tenga el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores o patrones.

Los términos para la revisión del contrato colectivo de trabajo están señalados en los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo de trabajo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años; si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

3.3. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En 1929, a raíz de la autonomía, la Universidad dejó de depender de la Secretaría de Educación Pública y, por ende, se estableció como un ente descentralizado. La Ley Orgánica de ese mismo año puso de manifiesto que la institución naciente tenía que responder a los fines del Estado prestando el servicio público de educación destinado a satisfacer necesidades sociales, y sujeta a un régimen de derecho público. En su artículo 31, estableció que, habiendo cambiado el carácter de los empleados de la Universidad, no serían considerados como empleados federales a partir de la promulgación de esa Ley, pero por razones de equidad y estando ellos encargados de un servicio público, continuarían gozando de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro les concedía. En 1960 La Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro se transforma en el ISSSTE.

Durante mucho tiempo, las universidades tuvieron una situación laboral imprecisa, que en gran medida se debió a la falta de definición del alcance de la autonomía que sus leyes de creación les habían otorgado.

Para resolver dicha situación, se consideró conveniente legislar a nivel constitucional, para garantizar el ejercicio de la autonomía universitaria y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatibles la autonomía y los fines de educación superior, con los derechos laborales de los trabajadores, tanto académicos como administrativos.

Por tal motivo, el 9 de junio de 1980, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la adición de una fracción VIII al artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En conformidad con esta nueva fracción del artículo 3º constitucional, la autonomía y los derechos laborales deben ser aspectos complementarios en la vida de las comunidades universitarias. Entre ellos no debe haber oposición ni, tampoco primacía de uno sobre otro. Y de ahí que disponga que en la Ley Federal del Trabajo se fijen, conforme a las características propias de un trabajo en especial, los términos y modalidades con los derechos consagrados en la fracción "A" del artículo 123 de nuestra Ley Fundamental han de aplicarse al personal académico y al personal administrativo de las universidades e instituciones de referencia.

La naturaleza especial de las relaciones laborales que existen en las instituciones de este tipo, se deriva tanto de la índole específica del trabajo que en ellas se realiza, como con los objetivos que con él se persiguen.

Independientemente de las prestaciones que nuestro contrato colectivo de trabajo estipula para los trabajadores administrativos al servicio de la UNAM, los trabajadores disfrutarán de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.3.1 SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO.

El artículo 34 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (Ley del ISSSTE) define los riesgos de trabajo como: "riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo". Esta definición es igual a la contenida en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo.

El mismo artículo 34 de la ley en referencia establece en su párrafo segundo, que se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar que desempeñe su trabajo o viceversa.

En consecuencia es suficiente demostrar que el trabajador accidentado realizaba una actividad subordinada, para ser exigible el accidente o riesgo de trabajo y su imputabilidad al patrón o los patronos.

Por otra parte el artículo 37 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del estado señala los casos que eximen de responsabilidad del patrón, del riesgo de trabajo:

- I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del jefe inmediato prestándole la prescripción medica suscrita por el médico;
- III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí o de acuerdo con otra persona; y

IV.- Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste.

Las anteriores causas también se encuentran establecidas en el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo; además en su artículo 489 establece los casos cuando el patrón no lo libera de responsabilidad del riesgo acaecido:

- I) Que el trabajador explícita e implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II) Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador y;
- III) Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de alguna otra persona.

Es importante mencionar que en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado no hace referencia de estas situaciones.

3.3.2. DERECHOHABIENTE Y BENEFICIARIO.

Se entiende que derechohabiente son tanto el asegurado como los beneficiarios de las prestaciones en especie y en dinero que otorga el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; es el familiar del asegurado que conforme a la ley se encuentra afiliado en el Instituto para que se otorguen las prestaciones respectivas; es toda persona que forma parte de la población asegurada o pensionada, de sus beneficiarios o asignatarios, por vigencia de derechos.

En cuanto a los beneficiarios, éstos tienen de una manera un derecho propio emanado de un contrato, en el que a pesar de no formar parte directa se ven favorecidos con él, en este orden de ideas, beneficiario es toda a quien se

extienden los derechos en el goce de los beneficios que otorga el Instituto por razones de parentesco con el asegurado, conforme lo establece la ley.

También son beneficiarios los familiares del asegurado que conforme a la ley, tienen derecho de recibir las prestaciones que otorga el Instituto, por vigencia de derechos generados. Asimismo beneficiario es la persona que ha sido afiliada para el disfrute de los beneficios comprendidos en uno o varios ramos de seguros.

Tanto el beneficiario y el derechohabiente son sujetos activos en relación que emana del acto de afiliación. Es posible que el derechohabiente exista sin beneficiario, pero un beneficiario no puede existir sin derechohabiente, de quien precisamente se derivan los beneficios y prestaciones para aquel.

Se encuentra en el artículo 5º de la Ley del ISSSTE una lista de familiares derechohabientes en el siguiente orden:

- La esposa, o a falta de ésta, la mujer con quien el trabajador o pensionista ha vivido como si lo fuera durante los cinco años anteriores o con los que tuviese hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el trabajador o pensionista tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la prestación.
- Los hijos solteros mayores de dieciocho años, hasta la edad de veinticinco años, previa comprobación de que están realizando estudios de nivel medio o superior; de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o reconocidos y que no tengan un trabajo remunerado.
- Los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física o psíquicamente, que no puedan trabajar para obtener su subsistencia, lo que se comprobara mediante certificado médico expedido por el Instituto y por medios legales procedentes.

- El esposo o concubinario de la trabajadora o pensionista siempre que fuese mayor de 55 años de edad; o esté incapacitado física o psíquicamente y dependan económicamente de ella.
- Los ascendientes siempre que dependan económicamente del trabajador o pensionista.
- Los familiares que se mencionan en este artículo tendrán el derecho que esta Ley establece si reúnen los requisitos siguientes:
 - a) Que el trabajador o el pensionista tengan derecho a las prestaciones señaladas en el artículo 3º de esta ley.
 - b) Que dichos familiares no tengan por sí mismos derechos propios a las prestaciones señaladas en el artículo 3º de esta Ley.

3.3.3. PRESTACIONES

A continuación señalare las prestaciones a que tienen derecho el asegurado en caso de accidente o enfermedad profesional y que la Ley divide en dos grupos: prestaciones en especie y prestaciones en dinero.

PRESTACIONES EN ESPECIE.

Las encontramos en el artículo 39 de la Ley del ISSSTE, establece que "el trabajador que sufra un accidente del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:"

- I.- Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II.- Servicio de Hospitalización;
- III.- Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV.- Rehabilitación.

A continuación un breve significado de cada prestación en especie que otorga el artículo 39 de la Ley:

- El Diagnóstico es el conjunto de los signos o síntomas que por su peculiaridad sirven para establecer la existencia de una enfermedad.

Se entiende también por diagnóstico como la calificación que un médico hace ante un padecimiento patológico. Tanto las enfermedades de carácter mental, por su repercusión en la capacidad civil, como las de toda índole para los accidentes de trabajo, ofrecen valor para el derecho a través del diagnóstico correspondiente.

Las unidades, según su nivel de atención a la salud, contarán con los siguientes servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento:

I.- Laboratorio de análisis clínicos;

II.- Laboratorios de anatomía patológica y citología exfoliativa; y

III.- Servicios de imagenología.

- Asistencia Médica son los actos que se procuran al enfermo por el personal profesional de la medicina necesarios para curar, mejorar, consolar y paliar su alteración de salud, y que inciden en el campo de la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

Las ventajas de la asistencia médica del trabajador accidentado las señala así Unsain:

- a) Para el trabajador, interesado en salir del siniestro con el menor perjuicio posible en su capacidad de ganancia;
- b) Para el patrón, deseoso de pagar la indemnización menor de una incapacidad más benigna;
- c) Para la sociedad, necesitada del máximo volumen de mano de obra productiva, y que se descarga así del peso social representado por la existencia de inválidos improductivos.

- Asistencia quirúrgica son los actos que se procuran al paciente por el personal profesional de la medicina que practica la cirugía necesarios para curar, mejorar o paliar la alteración de salud de un enfermo.

Se entiende también como el conjunto de acciones orientadas a prevenir, a curar o a limitar el daño en la salud de un paciente, mediante la aplicación de los conocimientos médicos y de las técnicas quirúrgicas aceptadas por la medicina.

- Asistencia farmacéutica es el acto de procurar a un enfermo los medicamentos necesarios para curar, mejorar o paliar su alteración de salud.

El Instituto, a través de la farmacia de la Unidad Médica, atenderá el suministro de medicamentos y agentes terapéuticos prescritos por el médico tratante en el formato previsto.

- Servicio de hospitalización es el ingreso en tal establecimiento y cuidado y permanencia en el mismo a cargo de médicos y enfermeros. También es el conjunto de actividades que se otorgan al paciente en el ámbito hospitalario, cuyo producto final es el egreso, la consulta y la urgencia. Los actos que se procuran al enfermo a través de instalaciones, equipos y técnicas, necesarios para curar, mejorar o paliar su alteración de salud.

Procederá la hospitalización a juicio del médico tratante cuando:

I.- La enfermedad requiera atención médico-quirúrgica que no pueda ser proporcionada en forma ambulatoria; y

II.- El estado de salud del paciente requiera de la observación constante o de un manejo que sólo pueda llevarse a efecto en una unidad hospitalaria.

- Aparatos de prótesis y ortopedia, para suplir en lo factible las partes corporales perdidas o inhabilitadas por un accidente de trabajo, el patrón debe costearle a la víctima los aparatos de prótesis (reparación artificial de un órgano o parte del mismo) y de ortopedia (suplencia artificial de alguna irregularidad o deformación corporal) que necesite, de acuerdo con los adelantos en la materia.
- Rehabilitación es el conjunto de tratamientos especiales que se proporcionan al sujeto de aseguramiento con objeto de procurar el restablecimiento de su salud y su habilitación nuevamente para el trabajo.

Los servicios de rehabilitación tendrán como objetivo mejorar o restituir al derechohabiente con secuelas invalidantes, sus capacidades físicas y mentales por medio de procedimientos de terapia física, ocupacional y de lenguaje, así como de cirugía de rehabilitación y otros servicios especializados que coadyuven a su reincorporación a la vida diaria.

Dentro de las prestaciones en especie se menciona la palabra "paliar" que significa mitigar la violencia de una enfermedad.

Las Unidades Médicas determinarán, mediante un dictamen inicial, las lesiones orgánicas o perturbaciones funcionales que sufran los trabajadores derivadas de los riesgos de trabajo, a efecto de que el área de medicina del trabajo correspondiente proceda a su dictaminación oficial.

En caso de riesgo de trabajo el trabajador tendrá derecho a una licencia médica.

Licencia Médica es el documento médico legal de carácter público, que expiden las Unidades Médicas en los formatos oficiales a favor del trabajador, en el cual se certifica su estado de incapacidad por enfermedad, maternidad o riesgo de trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prevenir, proteger, restaurar y/o rehabilitar la pérdida o disminución de sus facultades físicas o mentales.

PRESTACIONES EN DINERO.

El artículo 40 de la Ley del ISSSTE enumera las prestaciones en dinero que tiene derecho el trabajador, en caso de presentarse un riesgo de trabajo:

I.- Licencia con goce de sueldo íntegro cuando el riesgo del trabajo incapacite al trabajador para desempeñar sus labores. El pago del sueldo básico se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto por las dependencias o entidades hasta que termine la incapacidad cuando ésta sea temporal, o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador.

Para los efectos de la determinación de la incapacidad producida por riesgo de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a los exámenes trimestrales a que deberá someterse el trabajador y en la inteligencia de que si a los tres meses de iniciada dicha incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o la dependencia o entidad podrán solicitar en vista de los certificados médicos correspondientes, que sea declarada la incapacidad permanente. No excederá de un año, contando a partir de la fecha en que el Instituto tenga conocimiento del riesgo para que se determine si el trabajador está apto para volver al servicio o bien procede declarar su incapacidad permanente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en las fracciones siguientes:

II.- Al ser declarada una incapacidad parcial permanente, se concederá al incapacitado una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta que termine la pensión. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en la tabla de valuación mencionada, teniendo en cuenta la edad del trabajador y la importancia de la incapacidad, según sea absoluta para el ejercicio de su profesión u oficio aun cuando quede habilitado para dedicarse a otros, o si solamente hubiere disminuido la aptitud para su desempeño.

