

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

“ACATLAN”

“LA DESIGUALDAD JURIDICA DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL  
REFERENTE AL RIESGO PROFESIONAL; AL RIESGO DE  
INFECTOCONTAGIOSIDAD EN RELACION A LOS  
TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.”

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**ADOLFO ORTIZ ORDOÑEZ**

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VII



STA. CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEXICO

2005

m344760

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A MI ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA**

Por su plena disposición y sus conocimientos compartidos.

### **A MEX WORKS**

Por ayudarme a subir al tren de la vida.

### **AL LIC. JOSE LUIS ZENTENO DÍAZ**

Por su colaboración en todos los proyectos de crecimiento.

### **A LOS LICENCIADOS GUILLERMO MARTÍN HERNÁNDEZ GALINDO, JOSE CRUZ GONZALEZ, EDUARDO RIVAS URIBE, CLAUDIA PERERA CARRILLO, Y PAULA GABRIELA CUAN ROBLEDO**

Por retroalimentarnos día a día.

### **AL LIC. HÉCTOR JESÚS LÓPEZ CARRERA**

Por compartir sus bastos conocimientos y ayudarme a encontrar el detonante.

**AL LICENCIADO JOSE ALEJANDRO AZUARA SANCHEZ.**

Por su consejo oportuno.

**A LA LIC. NELVA ELENA CANDELAS MONDRAGÓN.**

Por ser reflejo de honestidad y verdad.

**Especialmente al LIC. MANUEL CONTRERAS ARREVILLAGA.**

Por compartir su convicción y visión constante de desarrollo.

## INTRODUCCION

En los últimos tiempos, el Derecho Laboral ha venido despertando profundo interés entre los estudiosos del derecho. En otras épocas también fue motivo de inquietud como lo es hoy.

Sin embargo, por las condiciones económicas y políticas de nuestro país este interés cobra más importancia entre los trabajadores, toda vez, que ven en este derecho laboral reivindicaciones de diversa índole que aún cuando no son la panacea; como producto jurídico constituye un dique contra muchos problemas sociales.

Hace algunos años presto mis modestos conocimientos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como actuario. Ello explica sin duda porque mi Tesis Profesional versa sobre la materia con la que he tenido más contacto profesional; no es el simple afán de investigar sobre una disciplina apasionante, sino la exteriorización de mi vocación formada a través de mi vida estudiantil y alentada por el trabajo cotidiano.

El siguiente trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos; en el primero de ellos se analizan los riesgos de trabajo, contemplados desde su perspectiva histórica, sus diferentes denominaciones y conceptualizaciones en diferentes continentes.

En este Segundo Capítulo se estudia el riesgo de trabajo, específicamente el que sufren los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social en referencia a la infectocontagiosidad que contempla el Contrato Colectivo de Trabajo de la mencionada institución.

El Capítulo Tres, está dedicado al estudio de las medidas de impedimento que eviten sufrir los riesgos de trabajo, como son la Capacitación y Adiestramiento.

Finalmente, en el Capítulo Cuarto establecemos la protección de la infectocontagiosidad reglamentada por las distintas Leyes de Trabajo de nuestro país, además de hacer nuestra propuesta personal.

Al disponer un conjunto de datos jurídicos y doctrinales sobre esta materia deseo presentar con visión panorámica las instituciones esenciales de la disciplina del Derecho del Trabajo, con alguna finalidad útil: que por su sencillez, puedan servir de guía, a quienes carecen de los conocimientos de este riesgo de trabajo. Empero deseo recalcar al mismo tiempo que mi propósito no se interprete como pretensión, sino que se valore en su modesta y justa aspiración; porque seguramente se hará notorio que algunos temas son tratados ligeramente, con el visible propósito de reseñar tan solo las figuras jurídicas fundamentales.

El Sustentante.

# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I

#### LOS RIESGOS DE TRABAJO Y SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA

1.1.	Concepto general de riesgo.....	2
1.2.	Concepto jurídico de riesgo.....	3
1.3.	Definición del riesgo de Trabajo.....	5
1.4.	Las denominaciones de riesgo de Trabajo.....	10
1.4.1.	Accidente de Trabajo.....	18
1.4.2.	Enfermedades Profesionales.....	20
1.5.	La evolución histórica de los riesgos de Trabajo.....	23
1.5.1.	En Europa.....	23
1.5.2.	En América.....	26
1.5.3.	En México.....	26

### CAPÍTULO II

#### EL RIESGO DE INFECCIÓN CONTAGIOSIDAD Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.)

2.1.	Referencia histórica del I.M.S.S. ....	31
------	--	----

2.2.	Ley del Seguro Social vigente y su relación con la Ley de Trabajo vigente.....	35
2.3.	La Infecto Contagiosidad.....	40
2.3.1.	Causas.....	44
2.3.2.	Consecuencias.....	53
2.3.2.1.	Físicas.....	53
2.3.2.2.	Jurídicas.....	56

### **CAPÍTULO III**

#### **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

3.1.	Definición y necesidad de capacitación.....	58
3.2.	Evolución e importancia de la capacitación.....	67
3.3.	La capacitación y la empresa.....	74
3.4.	Motivación en la capacitación.....	82
3.4.1.	Educación Integral.....	86
3.4.2.	La capacitación en la seguridad, una necesidad para la empresa.....	89
3.5.	Momento actual y visión al futuro.....	92

### **CAPÍTULO IV**

#### **LA PROTECCIÓN DE INFECTO CONTAGIOSIDAD EN LAS LEYES LABORALES EN MÉXICO**

4.1.	LEY DEL TRABAJO DE 1931.....	96
4.2.	Ley de Trabajo de 1970.....	100
4.3.	Reformas Laborales de 1980.....	106
4.4.	La Infecto Contagiosidad en el Contrato Colectivo de los Trabajadores del (I.M.S.S.).....	108
4.5.	Nuestra propuesta personal.....	111
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>114</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>117</b>
	<b>LEGISLACION.....</b>	<b>120</b>
	<b>OTRAS FUENTES.....</b>	<b>121</b>

# CAPÍTULO I

## LOS RIESGOS DE TRABAJO Y SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA

Desde que el hombre apareció, tuvo la necesidad de enfrentarse a muchas dificultades y peligros, pero gracias a su racionalidad e inteligencia le permitieron buscar, crear, inventar y desarrollar otras actividades que le dieron oportunidad de sobrevivir en cada una de las etapas de la vida con respecto a otros seres inferiores.

Así el hombre en cada paso evolutivo, para desarrollarse como ser inteligente, se le presentaron muchos obstáculos los cuales tuvo que vencer o correr riesgos, vivir experiencias, lo cual dio como resultado ciertas primeras habilidades, estas primeras manifestaciones se dieron en la caza, la pesca, en el hogar, y así surgieron los primeros riesgos, a manera de que fueron pasando los años las necesidades fueron aumentando, éstas se ampliaron hasta que el hombre tuvo la necesidad de realizar nuevas tareas, tales como la agricultura, las artesanías, la minería, etc.

Desde que el hombre ha existido se ha preocupado por mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. Antecedentes de ello lo tenemos en el griego Hipócrates, padre de la medicina moderna, quien se dedicó con esmero a estudiar las enfermedades, así como los accidentes relacionados con el trabajo.

Posteriormente en Europa, Bernardino Ranazzi, en el siglo XIX realizó estudios en los cuales descubrió las enfermedades que afectaban a los trabajadores de diversos oficios.

### 1.1. Concepto general de riesgo

Rafael de Pina, establece en su Diccionario de Derecho que riesgo es “Amenaza de un accidente susceptible de causar a alguien un daño o perjuicio derivado de circunstancias que se pueden prever, pero no eludir”.<sup>1</sup>

Mientras el diccionario Enciclopédico Bruguier señala como riesgo lo siguiente: “Contingencia o Proximidad de un daño”.

Asimismo el diccionario Salvat establece: Riesgo “m. Contingencia o proximidad de un daño. 2. Cada una de las contingencias que pueden ser objeto de un contrato de seguro. // a riesgo y ventura. Loc. Adv. Dícese de las empresas que se acometen o contratos que se celebran sometidos a influjo de suerte o evento, sin reclamar por la acción de éstos. // correr riesgo. Fr. Estar una cosa expuesta a perderse o a no verificarse”.

---

<sup>1</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. 21ª edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1995. p. 450.

Ernesto Gutiérrez y González da un concepto de riesgo, de la forma siguiente: “El riesgo es la posibilidad de un acontecimiento futuro que amenaza a toda persona de sufrir un daño o un perjuicio”.<sup>2</sup>

Así de amplia es la idea de riesgo, es contingencia, y es amenaza, por lo cual se le debe buscar la precisa connotación, de acuerdo al carácter Jurídico que se trata de investigar.

## 1.2 Concepto Jurídico de riesgo

“Riesgo jurídico: es la posibilidad contingente de que se realice un acontecimiento, que amenaza a una persona de sufrir un daño o un perjuicio, por la violación ilícita de un deber jurídico stricto sensu o una obligación lato sensu, o por un acto aunque lícito, dañoso”.<sup>3</sup>

Al respecto el ser humano encuentra que la ley le impone deberes, pero también le sanciona los actos que él desea realizar, ya sea a través de un acuerdo de voluntades, o de una declaración unilateral de voluntad. Asimismo, el ser humano encuentra que la ley le confiere en ocasiones privilegios para que sus ideas y sus inventos relacionados con objetos que emplean energía eléctrica, que desarrollan gran velocidad, y en general todos los artefactos que son catalogados como objetos o mecanismos peligrosos en sí mismos.

---

<sup>2</sup> GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. 6ª edición. Editorial Cajica, S. A. Puebla, México 1987. p. 627.

<sup>3</sup> *Ibidem*. pp. 627, 628.

Pues bien, siempre hay la posibilidad de que el ser humano incumpla los deberes jurídicos, de que las obligaciones lato sensu en sus dos especies, se incumplan, e igualmente de que los objetos peligrosos lleguen a causar un daño a personas o a cosas.

Y estas eventualidades son precisamente los Riesgos Jurídicos: el que un deber jurídico se llegue a incumplir; el que una obligación lato sensu no se pueda cumplir o que un objeto peligroso pueda dañar personas o bienes.

De lo que antes, resulta que hay tres tipos diferentes de riesgo jurídico o tres especies, y que son:

- Riesgo de que se viole ilícitamente un deber jurídico stricto sensu.
- Riesgo de que se viole ilícitamente una obligación lato sensu en sus especies:
  - a).- Obligación en sentido estricto o
  - b).- Derecho de crédito convencional, y
  - c).- Riesgo de que se genere un daño por un acto lícito”.<sup>4</sup>

Es indudable que el riesgo de trabajo pertenece al inciso “C” que maneja Ernesto Gutiérrez y González, ya que es la generación de un daño, por un acto lícito, como lo es el cumplimiento de una Jornada Laboral.

---

<sup>4</sup> Ibidem. p. 628.

### 1.3. Definición del riesgo de Trabajo

Bajo el vocablo infortunios de trabajo se incluyen todas las causas laborales que provocan en el asalariado un accidente, una enfermedad o la propia muerte.

“El infortunio es parte misma de la actividad laboral, por tal motivo sus orígenes se remontan al momento en que se inicia la prestación subordinada de servicios; se afirma por ese motivo que es consecuencia fatal e inseparable del trabajo”.<sup>5</sup>

Las condiciones peligrosas y actos inseguros son consecuencias de las condiciones en que el hombre realiza la actividad laboral. Cuando existe un rompimiento en la armonía de la interrelación Hombre-Agente-Ambiente, que son los elementos que intervienen en cualquier exposición y, por ende en la ocurrencia de un riesgo de trabajo se produce este último.

“Un riesgo de trabajo puede ocasionar daños a las instalaciones, el equipo o al medio ambiente, o no provocarlo, pero en lo que se refiere al hombre, le ocasiona alteraciones a la salud, accidentes o enfermedades de trabajo, los cuales son estudiados jurídicamente para prevenirlos y sancionarlos”.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. 1ª reimpresión. Editorial Trillas. México 1984. p. 551.

<sup>6</sup> ASOCIACIÓN MEXICANA DE HIGIENE Y SEGURIDAD. A. C. Curso de Seguridad y Funcionamiento para Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Editorial AMSHAC. México 1979. p. 111.

Es importante señalar que los riesgos del trabajo significan la agresión contra la salud y el bienestar del trabajador durante su jornada de trabajo. Además no debemos olvidar que cuando se presenta un accidente a algún trabajador éste afecta indirectamente a varios factores productivos económicos que son: la producción, el costo, los materiales, el equipo, etc., y como consecuencia a la economía de los trabajadores, de la empresa y del propio país.

El concepto actual de prevención de riesgos de trabajo implica su consideración dentro del marco de acontecimientos en el orden económico, político y social en el mundo moderno.

“Los problemas característicos del mundo se localizan en la mayor parte de los países latinoamericanos, el análisis de las tendencias recientes en la prevención de los riesgos de trabajo, se presentan con un planteamiento previo en el que se desarrollan para lograr una visión más realista a su situación y una proyección hacia el futuro con más solidez”.<sup>7</sup>

Desde el siglo pasado, época en que se desarrolla la teoría del riesgo profesional, hasta nuestros días se ha realizado un cambio radical desde la concepción ideológica hasta la doctrina jurídica que corresponde a la transformación efectiva en la realidad económica y social, ya que por el hecho de estar laborando los trabajadores en el centro de trabajo correspondiente, necesitan estar frecuentemente en contacto con máquinas o sustancias que manejan y tanto las

---

<sup>7</sup> Ibidem. p. 127.

primeras, como las segundas, pueden producir al trabajador lesiones en su organismo, llegando a ocurrir también esto último por el medio ambiente en que se labora, bien por la naturaleza del ambiente que se respira, la cantidad de luz que se recibe, la temperatura del lugar o por otras causas similares.

“Se consideran infortunios los riesgos profesionales y de trabajo a que están expuestos los prestadores del servicio, con motivo de sus labores. En otro orden de ideas, el infortunio puede ocurrir dentro de la negociación y en horas de trabajo, o fuera de ésta, pero como una consecuencia de la prestación del servicio; es decir, debe haber en esta última situación, un vínculo de causa a efecto.