III.- Al ser declarada una incapacidad total permanente, se concederá al incapacitado una pensión igual al sueldo básico que venía disfrutando el trabajador al presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en funciones; y

IV.- La pensión respectiva se concederá con carácter provisional, por un periodo de adaptación de dos años. En el transcurso de este lapso, el Instituto y el afectado tendrán derecho a solicitar la revisión de la incapacidad, con el fin de aumentar o disminuir la cuantía de la pensión, según el caso. Transcurrido el período de adaptación, la pensión se considerará como definitiva, y su revisión sólo podrá hacerse una vez al año, salvo que existieran pruebas de un cambio sustancial en las condiciones de la incapacidad.

El incapacitado estará obligado en todo tiempo a someterse a los reconocimientos, tratamientos y exámenes médicos que determine el Instituto.

Si el riesgo de trabajo provoca la muerte del trabajador, se otorgarán las siguientes prestaciones:

Artículo 41. "Cuando el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo, los familiares señalados en el artículo 75 de esta Ley (Ley del ISSSTE) en

el orden que establece, gozarán de una pensión equivalente al cien por ciento del sueldo básico que hubiere percibido el trabajador en el momento de ocurrir el fallecimiento”.

Cuando fallezca un pensionado por incapacidad permanente, total o parcial, se aplicarán las siguientes reglas de conformidad con el artículo 42 de la ley en materia.

I.- Si el fallecimiento se produce como consecuencia directa de la causa que originó la incapacidad, a los familiares del trabajador señalados en esta Ley y en el orden que la misma establece, se les transmitirá la pensión con cuota íntegra; y

II.- Si la muerte es originada por causas ajenas a las que dieron origen a la incapacidad permanente, sea total o parcial, se entregará a los familiares señalados por esta Ley y en su orden el importe de seis meses de la asignada al pensionista sin perjuicio del derecho de disfrutar la pensión que en su caso le otorgue esta Ley.

Es importante señalar antes de terminar con este apartado de las prestaciones lo que significa el término de pensión, que gramaticalmente significa la cantidad de dinero que se asigna periódicamente a una persona por méritos o servicios prestados anteriormente.

3.3.4. OBLIGACIÓN DE DAR AVISO

Aviso de riesgo de trabajo es la noticia que se da a la institución de seguridad social o a la autoridad laboral competente, del acontecimiento de un accidente o enfermedad ocurrida en ejercicio o con motivo del trabajo a un sujeto de aseguramiento, con objeto de que se otorgue a éste o a sus beneficiarios las prestaciones que le correspondan.

Es el patrón del trabajador quien se encuentra obligado a entregar el aviso de riesgo de trabajo, sujetándose al procedimiento y términos establecidos en la Ley y sus reglamentos.

El artículo 38 de la Ley del ISSSTE dispone lo referente a dar aviso en caso de un riesgo de trabajo: “ las dependencias y entidades deberán avisar al Instituto dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, sobre los riesgos de trabajo que hayan ocurrido. El trabajador, su representante legal o sus beneficiarios, también podrán dar el aviso de referencia, así como el de presunción de la existencia de un riesgo de trabajo.

La viuda del asegurado, sus deudos o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar directamente al Instituto el accidente o enfermedad de que se trate, utilizando los formularios que tenga en uso el Instituto.

La denuncia que hagan los beneficiarios del trabajador incapacitado o fallecido, del accidente o de la enfermedad de trabajo que haya sufrido, no exime al patrón de la obligación de presentar los avisos que corran a su cargo.

El asegurado o sus familiares deberán dar aviso al patrón dentro de las 24 horas siguientes de las que ocurran, de los accidentes de trabajo que se susciten al trasladarse el asegurado directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o de éste a su domicilio, para que el patrón esté en posibilidad de dar aviso.

3.3.5 RECURSO.

Cuando el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado ha resuelto negar una pensión, el asegurado podrá interponer el recurso de inconformidad, sin embargo, dicho recurso no se encuentra especificado en la Ley del ISSSTE, a diferencia de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social que si lo menciona.

Se puede definir al recurso como el medio de impugnación de los actos administrativos o judiciales establecidos por la legislación aplicable a dichos actos.

Tenemos que remitirnos al artículo 5º, párrafo segundo, del Reglamento de Prestaciones Económicas y Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado el cual establece “Asimismo, el Instituto notificará la resolución por la que se niegue el beneficio pensionario cuando no se reúnan los requisitos que para tal efecto se establezcan, fundando y motivando la causa que origine tal negativa”.

Las resoluciones de la Junta Directiva que afecten intereses particulares podrán recurrirse ante la misma dentro de un término de 30 días hábiles, contados a partir de la fecha en que los afectados sean notificados. En el escrito respectivo o la inconformidad, se precisará nombre y domicilio del promovente, así como los agravios que le cause el acuerdo. Debiendo acompañarse los documentos justificativos de la personalidad del promovente y las pruebas que estime pertinente.

En lo referente a los riesgos de trabajo, el artículo 43 del mismo reglamento establece “De conformidad con lo dispuesto por el artículo 36 de la Ley, los riesgos de trabajo serán calificados técnicamente por el Instituto. El afectado inconforme con la calificación deberá presentar su escrito de inconformidad dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que se notifique la resolución correspondiente”.

Cuando el asegurado ha agotado este recurso, tendrá la posibilidad de acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para iniciar y dar el seguimiento a las acciones laborales procesales correspondientes.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

3.4. REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

La UNAM se obliga a cumplir invariablemente y de inmediato con las medidas que exijan las leyes y reglamentos concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otros, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

El presente reglamento es de observancia general en todo el territorio nacional, sus disposiciones son de orden público e interés social, y tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación de trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

La organización de la Seguridad e Higiene en el trabajo se encuentra en el título cuarto del Reglamento el cual dispone en su artículo 111: "La organización de la seguridad y de la higiene en el trabajo corresponde tanto a las autoridades, como a los patrones y trabajadores, en los términos que establece la Ley, el presente Reglamento, las Normas correspondientes y demás disposiciones aplicables."

La Secretaría promoverá programas tendientes a orientar a los patrones y trabajadores respecto de la importancia que tiene la adopción de medidas preventivas para evitar riesgos de trabajo. Las organizaciones obreras y empresariales coadyuvarán con el desarrollo de los programas.

Con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal la Secretaría, así como con la participación de los patrones, de los trabajadores o de sus representantes, promoverá la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En los centros de trabajo con cien o más trabajadores, el patrón deberá elaborar un diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en ellos, así como establecer por escrito y llevar a cabo un programa de seguridad e higiene en el trabajo que considere el cumplimiento de la normatividad en la materia, de acuerdo a las características propias de las actividades y procesos industriales.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 504 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, el patrón estará obligado a dar aviso por escrito a la Secretaría de los accidentes de trabajo de acuerdo a lo establecido en la norma correspondiente.

El patrón está obligado a elaborar y comunicar a los trabajadores y a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo las estadísticas de los riesgos de trabajo acaecidos en el transcurso de cada año, así como informar acerca de las causas que los motivaron. Dichas estadísticas deberá presentarlas a la secretaría cuando ésta así lo requiera.

3.5. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNAM.

Dentro de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra en su capítulo V lo referente a la seguridad e higiene en el trabajo, el cual consta de siete cláusulas a saber.

La UNAM se obliga a cumplir invariablemente y de inmediato con las medidas que exijan las leyes, reglamentos y Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad e Higiene concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otros, así como las determinaciones que lo particular emita la Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la que deberá tomar en cuenta el informe que presenten las

Comisiones Mixtas Auxiliares respectivas en cada centro de trabajo, para fijar las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Asimismo, los trabajadores deberán cumplir las disposiciones y acuerdos que emita la Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los acuerdos y resoluciones de la Comisión serán obligatorios para ambas partes y de inmediata aplicación para la Universidad.

Dentro del estudio de nuestro contrato colectivo es importante hacer referencia de la cláusula No. 46 la cual dispone la reasignación de funciones por incapacidad o inhabilitación permanente en el puesto que se desempeñaba.

“En caso de que un trabajador a causa de enfermedad general o de un riesgo de trabajo resulte incapacitado o inhabilitado física o mentalmente, en forma parcial permanente para seguir desempeñando las labores correspondientes a su nombramiento, la UNAM previo dictamen de incapacidad que al efecto expida el ISSSTE, y sin perjuicio de lo dispuesto por los ordenamientos legales aplicables, le asignará funciones adecuadas a sus capacidades, manteniendo el salario tabular correspondiente al puesto que venía desempeñando y las repercusiones económicas que tenía en el momento de ocurrir la incapacidad o inhabilitación física o mental, para realizar las funciones que tenía asignadas, otorgándole los aumentos que logren pactarse para ese puesto, para lo cual el trabajador deberá acudir a la revaloración cada 3 meses, bajo la observancia de la Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El cambio o disminución de funciones de un trabajador incapacitado o inhabilitado física o mentalmente, no podrá ser alegado por otros para pedir igualación de condiciones, dado que se trata de casos excepcionales conforme a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del ISSSTE.”

Si continua el trabajador con dictamen de incapacidad para el desempeño de sus funciones, el trabajador podrá solicitar una pensión por invalidez si reúne los requisitos que la Ley del ISSSTE establece.

La Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo en función de las atribuciones que le confiere su reglamento y oyendo a las partes vigilará que las nuevas funciones asignadas al trabajador incapacitado o inhabilitado permitan el mantenimiento y mejoramiento de la salud del trabajador, con base en el dictamen del ISSSTE.

Cuando algún trabajador en el desempeño de sus funciones adquiera una enfermedad profesional o sufra un accidente de trabajo y el ISSSTE dictamine incapacidad total permanente, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho por la Ley de dicho Instituto, la UNAM le proporcionará una gratificación equivalente a cuatro meses de sus percepciones legales y contractuales tomando como base el salario tabular en el momento del accidente o enfermedad.

3.6. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA CENTRAL PERMANENTE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Una definición de cómo se deben integrar y el objetivo de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene la proporciona Euquerio Guerrero, al señalar:

“El Cuerpo de asesoramiento que debe existir en toda empresa, compuesta por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, cuya misión es investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, proponer medidas de prevención y el cumplimiento de éstas.”⁴⁵

⁴⁵ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17ª edición, Porrúa, México 1990. Pág.229.

Dentro de la legislación se encuentran lineamientos jurídicos para la seguridad e higiene, tales como la obligación de que en cada empresa o establecimiento se organicen las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesario, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

El presente reglamento norma las actividades de la Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las de las Comisiones Mixtas Auxiliares de Seguridad e Higiene en el trabajo de las dependencias universitarias y forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo firmado por la UNAM y el STUNAM.

El reglamento esta constituido por 70 artículos, la vigilancia de sus disposiciones está a cargo, en primer término de la Comisión Mixta Central; en segundo lugar de las comisiones mixtas auxiliares y en tercer término de la Universidad y el Sindicato, en el ámbito de su aplicación y de acuerdo con sus respectivas obligaciones legales.

Para el cumplimiento del reglamento la Comisión Mixta Central pondrá en conocimiento de la UNAM y del STUNAM las violaciones al Reglamento de Seguridad e Higiene y a las disposiciones dictadas, para que se aboquen de inmediato a subsanarlas.

Es obligación de los representantes de la UNAM y de los trabajadores observar debidamente las medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas en el presente Reglamento, al cual se le dará la divulgación necesaria.

Por lo anterior se puede señalar que la legislación ofrece una idea general del concepto de riesgo de trabajo, y esto hace que el trabajador universitario

tenga ese derecho de seguridad jurídica para hacerlo valer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; o bien, ante los tribunales respectivos.

CAPÍTULO 4.

LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

Se conocerán en el presente capítulo los lineamientos que deben de seguir las comisiones dentro de cada dependencia Universitaria y la problemática en caso de sufrir un riesgo de trabajo.

4.1. LA COMISIÓN MIXTA CENTRAL PERMANENTE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

La Comisión está constituida con funciones y estructuras autónomas. Tiene como doctrina de trabajo implantar las más eficaces medidas de prevención a la salud de quienes desempeñan sus actividades al servicio de la UNAM, estableciendo los lineamientos para la prevención de los riesgos de trabajo.

Para el adecuado desempeño de sus actividades, la Comisión Mixta Central coordinará sus funciones con el ISSSTE, con la Dirección General de Servicios Médicos y otras instituciones especializadas.

Sus principales actividades de esta Comisión Mixta Central están orientadas a promover la salud en el trabajo universitario, así como a prevenir los riesgos de trabajo mediante el mejoramiento constante de las condiciones físicas y psicológicas y del medio ambiente laboral.

Son seis los objetivos más importantes que tiene la Comisión Mixta Central:

- I.- Investigar condiciones de trabajo.

II.- Determinar las condiciones adecuadas para preservar la salud y la vida de los trabajadores en el desempeño de sus actividades, así como aquellas encaminadas a evitar las consecuencias nocivas posteriores a las mismas.

III.- Establecer las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo más frecuentes en el medio laboral de la Institución.

IV.- Orientar y capacitar a los trabajadores a través de los diferentes medios de divulgación, en la observación de las medidas preventivas antes señaladas.

V.- Promover la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas auxiliares de seguridad e higiene en el trabajo en las diferentes dependencias universitarias.

VI.- Vigilar el cumplimiento de estas medidas.

Dentro de la realidad no se cumplen al cien por ciento estos objetivos que tiene obligación de vigilar la Comisión Mixta Central al no capacitar a los trabajadores respecto a las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y el descuido del funcionamiento de las comisiones mixtas auxiliares en cada dependencia universitaria.

La Comisión Mixta Central es autónoma en sus funciones y sus determinaciones son obligatorias para la UNAM y el STUNAM.

Estará integrada la Comisión Mixta Central por tres representantes por cada una de las partes que intervienen en la misma, o sea UNAM y STUNAM.

En cada centro de trabajo y turno existirá una comisión mixta auxiliar de seguridad e higiene en el trabajo integrada por un miembro propietario y un

suplente de cada parte, o más, si la comisión mixta auxiliar lo considera necesario, nombrados libremente por la UNAM y el STUNAM, respectivamente.

Después de nombrados los representantes de la autoridades y del STUNAM en las diversas dependencias, se levantará un acta cuyo original será enviado al domicilio social de la Comisión Mixta Central. Esta acta deberá estar debidamente requisitada, con todos y cada uno de los datos solicitados, por una sola vez, y posteriormente llenar el formato de actualización de representantes cuando exista cambio de alguna de las partes.

Tendrá como domicilio social la Comisión Mixta Central la Ciudad Universitaria y contará con oficinas, mobiliario y personal apropiado para sus funciones, todo lo cual será a cargo de la Institución.

La Comisión Mixta Central tiene la facultad para nombrar asesores que auxilien en las diferentes actividades que tiendan a establecer las medidas más adecuadas de seguridad e higiene en el trabajo. Dichos asesores deberán seleccionarse del cuerpo de profesionales o técnicos que laboran en la UNAM, de común acuerdo entre las partes. En los casos en que por la naturaleza de la especialidad la UNAM no cuente con las personas idóneas, contratará los servicios de especialistas.

Celebrará la Comisión Mixta Central reuniones ordinarias una vez por semana y las extraordinarias que sean necesarias, según lo disponga el pleno de la misma. En cada sesión se levantará un acta circunstanciada donde consten los asuntos tratados y los acuerdos adoptados.

Las sesiones de la Comisión deberán celebrarse con la presencia de un representante titular por cada una de las partes, por lo menos. En ningún caso estas sesiones podrán desintegrarse unilateralmente. Para que tengan validez las resoluciones y acuerdos, deberán ser adoptados por el pleno, el que integrará con dos representantes de cada parte cuando menos.

Las principales funciones de la Comisión Mixta Central son las siguientes:

- a) Con la finalidad de realizar mejor sus funciones, la Comisión Mixta Central convendrá y elaborará, antes de que concluya el mes de enero de cada año, el programa anual de trabajo correspondiente, para que puedan contar así con el mayor tiempo posible para su ejecución.
- b) Coordinar la implementación del sistema de prevención integral de riesgos laborales y promoción de la salud ocupacional.
- c) Elaborar el material de divulgación y educación, relativo a las materias de su competencia.
- d) Conocer todos los reglamentos y normas legislativas que se relacionen con la salud en el trabajo para que actualice y supere constantemente lo establecido en el sistema.
- e) Promover la organización y el funcionamiento adecuado de las comisiones mixtas auxiliares de seguridad e higiene en el trabajo en cada centro de trabajo de la Institución, conforme a los lineamientos establecidos en el Reglamento para la Promoción, Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Afiliado al Régimen de Seguridad Social del ISSSTE.
- f) Tiene facultades para convocar a las comisiones mixtas auxiliares a reuniones generales ordinarias por lo menos una vez cada seis meses y a extraordinarias según lo disponga.
- g) Elaborar los instructivos necesarios para el buen funcionamiento de las comisiones mixtas auxiliares.
- h) Establecer las disposiciones específicas y el procedimiento de aplicación que resulte conducente para que se cumplan las medidas de prevención de los riesgos de trabajo.
- i) Orientar a los trabajadores y representantes de la UNAM sobre las medidas de seguridad e higiene que considere pertinentes.

- j) Auxiliar a las otras comisiones contractuales que requieran su participación.
- k) Vigilar y exigir que se cumplan las medidas preventivas y correctivas indicadas por las comisiones mixtas auxiliares y ratificadas por la Comisión Mixta Central.
- l) Estará pendiente de los procesos que se generen en el extranjero y que México incorpore en su Legislación como consecuencia de la ratificación de convenios o recomendaciones en el seno de la Organización Internacional del Trabajo u otros organismos internacionales que expiden normas en materia de salud en el trabajo con la finalidad de alcanzar mejor los objetivos de prevención.

Dentro de su programa anual de trabajo la Comisión Mixta Central, ejecutará subprogramas de prevención en forma prioritaria orientados a los trabajadores que realizan actividades que por su naturaleza sean insalubres o peligrosas, tendientes a evitar o reducir los accidentes y las enfermedades de trabajo mejorando constantemente sus condiciones laborales.

La Comisión Mixta Central investigará, a través de programas adecuados, las causas de los riesgos de trabajo entre los trabajadores de la Universidad, igualmente promoverá ante el ISSSTE y otros organismos especializados la realización periódica de diversos estudios a los trabajadores de la UNAM, tendientes al diagnóstico precoz de las enfermedades derivadas del orden laboral, así como las de la edad adulta, de las epidémicas o de otros padecimientos ajenos al trabajo.

Registrará, clasificará y controlará mediante estadísticas los riesgos de trabajo y todos los informes que sean enviados por las comisiones mixtas auxiliares de seguridad e higiene en el trabajo.

Es deber de los trabajadores y de los representantes de la UNAM concurrir a las pláticas sobre medidas preventivas, interpretación del Reglamento de

Seguridad e Higiene y con otros temas que organice la Comisión Mixta Central, siempre y cuando se realicen en los centros y en horas de trabajo.

Las Autoridades Universitarias entorpecen este funcionamiento de acudir a las pláticas sobre la seguridad e higiene al tener el poco interés mostrado al no tratar las medidas preventivas y preocuparse por otras cosas que no son tan relevantes.

Dentro de las funciones que tienen las comisiones auxiliares se encuentran:

- a) Observar las normas que dicte la Comisión Mixta Central.
- b) Poner en ejecución las disposiciones que reciban de la Comisión Mixta Central.
- c) Tener a su cargo el botiquín de primeros auxilios que debe existir en cada centro de trabajo, el cual contendrá lo indicado en la NOM-020-STPS-1994.
- d) Rendir los informes que se les soliciten y remitir las actas de recorrido correspondientes.
- e) Investigar en cada centro de trabajo, de manera independiente, las causas de los riesgos de trabajo y proponer las medidas para prevenirlas. De ser necesario la Comisión Mixta Central dictaminará las medidas que procedan.
- f) Vigilar que se proporcionen a los trabajadores accidentados en ejercicio o con motivo de su trabajo la atención médica que requiera.
- g) Cuidar del estricto cumplimiento de las medidas preventivas que se dicten para evitar los riesgos de trabajo.
- h) Efectuar mensualmente los recorridos de inspección por las áreas que conforman el centro de trabajo, para cuidar de su debido funcionamiento.
- i) Supervisar y verificar que los trabajadores a quien se les dote ropa, calzado de trabajo y equipo de protección personal la utilicen

diariamente durante su jornada, de no ser así, reportarlo a la Comisión Mixta Central.

- j) Vigilar el aseo de los locales de trabajo y el de las instalaciones, equipo y maquinaria; señalando los periodos en que deba efectuarse. A este respecto indicarán en qué casos sea necesario la suspensión de labores, para que se otorgue el permiso correspondiente.
- k) Vigilar y supervisar el adiestramiento en los casos de incumplimiento de las medidas dictadas.
- l) Reportar a la Comisión Mixta Central los casos de incumplimiento de las medidas dictadas.
- m) Tiene facultades para suspender las labores ante peligros inminentes.
- n) Gestionar en caso necesario los exámenes de urgencia.
- o) Celebrar reuniones ordinarias una vez al mes y las extraordinarias que sean necesarias.
- p) Las que determine la Comisión Mixta Central para situaciones específicas.

Dentro del inciso c habla de el botiquín de primeros auxilios que se supone deben de existir en cada centro de trabajo el cual contendrá lo mencionado en la Norma Oficial Mexicana 020- STPS- 1994, relativa a los medicamentos, materiales de curación y personal que presta los primeros auxilios.

La Norma Oficial Mexicana dentro de sus requerimientos menciona que el patrón deberá:

- a) Realizar estudios de los riesgos de trabajo y los factores a los que están expuestos los trabajadores tomando en cuenta los tipos de lesiones; a fin de determinar los medicamentos y materiales de curación para prestar los primeros auxilios.
- b) Conservar por escrito los estudios y análisis realizados en su centro de trabajo.

- c) En el centro de trabajo se debe de elaborar y conservar un manual de procedimiento para prestar los primeros auxilios
- d) Proporcionar capacitación general sobre primeros auxilios a los trabajadores.
- e) Adiestrar al personal designado para prestar los primeros auxilios.
- f) Informar a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene sobre la atención de primeros auxilios, para que se vigile el contenido de los botiquines de acuerdo con el estudio y el análisis realizados, así como la señalización de la ubicación de éstos.

El contenido del Manual de Procedimientos para prestar los primeros auxilios en los centros de trabajo deben contener como mínimo:

- a) Personal asignado para prestarlos y el directorio para su localización.
- b) Actividades a realizar por el personal designado, para que preste los primeros auxilios.
- c) Actitud que deben de guardar los trabajadores cuando se brindan los primeros auxilios.
- d) Procedimiento administrativo para canalizar al trabajador, para la atención medica correspondiente.
- e) El trabajador debe recibir los primeros auxilios en un lugar adecuado.

Para el personal que presta los primeros auxilios la NOM-020 STPS-1994 refiere:

- a) El personal será designado por el patrón.
- b) Estar capacitado para prestar los primeros auxilios.
- c) Conocer el manual de procedimientos para prestar los primeros auxilios.

- d) La administración de medicamentos en la atención de primeros auxilios, se otorgará bajo prescripción y vigilancia del médico designado por el patrón.
- e) El responsable de los primeros auxilios, debe continuar el cuidado del trabajador hasta que reciba atención médica requerida de acuerdo al manual de procedimientos.

Los primeros auxilios son los cuidados inmediatos y temporales que deben darse a los trabajadores que sufran algún riesgo de trabajo en ejercicio o con motivo del mismo, con el objeto de tratar de salvar la vida y / o disminuir la aparición de secuelas o incapacidades que puedan resultar como consecuencia del riesgo de trabajo que sufra el trabajador.