Los infortunios de trabajo, incluidos en el concepto anterior, se reducen, al accidente, la enfermedad o la muerte”.<sup>8</sup>

Es manifiesto que en lo anteriormente expuesto se manejan los términos, riesgos profesionales y riesgos de trabajo como similares, esto ha quedado totalmente aclarado en la exposición de motivos de la ley de 1970 que superó la idea de riesgo profesional por el de riesgo de trabajo, ya que la última es más precisa gramaticalmente; por lo que el concepto “profesional” inducía a establecer interpretaciones restrictivas en perjuicio de los trabajadores no profesionales, por lo que la expresión riesgos de trabajo resulta más aceptable.

---

<sup>8</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. p. 556.

Tras lo aclarado anteriormente se hace indispensable puntualizar el concepto legal de riesgos de trabajo; la Ley Federal del Trabajo vigente establece lo siguiente:

“Artículo 473.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

El concepto de la Ley Federal del Trabajo está tomado del artículo 41 de la Ley del Seguro Social que señala:

“Artículo 41.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Este es un concepto genérico que acepta dos especies, por un lado los accidentes y por otro las enfermedades de trabajo.

Sin embargo, no siempre fue así, la Ley Federal del Trabajo de 1970 desarrolló la teoría del riesgo de la empresa y olvidó la que tuvo por objeto poner a cargo del patrón la responsabilidad por accidentes y enfermedades que sufrieran los operarios con motivo de la profesión, según la exposición de motivos de dicho ordenamiento y cuyo pensamiento era muy parecido a la de Mario De la Cueva. Lo importante en el riesgo es de trabajo es de la empresa, no del oficio que se desempeñará.

De 1970 a nuestros días, se han transformado radicalmente las ideas; la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la llamada actualmente “riesgos de trabajo”. De acuerdo con esta doctrina la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las leyes, y además está obligada a reparar los daños que el trabajo cualquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realice, produzcan en el trabajador.

De esta manera se apartó definitivamente de la idea del riesgo profesional: “la responsabilidad de la empresa por los riesgos y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento”.<sup>9</sup>

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, estableció lo siguiente:

“La teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran.

De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas. La doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la del

---

<sup>9</sup> ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Editorial Porrúa. México 1982. p. 127.

riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente “riesgo de empresa”.<sup>10</sup>

De acuerdo con esta doctrina la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios salvo los casos expresamente previstos en las leyes y además está obligada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realizan produzca en el trabajador. De esta manera, se ha apartado definitivamente la vieja idea del riesgo profesional; la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento.

#### **1.4. Las denominaciones de riesgo de Trabajo**

Como antes se dijo, el riesgo de trabajo puede provocar un accidente, una enfermedad o la propia muerte. En los primeros casos se habla de incapacidad que privan al trabajador de manera total, parcial, temporalmente o definitivamente de la posibilidad de continuar desarrollando el servicio con la misma aptitud, o le impiden el desarrollo absoluto de la función que desempeñaba. En otros casos, la disminución de aptitudes puede ser para el desarrollo de ciertas actividades, o la pérdida absoluta de facultades para todo trabajo.

---

<sup>10</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 7ª edición. Editorial Porrúa. México 1988. p. 189.

Las incapacidades se clasifican atendiendo a los efectos físicos o psíquicos resultantes del riesgo en relación con el tiempo que duran.

Como fundamento de lo anterior tenemos lo que establece el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo vigente que dice:

“Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte”.

Vamos enseguida a desglosar cada una de las incapacidades enunciadas y así tenemos:

### **Incapacidad Temporal**

Dice la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo”.

A lo anterior a la misma ley complementa en el artículo 491 lo siguiente:

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

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo; él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse por cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho”.

Es indudable que la seguridad en el trabajo es un ideal tan noble y elevado, que para su logro deben conjugarse los esfuerzos de la empresa, de los representantes sindicales y de los propios trabajadores.

### **Incapacidad Permanente Parcial**

Señala la Ley del Trabajo al respecto:

“Artículo 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”.

A lo anterior agrega el artículo 492 lo siguiente:

“Artículo 492.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades calculando sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad fuera permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión y oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Mientras respecto al mismo punto el artículo 493, señala:

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

Al respecto conviene recordar que en aquellos lugares en que rige la Ley del Seguro Social, los patrones que hayan inscrito a sus trabajadores quedan relevados de las obligaciones respectivas, que el Seguro Social ha tomado a su cargo.

Y finalmente el artículo siguiente establece:

“Artículo 494.- El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponde a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades”.

### **Incapacidad Permanente Total**

“Artículo 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”.

Es conveniente recalcar que en el caso de incapacidad temporal, si se prolonga hasta tres meses, el patrón o el trabajador podrán pedir que se sujete el propio obrero a un examen médico, para resolver si debe seguir sometido al mismo tratamiento y gozando de igual indemnización, o procede declarar su incapacidad permanente con las consecuencias relativas.

Respecto a lo señalado la ley en comento establece en el artículo 495 lo siguiente:

“Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario”.

Añadiendo a lo anterior lo que señala el artículo 498:

“El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad”.

“No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total”.

Al respecto existen disposiciones para que el trabajador víctima de un riesgo que no puede desempeñar el trabajo de su puesto pero si de otro, dentro de la empresa, el patrón estará obligado a proporcionarlo, de conformidad con el contrato colectivo.

## **La Muerte**

El artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

“I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.

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

El artículo 502 referido señala:

“Artículo 502.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal”.

Ahora bien, el artículo 501 de la mencionada ley regula de una manera nítida quienes tienen derecho a recibir la indemnización del trabajador fallecido, de la siguiente forma:

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

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

- II. Los ascendientes concurrirán, con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años en que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él;
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el  
- Instituto del Seguro Social.

Para determinar quiénes son las personas que deben recibir la indemnización en caso de muerte, la Ley Federal del Trabajo sigue un criterio que, fundamentalmente, radica en la dependencia económica de esas personas respecto al trabajador fallecido y en último análisis, coloca como beneficiario al Instituto Mexicano del Seguro Social.

“La Reforma de 1975 a la fracción IV del Artículo 501 indica que a falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, juntamente con el amasío o amasia concurrirán las personas que dependían económicamente del trabajador, en la proporción en que cada uno dependía de él”.<sup>11</sup>

#### **1.4.1. Accidente de Trabajo**

Para el análisis del subinciso siguiente es necesario retomar el artículo 473, de la Ley Federal del Trabajo ya mencionado y que establece:

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

Como corresponde a la importancia histórica y a la naturaleza del Seguro Social en México, el primer riesgo que es objeto de reglamentación es el accidente de trabajo. Ya hemos estudiado las características y ahora conocemos la diferencia entre el accidente de trabajo, en el que la instantaneidad de un elemento extremo determina la muerte o la lesión física del sujeto, y la enfermedad profesional en la que la perduración de la exposición a un medio externo, agresivo es causa de la alteración en la salud.

El artículo 474 define al accidente de trabajo de la forma siguiente:

---

<sup>11</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 20ª edición. Editorial Porrúa. México 1998. p. 257.

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

De la misma manera el artículo 42 define el accidente de trabajo (Ley del Seguro Social) como “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste...” Esta definición es igual a la contenida en el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo.

También el artículo 42 se refiere a los accidentes de tránsito o sea los que ocurren cuando el trabajador se traslada directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquél. En estos casos es fácil la simulación y por eso deben cuidar tanto patrones, como trabajadores, así como el Instituto Mexicano del Seguro Social, para procurar todos los elementos probatorios que demuestren que en un dado caso, el accidente sufrido por el trabajador realmente puede reputarse como profesional.

Ahora bien, la identidad de concepto conduce a reflexionar que para los efectos del Seguro Social deben tomarse en cuenta las tesis sostenidas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre todo cuando constituyen Jurisprudencia.

### 1.4.2. Enfermedades Profesionales

Dice el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

Artículo 475.- “Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el sentido del medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios”.

Y obviamente son los mismos elementos de la enfermedad profesional citados en el artículo 43 de la Ley del Seguro Social vigente.

Al respecto, se puede concluir que las enfermedades del trabajo pueden servir y derivarse de dos circunstancias, del trabajo mismo o del medio en el que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios. La definición por lo demás, está implícita en la Ley Federal del Trabajo vigente. Si se analizan cuidadosamente las transformaciones de la doctrina en el campo de los riesgos de trabajo, se notará que la evolución ha sido más rápida en la idea de accidente de trabajo y que, por el contrario, la idea de las enfermedades del trabajo había permanecido en cierta medida estática. Al poner de relieve la doble causa de las enfermedades de trabajo, se ha querido equiparar las dos maneras de ser de los riesgos de trabajo.

Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las señaladas en la tabla del artículo 513. La tabla a que se refiere el artículo 513 es muy amplia y en su

punto 122 considera hasta la sífilis como enfermedades del trabajo, para los “sopladores de vidrio (accidente primario bucal) y médico, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos)”.

Asimismo, el tránsito de la medicina empírica a la medicina científica exigió la revisión de las tablas, a fin de ponerlas en concordancia con los datos más recientes.

En consecuencia, se aumentó el número de enfermedades de trabajo, de conformidad con la experiencia y con los datos de la ciencia médica de nuestros días; y se modificó la terminología, para ponerla igualmente en concordancia con la que actualmente se usa.

“De la misma manera, y previa consulta con los médicos mexicanos especializados en estas cuestiones, se formó la tabla de valuación de incapacidades, aumentando el número de las incapacidades y reformando los porcentajes, a efecto de que en ocasión de cada accidente o enfermedad, se pague a los trabajadores una indemnización justa”.<sup>12</sup>

Señalaremos a continuación las prestaciones a que tiene derecho el trabajador en caso de accidentes o de enfermedades profesionales y que la Ley divide en dos grandes grupos; prestaciones en especie y prestaciones en dinero.

---

<sup>12</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 132.

Señala el artículo 487 de la Ley Federal de Trabajo lo siguiente:

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

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

Para dejar perfectamente establecida la diferencia entre las prestaciones en especie son las siguientes: Fracciones. I. Asistencia Médica y Quirúrgica; II. Rehabilitación; III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera; IV. Medicamentos y material de curación; V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios. Respecto a la fracción VI. La indemnización fijada en el presente título.

En referencia a la indemnización en especie no debemos olvidar lo que manifestamos en el capítulo de los riesgos profesionales, según la Ley Laboral vigente, serán prestaciones en dinero, y ello queda totalmente regulado por el artículo 58 de la Ley del Seguro Social, que en cuatro fracciones realiza un detallado análisis de tales prestaciones.

## **1.5. La evolución histórica de los riesgos de Trabajo**

En el siglo XVIII el auge y el desarrollo de la industria dio como resultado la Revolución Industrial en donde las condiciones laborales se establecen de acuerdo a los lineamientos del patrón, en esta época surge la explotación del hombre por el hombre, se encontraban mujeres y niños trabajando, y desarrollando trabajos muy difíciles y peligrosos en los que no se les proporcionaba capacitación, a causa de esto se produjeron un gran número de accidentes y riesgos de trabajo; ante la escasez de fuerza laboral se tuvo que buscar hombres de campo y artesanos que quisieran trabajar en las empresas y éstos a su vez tuvieron que desarrollar trabajos a los que no estaban habilitados; debían desarrollar el nuevo trabajo de una manera más efectiva, todo esto aunado a la falta de capacitación y adiestramiento, tanto para la operación de la máquina como para la prevención de riesgos de trabajo en las nuevas áreas de productividad.

### **1.5.1. En Europa**

Las condiciones de trabajo que existían a fines del siglo XVIII en Europa eran muy deprimentes, pues las empresas eran pobres en construcción, con muy mala iluminación, mucho calor, mala distribución, sin instalaciones eléctricas, la única seguridad que existía era la que provenía del propio trabajador que se preocupaba por no accidentarse, y si por alguna circunstancia tenía un percance debía además probar que no tenía la culpa, pero si no lo comprobaba podía perder su trabajo junto con los compañeros que atestiguaban a su favor.

En virtud de la multiplicación de los siniestros, la revolución industrial con sus nuevos inventos y sistemas tecnológicos, obligó al Estado a intervenir, ya que cada vez más se atentaba contra la vida y salud de la clase laboral.

Antiguamente las legislaciones no se ocupaban del problema; sólo a través de fraternidad e instituciones similares, se pretendía aliviar un poco la situación. En algunos países europeos intervenía la asistencia pública o privada, pero su régimen de protección era tan limitado que prácticamente se concretaba a un paliativo.

En el siglo XIX en Europa, se dio un cambio brusco cuando los trabajadores se percataron del gran número de accidentes entre sus compañeros y de la poca seguridad existente.

“Inglaterra publicó en 1802 una Ley que velaba por la salud y moralidad de aprendices y trabajadores; en 1833 se crea la inspección para vigilar el cumplimiento de aquellas disposiciones, y fue hasta 1844 cuando se dictaron las primeras medidas para incluir en la maquinaria dispositivos protectores”.<sup>13</sup>

Hacia fines de ese mismo siglo se aprobó una ley que obligaba a los patrones a proteger las máquinas; y esto trajo como efecto otra ley en donde se protegía a los trabajadores indemnizándolos en cada caso de riesgo. Con lo anteriormente señalado, pareció que los patrones empezaron a preocuparse más por la salud de sus trabajadores para disminuir los riesgos de trabajo.

---

<sup>13</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. p. 551.

Asimismo, como resultado de la encuesta realizada en Francia por Louis René Villermé, se dictó en 1841 una legislación sobre el empleo de los niños en empresas industriales o con más de veinte trabajadores, que estableció antes un sistema de inspección, pero hasta 1893 fue cuando se incluyeron reglas sobre seguridad.

La organización Internacional del Trabajo en un magnífico estudio publicado bajo el título: “La prevención de los accidentes”, refiere las diversas fechas en las cuales los países de mayor industrialización mundial, decidieron dictar medidas protectoras, de las cuales destacan las siguientes:

Prusia creó el sistema de inspección industrial en 1839; en 1845 los médicos cumplían con estas funciones y en 1853 le prestaron atención especial a la seguridad industrial, motivando la creación de una legislación de accidentes de trabajo en 1884.