Para el botiquín el contenido mínimo de material para la atención de los primeros auxilios en los centros de trabajo será el siguiente:

Material

- Apósitos estériles.
- Vendas elásticas.
- Tela adhesiva.
- Abatelenguas.
- Férulas de cartón de 15 x 50 cm.
- Mascarilla para respiración artificial. Tipo mascarilla nariz – boca con fuelle, sin contacto directo de boca a boca o un equipo de función semejante.
- Algodón.
- Alcohol 90° .
- Solución antiséptica.
- Termómetro oral.
- Tijera recta.

Una caja de fácil transportación para guardar el material descrito anteriormente.

El contenido de este botiquín podrá complementarse de acuerdo al estudio y análisis de los riesgos de trabajo que puedan presentarse.

Como se puede observar el cumplimiento de esta Norma Oficial Mexicana no se cumple por completo al no existir un manual de procedimientos para prestar los primeros auxilios y la capacitación para conocer del funcionamiento de estos. Así mismo no se cumple con los requisitos mínimos y la existencia de un botiquín en algunas de las diversas dependencias universitarias.

La vigilancia del cumplimiento de esta Norma Oficial Mexicana corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

4.2. EXÁMENES MÉDICOS

Los exámenes médicos a realizarse cuando se les requiera son de cuatro órdenes:

- a) De ingreso.
- b) Periódicos.
- c) De investigación.
- d) De urgencia.

Exámenes de ingreso son aquellos que se practican a todo trabajador para ingresar o reingresar a la Institución, que tiene como fin comprobar su estado general de salud y que están relacionados con el puesto de trabajo para el que será contratado.

Por ningún concepto dentro de las evaluaciones de ingreso se incluirán requisitos relativos a exámenes de embarazo, psicométricos, psicotécnicos y

psicológicos o VIH ni los relacionados a sexo, edad, estatura, complexión o antigüedad en la UNAM, ni promedio alguno para estudiantes, a menos que expresamente la Comisión Mixta Permanente de Admisión considere que se requieren éstos por la naturaleza de los servicios que haya que prestarse, ni se impondrá impedimento alguno a la mujer por razón de sus estado derivado de su sexo, debiendo en todo caso, respetarse las disposiciones legales correspondientes en lo que se refiere al régimen de protección de mujeres y menores.

Exámenes periódicos son los que se practicarán cuando lo determine la Comisión Mixta Central u otras instituciones especializadas, por conducto del ISSSTE; en lo particular, cuando el trabajador o grupo de trabajadores desarrollen labores insalubres o peligrosas, o estén expuestos a un riesgo de trabajo.

Los exámenes de investigación son los que se practicarán por acuerdo de la Comisión Mixta Central para tomar las medidas pertinentes en los siguientes casos:

- a) Cuando se presuma la existencia de alguna enfermedad infectocontagiosa o de otras no transmisibles, pero que pongan en peligro la salud de la comunidad trabajadora.
- b) Cuando haya peligro de incapacidad en caso de haber sufrido un riesgo de trabajo.
- c) Cuando lo soliciten a la Comisión Mixta Central los propios trabajadores, sus representantes o los representantes de la UNAM ante casos específicos.
- d) Para determinar el estado de salud, incapacidad, o en su caso la invalidez que presente un trabajador.

Exámenes de urgencia son los que se practicarán en forma inmediata a la solicitud del trabajador, de sus representantes o de los representantes de la UNAM, en los casos que así se requiera.

Dichos exámenes serán realizados en el ISSSTE, los servicios médicos de la UNAM, puestos de socorro o consultorio médico particular, si la urgencia del caso lo amerita.

En los casos de urgencia, la Comisión Mixta Central tiene facultades para solicitar la expedición de certificados médicos que procedan, ante la Institución o ante médico particular que hubiera atendido al trabajador.

4.3. RIESGOS DE TRABAJO.

Se entiende por riesgo de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, según lo dispuesto en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél, según lo dispuesto en el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo.

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 el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, conforme a lo dispuesto en el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo.

Serán consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513 y en la tabla de valuación de incapacidades permanentes de la Ley Federal del Trabajo, en los que a las actividades de la UNAM correspondan.

Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo serán atendidos de emergencia por la Dirección General de Servicios Médicos de la UNAM, por la clínica del ISSSTE que se encuentre más próxima al centro de trabajo donde ocurra, por los puestos de socorro oficiales y, en casos extremos por médico particular.

En casos de recurrir a un médico particular será recabando únicamente la autorización del representante universitario con facultades administrativas para otorgarla, en el momento que se requiera y responsabilizarlo del pago.

Para tal efecto el director o titular de la dependencia universitaria correspondiente proveerá lo necesario para que al presentarse la emergencia se proceda al inmediato traslado del trabajador accidentado.

La comisión mixta auxiliar de seguridad e higiene en el trabajo debe notificar a las autoridades administrativas de su dependencia mediante la presentación del informe médico de atención inicial o formato RT-02, todos los casos de accidente para que proceda a levantar los siguientes documentos:

- Acta administrativa por accidente.
- Requisar el formato RT-01 Solicitud de Indemnización por Riesgo de Trabajo.
- Requisar el formato RT-03 Reporte de Riesgo de Trabajo.
- Certificar las licencias médicas.
- Proporcionar copia certificada de la tarjeta de asistencia del día del accidente.
- Elaborar oficio de comisión (en su caso).
- Elaborar oficio de funciones.

Por su parte el trabajador debe proporcionar los siguientes documentos:

- Informe médico de atención inicial.
- Constancia de empleo y sueldo.
- Copias de las licencias médicas expedidas con motivo del accidente.
- Fotocopia del talón de pago de la fecha del accidente.
- Fotocopia del último talón de pago.
- Fotocopia de la credencial de elector.
- Una fotografía tamaño infantil reciente.
- Croquis del lugar donde ocurrió el accidente.

Dentro de las setenta y dos horas siguientes al de su conocimiento, con fundamento en la Ley del ISSSTE, a fin de que la Comisión Mixta Central lo entere a ese Instituto.

La comisión mixta auxiliar y las autoridades de cada dependencia, de modo similar procederán a notificar al ISSSTE a través de la Comisión Mixta Central, todos los casos en que se presuma la existencia de una enfermedad de trabajo.

El acta administrativa y los formatos RT-01 (solicitud de indemnización por riesgo de trabajo) y RT-03 (reporte por riesgo de trabajo) como todos los documentos que el ISSSTE solicita para calificar el riesgo y emitir el dictamen correspondiente, serán distribuidos por la Comisión Mixta Central de la manera siguiente:

- a) Original para el ISSSTE.
- b) Copia para la propia Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- c) Copia para la dependencia.

Las prestaciones que corresponden a los trabajadores por riesgo de trabajo se otorgarán mediante la calificación y el dictamen del ISSSTE, por ese Instituto y, en su caso, por la UNAM.

En el caso de las incapacidades permanentes, parciales o totales, consecutivas a riesgo de trabajo, éstas serán indemnizadas por el ISSSTE en los términos de su propia Ley y de la Ley Federal del Trabajo en forma supletoria.

Es obligación de los trabajadores y de los representantes de la UNAM avisar a la comisión mixta auxiliar de seguridad e higiene en el trabajo cualquier deficiencia en las condiciones de trabajo que pongan en peligro la salud de la comunidad laboral.

Las autoridades de algunos centros de trabajo al tener conocimiento de alguna deficiencia de trabajo, para evitarse problemas no informa a la comisión mixta auxiliar de tal irregularidad y evitar visitas de recorrido en su dependencia.

El trabajador universitario tiene la obligación de prestar el auxilio a sus compañeros de trabajo, cuando en caso de accidente esté en posibilidad de proporcionarlo y no peligre su salud o su vida.

4.4. HIGIENE

La Comisión Mixta Central determinará, pro razones de salud, los periodos de labor, así como los de descanso para el personal expuesto a condiciones tales como radiaciones, ruido, trepidaciones, gases tóxicos y agentes biológicos que pongan en peligro la salud.

En relación con lo anterior, la Comisión Mixta Central elaborará para el personal expuesto a condiciones tales como radiaciones ionizantes, ruidos, vibraciones, gases tóxicos y agentes biológicos, los instructivos necesarios en donde quedarán definidos el tiempo máximo de exposición a los agentes nocivos, los de desintoxicación en cada caso específico y las circunstancias en que deban

normarse las labores por razones de seguridad e higiene, conforme a las normas vigentes correspondientes.

Se elaboraran los manuales de seguridad e higiene que atenderán lo relativo a las materias relacionadas en el párrafo anterior por la Comisión Mixta Central. Asimismo dictaminará en cuáles casos es necesario suspender las labores, sin perjuicio de las prestaciones de los trabajadores.

La basura y los desechos o desperdicios deberán ser evacuados y eliminados convenientemente, con el objeto de impedir la contaminación del ambiente laboral con materias nocivas a la salud.

Respecto al aseo de los locales de trabajo y el de las instalaciones, equipo y maquinaria deberá realizarse tomando en cuenta las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo.

La UNAM procederá a la instalación de baños con regaderas de agua caliente y fría, en aquellos centros de trabajo que lo requieran y en el número que la Comisión Mixta Central lo determine. En todo centro de trabajo deberán existir los servicios de sanitarios para cada sexo, suficientes y con las condiciones higiénicas adecuadas.

En los casos que lo exija la naturaleza del servicio desempeñado la Comisión Mixta Central determinará, a que trabajadores deberá serles proporcionado un casillero individual para la guarda de su ropa y equipo de trabajo, cuando ello atañe a medidas de seguridad e higiene.

Finalmente cuando el trabajador se desempeñe con ropas o vestuario de protección ante agentes contaminantes, o sustancias nocivas o peligrosas, dichas prendas deberán contar con el servicio de lavandería especializada que proporcionará la UNAM sin costo alguno para el trabajador universitario.

4.5. SEGURIDAD

La seguridad e higiene han ido evolucionando a través del tiempo en todos los lugares del mundo, pero en unos más que otros. Por lo que toca a nuestro país se ha encaminado principalmente al trabajo que se desarrolla en la industria pero se ha descuidado el que se lleva a cabo en las oficinas administrativas sobre todo cuando éstas se instalan en lugares que no han sido específicamente contruidos para tal efecto y por lo tanto no cumplen con las normas de seguridad que se requieren.

La Comisión Mixta Central y/o las comisiones mixtas auxiliares vigilarán mediante visitas de inspección que los edificios, locales o instalaciones cumplan con las normas de seguridad, ante situaciones tales como: incendios, inundaciones, derrumbes, cortocircuitos, descargas eléctricas, explosiones, etc. De encontrarse deficiencias, se harán del conocimiento de la UNAM para que de inmediato haga las reparaciones necesarias.

Por otro lado la Universidad, de acuerdo a las funciones desempeñadas por sus trabajadores, está obligada a proporcionar los instrumentos, equipos, útiles y materiales de trabajo más adecuados y de calidad satisfactoria para que los trabajadores laboren con la mayor protección, seguridad y comodidad.

Lo referente a la ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo se encuentra su regulación en nuestro Contrato Colectivo de Trabajo en la cláusula No. 48 la cual dispone:

"La UNAM está obligada a proporcionar a los trabajadores los útiles, los instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias; igualmente a los que así lo requieran para su labor, se les proporcionarán dos uniformes o batas según corresponda; y a los que así lo requieran por su labor, un par de zapatos en abril y otro en octubre de cada año; además los Vigilantes, Veladores, así como a los trabajadores cuya labor lo

requiera, deberá proporcionárseles un abrigo corto o largo según las necesidades de trabajo y un impermeable cada año, todo de buena calidad.”

A las secretarías y oficiales administrativos se les proporcionará cada año un par de protectores para el antebrazo. En aquellos centros de trabajo donde se labore en condiciones especiales, se les proporcionará equipo y ropa adecuados, conforme al dictamen que emita la Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo respectiva de cada centro de trabajo.

De igual manera, a los prefectos y jefes de servicio de la Institución se les dotará de dos pares de calzado y dos trajes de buena calidad durante el año, haciendo en su caso los ajustes necesarios, mismos que utilizarán en el desempeño de sus funciones.