En Bélgica se estableció un sistema de inspección basado en una Ley de 1810 referente a minas y talleres de fundición, complementándose con reglamentos para evitar riesgos industriales.

### 1.5.2. En América

En América, Estados Unidos fue el primer país que se ocupó del problema, el estado de Massachusetts en 1810 dictó medidas preventivas para evitar accidentes, y posteriormente, en 1867, se organizó la inspección en el trabajo”.<sup>14</sup>

### 1.5.3. En México

Remontándonos al descubrimiento de América, con la llegada de los españoles, la mano de obra se volvió muy barata porque era realizada por los esclavos, y con ellos el patrón no tenía cuidado ni le importaban los riesgos a que estaban expuestos, además el trato de que eran objeto como seres inferiores aunado a las jornadas de trabajo extenuante. Esto causó un gran descontento entre los indígenas esclavizados que huyeron para que más tarde regresaran a atacar sus propios núcleos de colonización.

“Durante la época colonial se crean en la Nueva España las leyes de Indias, con el fin de proteger a los indígenas. Leyes que aseguraban un régimen jurídico para la prevención, asistencia y curación de las lesiones en caso de ocurrir un accidente o enfermedad de trabajo, sin embargo, éstas no se aplicaron en forma general por la mayoría de los patrones provocando entre otras situaciones las siguientes: la guerra de Independencia en la que se prohíbe la esclavitud y se castiga

---

<sup>14</sup> Ibidem. p. 552.

con pena de muerte a quien conservara esclavos. Principios que se incluyeron en la Constitución de Apatzingan en 1814 en la que dice, que cada persona puede dedicarse al trabajo que guste sin más instrucciones que las buenas costumbres”.<sup>15</sup>

Es evidente que entre los gremios novohispánicos los indios habían quedado a salvo de la esclavitud, pero tenían que prestar por un sistema de rotación, ciertos servicios personales. Para organización de este aspecto de la vida colonial existían, desde mediados del siglo XVI los “repartimientos”.

“En la época de la Reforma las actividades industriales más desarrolladas era la de fabricación de textiles y láminas, fabricación de hierro, acero, papeleras, ingenios azucareros, fábricas de jabón, aceite y vidrio, pero se carecía de disposiciones legales adecuadas. Los trabajadores laboraban en condiciones de seguridad e higiene muy precarias o inexistentes”.<sup>16</sup>

La industria estaba siempre a favor de obtener las ganancias más altas, se trataba de fábricas, sobre todo de hilados y tejidos, a menudo ya movidas por motor hidráulico pero a veces todavía por animales o incluso por trabajadores.

“En 1906 antes de la Revolución Mexicana se comprendió la necesidad de reformar el sistema político y social para evitar problemas entre los trabajadores de cualquier oficio y en 1910 al iniciarse la Revolución, fue en donde realmente se da

---

<sup>15</sup> SIMOND, Grimaldi. Organización en la Seguridad en el Trabajo. 3ª edición. Editorial Rialp. Madrid, España 1981. p. 132.

<sup>16</sup> TAVERA BARQUIN, Jesús. Seguridad Industrial. 2ª edición. Editorial AMSHAC. México 1974. p. 94.

“En 1906 antes de la Revolución Mexicana se comprendió la necesidad de reformar el sistema político y social para evitar problemas entre los trabajadores de cualquier oficio y en 1910 al iniciarse la Revolución, fue en donde realmente se da importancia a las garantías individuales del trabajador y fue así que se originó la actual y moderna forma de combatir los riesgos de trabajo”.<sup>17</sup>

Actualmente se han hecho en México diversos estudios sobre el análisis e investigación de los riesgos de trabajo ocurridos en la seguridad laboral; se han orientado hacia la conjunción de diversas especialidades profesionales: la ingeniería, la medicina, la psicología, la administración, la comunicación, entre otras, cuyo objetivo es configurar un esfuerzo multidisciplinario orientado a brindar el bienestar físico del hombre en el trabajo, mediante la comprensión, análisis y prevención de los riesgos de trabajo para posteriormente aplicar los conocimientos que aporte la investigación sobre la detección de los factores que intervienen en la relación peligrosa a actos inseguros en el medio ambiente laboral.

---

<sup>17</sup> SAYEG HELU, Jorge. El Constitucionalismo Social Mexicano. T. II. 1ª edición. Editorial Cultura y Ciencia Política. México 1973. p. 297.

## CAPÍTULO II

### EL RIESGO DE INFECTOCONTAGIOSIDAD Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.)

Desde tiempos remotos los trabajadores de todo el mundo han sentido la necesidad de protegerse en contra de las adversidades sociales y los riesgos laborales.

El siglo XV es de singular importancia para la seguridad laboral, ya que el altruismo se transforma en protección real y efectiva por parte del Estado, el cual desde ese momento vigila y protege a la sociedad por medio de la ley como era su deber.

“El país vanguardia en los campos de una Seguridad Social primitiva es España, con sus Ordenanzas de Burgos 1494, Barcelona 1495 y Sevilla 1554. En Italia también brotan principios de la Seguridad Social como los Estados de Génova del año 1588, que no permitían sin permiso del Senado, aceptar seguridades, compromisos o apuestas sobre la vida del Papa, Emperador, Reyes, Cardenales, Grandes Duques, etc.”<sup>18</sup>

Inglaterra, en el año 1541 promulga la Ley de Wisby que exigía en ciertos casos, asegurar contra naufragio la vida de los capitanes de barco. En 1601 se decreta la obligación que tiene el gobierno de ayudar a los desvalidos. A fines del

---

<sup>18</sup> TISSEMBAUNN, Mariano. “La Prevención y Reparación de los Infortunios de Trabajo”. 25ª edición. Editorial Bosch. Buenos Aires, Argentina 1986. p. 216.

siglo XVII, las Leyes Tributarias de Pitt permiten eximir del impuesto sobre la renta a las primas del seguro de vida. En 1871 crea el sistema de seguro libre, siendo enriquecido con reformas notables en 1896, hasta llegar a la implantación del Seguro Obligatorio para los trabajadores, en el año 1911, del cual haremos un análisis más adelante.

A partir de la implantación del seguro obligatorio para los trabajadores, en el año de 1911, las autoridades inglesas han tenido entre sus finalidades principales el perfeccionar los sistemas de Seguridad Social.

Junto con otros países, Inglaterra fue de los primeros en establecer los subsidios y asignaciones familiares y la protección a los cesantes hasta con 26 semanas y concluido este período interviene el Estado con subsidios asistenciales para el sector laborante, etc.

Este país al poner en marcha el Plan Beveridge, es el primero en aplicar un sistema integral de Seguridad Social en el mundo.

Dicho plan, fue creado por Sir William Beveridge, después de muchos estudios en el año de 1842, lo presenta al Gobierno Británico, llamándolo “Informe sobre el Seguro Social y sus Servicios Conexos”. Se pone a la práctica en el año de 1845 y se establece el Seguro Social en Inglaterra en el mismo año de 1845.

El informe o Plan de Beveridge, impulsa en forma importante la transformación del sistema de seguros sociales al régimen de la Seguridad Social, teniendo una influencia universal.

## 2.1. Referencia histórica del I.M.S.S.

En México al concluir el movimiento revolucionario mexicano de 1910 comienza en todo el territorio nacional un período de prosperidad en el campo económico lo que trae aparejado el aumento en el número de trabajadores y como consecuencia, el auge de proteger al trabajador por el aumento de los riesgos de la población trabajadora.

Las causas anteriores originaron en la República la creación de sociedades mutualista para disminuir los efectos económicos resultantes de los riesgos sufridos por la clase trabajadora. Además al aprobarse la constitución política de 1917 se produjeron trascendentales e importantísimos cambios en la organización jurídica de la República que se establecieron en la fracción XXIX del artículo 123. “Se considerarán de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular”.<sup>19</sup>

En el año de 1929 el 6 de septiembre se publica en el Diario Oficial una reforma a la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, quedando en los siguientes términos. “Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos”.

---

<sup>19</sup> ARRAYALES, Aurora. “Los Servicios Sociales Ruta de la Seguridad Social en México”. Editorial I.M.S.S. México 1965. p. 16.

En el año de 1921 el gobierno del general Alvaro Obregón elaboraba el primer proyecto de la Ley del Seguro Social que aun cuando no llegó a tener vigencia se le atribuye el mérito de haber servido de base para orientar las opiniones en turno del Seguro Social. Las inquietudes del general Alvaro Obregón respecto a la expedición de una Ley del Seguro Social se vieron coronadas en la iniciativa de Ley elaborada en el año de 1929, en la que se obligaba a los trabajadores y patrones a que depositaran en un banco, del 2 al 5% del salario mensual, que posteriormente sería entregado a los obreros, en cuyo beneficio se instituía. En el período de Gobierno del General Lázaro Cárdenas el seguro despierta polémicas que colman de agrado e inquietud a los estudiosos y como consecuencia de ello en el primer plan sexenal se indicó que sería el capítulo final en asunto de crédito dando los primeros pasos para la integración de un sistema de seguros que extranjera, del interés privado, tan importante rama de la economía.

Pasó bastante tiempo para que se volviera a abordar el tema sobre la implantación del Seguro Social en nuestro país y no fue sino hasta la campaña llevada a cabo por el general Manuel Avila Camacho que en su programa de trabajo incluye el proyecto para establecer el Seguro Social en México, obligándose a convertirlos en realidad durante los primeros años de su gobierno.

El primer paso que dio el presidente Manuel Avila Camacho al tomar posesión de la primera Magistratura del país, fue convertir en Secretaría de Estado el Departamento de Trabajo.

En efecto en su primer informe de gobierno presentado a las Cámaras el día 1º de septiembre al hablar de este problema textualmente expresó: “Este caso de mi administración anunciado el día en que me hice cargo de la presidencia de la república, constituye una clara manifestación del empeño que mi gobierno ha resuelto desear a la solución de los problemas obrero-patronales que sólo desarrollando con eficacia y espíritu de servicio social, la política del trabajo que nos marcan las leyes en vigor será posible hacer más estable y duradero el fluctuante equilibrio que existe entre ambos factores de la producción”.<sup>20</sup>

La Secretaría del Trabajo fue dotada de una competencia más amplia de la que tenía el Departamento de Trabajo y esto se utilizó para dar impulso principalmente a los servicios de previsión social de protección a la vida: Proyecto de Seguro Social, Colonias Obreras, combate del vicio y lucha contra el desempleo. A este respecto se constituyó una comisión que partiendo de proyecto de leyes existentes, formulará uno para ser considerado por el ejecutivo.

Los trabajos de dicha comisión concluyen con la expedición del proyecto de la Ley de Seguros Sociales.

El primer Jefe de la Nación en su acuerdo Presidencial dado el día 2 de junio de 1941, a cinco Secretarías, al referirse a la creación de la Ley del Seguro Social expresó:

---

<sup>20</sup> HUERTA MALDONADO, Miguel. “La Ley del Seguro Social y sus Reformas”. 3ª edición. Editorial Independencia. México 1974. p. 91.

“Estos anhelos y obligaciones aparecen más amplios, si se considera que todos los países de Europa y aproximadamente un 90 por ciento de los pueblos del Continente Americano poseen una legislación del Seguro Social, mientras que México constituye una excepción que no es acorde con el sentido social de su movimiento popular y su evolución política y legal, con la tendencia revolucionaria de proteger al pueblo productor”.<sup>21</sup>

Dentro de los lineamientos generales de la iniciativa se dice que una de las finalidades del Seguro Social, es crear una Institución en que se compensen las cargas económicas de sus costos entre un gran número de empresas y asegurados; se dice igualmente que es un fenómeno esencialmente colectivo de solidaridad industrial, que no puede resolver individualmente porque ninguna empresa sería capaz de soportar estos gastos, con cargo directo a sus costos de producción, y de allí se deriva la necesidad de atender el Seguro Social en función de la gran masa de sectores económicos interesados. Sólo así sería posible establecer un sistema de seguridad social con nivel de prestaciones capaces de satisfacer las necesidades indispensables de la población asegurada.

- Este proyecto concretó uno de los más altos propósitos de la Revolución Mexicana, tendiente a proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia obrera, contribuyendo al cumplimiento de un deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales.

---

<sup>21</sup> Ibidem. p. 93.

Finalmente diremos que este proyecto de Ley del Seguro Social fue aceptada por el Congreso de la Unión, una vez que se hubo discutido en el mes de diciembre de 1942 para promulgarse en el mes de enero de 1943.

## **2.2. Ley del Seguro Social vigente y su relación con la Ley de Trabajo vigente**

La protección de los riesgos ocasionados en el trabajo existe en nuestro país por disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, anterior al establecimiento del Régimen del Seguro Social en el año de 1943. La protección señalada en la ley mencionada es un cargo de las empresas quienes deben otorgar el servicio médico y prestaciones en dinero consistentes en subsidio durante el tiempo de la incapacidad temporal para el trabajo e indemnizaciones en la incapacidad permanente.

Al formularle la Ley del Seguro Social se estudiaron los diferentes riesgos que debían quedar protegidos por la Institución.

Hubo una serie de opiniones a favor y otras en contra en el sentido sobre la Constitucionalidad de este seguro. Por lo cual es importante referirnos a la exposición de motivos, de la Ley en la que se establece:

“Con relación a esta rama se ha suscitado en torno a los proyectos de Ley que con anterioridad han sido elaborados la cuestión de si el seguro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales debe no estar comprendido dentro del sistema general del seguro social, en atención a que la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional no menciona la protección de estos riesgos los cuales conforme a

la fracción XIV del mismo precepto forman parte de la responsabilidad del patrón”.<sup>22</sup>

La citada fracción XXIX al referirse a los diversos seguros mencionaba el de enfermedades y accidentes sin excluir que sería necesario que estuviera expresamente hecha para que fueran agregados de un sistema de seguridad general que la propia Carta Magna había preconizado como de utilidad pública.