La misma Comisión Mixta Central escuchará las opiniones de las comisiones mixtas auxiliares, respecto de las necesidades de equipo especial para los trabajadores que presten sus servicios en imprentas, laboratorios, bibliotecas, almacenes, CENDI y jardín de niños, la que dictaminará sobre la procedencia e improcedencia en los casos que corresponda.

La ropa y calzado para trabajadores que laboren en las dependencias foráneas se les proporcionará conforme a las condiciones climatológicas existentes en cada región geográfica, previo dictamen de la Comisión Mixta Permanente Central, mismo que se emitirá 90 días posteriores a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

Las decisiones en la determinación de las especificaciones técnicas y de la calidad de la ropa de trabajo que requieran los trabajadores, se definirá por la Comisión Mixta Central.

Los trabajadores a los que se les proporcione la ropa de trabajo anteriormente descrita y el gásete de identificación, tendrán obligación de utilizarlos durante su jornada de trabajo.

Sin embargo en la realidad algunos de los trabajadores no cumplen con esta obligación al no utilizar durante su jornada respectiva su ropa y calzado después de la entrega respectiva ocasionando que realicen sus labores con ropa común y no se distingan de la demás comunidad universitaria.

De lo anterior tienen responsabilidad las comisiones auxiliares de cada dependencia al no vigilar este cumplimiento por parte de los trabajadores al no utilizar la ropa de trabajo respectiva.

Cuando un trabajador desarrolle sus funciones a la intemperie, en lugares abiertos o despoblados, se pondrá a su disposición un local donde pueda abrigarse y protegerse de las inclemencias ambientales, en los periodos de descanso que en cada caso determine la Comisión Mixta Central.

Por razón de higiene y seguridad las madres trabajadoras durante el periodo de embarazo no deberán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, ni aquellos que requieran un esfuerzo excesivo, sin menoscabo de los derechos y beneficios que se otorgan en la Ley Federal del Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo.

Para efectos de seguridad, el cuerpo de vigilancia de la UNAM deberá contar con los medios adecuados de comunicación.

Finalmente los trabajadores del servicio de transporte informarán por escrito a los representantes de la UNAM y a los de la comisión mixta auxiliar de las deficiencias mecánicas de los vehículos que utilicen y que puedan poner en peligro su seguridad, para que sean reparados, observando invariablemente el Reglamento de Transporte de la UNAM.

4.6. PREVISIÓN SOCIAL.

Aquel trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo o presente una enfermedad general que le produzca una incapacidad permanente parcial que no le permita desempeñar el trabajo para el que fue contratado originalmente, al término de la licencia médica que expida el ISSSTE, será incorporado a su trabajo en condiciones a su nuevo estado físico y mental, conforme lo establece el Artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Artículo 499. Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.”

En caso de que un trabajador enferme en horas de trabajo deberán dársele facilidades para que salga a recibir atención médica, si ésta no puede proporcionársele en el centro de trabajo donde desempeñe sus actividades.

Todo trabajador tiene la obligación de dar aviso inmediato a las autoridades de la dependencia y a la comisión mixta auxiliar cuando tenga conocimiento de un accidente presuntamente de trabajo, tema ya visto en el capítulo tercero dentro de la Ley del ISSSTE.

En el desempeño de las labores los trabajadores de la Universidad deberán portar su ropa, calzado de trabajo y equipo de protección personal; así como evitar bromas y actitudes que provoquen riesgos de trabajo. La Comisión propondrá a los representantes de la UNAM la concesión de estímulos a aquellos trabajadores que se distingan por su conducta ejemplar en el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

Sin embargo existen compañeros que utilizan y hacen buen uso de su ropa y calzado y no existe algún estímulo para el trabajador por el cumplimiento de las normas de higiene.

Por razones de seguridad e higiene la Comisión Mixta Central vigilará y cuidará las condiciones del servicio de los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) y Jardín de Niños, establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

En todos los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas y los que se requieran con motivo de la enfermedad de los trabajadores, la UNAM se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad. La proporción de anteojos se limitará a un juego, salvo casos excepcionales que convengan expresamente la Institución y el Sindicato.

Por último si la UNAM no inscribe en el ISSSTE a algún trabajador estará obligada a proporcionarle servicio médico asistencial, así como a sus familiares que dependan económicamente de él, a través de la Dirección General de Servicios Médicos.

Sin embargo considero que no está por demás elaborar un instructivo de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo de la Universidad que contemple los siguientes puntos:

REGLAS PREVENTIVAS.

1. Hacer que el trabajador conozca donde están colocados los extinguidores manuales de fuego y saber utilizarlos de forma correcta en caso necesario.
2. No obstruir pasillos o puertas con sillas, cajones, legajos, muebles o cualquier objeto que dificulte el paso.
3. Lavarse las manos con agua y jabón después de tener contacto con legajos y papeles que tienen mucho tiempo guardados pues

acumulan tierra, mugre, polvo y telarañas pues le pueden provocar infecciones.

4. No dejar papeles sobre aparatos como copadoras y calefactores y evitar que estén cerca de cortinas o muebles acojinados ya que pueden provocar algún incendio con el calor que generan.
5. No fumar, pues independientemente de que contaminan el ambiente, el uso de cerillos o encendedores o la colilla del cigarro pueden provocar un incendio.
6. No hacer uso de solventes o gasolina dentro de oficinas, una pequeña cantidad líquida de ellos se convierte en una gran masa de vapores tóxicos, inflamables o explosivos.
7. No operar máquinas o aparatos cuyo manejo no conozca o no esté autorizado para hacerlo, puede descomponerlos y causarse accidentes.
8. Al levantar objetos pesados sujételos firmemente, mantenga la columna vertebral vertical y haga el esfuerzo de levantamiento de piernas. Si considera que es demasiado pesado no trate de levantarlo, puede lesionarse.
9. Utilizar adecuadamente los elevadores, evite sobrecargarlos pues esto les provoca descomposturas y riesgos de caída. Cuando un elevador deje de operar solo debe oprimir el botón de emergencia. En caso de emergencia por sismo o incendio no los utilice porque corre el riesgo de quedarse atrapado dentro de ellos.
10. Debe tener precauciones tanto con las instalaciones como con los aparatos eléctricos.

Tanto para el caso de incendios como para el de sismos se debe elaborar un instructivo específico de lo que se debe hacer en cada caso según las actividades, estructura del edificio, cantidad de personal, etc. de cada centro de trabajo.

Estas y otras reglas que se consideren convenientes pueden señalarse en un instructivo de seguridad e higiene y proporcionarlas al trabajador y reiterarles constantemente su cumplimiento.

Por lo que respecta a la higiene en las oficinas, se puede decir que entre las obligaciones de los servicios médicos está la de tratar de prevenir:

- a) La mala orientación profesional del trabajador.
- b) Las causas de insalubridad.
- c) La fatiga por exceso de trabajo.
- d) Los contagios.
- e) Las enfermedades de trabajo.
- f) La invalidez prematura.
- g) El ausentismo de origen patológico.
- h) El debilitamiento de las fuerzas para el trabajo.

La higiene general se dirige a la limpieza y el orden de los centros de trabajo, como baños, vestidores, agua potable, sanitarios, etc.

En la salubridad esta comprendida la iluminación, calefacción, ventilación, condiciones confortables de trabajo, etc.

Se debe concientizar al trabajador de que haga uso del servicio médico, que conozca las instructivos de seguridad, que tome las precauciones debidas en su trabajo, pues un personal a quien no se le da información u orientación sobre aspectos de Seguridad e Higiene desconoce como actuar adecuadamente si en cualquier momento imprevisto surgiera una emergencia.

4.7. RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS MÉDICOS DE LA UNAM.

A la Dirección General de Servicios Médicos corresponde el cuidado a la salud de la comunidad universitaria, compuesta de manera heterogénea por varios grupos humanos con diversas y múltiples necesidades de atención, para quienes se han diseñado actividades específicas que satisfacen de manera integral sus requerimientos al respecto.

La Dirección General de Servicios Médicos está en la posibilidad de mantener una relación profesional constante y duradera con la comunidad universitaria, muy particularmente basada en el autocuidado y restablecimiento de la salud por medio de atención de medicina general y especialidades dentro de su campus y en los planteles metropolitanos.

La UNAM se obliga a proporcionar todos los días de la semana y a al totalidad de los trabajadores servicios médicos de urgencia y complementarios en cada centro de trabajo, este servicio se proporcionará a través de la Dirección General de Servicios Médicos conforme a lo dispuesto en la cláusula No. 44 de nuestro contrato colectivo de trabajo.

Así mismo tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores durante el ejercicio de sus labores.

Los medicamentos y materiales quirúrgicos que sean necesarios, serán proporcionados bajo la responsabilidad de la Dirección de Servicios Médicos de la UNAM, la cual será encargada de instalar y surtir en cada dependencia el número necesario de botiquines para impartir los primeros auxilios. De igual manera, la

propia Dirección prestará la atención médica y quirúrgica de urgencia que establece el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;”

Para el caso de los trabajadores de las dependencias de Morelos y las que están fuera de Ciudad Universitaria, la UNAM se compromete a dotarlas de los materiales de curación necesarios para atenciones urgentes, bajo la supervisión de las comisiones mixtas auxiliares de seguridad e higiene en el trabajo.

Para el mejor cumplimiento de estas disposiciones la UNAM y el STUNAM se sujetarán en lo conducente a lo establecido en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, así como en los manuales y normas a que se refiere el citado Reglamento.

4.8. OBSTÁCULOS ADMINISTRATIVOS PARA OBTENER UNA PENSIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.

Ahora se señalarán algunos obstáculos a que se enfrentan los trabajadores para obtener una pensión por riesgo de trabajo.

Entre ellos se encuentra el que se establece en el artículo 36 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el cual a la letra dice:

“ Los riesgos de trabajo serán calificados técnicamente por el Instituto. El afectado inconforme con la calificación, podrá designar un perito técnico o profesional para que dictamine a su vez. En caso de desacuerdo entre la

calificación del Instituto y el dictamen del perito del afectado, el Instituto le propondrá una terna preferentemente de especialistas de notorio prestigio profesional, para que de entre ellos elija uno. El dictamen de éste resolverá en definitiva y será inapelable y obligatoria para el interesado y para el Instituto."

Esta disposición deja en estado de indefensión al derechohabiente, ya que en caso de desacuerdo entre la calificación del Instituto y el dictamen del perito afectado, es el mismo Instituto quien propondrá una terna de especialistas para que de entre ellos elija uno, sin más opción para el afectado, además el dictamen de éste es impositivo toda vez que el mismo será definitivo, obligatorio e inapelable, dejando nuevamente en desventaja al interesado.

Otro obstáculo con el que se enfrenta es el hecho de que tienen que agotar todo un procedimiento de carácter administrativo que el Instituto establece, para el otorgamiento de la pensión, como es el de presentar la solicitud correspondiente, la que se integrará con la documentación que en cada caso se indica a la prestación requerida, de conformidad con el artículo 40 del Reglamento de Prestaciones Económicas de la Ley del ISSSTE, será:

I.- Por incapacidad total temporal o parcial permanente:

- a) Reporte de accidente o enfermedad de trabajo;
- b) Acta Administrativa del accidente o enfermedad de trabajo;
- c) Certificación de sueldos del trabajador y horarios de labores;
- d) Certificado médico inicial que especifique la lesión y los días de incapacidad del trabajador.
- e) Certificado médico de secuelas;
- f) Copia de las licencias médicas; y
- g) Aviso de reingreso a sus labores.

Por incapacidad total permanente, la documentación que se señala en los incisos a) al f) del artículo anterior.

Cabe señalar que en caso de faltar alguna documentación, se enfrentan con todo un procedimiento burocrático para obtener la documentación faltante, toda vez que el ISSSTE no es accesible para el otorgamiento de dicha pensión, cuando se está en tal supuesto.

Además, los formatos y trámites a realizar por el trabajador son confusos y complicados e inclusive son un impedimento más, debido a que en algunos casos decide abandonar tales trámites y por lo tanto no recibe la pensión a la que tiene derecho.