Por otra parte no existe razón teórica de peso para estimar que los riesgos profesionales que son los que con más consecuencias graves causan las clases trabajadoras deben ser eliminados de un sistema de seguridad general y sometidos a un tratamiento jurídico distinto del que reciben los otros riesgos sociales. La fracción XIV del artículo 123 Constitucional al establecer que los empresarios son responsables de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridos con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo para ejecutar y que por lo tanto deberán pagar la indemnización correspondiente contiene una prevención de efecto inmediato consistente en declarar desde el momento de su vigencia, la responsabilidad de los patrones en esas contingencias de desgracia, a la vez que establece también con carácter de inmediata la obligación del patrón de pagar la indemnización correspondiente en tanto que la ley ya mencionada fracción XXIX es un mandamiento que no está destinada según los términos expresos a establecer situaciones jurídicas concretas inmediatamente, sino con posterioridad pues en ella el constituyente considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro

---

<sup>22</sup> GARCIA CRUZ, Miguel. “La Seguridad Social”. 2ª edición. Editorial Centro de Estudios de Seguridad Social. México 1956. p. 33.

Social. En consecuencia, se puede decir válidamente que al incluirse en la iniciativa el seguro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, no se incurrió en violación o contradicción con las disposiciones constitucionales señaladas. Por otra parte, en México una Ley de esa naturaleza que no abarcara dicho ramo, aparecía como incompleta y adolecería de una grave falla porque en nuestro país es precisamente la protección frente a los riesgos de trabajo la que mayor tradición tiene, en virtud de que lo dispuesto por la citada fracción XIV del artículo 123 Constitucional y por las Leyes reglamentarias de ésta; y en el curso del tiempo tal forma de protección es incorporado en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales como una institución de efectos palpables, ampliamente experimentado por la clase trabajadora. De suerte que nada justificaría excluir el ramo de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y la ley del Seguro Social.

Dentro de la Organización del Seguro de riesgos de trabajo, el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo vigente define a los riesgos como ya quedó establecido en el primer capítulo.

En el régimen del seguro hay tres formas de riesgos profesionales:

- a) Accidentes
- b) Enfermedades de trabajo
- c) Accidentes en el trabajo o en el trayecto al domicilio de trabajo y viceversa.

Los accidentes en trayecto también están comprendidos en las normas de la Ley del Trabajo. El Seguro Social los protege para ampliar la protección a sus

trabajadores asegurados, considerando que estos accidentes tienen relación con el trabajo ya que el asegurado los sufre cuando va al trabajo o cuando regresa de éste; es evidente que dichos accidentes están protegidos por la Ley del Seguro Social únicamente si se realizan durante el trayecto de la empresa a su domicilio, y debe de ser en una forma directa.

Uno de los problemas que se presentaban a diario en la empresa era que si un trabajador salía de su hogar o de la empresa y no se dirigía directamente a su domicilio y sufre un accidente, el Seguro Social deberá hacerse responsable de dicho accidente y quedaría encuadrado en el artículo 35 de la Ley del Seguro Social de 1943, el problema se presentó en lo difícil que era determinar cuándo se realizaba dicho accidente y en qué condiciones.

Actualmente el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo define los accidentes laborales.

El artículo 49 de la Ley del Seguro Social vigente hasta junio de 1997 define los accidentes laborales.

“El artículo 49.- Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél”.

La relación del accidente con el trabajo directo o indirecto; en el primer caso la lesión sufrida por el trabajador asegurado es determinada por una causa que se encuentra en el trabajo específico que realiza por ejemplo la herida producida en una mano por el troquel de la máquina que maneja el obrero. La relación indirecta se establece cuando el accidente ocurre no en el trabajo habitual sino en circunstancias fortuitas que tengan relación con dicho trabajo habitual, por ejemplo un trabajador coloca vidrios en ventanas de edificios en construcción y que sufre el accidente no al estar realizando esta labor, sino un accidente en tránsito al trasladarse al edificio en donde va a realizar su trabajo.

El artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo define a la enfermedad de trabajo, para el Instituto Mexicano del Seguro Social son enfermedades profesionales además de las comprendidas en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, todos aquellos que llenen los requisitos contenidos en la definición del artículo 475 del ordenamiento legal antes mencionado.

Las causas que originan las enfermedades de trabajo se encuentran en la actividad que realiza el trabajador afectado con relación directa o indirecta a este trabajo. Las características de estas causas es que obran en forma repetida durante largo tiempo, están presentes en forma permanente durante todo el tiempo del trabajo.

Por ejemplo, los polvos que se encuentran en el ambiente y que son respirados por los trabajadores en una mina o en una fábrica de cemento.

El artículo 44 de la Ley del Seguro Social vigente establece:

“Artículo 44.- Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva, deberá interponer el recurso de inconformidad.

En el supuesto a que se refiere el párrafo anterior, entretanto se tramita el recurso o el juicio respectivo, el instituto otorgará al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuvieran derecho en los seguros de enfermedades y maternidad o invalidez y vida, siempre y cuando se satisfagan los requisitos señalados por esta Ley.

En cuanto a los demás seguros se estará a lo que se resuelva en la inconformidad o en los medios de defensa establecidos en el artículo 294 de esta Ley”.

Es evidente que la Ley Federal del Trabajo y la vigente Ley del Seguro Social, marchan paralelamente en la protección al trabajador; sin embargo en algunos casos no existe similitud y ello tiene estrecha relación con el tema de nuestro siguiente inciso del tema en desarrollo.

### **2.3. La Infecto Contagiosidad**

La enfermedad es uno de los problemas que más han preocupado a los hombres en todas las épocas.

Etimológicamente, la palabra enfermedad proviene de la voz latina infirmitas, que significa la alteración en la salud de un individuo.

Analizando este aspecto se dice que:

“El estado fisiológico normal del individuo, puede ser alterado por diversas causas, las cuales dan origen a las enfermedades. La patología que es una de las ramas de la medicina, se ocupa de estas enfermedades”.<sup>23</sup> Se debe señalar que la patología es la ciencia que estudia a las enfermedades.

Son múltiples las causas que pueden dar origen a una enfermedad. Por lo que se refiere a esas causas productoras de las enfermedades se dice que:

“En el desarrollo de las enfermedades se distinguen causas externas e internas según lleguen del exterior o dependan del organismo”.<sup>24</sup>

Las enfermedades pueden ser producidas, teniendo en cuenta los agentes que median en ellas, por las siguientes causas intrínsecas.

- a).- Por agentes físicos (calor, presión atmosférica, electricidad).
- b).- Por agentes químicos (que se subdividen en cáusticos o tóxicos).
- c).- Por agentes vivos (Biológicos).
- d).- Por agentes psicosociales.

Los parásitos constituyen la causa de enfermedades más importantes, provocando las llamadas enfermedades parasitarias e infecciosas, que pueden deberse a seres animales o vegetales.

---

<sup>23</sup> BALEDON GIL, Arturo. “Medicina legal”. 10ª edición. Editorial Kraft. Buenos Aires, Argentina 1983. p. 72.

<sup>24</sup> Idem. P. 72.

“Los parásitos animales son numerosos y difíciles de atacar; los más comunes son los protozoos, entre los que se cuentan las amibas, las espiroquetas, los treponemas, etc. A este origen se deben: la malaria, las tercianas, las paperas, la sífilis, etc.

Los agentes vegetales, en su mayor parte, son las bacterias que según su forma, se dividen en microcos (redondeados) y bacilos (alargados).

Entre los primeros se cuentan: los estafilococos, causantes de supuraciones; los estreptococos, responsables de la escarlatina, la erisipela, la fiebre puerperal, etc., los neumococos, que producen la neumonía; los gonococos (descubiertos por Neisser en 1879), que constituyen el agente de la gonorrea; los meningococos que provocan la meningitis cerebro-espinal.

Los bacilos también son muy numerosos, podemos citarlos causantes de la peste bubónica; los de la putrefacción cadavérica; el bacilo de Ducrey, que produce el chancro blanco, el bacilo de Lasffler, descubierto por este autor en 1884, que provoca la difteria, el bacilo de cólera, encontrado por Koch, el de la tuberculosis hallado por el mismo sabio; el bacilo de Eberth, que es el agente de la fiebre tifoidea, el bacilo de tétano; el de coqueluche.

En cuanto a las causas intrínsecas de enfermedades, tienen importancia algunos factores individuales, como son: el sexo, la edad, la raza, la profesión, etc. Hay enfermedades que sólo afectan al hombre, como la amarilla respecto a la viruela; otras refractarias, como los negros al paludismo”.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Ibidem. pp. 81 y Sigs.

El supuesto del cual partimos, es el de considerar la salud como un estado óptimo, en el cual el individuo carece absolutamente de cualquier enfermedad, por lo tanto podemos establecer como concepto de enfermedad el siguiente: enfermedad es toda alteración en la salud de un individuo, la cual puede ser originada por causas intrínsecas o extrínsecas al mismo.

Respecto a la infectocontagiosidad; no existe una definición concreta del término, el antecedente más inmediato de la palabra lo tenemos en el reglamento de infectocontagiosidad y emanaciones radiactivas de los trabajadores del I.M.S.S., que en el segundo artículo señala:

“Artículo 2.- Este Reglamento obliga al instituto para con los trabajadores que laboran en las áreas o servicios con riesgo de infectocontagiosidad y emanaciones radiactivas a la aplicación de las medidas preventivas necesarias para conservar la salud de los mismos, al igual que al otorgamiento de las prestaciones a que tienen derecho de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo, convenios relativos, las contenidas en este Reglamento y las que en el futuro se pacten”.

Mientras el siguiente artículo establece:

“Artículo 3.- Es obligatorio para todos los trabajadores que laboren en áreas o servicios de infectocontagiosidad y emanaciones radiactivas, someterse a los exámenes médicos previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dictamenen las autoridades competentes, conforme a lo señalado en el Capítulo VII del Reglamento Interior de Trabajo”.

La Ley Federal del Trabajo vigente es omisa en cuanto a definir o aceptar la infectocontagiosidad en la tabla de enfermedades que establece en el artículo 513.

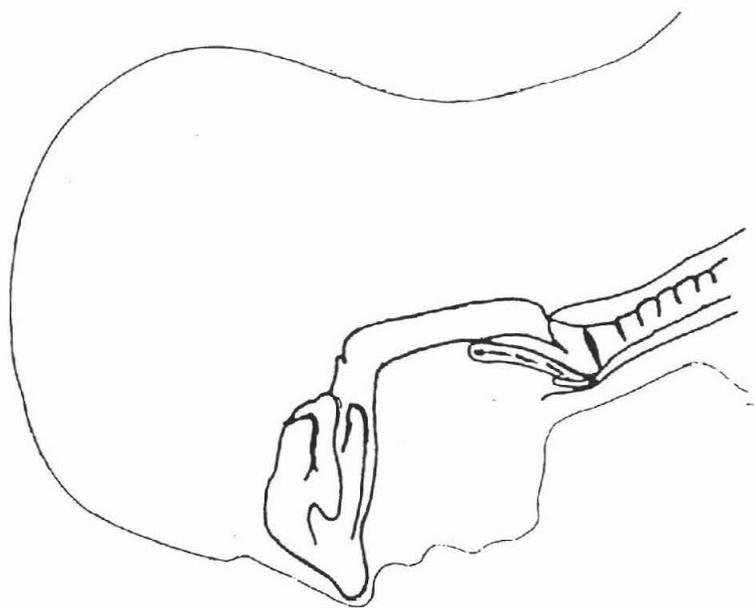
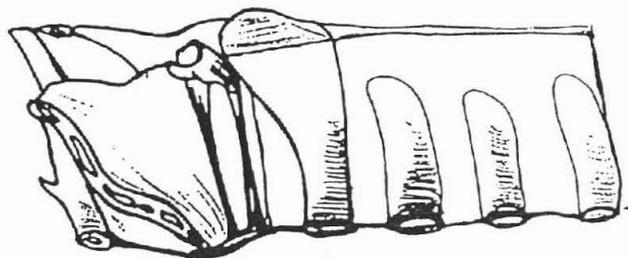
### **2.3.1. Causas**

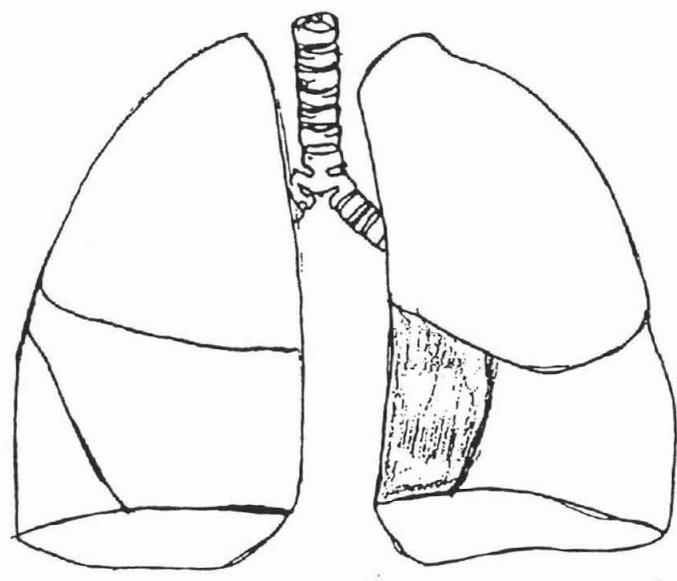
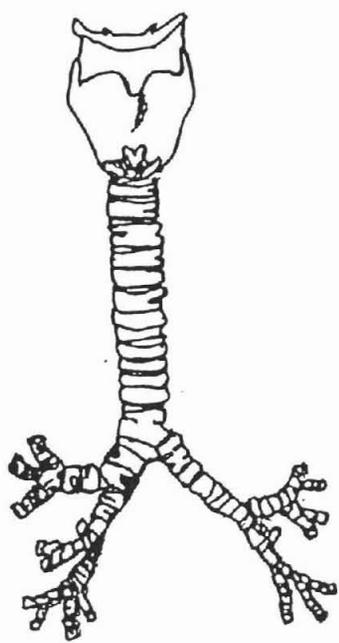
En cuanto a las causas de sufrir un riesgo de infectocontagiosidad, las mismas responden solamente a los agentes (factores) químicos y los agentes (factores) vivos (biológicos).

Para una mejor comprensión del tema ejemplificaremos con un caso concreto de una enfermedad producida por infectocontagiosidad y que en nuestro caso será de enfermedad broncopulmonar de trabajo.