Posteriormente esperar un término de uno a dos meses a fin de que los médicos adscritos al Instituto emitan el dictamen respecto a los riesgos de trabajo, a pesar de que el Reglamento de Prestaciones Económicas y Vivienda del ISSSTE en el artículo 43 establece un término de 15 días para que emitan su dictamen, el cual en la realidad no se cumple debido al sistema burocrático que prevalece en el mismo. Ante la negativa de la pensión, el trabajador tendrá el derecho de interponer la inconformidad, la cual se señaló en el capítulo anterior, lo que implica pérdida de tiempo y dinero en perjuicio del trabajador.

Con relación a las normas que hablan sobre la integración y el funcionamiento de las comisiones mixtas se sugiere consultar el instructivo o reglamento de seguridad e higiene del trabajo que describe ampliamente este punto, así como los procedimientos legales y los formatos oficiales para cumplir con el mandato jurídico, pero no basta con cumplir la ley, si no que tratemos de obtener el mejor beneficio de las comisiones mixtas ya que por sus características inciden directamente donde se requiere.

Existen autoridades que no participan con regularidad en la integración de la comisión mixta auxiliar de seguridad e higiene en el trabajo y no vigila el funcionamiento de esta. Esto es porque deja de promover la participación de la

representación por parte de la Autoridad, como consecuencia entorpece su funcionamiento y además atenta contra su existencia.

Existen dependencias en donde la Autoridad no proporciona a la comisión mixta auxiliar la información sobre las incidencias, accidentes y enfermedades de trabajo y el resultado de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos ocurridos.

Así mismo en cada centro de trabajo no entrega a los jefes de servicios y comisionados el equipo de protección y el material de limpieza necesario, lo que implica que no se realicen adecuadamente los servicios de intendencia de las diferentes áreas en detrimento de la salud, seguridad y el ambiente laboral en que desarrolla sus servicios dicho personal.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Siendo los riesgos de trabajo de interés público pues como se ha señalado sus efectos repercuten en la comunidad que rodea al trabajador, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en las fracciones XIV y XV del artículo 123, apartado "A", la prevención de los mismos.

SEGUNDA. Es necesario hacer notar que tanto las enfermedades profesionales como los accidentes de trabajo pueden atribuirse directa o indirectamente a errores humanos, pues su rendimiento no siempre es el mismo y algunas veces se cometen equivocaciones ya sea por negligencia o por distracción. Otras veces la equivocación es del arquitecto que diseña la escuela, el taller, las oficinas, etc., o del ingeniero que supervisó la edificación y no cumplió con las especificaciones establecidas en dicha rama, o por alguna otra persona que tiene que ver con el diseño, construcción, instalación, vigilancia y funcionamiento del centro de trabajo, o también puede ser por la falta de cuidado en el mantenimiento del equipo y maquinaria.

TERCERA. Cuando nos referimos a las enfermedades de trabajo por lo común se piensa que van a afectar únicamente al trabajador que las padece y no nos percatamos que van a involucrar a todo el núcleo social en el cual está inmerso el trabajador, pues definitivamente va a alterar las funciones de su centro de trabajo, a las de sus compañeros, a su familia, ,etc.

CUARTA. Estamos conscientes de que ningún seguro previene los riesgos de trabajo y que éstos se presentan tanto en los trabajadores que están expuestos a ellos como las personas no asalariadas, es decir, que laboran en forma independiente como pueden ser los micro empresarios, profesionistas, los que

viven de un oficio o de su propio negocio y que por lo tanto no tienen ningún patrón.

QUINTA. Si el individuo tiene la protección que le concede un seguro contra dichos riesgos, va a tener atención médica, incapacidad durante el tiempo que dure su enfermedad con salario pagado. Pero las labores que tenía encomendadas serán desempeñadas por sus compañeros que verán incrementadas sus cargas de trabajo con el mismo salario, la Institución que otorga la prestación tendrá que otorgar medicinas, pago de salarios a médicos, trabajadores que atienden las unidades hospitalarias, etc., la familia del lesionado también sufrirá las consecuencias, debido a que tiene que ayudar al trabajador en su recuperación y atención.

SEXTA. Existen diversas formas de clasificar los riesgos de trabajo, que pueden ser derivados de la maquinaria, equipo, instrumental, sustancias tóxicas (corrosivas e irritantes), incendios, explosiones, electricidad, pisadas de objetos, caídas del trabajador, entre otras.

Se consideran las causas de los accidentes de trabajo en tres clases:

Causas personales.- En donde el factor determinante es el factor humano, como la imprudencia, omisión, olvido, despreocupación, ignorancia, osadía, timidez, lentitud de reflejos, falta de información, torpeza, formas de operar incorrectas o inseguras, condiciones ambientales desfavorables, fatiga, defectos físicos, malestar físico o enfermedad, embriaguez, posición inadecuada durante el trabajo, edad inapropiada etc.

Causas Materiales.- Son ajenas al hombre tales como las producidas por la falta de protección de la maquinaria, deficiencia en las instalaciones del edificio o de las máquinas o aparatos, materiales inadecuados, iluminación, ventilación, uso de herramientas y maquinaria, quemaduras de todo tipo, electrocuciones, uso de

ropa inapropiada; uso de equipo defectuoso, heridas por objetos cortantes, punzantes etc.

Causas Fortuitas.- Estas son muy frecuentes y por su naturaleza es muy difícil su previsión tales como estruendos repentinos, cortes de electricidad inesperados, caídas de rayos, explosiones, temblores, desvanecimientos o colapsos cardiacos del trabajador, etc.

SÉPTIMA. Se ha reconocido aunque no se ha puesto en práctica que los enfoques preventivos son mejores que los curativos pues a la larga éstos últimos resultan más caros a las empresas. El prevenir accidentes antes de que sucedan es obligación de todos y cada uno de los que integran dicho círculo laboral. El patrón tiene el deber de proveer al trabajador de un lugar seguro y sano para el desarrollo de las labores, maquinaria segura y útiles adecuados. Pero cada trabajador tiene también la obligación de ejecutar su trabajo con el menor peligro posible para sí mismo, para sus compañeros de trabajo y de los materiales.

OCTAVA. El trabajador en ningún momento piensa en tener accidentes, pero a diario se causan dificultades al asumir riesgos innecesarios en su centro laboral. Para evitarlo, el trabajador debe ser adiestrado rigurosamente para protegerse a sí mismo y a sus compañeros contra posibles riesgos, observando estrictamente las normas de seguridad.

NOVENA. Se puede cuantificar la indemnización del accidente de trabajo dependiendo del grado de lesión que puede llevar al individuo a una incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total y que en algunas ocasiones le provoque la muerte.

DÉCIMA. Se puede decir sin temor a equivocarme desde el punto de vista de conceptualización, que las comisiones mixtas fueron diseñadas para funcionar como un círculo de calidad con funciones específicas hacia la seguridad e higiene.

Dada su importancia en el poco provecho que se ha obtenido de ellas, a continuación señalaré algunas recomendaciones para que las comisiones mixtas funcionen adecuadamente.

1. Integrar la comisión de acuerdo con las normas que marca la ley pero tratando de que las participaciones sean voluntarias.
2. Darle a la Comisión la importancia y el apoyo que necesitan. Esto influye dar las facilidades a los miembros para que asistan a las juntas, hagan caso los requerimientos a la administración correspondiente reconociéndole su trabajo y esfuerzo, así como mantener a sus integrantes informados sobre los resultados de programa de seguridad.
3. Cumplir con el programa de la Comisión Mixta, no suspender las reuniones, ser puntual al iniciarlas y al terminarlas, elaborar las actas e informes oportunamente y distribuir entre todos los involucrados, si algún funcionario se compromete a algo ante la comisión se debe cumplir e informar de lo realizado.
4. Sugiero en las reuniones de la comisión que sean atractivas, dinámicas y que todos los integrantes participen en alguna forma que se pueda incluso, con cierto tiempo, rotar cargos y las funciones durante las sesiones.
5. Mantener un programa de capacitación para los miembros de la comisión. Si una de sus funciones es la de investigar los accidente y otra la de efectuar inspecciones, por lógica devén de saber hacerlo.
6. Motivarlos continuamente para mantener su compromiso de que los integrantes de la comisión utilicen las reuniones para atacar los accidentes que se generan.

BIBLIOGRAFÍA

ALMANSA PASTOR, José Manuel, Derecho de la Seguridad Social, Séptima Edición, Tecnos, España 1991.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, Segunda Edición, Limusa Noriega Editores, México 1998.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México 1985.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México 1987.

CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo V, Vol. I, Tercera Edición, Heliastra, Argentina 1987.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral, Novena Edición, Trillas, México 1999.

DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Novena Edición, Porrúa, México 1999.

DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Tercera Edición, Porrúa, México 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Segunda Edición, Porrúa, México 1977.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Undécima Edición, Porrúa, México 1991.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimoctava Edición, Porrúa, México 2001.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Novena Edición, Porrúa, México 1998.

DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho a la Seguridad Social, Sista, México 1991.

GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Individual del Trabajo, Oxford, México 1999.

GONZÁLEZ DE LA VEGA, Francisco, Derecho Penal Mexicano, Décima Novena Edición, Porrúa, México 1970.

GONZÁLEZ DEL RIVERO, Berta Elena, La autonomía universitaria y sus implicaciones laborales 1929-1933, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1989.

GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Decimoséptima Edición, Porrúa, México 1990.

KAYE, Dionisio J., Los Riesgos de Trabajo, Trillas, México.

LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, Delitos Particular, Tomo I, Porrúa, México 1998.

LÓPEZ PINEDA, Fabián, Historias del STEUNAM: Luchas y Conquistas (1971-1977) STUNAM, México 1984.

OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho mexicano del Trabajo, Porrúa, México 2001.

PÉREZ CRUZ, José Enrique y López Pineda Fabián, Primer Contrato Colectivo de la UNAM, Legado Documental, 1932.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Manual de Derecho Constitucional, Octava Edición, PAC, México 1990.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Porrúa, México 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México 1989.

LEGISLACIÓN

Agenda Laboral 2004, Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral, Ediciones Fiscales ISEF, México 2004.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, México 2004.

Contrato Colectivo de Trabajo 2004-2006, UNAM, STUNAM. México 2004.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Porrúa, México 2004.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, México 2004

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Editorial Porrúa. México 2004.

Reglamento Federal de Seguridad , Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

DICCIONARIOS

Diccionario Jurídico Mexicano, Adeledo-Perrot, Argentina 1987.

Diccionario Jurídico Mexicano, Cuarta Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa, México 1991.

Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa, México 2001.

Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1994.

OTRAS FUENTES

WWW.STUNAM.ORG.MX

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS JURÍDICO – LABORALES, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1986.

ANEXOS

ANEXO 1



SUBDIRECCION GENERAL DE PRESTACIONES ECONOMICAS
SUBDIRECCION DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

RY-01: SOLICITUD DE INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO

1. INFORMACION GENERAL

FOLIO ANUAL

1.1. TIPO DE BENEFICIO:

INCAPACIDAD TOTAL TEMPORAL INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE
 TRANSMISION DE PENSION MUERTE

2. DATOS DEL SOLICITANTE.

2.1. NOMBRE:

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES

2.2. R. F. C.

EDAD:

SEXO:

M F

2.3. DOMICILIO:

CALLE

No. EXT.

No. INT.

TELEFONO

COLONIA

C. POSTAL

3. INFORMACION LABORAL DEL CAUSANTE.

3.1. NOMBRE:

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES

3.2. R.F.C.

EDAD:

SEXO:

M F

3.3. PRIMERA COTIZACION AL ISSSTE:

AÑO MES DIA

3.4. DEPENDENCIA O ENTIDAD:

UNIVERSIDAD INACCIONAL

AUTONOMA DE MEXICO

CLAVE DE RAMO: 0 0 0 0 0 0

4. DATOS DEL RIESGO.

4.1. TIPO:

ACCIDENTE

EN EJERCICIO DEL TRABAJO

TRAYECTO

ENFERMEDAD PROFESIONAL

4.2. PARTE DEL CUERPO AFECTADA:

4.3. FECHA DEL RIESGO:

4.4. FECHA DE FALLECIMIENTO

DEL TRABAJADOR

AÑO MES DIA

EL SUSCRITO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD Y CON APOYO EN LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL ISSSTE Y LAS DE SUS REGLAMENTOS EN MATERIA DE PRESTACIONES ECONOMICAS, SOLICITA EL OTORGAMIENTO DE LA INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO EN LA MODALIDAD AL RUBRO CITADA, MISMA A LA QUE ESTIMA TENER DERECHO DE ACUERDO CON LO QUE SE ESTABLECE EN ESTA SOLICITUD Y SUS ANEXOS.

DELEGACION QUE RECIBE:

No. ANEXOS:

FECHA DE RECEPCION:

AÑO MES DIA

LUGAR:

FIRMA DEL SOLICITANTE

SELLO

ANEXO 2



SUBDIRECCION GENERAL DE PRESTACIONES ECONOMICAS
SUBDIRECCION DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

RT-03: REPORTE DE RIESGO DE TRABAJO

1. DEPENDENCIA O ENTIDAD.

1.1. DEPENDENCIA O ENTIDAD: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO CLAVE DE RAMO 00770

1.2. CENTRO DE ADSCRIPCION: _____

1.3. DOMICILIO:

_____	_____	_____	_____
CALLE	No. EXT.	No. INT.	TELEFONO
_____	_____	_____	_____
COLONIA	CIUDAD	ENT. FED.	C. POSTAL

2. TRABAJADOR.

2.1. NOMBRE: _____
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES

2.2. R. F. C. _____ EDAD SEXO: M F

2.3. DOMICILIO:

_____	_____	_____	_____
CALLE	NO. EXT.	NO. INT.	TELEFONO
_____	_____	_____	_____
COLONIA	CIUDAD	ENT. FED.	C. POSTAL

2.4. INFORMACION LABORAL

_____	_____		_____
CATEGORIA	CLAVE DE	A	SUELDO MENSUAL DE A
_____	_____		_____
PUESTO	HR. MN.	HR. MN.	HR. MN. HR. MN.

OBSERVACIONES: _____

3. DATOS DEL RIESGO

3.1. FECHA: _____ HORA _____ EXACTA: APROXIMADA:
HR. MN.

3.2 LUGAR: CENTRO DE TRABAJO
 TRAYECTO _____
 COMISION _____

3.3. DESCRIPCION BREVE DEL ACCIDENTE HASTA LA PRIMER ATENCION MEDICA

3.4. DESCRIPCION DEL DAÑO FISICO:

3.5. CIRCUNSTANCIAS EN QUE OCURRIO EL RIESGO

	SI	NO	OBSERVACIONES
ALIMENTO ALCOHOLICO			
ESTADO DE EMBRIEDAD			
BAJO EL EFECTO DE DROGAS			
- POR PRESCRIPCION MEDICA			
- INFORMO AL SUPERIOR			
RAA			
- PROVOCADO			
AGRESION			
FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR			
- SUICIDIO O INTENTO			
LESION OCASIONADA CON INTENCION			
- POR SI MISMO			
- CONSENTIDA POR LESIONADO			

3.6. AUTORIDAD QUE TOMO CONOCIMIENTO (JEFE INMEDIATO)

--

3.7. ATENCION MEDICA INICIAL:

INSTITUCION OFICIAL	<input type="checkbox"/>
INSTITUCION PRIVADA	<input type="checkbox"/>
PROFESIONISTA LIBRE	<input type="checkbox"/>

NOMBRE

--

NOMBRE

DOMICILIO:

CALLE	NO.EXT.	NO.INT.	TELEFONO
COLONIA	CUIDAD	ENT. FED.	C. POSTAL

FECHA:

AÑO	MES	DIAS

4. TESTIGOS.

4.1 NOMBRE:	_____			
	APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES			
DOMICILIO:	_____	_____	_____	_____
	CALLE	NO. EXT.	NO. INT.	TELEFONO
	_____	_____	_____	_____
	COLONIA	CIUDAD	ENT. FED.	C. POSTAL
4.2 NOMBRE:	_____			
	APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES			
DOMICILIO:	_____	_____	_____	_____
	CALLE	NO.EXT	NO.INT.	TELEFONO
	_____	_____	_____	_____
	COLONIA	CAJAD	ENT. FED.	C. POSTAL

LOS TESTIGOS A QUE SE REFIERE EL APARTADO 4 DE ESTE REPORTE DE RESGOO DE TRABAJO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD Y CONOCEDORES DEL CONTENIDO DE LOS ARTICULOS 189, 194 Y 196 DE LA LEY DEL ISSSTE, RATIFICAN LO ASERTADO EN ESTE FORMATO RESPECTO DE LA FORMA Y CIRCUNSTANCIAS EN QUE OCURRIO EL RESGOO DE TRABAJO A QUE EL MISMO SE CONTRAE.

_____	_____
LUGAR Y FECHA	LUGAR Y FECHA
_____	_____
NOMBRE COMPLETO DEL TESTIGO	NOMBRE COMPLETO DEL TESTIGO
_____	_____
FIRMA	FIRMA

LOS DATOS RELATIVOS AL LUGAR, FECHA Y NOMBRE COMPLETO DE LOS TESTIGOS DEBERAN SER DEL PUÑO Y LETRA DE ESTOS.

5. CERTIFICACION DEL RESPONSABLE ADMINISTRATIVO DEL CENTRO DE TRABAJO.

5.1. NOMBRE:	_____			
	APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES			
5.2. DOMICILIO:	_____	_____	_____	_____
	CALLE	NO. EXT.	NO. INT.	TELEFONO
	_____	_____	_____	_____
	COLONIA	CAJAD	ENT. FED.	C. POSTAL
5.3. INFORMACION LABORAL:	_____			
	PUESTO.			
	BELLO			

	FIRMA			

EL PRESENTE FORMATO SE ELABORA EN LOS TERMINOS DE LOS ARTICULOS 8 FRACCION IV PARRAFO SEGUNDO, 33 Y 36 DE LA LEY DEL ISSSTE. EL ACCIDENTE O ENFERMEDAD ANTES DESCRITO ESTA SUJETO A LA CALIFICACION QUE DETERMINE EL ISSSTE, CONFORME LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 36 DE SU LEY.

ANEXO 4



**INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO
SUBDIRECCION GENERAL DE PRESTACIONES ECONOMICAS
SUBDIRECCION DE RIESGOS EN EL TRABAJO**

Solicitud de Indemnización o Subsidio

Folio

Le rogamos leer detenidamente esta forma antes de llenarla.

Nombre del (o la) Solicitante

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre (s)
------------------	------------------	------------

Domicilio

Calle	No.	Calleja	C.P.	Ciudad	E.F.	Teléfono
-------	-----	---------	------	--------	------	----------

Lugar y Fecha de Nacimiento

De conformidad con lo dispuesto en la ley del ISSSTE

Solicito la Indemnización por:

Incapacidad Parcial Permanente	Total Temporal	Total Permanente
--------------------------------	----------------	------------------

Orfandad	Ascendencia	Viudez	Concubinatos
----------	-------------	--------	--------------

Transmisión	Subsidio
-------------	----------

Datos del Causante

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre (s)
------------------	------------------	------------

R.F.C.	Lugar y fecha de Nacimiento	Estado Civil	Sexo
--------	-----------------------------	--------------	------

Lugar y Fecha del Fallecimiento

Hijos menores de 18 años e incapacitados

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre (s)	Fecha de Nacimiento
------------------	------------------	------------	---------------------

Observaciones

Ramo y Núm. de Cuenta	Fecha de Baja	Homónimo
-----------------------	---------------	----------

Era

Entidad

Nota importante: El que a continuación firma, declara bajo protesta de conducirse con verdad y apercibido de las penas en que incurren los que declaran con falsedad, que la información proporcionada es verdadera.

La información queda sujeta a corroboración posterior con los documentos necesarios, los cuales deberán ser proporcionados en un término no mayor de seis meses por los trabajadores, sus derechohabientes o representantes.

De no cubrir este requisito en el plazo fijado, se suspenderá el pago de esta prestación.

Firma del Solicitante

Folio

Señal del Departamento

Lugar y Fecha	Nombre y Firma del (o la) Solicitante
---------------	---------------------------------------

Este talón es el recibo de su documentación, para trámites posteriores sírvase presentarlo o citar el número de control.

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre (s)
------------------	------------------	------------



ISSSTE

ACTA CONSTITUTIVA

COMISION MIXTA DE SEGURIDAD,

HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

AUXILIAR

CENTRO DE TRABAJO:

DEPENDENCIA:

RAMO:

FECHA DE FORMACION:

CLAVE:

4. INTEGRACION DE LAS REPRESENTACIONES

4.1 REPRESENTACION OFICIAL:

	APELLIDO PATERNO	MATERNO	NOMBRES	PUESTO	FIRMA
P R O P I E T A R I O	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
S U P L E N T E S	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4.2 REPRESENTACION SINDICAL:

	APELLIDO PATERNO	MATERNO	NOMBRES	PUESTO	FIRMA
P R O P I E T A R I O S	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
S U P L E N T E S	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5. SECRETARIO TECNICO

5.1. NOMBRE:

5.2. SECTOR:

OFICIAL

SINDICAL

5.3. PERIODO:

A	A	A	A
M	M		
		D	D

A

A	A	A	A
M	M		
		D	D

5.4. ACEPTACION DEL CARGO:

6. DOCUMENTACION ANEXA

6.1. DESIGNACION DE REPRESENTANTES OFICIALES

NUMERO:

FECHA:

A	A	A	A
M	M		
		D	D

AUTORIDAD EXPEDITORA:

6.2. DESIGNACION DE REPRESENTANTES SINDICALES

NUMERO:

FECHA:

A	A	A	A
M	M		
		D	D

AUTORIDAD EXPEDITORA:

6.3. CALENDARIO DE ACTIVIDADES

A	A	A	A
M	M		
		D	D

A

A	A	A	A
M	M		
		D	D

7. FIRMAS DE VALIDACION

7.1. CO. Y ENT. FED.

7.2. FECHA:

A	A	A	A
M	M		
		D	D

RESPONSABLE ADMINISTRATIVO
DEL CENTRO DE TRABAJO

REPRESENTACION SINDICAL

ANEXO 6

I S S S T E

SUBDIRECCION GENERAL DE PRESTACIONES ECONOMICAS
SUBDIRECCION DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

SOLICITUD DE REGISTRO DE CENTROS DE TRABAJO

NOMBRE DE LA ENTIDAD NUMERO CONSECUTIVO NUMERO DE RAMO NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO

DOMICILIO

CALLE
COLONIA
CLAVE DEL MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA CIUDAD, POBLACION O LOCALIDAD CODIGO POSTAL NUMERO DE TRABAJADORES NUMERO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA NUMERO CONSECUTIVO TIPO DE COMISION NUMERO CONSECUTIVO TIPO DE COMISION

3.1. REPRESENTACION OFICIAL:

	NOMBRE	PUESTO	FIRMA
P R O P I E T A R I O S			
S U P L E N T E S			

3.2. REPRESENTACION SINDICAL:

	NOMBRE	PUESTO	FIRMA
P R O P I E T A R I O S			
S U P L E N T E S			



ANEXO 9

COMISION MIXTA DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

ACTA DE VERIFICACION

TIPO DE VERIFICACION
ORDINARIA EXTRAORDINARIA

CLAVE DE LA COMISION MIXTA (1):

Grid for Commission Key (1) and number (2)

FECHA DE LA VERIFICACION

Grid for Verification Date

DENOMINACION DEL CENTRO DE TRABAJO (3):

INCIDENCIAS (4) DEFECTADAS (5) SUBSISTENTES (5) SIEMPRENADAS (7) OBSERVACIONES (8)

Grid for recording Incidents (4), Defective (5), Subsistent (5), and Always (7)

Large grid for recording Observations (8)

0 DE RIESGOS DE TRABAJO (9) ACC. DE TRABAJO (10) ACC. EN TRAYECTO (11) ENFERMEDAD PROF. (12)

2	TIPO (12)	TIPO DE LESION (12)	PARTE DEL CUERPO (13)	CONDICION O ACTO INSEGURO (12)	AGENTE DE RIESGO (13)
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FIRMA Y NOMBRE DEL SECRETARIO TECNICO

ISTRUCCIONES DE LLENADO AL REVERSO.