## CONCEPTOS ANATOMICOS

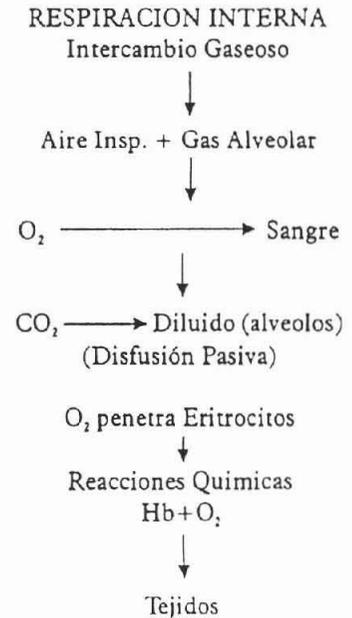
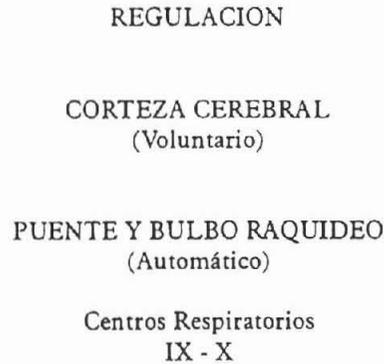
APARATO RESPIRATORIO	VIAS RESPIRATORIAS SUPERIORES	LOCALIZACION
		CARA
		PARTE SUPERIOR DE CUELLO
	- CAVIDAD NASAL	
	- FARINGE	
	- LARINGE	
	VIAS RESPIRATORIAS INFERIORES	
	- TRAQUEA	PARTE INFERIOR DEL CUELLO
- BRONQUIOS	INFERIOR DE LA CAJA TORACICA	
- BRONQUIOLOS		
- ALVEOLPOS PULMONARES		



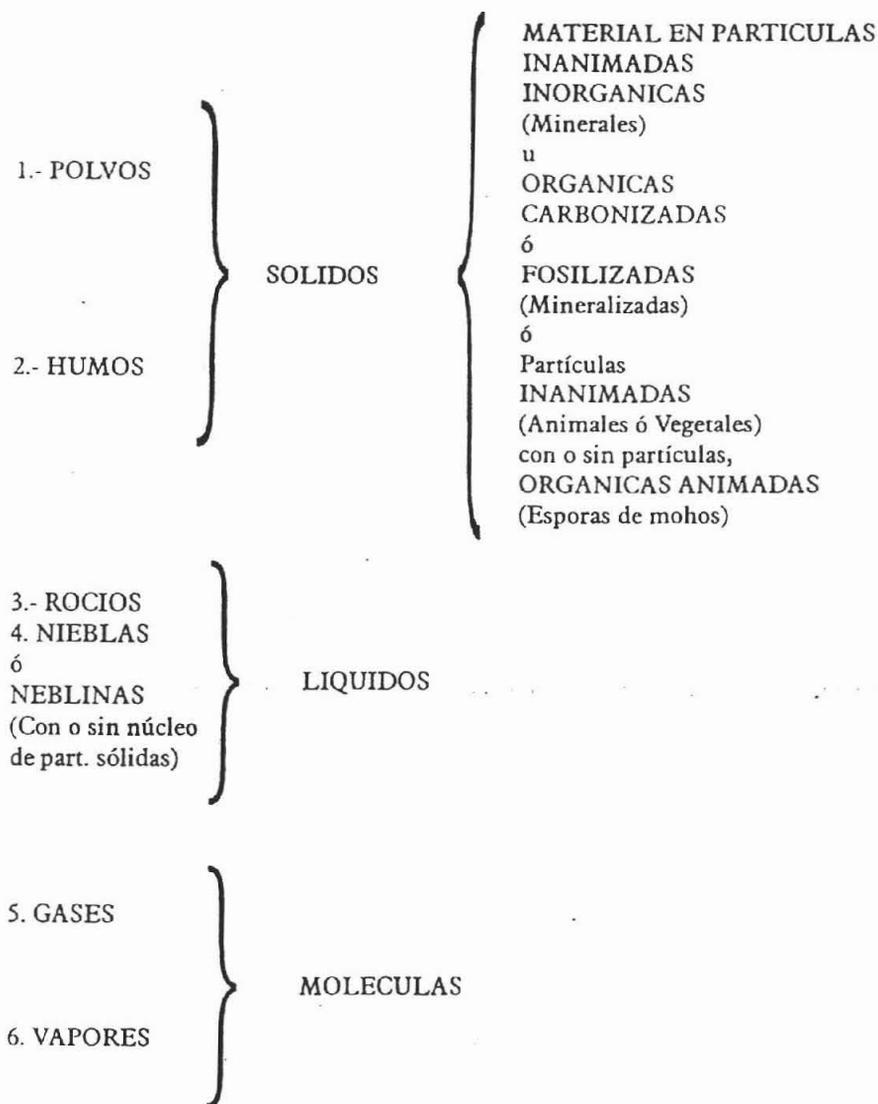


# FISIOLOGIA PULMONAR

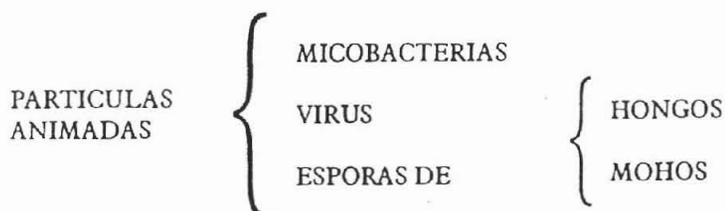
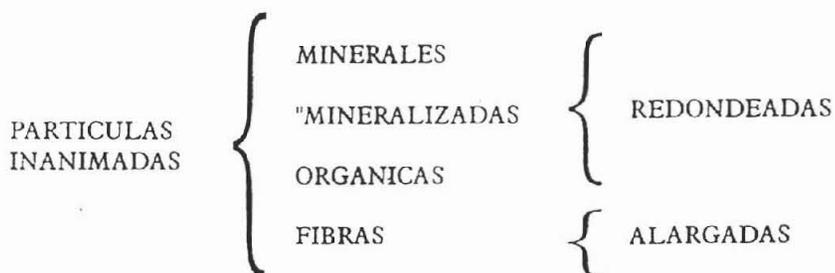
## FUNCIONES



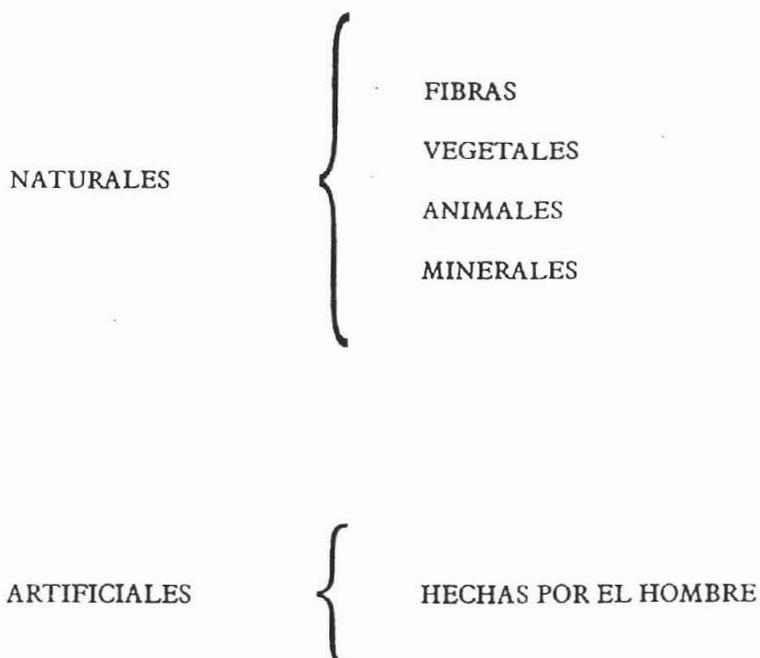
## FORMA Y TIPO DE LOS CONTAMINANTES



## FORMA Y TIPO DE LOS CONTAMINANTES



## FORMA Y TIPO DE LOS CONTAMINANTES



DEF: Partículas alargadas, cuyo diámetro cabe por lo menos de 3 a 5 veces en su largo.

## FORMA Y TIPO DE LOS CONTAMINANTES

1.- POLVOS ORGANICOS  
(Animales ó Vegetales)

2.- POLVOS ORGANICOS  
(Animales ó Vegetales)

3.- POLVOS ORGANICOS  
(Animales ó Vegetales)

4.- HAPTENOS DE SUBSTANCIAS  
QUIMICAS



Material en  
partículas  
Inanimadas sólidas



Moléculas

### 2.3.2 Consecuencias

La historia clínica de las enfermedades de infectocontagiosidad deberá hacerse por los facultativos de esta especialidad que son los médicos debidamente titulados y con especialidad en derecho del trabajo. ahora bien, sin pretender hacer un estudio histórico de sus antecedentes, basta consignar como ya el propio Aristóteles nos habla de las enfermedades de los corredores, e incluso Hipócrates, y posteriormente Nicandro, se refieren a las propiedades tóxicas del plomo y a sus consecuencias para la salud de los que trabajan. “Plinio, Celso, Galeno, Discorides, Marcial, Plauto, Ovidio, Lucrecio entre otros muchos, se ocupan, bien desde el punto de vista médico o desde el literario, de la existencia de un hecho indiscutible, claramente puesto de relieve con la naturaleza (limitada) de los conocimientos técnicos de aquel entonces. La influencia de determinados trabajos en la producción como causa originaria de ciertas enfermedades”.<sup>26</sup>

#### 2.3.2.1. Físicas

Quedó establecido que la infectocontagiosidad es un riesgo de trabajo, que de acontecer deviene en una enfermedad de trabajo que en innumerables ocasiones es de resultados fatales, como puede ser la muerte.

Enseguida vamos a establecer las consecuencias físicas del ejemplo que establecimos anteriormente.

---

<sup>26</sup> Ibidem. p. 80.

## CLASIFICACION DE LAS ENFERMEDADES BRONCOPULMONARES

ACCION	A G E N T E S	ENFERMEDADES
I. FIBROGENA POR RETENCION	Particulas inorgánicas u organicas carbonizadas o fosilizadas de silice, silicatos, metales, hulla	Neumoconiosis Proteinosis alv
II. SENSIBILIZANTE	Particulas organicas inanimadas (alergenos comunes o raros), esporas de mohos, polenes, subtilisinas, etc.; fibras o polvos de algodón, lino y cañamo blanco, sustancias químicas (haptenos) como diisocianato de tuleno, metiletilanolamina, etc.	Asma comun o de trabajo, Neumonitis por hipers. Bisinosis.
III. IRRITANTE		
a) Inflamación inespecifica Aguda	Polvos, humos, gases, vapores, rocios o neblinas de: irritantes primarios (cloro, amoniaco, ozono, etc.) irritantes secundarios	Bronquitis y/o Bronquilitis Neumonitis Ag. E.P.A.
b) Inflamación inespecifica cronica por reacción química roce o contacto físico	Substancias químicas reactivas (ozono, oxido de Nitrogeno, cloro) Materiales no reactivos (polvos o fibras de algodón, o sintéticas, humos de hierro, etc.	Bronquitis Crónica Indus.
IV. CANCERIGENA	Polvos, humos, vapores, rocios o neblinas de Uranio, niquel, cromatos, arsenico, berilio, asbesto	C.A. broncogenico Mesotelioma
V. INFECCIONSA	Bacterias, Virus, Hongos	T.B.P. Silicosis Micosis Pulmonar Histoplasmosia etc.

FUENTE: Maldonado, T.L.

# HISTORIA NATURAL DE LAS BRONQUITIS

## P R E V E N C I O N

PRIMARIA	SECUNDARIA	TERCIARIA
Promoción de la salud	Diagnóstico Rápido	Rehabilitación
Protección Específica	Tratamiento Oportuno	Limitación Incapac.

PERIODO PREPATOGENICO	PERIODO PATOGENICO
Lapso de Tiempo (semanas, meses) años	Manifestación e Síntomas y Signos (Cuadro Clínico)
Inicio de la exposición continuada a la inhalación de: Polvos, Humos, Rocíos, Nieblas Gases ó Vapores	Aparición de Opacidades irreg. pequeñas en Rx Toax; P.F.R.

FUENTE: Enfermedades Respiratorias  
I.M.S.S.

### 2.3.2.2. Jurídicas

Para el análisis de este punto se hace necesario retomar lo que señala el reglamento de infectocontagiosidad y emanaciones radiactivas de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social I.M.S.S., que en el capítulo II, de las prestaciones señala:

“Artículo 4.- El personal no médico que labore en áreas o servicios de infectocontagiosidad mientras esté expuesto en forma constante y permanente a este tipo de riesgos, al llegar a éstos percibirá el 20% (VEINTE POR CIENTO) de la suma del sueldo tabular y la prestación contenida en el inciso b) de la Cláusula 63 Bis.- del Contrato Colectivo de Trabajo”.

Mientras el artículo 6, establece:

“Artículo 6.- El personal médico que labore en las áreas o servicios de infectocontagiosidad señalados en el presente Reglamento, mientras esté expuesto en forma constante y permanente de este tipo de riesgo, al llegar a éstos, percibirá el 1.5% (UNO PUNTO CINCO POR CIENTO) de la suma de sueldo tabular y la prestación contenida en el inciso b) de la Cláusula 63 Bis.- del Contrato Colectivo de Trabajo, porcentaje que aumentará en 1.5% (UNO PUNTO CINCO POR CIENTO) por cada año de servicio cumplido que permanezca en las mismas condiciones”.

Es evidente que la prestación que recibe el personal no médico y médico, tiene la característica de comprar la salud del trabajador que está expuesto al riesgo, ya que la prestación en cuanto al aumento del salario se percibirá siempre y cuando se encuentre sufriendo el menoscabo de su salud, cuando se expone a la infectocontagiosidad.

Asimismo lo anterior lo consideramos injusto, ya que el trabajador no vende al patrón su salud; vende su fuerza de trabajo, su vigor, su esfuerzo, no vende el menoscabo de su integridad corporal.

Ahora bien, si recibiendo una prestación por sufrir un riesgo de trabajo los trabajadores del I.M.S.S., es injusto; más lo es para una infinita gama de trabajadores que están expuestos a una enfermedad de trabajo, por estar expuestos a la infectocontagiosidad, si abrimos nuestra imaginación, nos daremos cuenta de la enorme cantidad de trabajadores que regalan su salud y no su fuerza de trabajo para salir adelante en la problemática de la existencia en esta gran urbe.

## CAPÍTULO III

### CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

En este capítulo hemos considerado conveniente atender al análisis y desglose de los conceptos básicos de capacitación y adiestramiento, para que en la aplicación de la metodología sea el punto de partida en su aplicación.

Conviene asimismo, adentrarse en los conceptos, porque en su aplicación se desvirtúa con frecuencia el contenido de los mismos, y en consecuencia se cae constantemente en una confusión.

Los especialistas coinciden, en general en que ambos vocablos se usan en forma sinónima. De hecho, en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, no se hace diferenciación del uno sobre el otro ni en cuanto a los objetivos ni en cuanto a la forma de su aplicación.

#### **3.1. Definición y necesidad de Capacitación**

“Capacitación. Es el conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se trata de modificar conocimientos, habilidades de los individuos con el objetivo de que estén mejor preparados, para resolver problemas referentes a su ocupación (su desarrollo como ser)”.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> SABIEN, Alfonso. Capacitación y Desarrollo. Editorial Diana. México 1979. p. 35.

Este es un tema de gran dificultad, pues es difícil descubrir con aciertos cuáles son las necesidades que en materia de capacitación hay que satisfacer.

Empezaremos por definir los términos que se van a usar:

Necesidad.- Implica que algo falta, se refiere a una carencia o a que existe una limitación.

Determinación.- Se refiere al conocimiento pleno de una situación. Indicar algo con precisión.

Capacitación.- Modificación de conductas por medio del aprendizaje. Tener aptitudes para hacer algo.

Entonces, la determinación de necesidades de capacitación pretende conocer las carencias y limitaciones del personal y de la organización, que puede satisfacer mediante eventos estructurados para la obtención de conocimientos o expresiones que proporcionan cambios de conducta a nivel individual o grupal.

Es importante el considerar ciertos aspectos antes de elaborar en sí un programa de capacitación, deben conocerse las necesidades, o nunca se podrá pensar siquiera en la programación de ningún evento.

Si la determinación de las necesidades de capacitación no se cumple, entonces se suscita el capacitar, y no se logra el objetivo.

Se debe a la satisfacción de necesidades presentes y futuras. Puede decirse en términos generales, que hay necesidades de capacitación, cuando existe una discrepancia entre lo que debería hacerse y lo que realmente se hace.

Quienes han pretendido identificar la distinción entre capacitación y adiestramiento señalan que:

a).- “Se distinguen de acuerdo al destino de la aplicación. Así se refiere al puesto de trabajo dicen es adiestramiento. Si al desempeño de funciones es capacitación”.<sup>28</sup>

b).- “Se distinguen de acuerdo a la cobertura de aplicación. La enseñanza-aprendizaje que se dé para realizar las responsabilidades de un puesto es adiestramiento”.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> VIDART NOVO, Gabriel. Capacitación y Adiestramiento en el Proceso de Trabajo. (INET, STPS, UCECA). México 1978. p. 112.

<sup>29</sup> GAMBOA VALENZUELA, Guillermo. La Planificación y la Programación de la Capacitación y Adiestramiento. Revista Pedagógica de la Capacitación y Adiestramiento. V. A. No. 36, Lu./Sept. 1979. Pp. 39, 49.

c).- “De acuerdo a objetivos promocionales, se clasifica como capacitación la que sirva para alcanzar objetivos de un puesto diferente al propio actual, y adiestramiento es el que sirve para el puesto actual de trabajo”.<sup>30</sup>

Existe otra tendencia a distinguir la capacitación y el adiestramiento de acuerdo al contenido del mismo proceso de enseñanza-aprendizaje y al objetivo del mismo proceso la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

La capacitación es aquella que mejora los conocimientos y aptitudes para hacer apto al trabajador de modo tal que desempeñe una unidad de trabajo específica e impersonal; mientras que el adiestramiento mejora las habilidades y destrezas para obtener mayor eficiencia en un puesto.

Las distinciones podrían formalizarse del siguiente modo:

#### CAPACITACION

- Hace apto
- Da conocimientos
- Da potencial

#### ADIESTRAMIENTO

- Hace hábil
- Da habilidades y destrezas
- Da eficiencia

<sup>30</sup> PATIÑO PEREGRINA, Humberto. Determinación de necesidades de Adiestramiento y Capacitación. Rev. Pedagógica para el adiestramiento Vol. IX No. 35, abr/jun. 1979, 00 6/26.

Dentro del ámbito de estas distinciones, la capacitación se orienta más a un proceso de formación profesional, y el adiestramiento a la acción operativa funcional para realizar tareas contenidas en un puesto de trabajo.

Hay dos clases de objetivos dentro de la capacitación y son:

A) Objetivos Generales

a) Los objetivos generales son identificar las necesidades de capacitación.

B) Objetivos Específicos

a) Definir los problemas existentes.

b) Determinar prioridades de las acciones de capacitación.

c) Definir las áreas de aprendizaje (motora, cognoscitivas, afectivas).

1. Precisando el tipo de capacitación:

d) Seleccionando y agrupando al personal al dar capacitación.

e) Organizaciones.- (Afectan a toda la organización). Carencias de políticas concretas, falta de programación, objetivos no muy claros, problemas financieros, no hay administración de personal.

f) Departamentales.- Limitaciones y deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes del grupo de trabajadores de diversos puestos, pero de la misma área.

g) Individuales.- Limitaciones en conocimientos, habilidades o actitudes que impiden la formación personal del trabajador.

## 2. Por la forma en que se presentan:

Manifiestas o conocidas. (Preventivas). Se identifican a través de la simple observación o análisis de situaciones de trabajo.

Esto lo podemos ver en los siguientes hechos:

a) Nuevo ingreso.

b) Transferencia de máquinas, herramientas, métodos o procedimientos de trabajo o cambio en la estructura organizacional.

c) Futuras. Se produce debido a los cambios introductivos en la solución de las necesidades presentes. Aparecen cuando la capacitación planeada y anticipada o cuando alcanzando un objetivo, se establece otra más.

“De acuerdo a la capacitación y al adiestramiento puede derivarse que algunos identifiquen adiestramiento como la actividad esporádica o eventual, sin técnicas ni personal especializado y sin los recursos adecuados, y capacitación como el adiestramiento sistemático, es decir el que echa mano de métodos y procedimientos científicos técnicos para planear, ejecutar, controlar y evaluar acciones de enseñanza-aprendizaje”.<sup>31</sup>

Atenerse a estas distinciones tiene como efecto atender más a los recursos de que se dispone que a la intencionalidad o utilidad práctica de la capacitación o del adiestramiento. La distinción parece fijarse más en la administración que en la precisión de los conceptos.

En el siguiente cuadro se consignan las diferentes opiniones expuestas en forma sintética para facilitar una visión de conjunto.

#### **DISTINCION ENTRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

<b>FUNCIONALIDAD</b>	<b>CAPACITACION</b>	<b>ADIESTRAMIENTO</b>
Aplicación a puestos	- Desempeño de funciones.  - Desempeño en área.	- Desempeño del puesto actual.  - Desempeño en puesto.

<sup>31</sup> ORTIZ TETLACUILO, J. M. La evaluación del adiestramiento. Revista Revolución Pedagógica para el Adiestramiento. Vol. V. No. XIX, Abril 1975. p. 41.

	- Desempeño en puesto. Un puesto diferente.	- Desempeño en el propio.
Contenido y objetivo del contenido	- Hacer apto.  - Dar conocimiento y aptitudes.  - Da potencial.	- Hacer débil.  - Da habilidades y destrezas.  - Da eficiencia.
Organización y Administración	- Técnicas y métodos científicos.	- Sin técnicas, ni personal especializado, sin recursos apropiados.

Las consideraciones más inmediatas que surgen a partir de la diferencia de conceptos consisten en que:

a) El adiestramiento persigue objetivos más inmediatos y concretos en cuanto a la aplicación al trabajo.

Al adiestramiento puede pertenecer por derecho propio a las actividades o eventos tendientes a la corrección de errores o al aprendizaje de tareas en un puesto de trabajo.

El objetivo del adiestramiento es provocar la eficiencia en el desempeño del trabajo en forma más inmediata.

El adiestramiento desarrolla la capacidad ejecutora del hombre.

b) La capacitación, a su vez, tiene un carácter más estricto de formación que de habilitación.

Con la capacitación se busca dar las razones, y despertar los criterios de las personas para aplicarlos al trabajo. Los resultados de la capacitación son de alcance menos inmediato, aunque no se excluye la posibilidad inmediata de su aplicación al trabajo.

c) En ambos conceptos se determina la relación de aplicación al trabajo, aunque no siempre de una manera expresa. Igualmente se contienen los objetivos de desarrollo y perfeccionamiento del trabajador en cuanto a la realización en su puesto o área de trabajo.

El desarrollo de las ciencias administrativas han incorporado el lenguaje en su puesto o área de trabajo.

El desarrollo de las ciencias administrativas han incorporado el lenguaje y la expresión de sistemas, lo que ha repercutido en la conceptualización de la capacitación y el adiestramiento.

Desde esta dimensión, puede opinarse que la capacitación viene a formar parte del proceso administrativo y como un subsistema del mismo, que se define en los planes y programas que concretizan la optimización de recursos en términos de productividad económica y social.

“Característica de las corporaciones medievales de oficios. El principio de modo similar al de los escalafones de los ejércitos modernos a todo operario se le presentaba la oportunidad de alcanzar el grado máximo de su profesión, en sucesivos ascensos. La práctica de los oficios empezaba por la condición de aprendiz, en la mocedad y a veces en la infancia. Se ascendía después a oficial o compañero que requería ya un conocimiento a fondo de la profesión, etapa que la que solían consumirse los años de la juventud.

Se concluía por el grado de maestro luego de larga experiencia, haber acreditado ciertos exámenes y el abono de algunos derechos, sin dejar de lado eficaces influencias, ante la oligarquía de los maestros de artes y oficios, eran en conocimiento de la vida y de la obra profesional, a que solía llegarse en la madurez o en la senectud”.<sup>32</sup>

El capacitar y adiestrar a los trabajadores en México no es una actividad nueva, ya que existen diferentes historias que datan en la Epoca de la Colonia en donde se registran actividades en esta materia.

Después de la Guerra de Independencia en México se instituyó por el término de los exámenes de artesanos, proclamado por Don José María Morelos y Pavón, esto no quiere decir que se destruía la Capacitación sino que ampliaba sus causes, porque permitía una acelerada evolución de nuevos centros de trabajo.

---

<sup>32</sup> CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T. II. Editorial Bibliográfica OMEBA. Argentina 1968. p. 78.

El método de instrucción para el trabajo, originalmente consistía en que una persona experimentada en determinado oficio o actividad instruía a un aprendiz en dicha labor, con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollar la habilidad, por lo tanto, aunque debe consistir a este sistema de aprendizaje como elemental, puede afirmarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a su actividad productiva.

Desde entonces la capacitación como proceso de enseñanza aprendizaje han evolucionado, al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación de ellos.

No debemos olvidar que con el tiempo y el desarrollo industrial se configuró el contrato a prueba que llegó a ser una forma de explotación, porque hacia sujetos de trabajo, sin otorgarles derechos, debían ejecutar cualquier tarea, laboral sin horario, estar sometidos a una disciplina rigorista carecían de derechos o prestaciones, es por esto que los movimientos socialistas del mundo buscan la dignidad del trabajador, los sindicatos obreros luchan por la abolición del trabajo a prueba.

Asimismo, el crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar, la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los seguimientos que originaban la tecnología y la expansión de la empresa.

Fue por ello que en nuestro país fueron asumidas diversas disposiciones legales que pretendían reglamentar el fenómeno, la codificación civil en 1870, incluyó un capítulo destinado al aprendizaje laboral.

“La Ley del 18 de agosto de 1931, dedicó el título tercero al contrato de aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: la enseñanza en un arte u oficios y la retribución convenida”.<sup>33</sup>

El artículo 225 de la misma Ley Federal del Trabajo facilitaba el despido del aprendiz, al permitir que el patrón o el maestro pudieran hacerlo por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia, por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate. Lo que fue invocado sin límites y a conveniencias del patrón, en detrimento de los derechos de los aprendices, con esto el patrón no estaba obligado a reinstalar al aprendiz, aún cuando se acreditara la injustificación del despido.

Cuando el aprendiz se separaba del trabajo por culpa del patrón o del maestro, sólo recibía como indemnización el pago de mes y medio del salario, además un aspecto importante es que también se le negó, el derecho de participar en el reparto de utilidades de las empresas.

Roberto Muñoz Ramón, lo describe: como un abuso, porque con el pretexto de que se le estaba enseñando, se le paga un salario inferior al mínimo legal.

---

<sup>33</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. 13ª edición. Editorial Porrúa. México 1999. p. 32.

“Los abusos anteriores no se corrigieron, sino que fueron en aumento y porque tal y como se encontraba reglamentado el aprendizaje se explica en la exposición de motivos era una reminiscencia medieval”.<sup>34</sup>

Con la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se suprime el contrato de aprendizaje y se establece, a través de la Fracción XV del Artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores.

En la década de los sesenta se inicia una etapa de desarrollo con la relación a esta materia ya que el concepto de educación de los nuevos enfoques para el desarrollo de los recursos humanos así como las aspiraciones del orden personal y social adquieren significación al comenzarse a detectar en el aparato productivo nacional, debido al acelerado avance tecnológico de mano de obra no calificada. Durante los últimos 15 años, se había manifestado como necesidad prioritaria, lograr mejores índices de productividad y el sector obrero organizado luchaba declaradamente por mejorar los niveles de vida de los trabajadores; por lo que era indispensable plantear el establecimiento de un sistema nacional de capacitación que tuviera características adecuadas para satisfacer dichos requerimientos.

Ante esto, el Gobierno de México elevó al rango de constitucional el Derecho de la Capacitación.

---

<sup>34</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa. México 1983. p. 222.