FORMATO CM-2

INCIDENCIAS

Clave	Clave
01	Instalación de las defectuosa
02	Sustancias o materiales peligrosos expuestos al público
03	Equipo contra incendio inexistente
04	Equipo contra incendio defectuoso o Carece de mantenimiento
05	Prácticas en mal estado
06	Escaleras sin pasamanos o con escalones deteriorados
07	Escaleras sin protección antiderrapante
08	Falta equipo de protección personal
09	Faltan salidas de emergencia
10	Faltan señalamientos preventivos o de evacuación
11	Sustancias inflamables
12	Sustancias cáusticas de mantenimiento
13	Ventilación inadecuada
14	Iluminación inadecuada por falta de diseño
15	Iluminación inadecuada por falta de mantenimiento
16	Falta de impermeabilización en muros o azoteas

17	Astruccionamiento de equipo o material en área de trabajo
18	Astruccionamiento de material o equipo en áreas de carga autorizadas
19	Malas condiciones en cancelera de puertas y ventanas
20	Visitas rotas
21	Instalaciones eléctricas inapropiadas
22	Instalaciones hidráulicas o de drenaje defectuosas
23	Techos y sistemas estructurales
24	Falta de agua potable
25	Acabados de trabajo inadecuados
26	Falta de mantenimiento al equipo de trabajo
27	Cámaras o climatizadores con falta de mantenimiento
28	Fallas estructurales en el edificio
29	Estado de ruidos y vibraciones
30	Malas condiciones térmicas o de presión
31	Falta de fumigación
91	Centro de Trabajo en Buenas Condiciones
99	Diversas de retención de riesgo, (reservación)

AGENTES DE RIESGO

Clave	Clave
0030	Muestras
0070	Muestras de vibración y de almacenamiento de materiales
0105	Culceras y recipientes de presión (caldeas, líneas de presión)
0140	Hornos, fogones y estufas
0175	Plumas refrigeradas
0210	Electricidad, aparatos e instalaciones eléctricas
0245	Fluorocloros
0260	Materiales, objetos, sustancias y radiaciones
0315	Superficies de trabajo y de tránsito
0350	Edificios y estructuras (no superficies de trabajo y de tránsito)
0385	Conducciones atmosféricas
0430	Asfalto y sus productos
0455	Aluminofosforos
0490	Flame, fuego, explosión
0525	Agentes infecciosos y parásitos
0560	Otros agentes de lesión

CONDICION O ACTO INSEGURO

Clave	Clave
0000	Defectos de los agentes
0030	Peligros de inmovilización y resaca
0100	Peligros del medio ambiente
0150	Muestras o procedimientos peligrosos
0200	Peligros por la liberación de materiales a menudo
0250	Prácticas inadecuadas
0300	Peligros ambientales en trabajo o almacenamiento
0350	Peligros públicos
0400	Adecuación de posiciones, posturas u una inmovilización de manos u otras partes del cuerpo
0450	Acción o comportamiento inadecuado en el trabajo
0500	Colocación incorrecta o combinación insegura
0550	Falta al asegurar o prevenir
0600	Inoperancia por fallos en los dispositivos de seguridad
0650	Empieza, empezado, ajuste o reparación de equipo, máquina, carga eléctrica u otra herramienta
0700	Falta de uso de equipo de protección personal adecuada
0750	Uso de maquinaria o accesorios por personas no autorizadas
0800	Operación a trabajo a velocidad insegura
0850	Uso inadecuado del vehículo
0900	Aquí inseguro de funciones
0950	Sin condiciones de alta seguridad

TIPO

Clave	Clave
0001	Accidentes causados por instrumentos u objetos caídos o proyectiles
0002	Accidentes debido a colisión con o golpe dado por objeto o persona
0003	Caídas accidentales
0004	Golpe accidental causado por la caída de un objeto
0005	Aprehensión accidental dentro de u entre objetos
0006	Accidente causado por maquinaria
0007	Estrés excesivo y movimientos muy repetitivos
0008	Accidentes causados por subversión, sabotajes y cuerpos extraños
0009	Accidentes causados por sustancias u objetos cáusticos, material oxidante o corrosivo y vapor
0010	Accidentes de tránsito de vehículos de motor
0011	Cargas caídas accidentales y otros materiales y herramientas
0012	Accidentes debidos a fallas de materiales y del medio ambiente
0013	Enfermedades y lesiones adquiridas durante el trabajo por obra o profesión
0014	Accidentes causados por la utilización incorrecta
0015	Accidentes de vehículos de motor no debidos al tráfico
0016	Accidentes causados por el fuego
0017	Exposición a radiación
0018	Mala de inmovilización

TIPO DE LESION

Clave	Clave
0000	Heridas
0101	Cortes y rasguños
0152	Torturas y esguinces
0203	Fracturas
0254	Quemaduras
0305	Cuerpo extraño
0306	Lesiones subcutáneas
0407	Insuficiencias
0458	Tramatismos
0503	Amputaciones
0560	Intoxicaciones
0601	Defensas de funcionamiento normal

PORTE DEL CUERPO

Clave	Clave
0000	Miembro
0030	Miembro superior (excluyendo lesiones en dedos)
0100	Pa
0150	Miembro inferior (excluyendo lesiones en pies)
0200	Cabeza (excluyendo lesiones en sus anexos)
0250	Cabeza y cara (excluyendo lesiones en ojos, nariz y sus anexos)
0300	Tronco (excluyendo lesiones en brazos u en columna vertebral)
0350	Columna vertebral (excluyendo lesiones en dedos)
0400	Extremidad superior (excluyendo lesiones en dedos)
0450	Extremidad inferior (excluyendo lesiones en dedos)

INSTRUCCIONES DE LLENADO

- ANOTAR CLAVE DE LA CONDICION O ACTO QUE OTORGO EL S.S.S.F.E
- EN LOS CASOS QUE EXISTAN CENTROS AGRUPOADOS EN UNA CONDICION O ACTO MENCIONAR EL NUMERO CORRESPONDIENTE AL CENTRO DE TRABAJO (01-99)
- ANOTAR LA DETERMINACION DEL CENTRO DE TRABAJO (UNIDAD ADMINISTRATIVA Y DEPENDENCIA O ENTIDAD)
- ANOTAR EL NUMERO QUE CORRESPONDA A LA CLAVE DE LA INCIDENCIA DE ACUERDO A LA CLASIFICACION PRECISADA EN LA PARTE SUPERIOR
- UNICAMENTE REQUISITA CUANDO LA INCIDENCIA SEA DETECTADA POR PRIMERA VEZ, PRIMER CUARTO PARA EL NUMERO DE TRIMESTRE (1 AL 4) Y LOS DOS CUARTOS SIGUIENTES DEL AÑO
- UNICAMENTE REQUISITA CUANDO LA INCIDENCIA SUSISTA LA CLAVE (S) DE LA VERIFICACION (PRIMER CUARTO) PARA EL NUMERO DE TRIMESTRE (1AL 4), Y LOS DOS CUARTOS SIGUIENTES DEL AÑO QUE CORRESPONDA
- INDICAR SI OPERA CON UNA "X" CUANDO LA INCIDENCIA HAYA SIDO SUSPENDIDA EN SU TOTALIDAD
- CUANDO SE TRATE DE UNA INCIDENCIA NO CONSIDERAR EN LA CLASIFICACION PREVISTA EN LA PARTE SUPERIOR, SE DEBEA APLICAR SU CONTENIDO DE ACUERDO A LA CLAVE "9"
- ANOTAR EL NUMERO TOTAL DE MESES DE TRABAJO DESEMPEÑADOS DURANTE EL TRIMESTRE QUE REPORTA
- QUE SEA TOTAL ANOTAR EL NUMERO QUE CORRESPONDE A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS EN EL TRIMESTRE QUE SE REPORTA
- QUE SEA TOTAL ANOTAR EL NUMERO QUE CORRESPONDE A LOS ACCIDENTES EN TRAYECTO OCURRIDOS EN EL TRIMESTRE QUE SE REPORTA
- QUE SEA TOTAL ANOTAR EL NUMERO QUE CORRESPONDE A LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DELECTADAS EN EL TRIMESTRE QUE SE REPORTA
- QUE SEA TOTAL ANOTAR, EN CADA CASO, EL TIPO, TIPO DE LESION, PARTE DEL CUERPO, CONDICION O ACTO QUE CAUSO LA OCURRENCIA DE RIESGO

DE ESTOS TRES APARTADOS SOLAMENTE REQUISITA UNO, SEGUN SEA EL CASO

ANEXO 10

ACTA DE RECORRIDO

CLAVE DE LA COMISION:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

TIPO DE RECORRIDO:

--

FECHA:

--	--	--	--	--	--

INCIDENCIAS	DETECTADAS	SUBSISTENTES	SUBSANADAS	OBSERVACIONES
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	
()	()	()	()	

3. DE RIESGOS DE TRABAJO: ACC. DE TRABAJO () ACC. EN TRAYECTO () ENFERMEDAD PROF. ()

#	TIPO	TIPO DE LESION	PARTE DEL CUERPO	CONDICION O ACTO SEGURO	AGENTE DE RIESGO
1	()	()	()	()	()
2	()	()	()	()	()
3	()	()	()	()	()
4	()	()	()	()	()
5	()	()	()	()	()

FIRMA Y NOMBRE
DEL SECRETARIO TECNICO



COMISION MIXTA CENTRAL PERMANENTE
DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
CIRCULAR/003/99

ASUNTÓ: Uso de las prendas de trabajo

**A TODOS LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE BASE
DE LA UNAM,
P R E S E N T E.**

La Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como parte de su Programa Anual de Trabajo acordó promover e impulsar el uso de la ropa y calzado de trabajo, por ello y en apego a la Cláusula 48 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Personal Administrativo, hacemos un exhorto a través de este medio, para que los trabajadores administrativos de base a quienes se les otorga ropa y calzado de trabajo, así como equipo de protección personal los porten durante su jornada de trabajo y hagan buen uso de ellos.

El cumplimiento de esta disposición será vigilado por las comisiones mixtas auxiliares de seguridad e higiene en el trabajo de cada una de las dependencias universitarias.

Sin otro particular, quedamos de ustedes.

Atentamente

Cd. Universitaria. D.F., mayo 25 de 1999.

POR LA UNAM

DRA. MARIA GUADALUPE TOLA SANCHEZ

DRA. GISELA MEDINA CASABLANCA

ING. NORMA FABIOLA SANCHEZ MEJIA

POR EL STUNAM

SR. LUIS ALBERTO SALAZAR TORRES

SR. ENRIQUE GARCIA MEDINA

SR. CELSO C. HERNANDEZ ROJAS

ANEXO 12



Instituto de Seguridad
y Servicios Sociales
de los Trabajadores
del Estado

SOLICITUD DE
ACTUALIZACION DE LA
COMISION MIXTA
AUXILIAR DE
SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

SUBDIRECCION GENERAL DE PRESTACIONES ECONOMICAS
SUBDIRECCION DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

NUMERO DE REGISTRO _____

DENOMINACION DE LA DEPENDENCIA O ENTIDAD _____

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

DENOMINACION _____ TELEFONO _____

DOMICILIO _____

CALLE _____ NUMERO _____

MPIO. O DELEG. _____ ENT. FED. _____ C.P. _____

Nº DE TRABAJADORES

--	--	--	--

 N° DE TORNOS DE TRABAJO

--	--

DENOMINACION DEL SINDICATO _____

DOMICILIO _____

CALLE _____ NUMERO _____

MPIO. O DELEG. _____ ENT. FED. _____ C.P. _____

FECHA DE MODIFICACION

--	--	--	--	--	--

DIA MES AÑO

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

		ANTERIORES	ACTUALES
PROPIETARIOS			
SUPLENTE			

REPRESENTANTES DE LA DEPENDENCIA O ENTIDAD

		ANTERIORES	ACTUALES
PROPIETARIOS			
SUPLENTE			

SECRETARIO TECNICO _____

ACEPTACION DEL CARGO _____