El Presidente de la República, en ese entonces José López Portillo y Pacheco, en su primer informe de gobierno del 1º de septiembre de 1977, destacó la importancia de la capacitación y adiestramiento, manifestando: “Enviare una iniciativa de reformas al artículo 123 de nuestra Constitución para elevar a rango Constitucional con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la Capacitación y al Adiestramiento, herramientas que consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación”.<sup>35</sup>

Esta reforma, decretada el 27 de diciembre de 1977, modificó la ley reglamentaria correspondiente, es decir, la Ley Federal del Trabajo. Tales modificaciones fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

La capacitación implicó un reto para los mexicanos, ya que siendo una garantía a favor de los trabajadores y un beneficio para la empresa y sus empresarios, dependía de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en el proceso productivo. Esto es si el país necesitaba mayor productividad; una mejor calidad de vida de los mexicanos, mano de obra suficientemente calificada y en general, un bienestar social, político y económico con la finalidad de aspirar a un desarrollo integral como nación, era imperativo que estrategias como la capacitación fueran verdaderos factores que provocaran el cambio en los individuos a los cuales se dirigían.

---

<sup>35</sup> LOPEZ PORTILLO Y PACHECO, José. 1er. Informe de Gobierno. México 1977.

Si uno de los factores para el incremento de la productividad era la eficacia en el trabajo, y la capacitación, los factores para que éste se realizara adecuadamente al mejorar los niveles de calificación de mano de obra, era incuestionable que, aun al haberse convertido en una obligación para el patrón, éste resultaba beneficiado al mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de sus recursos.

Asimismo, si uno de los factores para el bienestar de los trabajadores, era tener una vida más digna, que se lograría al mejorar su condición y propiciar cambios económicos durante una formación integral, la capacitación a la cual se le dio derecho, le da la oportunidad de aumentar sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar.

En tales condiciones, al establecer la capacitación al interior de la empresa, se tiene como objetivos los señalados en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153, inciso F.

“Estas fracciones son las siguientes:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle sobre la aplicación de nuevas tecnologías en ella.
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante al puesto de nueva creación.

- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad.
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajo”.

Estos son algunos de los antecedentes históricos y jurídicos de la Capacitación y Adiestramiento, valores fundamentales de los hombres y mujeres, teniendo la obligación sustancial de defenderlos como derechos.

Y garantizar que toda capacitación y adiestramiento tenga trabajo y todo trabajo tenga capacitación.

### **3.3. La Capacitación y la empresa**

Hemos analizado en el inicio del presente capítulo la conceptualización del término capacitación, nos corresponde ahora determinar el término empresa, para posteriormente estudiar cómo se relacionan ambas y cuáles son los efectos jurídicos de tal unión.

El vocablo “empresa” no se usa con el mismo sentido, aun por los mismos juristas que están obligados a precisar los conceptos.

Así, a veces, se habla de empresa aludiendo a los elementos materiales: edificios, maquinaria, equipos, materias primas, etc.

Otras veces, se entiende por empresa su estructura jurídica formal, o sea el instrumento notarial, los reglamentos o contratos que le dan vida jurídica dentro de las formalidades legales a las personas morales como sujetos de derecho.

También se menciona la empresa como una unidad técnicamente organizada, niveles jerárquicos, puestos de mando y subordinados; grupos coordinados de trabajo, responsabilidades, facultades y relaciones. Todo dentro de la estructura interna de la entidad, se identifica a la empresa con el capital o grupo capitalista. Al propietario de los elementos materiales.

Ya en un sentido más completo, se entiende por empresa “a la comunidad humana total: inversionista, directores, gerentes, técnicos o especialistas, empleados y obreros que forman una sociedad propiamente dicha, uniéndose consciente y libremente para realizar determinadas finalidades económicas, pero que los afectarán humanamente hablando, en múltiples aspectos de su vida”.<sup>36</sup>

Estos son elementos estructurales de la empresa, para cuya conceptualización verdadera tiene que unificarse en función de finalidades: inmediatas, como la producción de bienes y servicios; y mediatas, que constituyen lo esencial de la empresa.

Esto es realizar el bien común de la empresa –satisfaciendo las aspiraciones de sus diversos integrantes- en función del bien común de toda la sociedad, o sea del medio local en que funciona aquélla (la empresa).

---

<sup>36</sup> GUZMAN VALDIVIA, Isaac. *La Sociología de la Empresa*. Editorial Jus. México 1963.

Con todos estos elementos formales y esenciales, Guzmán Valdivia formula su concepto de empresa en los siguientes términos: “es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil de acuerdo con las exigencias del bien común”.<sup>37</sup>

Las empresas deben ser conscientes de las necesidades de capacitación y, no olvidar este renglón; para ello deben observar determinantemente los problemas y carencias que tienen las prioridades que marca la empresa y definir de manera correcta las áreas de aprendizaje.

“Todo trabajo se ejerce en una empresa determinada, es un hecho sencillo y diario, pero la precisión del sentido jurídico del concepto empresa es sumamente difícil de determinar. Se ha dicho de ella, que es el Cabo de Hornos del Derecho Laboral. No hay una fórmula unánime para definirla y es que cada uno lo analiza desde su punto de vista: laboral, económico, financiero, penal, comercial, etc.

Además de ello, el concepto está en constante evolución, como hemos visto, pues de un concepto eminentemente económico lo ha llevado a uno social, pero aún no se ha manifestado conforme con la situación actual”.<sup>38</sup>

Para la organización de la empresa se procura la aportación de actividad humana (trabajo) y de bienes, sean estos materiales o inmateriales. Para lo primero, se concertan

---

<sup>37</sup> Ibidem. p. 16.

<sup>38</sup> Ibidem. p. 17.

relaciones de trabajo (individuales y subordinados), relaciones societarias, como aporte de trabajo, y otras relaciones (locación de obra, mandato, contratos atípicos, etc.); para lo segundo, relaciones de dominio, societarias, de préstamo, de locación de muebles e inmuebles, etc.

Aun cuando cada uno de los sujetos vinculados por las distintas relaciones jurídicas tengan en vista fines propios en virtud de la organización programada por el empresario, confluyen con sus respectivas prestaciones a alcanzar el fin de la empresa, lucrativo o no.

Para el logro de sus fines, y con sujeción al respectivo criterio organizativo adoptado dentro de las alternativas que libremente puede elegir el empresario, se distingue entre los auxiliares de la empresa, a los subordinados y a los autónomos; y dentro de los primeros, a los interinos y a los externos. Todos ellos forman parte de los elementos personales de la empresa, ligados a ésta por diversidad de vínculos jurídicos, según lo expuesto precedentemente.

Los auxiliares subordinados internos (empleados, obreros, etc.) cumplen sus tareas dentro del establecimiento, y los externos fuera de él, tal como ocurre con los viajantes de comercio que, por definición, para su desempeño se desplazan (“viajan”). El vínculo jurídico de unos y otros es el propio de una relación de trabajo, normalmente originada en el contrato de trabajo, con la característica de la subordinación y el desempeño por cuenta ajena, sin asunción del riesgo de la actividad.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 16, regula expresamente lo que debe entenderse por empresa, al señalar:

“Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

La anterior definición está fundamentada en la fórmula de Paul Durand, y se hizo con el fin de poner a fin a la ambigüedad de la terminología usada en diferentes cuerpos legales mexicanos, en donde se utilizaban indistintamente los vocablos de: empresa, negociación y establecimiento.

Al respecto Néstor de Buen señala: “la intención de clarificar ambos conceptos no fue sólo eso, sino la de cerrar los caminos a ciertas formas de simulación, a virtud de las cuales, entre el beneficiario directo de los servicios de los trabajadores y éstos, se colocaban escalones que se hacían consistir en patrones insolventes, y los cuales, de manera formal, satisfacían los requisitos del patrón”.<sup>39</sup>

Pero más interesante es esta otra conclusión sentada por el mismo de Buen, al seguir analizando dichas definiciones de la ley laboral pues expone: “La fórmula seguida parece sencilla. No merecerá ser patrón quien no pueda económicamente

---

<sup>39</sup> DE BUEN, Néstor. El Concepto de Empresa en la Nueva Ley Federal del Trabajo Mexicano. 3er. Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo. p. 277.

responder de sus obligaciones, y en todo caso la responsabilidad derivada de las relaciones con los trabajadores se proyectará hacia el centro económico que resulte beneficiado con los servicios de aquéllos. Se trata en última instancia de una patrimonialización de la relación laboral, que desplaza al simple sujeto para fijar su acento en los valores económicos”.<sup>40</sup>

Francisco Breña y Baltasar Cavazos Flores, aludiendo al señalado artículo 16 de la ley mexicana, sostiene que en el mismo “se personaliza a la unidad económica para fines del derecho laboral y no a las personas morales en los términos del Código Civil y leyes mercantiles”.<sup>41</sup>

Por su parte, los autores Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en relación con el mismo artículo, afirman: “Por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Generalmente se habían aceptado como ideas sinónimas; pero ahora se hace una distinción que posiblemente si no es muy técnica sí sirve para diferenciar entre una entidad y otra”.<sup>42</sup>

La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios.

---

<sup>40</sup> Ibidem. p. 277.

<sup>41</sup> Ibidem. p. 279.

<sup>42</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Jurisprudencia. Editorial Porrúa. México 1998. p. 24.

El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y la ley: pero una empresa también puede contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales, más el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajadores con la preferencia a que esto corresponde conforme a las leyes.

Hemos establecido los conceptos, capacitación y empresa ahora mencionaremos como se relacionan ambos conceptos.

No sólo la capacitación en la empresa es un tema de actualidad, sino por suya mencionada trascendencia, plantea un fuerte reto en relación con las actividades que se realizan en México a nivel empresa.

Estamos convencidos como ya se señaló, de que muchos problemas que los trabajadores afrontan se deben a la falta de educación o al mal encauzamiento de la misma, toda empresa como es natural está sujeta a sinnúmero de situaciones que pueden resolverse a través de la capacitación.

El objetivo de un centro de capacitación en la empresa (capacitación interna) se podría entender de la siguiente manera: para que el objetivo general de una empresa se logre plenamente, es necesario la función de capacitación que colabora aportando a la empresa, un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones, habiendo previamente descubierto las necesidades reales de la empresa. Por lo anterior, la capacitación es la función educativa de una empresa

por la cual se satisfacen necesidades futuras de la preparación y habilidades de los trabajadores.

Desafortunadamente, debemos hacer frente al problema, la función educativa de la empresa privada no tiene la seriedad y consistencia que debería tener en materia de seguridad; todavía se considera un lujo o pérdida de tiempo y dinero, o lo que es peor, se realizará por un simple fenómeno de imitación, carente de todo compromiso y seriedad. Únicamente se realizará como cumplimiento al mando legal.

Ahondando en el tema, citamos a Jacques Maritain quien menciona “Podemos ahora definir, de una manera más precisa, el objetivo de la educación: es guiar al hombre en su desarrollo y desenvolvimiento dinámico, a lo largo del cual va formándose en cuanto persona humana, provista de las ramas del conocimiento, de la fortaleza, del juicio y de las virtudes morales, mientras que al mismo tiempo va enriqueciéndose con la herencia espiritual de la civilización a que pertenece y queda asegurado a la sociedad”.<sup>43</sup>

El anterior concepto y de algunas otras consideraciones se puede deducir que la función educacional adquirirá mayor importancia en nuestro medio de adiestramiento y capacitación.

---

<sup>43</sup> MARITAIN, Jacques. La Educación en este momento Actual. Editorial Trillas. México 1969. p. 211.

### 3.4. Motivación en la Capacitación

“La motivación desempeña un papel importante en todos los aspectos de la vida. La palabra motivación viene del latín “movine” es decir, mover un objeto determinado”.<sup>44</sup>

Por motivación no solo se entiende disputar la acción física, sino también y más que todo la acción intelectual. Motivar es interesar al individuo para la consecución de un objetivo de manera consciente y voluntaria.

La motivación significa una situación de desequilibrio provocado por los estímulos, sean éstos internos o externos.

Motivación es el proceso que provoca un comportamiento, mantiene la actividad o la modifica. “Motivar es predisponer al alumno hacia lo que quiere aprender; es llevado a participar activamente en los trabajos. Así, motivar es conducir al alumno a que se desempeñe en aprender, sea por ensayo y error, por imitación o por reflexión”.<sup>45</sup>

La motivación consiste en el intento de proporcionar a los alumnos una situación a una actividad orientada hacia determinados resultados requeridos y comprendidos. Así, motivar es predisponer a los trabajadores a que aprendan.

---

<sup>44</sup> ALLEN C. N. Psicología y Motivación. Jornada Aplicada de Psicología. Vol. XV No. 4. México, 1983. p. 127.

<sup>45</sup> *Ibidem*. p. 139.

Por motivo entendemos la energía que mueve a un hombre a la acción y al esfuerzo, determinando la conducta y la dirección y propósito de esto. Esta energía se origina en las necesidades básicas del individuo. Motivar es la acción de inducir en otros para obtener en ellos una conducta ligada.

Motivación es el estado individual o colectivo en que los motivos impulsan hacia un comportamiento definido, o el conjunto de motivos para la situación dada. Se dice que un individuo o un grupo está motivado cuando se halla en ese estado.

Es responsabilidad del dirigente estimular los motivos en sus capacitados del modo más positivo y esto debe tenerlo en cuenta, tanto el dar órdenes e instrucciones como en toda actividad, para crear una atmósfera adecuada en el centro de donde está impartiendo su curso, con un alto nivel de motivación. La necesidad de motivar implica también a todos los niveles.

Además la motivación tiene como consecuencia de las interacciones individuales, un aspecto acumulado de tal manera que si todos los individuos de un grupo están positivamente motivados, la motivación de unos refuerza la de otros y cada uno siente el apoyo, el reconocimiento del grupo. Una motivación de carácter negativo, en relación con los objetivos del grupo, por la misma propiedad disminuirá las otras positivas.

“Consideramos que son dos los estímulos que más frecuentemente conducen una elevada relación, junto con otros incentivos, especialmente cuando ambos coexisten y el segundo alcanza un alto grado:

a).- Los medios económicos que permiten satisfacer las necesidades materiales que corresponden al nivel de vida ideal, tal como lo concibe cada individuo y cada momento.

b).- La integración de objetivos que se alcanzan por el sentimiento de identificación con la organización a través de la participación, principalmente”.<sup>46</sup>

Muchos dicen que el trabajo no es una obligación, puede parecer una frase hecha, pero en realidad es una proposición probablemente corta. El trabajo contemplado como esfuerzo productivo es la actividad natural del hombre, parte esencial de su vida que lo vincula a la sociedad y en la que ejecuta y desarrolla sus facultades. Pese a lo que pueda suponer.

Superficialmente sin esa actividad sólo seres anormales tendrían satisfacciones en vivir, manteniendo por otros, lo usual, en todos los tiempos, en que los seres humanos disfruten con su trabajo.

---

<sup>46</sup> MC. GUIRE. Personalidad y Susceptibilidad de Influencia Social. Editorial Bergatta. México. 1969. p. 96.

“Lo que hace para muchos desagradablemente el trabajo no es ni siquiera las características de dureza o dificultad que pueda tener el mismo o los medios para realizarlo, sino las condiciones sociales o muchas veces contraídas a la naturaleza humana, como pueden ser la anulación de la personalidad, menos desprecio, no dejarlos desarrollar mentalmente”.<sup>47</sup>

Ese descontento se refleja en la productividad del trabajo especialmente a partir del momento en que la complejidad y precisión de los procesos y medios productivos requieren trabajadores instruidos en actitud inteligente, cooperadora, bien identificada, etc., con el resto de la organización. Por esto alcanza cierto nivel técnico y un desarrollo industrial que demanda más trabajadores calificados, una creciente preocupación de lograr motivar al trabajador para que ofrezca la misma el máximo de su capacidad potencial, para después que ha adquirido una elevada destreza.

La productividad es una actividad social, no obstante la creciente automatización el curso básico más importante con que cuenta la humanidad, es su propia fuerza de trabajo. Las máximas posibilidades de aumentar la productividad y por ende el bienestar; se encuentra en óptimo uso de las capacidades y voluntades individuales de todos los trabajadores combinados con los aspectos organizativo y el avance técnico. No bastan los esfuerzos excepcionales o dependientes de un pequeño grupo de individuos. Es necesario generalizar la motivación para que cada trabajador actúe en el sentido más positivo y con todas sus facultades a favor de los objetivos colectivos.

---

<sup>47</sup> *Ibidem*, p. 97.

El estudio de los problemas de la motivación es, pues, una consecuencia al desarrollo de la división del trabajador. Motivar a los miembros de la organización significa lograr en cada uno de ellos un elevado interés y entusiasmo por su trabajo a través de un conjunto de condiciones y relaciones que lo identifiquen con los objetivos colectivos y facilitando la expresión y materialización de los deseos y capacidades individuales para la creación y producción.

### **3.4.1. Educación Integral**

Aunque en nuestra época se ha demostrado que es necesario aprender y trabajar sobre aspectos específicos y por tanto justificar así la especialización en la educación y en el trabajo, no debemos caer en el extremo de captar este hecho en toda su dimensión. La especialización en muchos aspectos ha comprobado ser contraproducente en virtud que carece de una educación universal auténticamente universitaria y este concepto no lo entendemos como privativo de nuestras universidades, sino al contrario, lo hacemos excesivo a todo centro de enseñanza por más sencillo y complejo que sea.

“La educación en todos los niveles debe ser integral. Si no es así deformaremos la concepción del mundo. Nada más claro nuestra posición. Culto a la especialización deshumanizada del hombre”<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> BERNE, Eric. Análisis Transnacional en Psicología. Editorial Diana. México, 1991. p. 104.

Hablando correctamente de la capacitación en la empresa, debemos dejar claramente señalado que ésta debe darse en la medida y dosis necesaria al trabajador, al funcionario y al ejecutivo una visión universal básica desde luego, orientar los programas haciendo hincapié en los puntos específicos y necesarios para desempeñar eficazmente su puesto.

La exagerada especialización a la larga da como resultado un bloqueo en las posibilidades del personal, un decrecer en su creatividad y productividad, pues limita la capacidad al ser humano. La experiencia ha demostrado que en muchos aspectos de nuestra educación actual, ya sea elemental, media o superior, se carece de una visión integral y actualizada del hombre, de sus fines como tal y de otros temas de la misma importancia.

“Consideramos trágico el hecho de que, en un gran porcentaje la educación está sólo orientada (especializada) hacia los criterios de productividad, comercialización y éxitos en materia de resultados prácticos, careciendo de una profunda y sólida enseñanza social y humanística tan necesaria, pues sirve para complementar y perfeccionar la visión del hombre de nuestra época”.<sup>49</sup>

Ciertamente los temas sobre desarrollo humano, motivación, integración y otros aspectos derivados, aparecen subestimados o ignorados.

---

<sup>49</sup> Ibidem. p. 115.

La capacitación es un medio formidable para encauzar al personal de una empresa logrando una auténtica automatización e investigación en la misma.

Esto sólo es posible si la educación que se imparte es integral, pues sólo así ubicará y desarrollará al trabajador cualquiera que sea su nivel o área de trabajo, como un miembro responsable del conglomerado social al que pertenece.

“En este orden de ideas, dos son los fines básicos de la capacitación de la empresa:

a).- Promover el desarrollo integral del personal y, así también el de la empresa.

b).- Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para desarrollar eficazmente el puesto”.<sup>50</sup>

Basta contemplar el panorama nacional para aceptar la existencia de dos grandes enemigos del hombre, de su avance moral, social, técnico y profesional, a saber:

“La ignorancia.- Nos dice la falta total o parcial del conocimiento sobre cualquier aspecto o tema que mantiene al hombre, en una ceguera triste e inhumana, que lo aleja de toda ubicación en el ámbito social y en el campo del conocimiento en

---

<sup>50</sup> MENDOZA NUÑEZ, Alejandro. Manual para determinar necesidades de capacitación. Editorial Trillas. México, 1982. p. 95.

que se desarrolla dicha persona. Ser ignorante es estar, ciego, es, en cierto grado, equivalente a no ser íntegramente hombre”.<sup>51</sup>

El momento actual, que es de cambio constante, de adelantos sobre todo en el aspecto tecnológico y necesita más todavía de la función educativa. Por un lado, para mantener al día a la persona y, por otro, verdaderamente, para señalar una escala de valores que le permiten tener, una sana concepción del mundo.

El segundo gran enemigo es la obsolescencia; cabe decir que, aunque guarda de hecho gran similitud con la ignorancia, se trata de fenómenos diferentes. Creemos que es necesario señalar que la obsolescencia es la situación que resulta de poseer un conocimiento atrasado, inservible, un conocimiento que estrictamente no puede orientarse hacia buenos resultados. El no estar actualizado es tan dañino como el permanecer en absoluta ignorancia.

#### **3.4.2. La capacitación en la seguridad, una necesidad para la empresa**

La capacitación en la seguridad es un elemento sumamente importante. Es una necesidad que las empresas capaciten a sus empleados y trabajadores en seguridad, se debe tomar la determinación e implementar los planes de trabajo, ya que ante mayor capacitación en seguridad, mayor rendimiento, aumento de calidad y hasta de producción.

---

<sup>51</sup> *Ibidem.* p. 97.

Debe tenerse en cuenta que nos encontramos inmersos en una organización, pero que nos estamos refiriendo a departamentos y grupos de personas que se dedican a distintas tareas y esto les da un status diferente; para ello nos sirve la comunicación, para enviar mensajes capacitadores que sean entendidos por todos.

La capacitación debe observar medidas preventivas; esto es orientar y comunicar constantemente a las personas de nuevo ingreso sobre las medidas de seguridad; en caso de incluir nuevas tecnologías, debemos de hacer del conocimiento de los trabajadores encargados de la maquinaria sobre las indicaciones básicas y las medidas de seguridad a tomar; no podemos dejar a la deriva ningún punto, ya que debe estar cubierto el renglón “seguridad”.

Tenemos diversos armas para determinar las necesidades o puntos oscuros que existen, para ello sugerimos que los encargados de la seguridad implementen entrevistar, cuestionarios sencillos y reuniones con los trabajadores en donde se deje caer una lluvia de ideas. Todo ello, dará a los encargados de seguridad las áreas que están siendo comprendidas y los puntos oscuros.

Es necesario, tener con periodicidad cursos de actualización que motiven a los trabajadores y eviten que se olviden de los procedimientos, no olvidemos que casi todos los accidentes se producen por la excesiva confianza. Es imperativo que estrategias como la capacitación sean verdaderos factores que provoquen el cambio en los individuos a los cuales se dirigen.

Para incrementar la productividad se debe ser eficiente y la capacitación es factor fundamental para elevar la eficiencia, al mejorar los niveles de calificación de mano de obra, el patrón se ve beneficiado al mejorar la calidad. Aún cuando esta es una obligación, los beneficia, siempre y cuando la realicen adecuadamente y conscientes de su importancia, viéndola como una solución a sus problemas de producción.

La productividad es una actividad social, el curso básico con que cuenta la humanidad es su propia fuerza de trabajo; las posibilidades de aumentar la productividad y el bienestar se encuentre en el óptimo uso de las capacidades de todos los trabajadores, combinados con los aspectos organizativos y el avance técnico. Es necesario generalizar la motivación para que cada trabajador actúe en el sentido más positivo y con todas sus facultades a favor de los objetivos colectivos.

La capacitación, por otra parte, no debe dejar de lado la enseñanza social y humanística ya que muchas veces se concentra en criterios únicos de productividad, comercialización y éxitos en materia de resultados prácticos. Esto es posible si la educación que se imparte es integral; produciendo el desarrollo integral del individuo, lograremos el de la empresa; aunado a un conocimiento bien especializado, necesario para desarrollar eficazmente su puesto.

La capacitación actual se ha desvirtuado al dar mayor importancia a sus aspectos formales e instrumentales; que a su contenido o materia, lo que sin duda constituye el aspecto más rico. Cualquier intento de educación o capacitación al personal, por muy exitoso que sea desde un plano técnico, será un fracaso si se carece de una profunda

comunicación de la importancia de la capacitación y no se entiende su necesidad y trascendencia.

Es por ello de primordial importancia tener una buena comunicación en las empresas, contar con programas de capacitación en seguridad de manera sistemática y organizada que desarrolle y oriente actividades hacia el bien común.

Y de esta manera combatir la ignorancia y obsolescencia dentro de la organización por medio de la capacitación; ampliando la seguridad, la calidad y la producción.

### **3.5. Momento Actual y Visión a Futuro**

Es cierto que en nuestro país la función educativa ha tenido gran acogida en varios sectores de la empresa pública y privada. También es justo, decir que la misma función no ha tenido hasta el momento, un desarrollo como el que debería tener. Son contadas las empresas que han establecido permanentemente programas de educación para sus trabajadores.

En México existe una demanda de personal calificado que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidades de ofrecer por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las privadas, establezcan programas periódicos de educación, así, el tipo de enseñanza necesaria para que realice con más eficacia, y esto sea más significativo en el trabajo.

“Dos puntos básicos destacan en concepto de capacitación:

a).- Las organizaciones en general debe dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentarse en, las mejores condiciones a su tarea diaria.

b).- No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación y productividad”.<sup>52</sup>

Es pues evidente que la educación del hombre debe ser la preocupación del grupo social y preparar a la persona para que desempeñe en dicha sociedad el papel que le corresponde. Formar al hombre para que lleve una vida normal, útil y de servicio a la comunidad, dicho de otro modo guiar el desenvolvimiento de la persona humana en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones; derechos y responsabilidades. Todo lo anterior constituye el objetivo de la capacitación.

Más no es éste el primero, sino el segundo de sus fines esenciales. El fin primero que es la educación, concierne a la persona humana en su vida personal y en su progreso espiritual, no en sus relaciones con el medio social, en lo que se refiere al fin secundario de que estamos hablando, jamás debemos echar en el olvido que la misma libertad personal está en el centro y corazón de la vida y que una sociedad humana, es

---

<sup>52</sup> UCECA. Guías y Técnicas para la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento para la empresa. P. 98.

en realidad, un conjunto de libertades humanas que aceptan obligaciones y derechos y una ley común para el bien común.

Establecer oposición entre la educación para la comunidad, no sólo es en vano y superficial, en verdad la capacitación para la comunidad, implica y requiere antes que nada la educación para la persona.

La capacitación actual se ha desvirtuado al dar mayor importancia a sus aspectos formales e instrumentales, que, a su contenido o materia, lo que sin duda constituye el aspecto más rico. Cabe decir que cualquier intento de educación o capacitación al personal de una empresa, por muy exitosa que ésta sea, desde su plano técnico será un fracaso si se carece de una comunicación de la importancia de la capacitación y no se entiende su necesidad y trascendencia.

Importantes sociólogos y filósofos han señalado la importancia futura de la capacitación. Decimos futura, no porque en el presente y pasado haya dejado tener la misma trascendencia, sino porque las necesidades de un auténtico desarrollo integral del ser humano y de la sociedad reclama que, desde este momento en adelante, la capacitación ocupa un primer plano dentro de los objetivos a nivel nacional e internacional, pues la gran mayoría de los problemas fundamentales morales, sociales, políticos, económicos; son los problemas de capacitación y es ella la clave para solucionarlos.

## CAPITULO IV

### LA PROTECCION DE INFECTOCONTAGIOSIDAD EN LAS LEYES LABORALES DE MEXICO

Si entendemos como trabajo todo empleo o desgaste de la energía humana, como dirían los biólogos, tenemos que aceptar que desde que el hombre nace hasta el momento que muere está empleando o desgastando sus energías, por lo que hemos de concluir que el trabajo existe desde el nacimiento hasta la muerte.

Si tomamos el trabajo como el esfuerzo que el hombre despliega para conseguir un objetivo determinado, el alimentarse por ejemplo, también tenemos que concluir que el hombre desde que aparece en la faz de la Tierra tiene que trabajar para poder subsistir.

No solamente se resalta en estos pensamientos el hecho de que el destino del hombre, sus problemas, sus sinsabores, sus sufrimientos, no brotan del polvo de la tierra, sino que al señalar que el hombre nace para trabajar, está implícito que el trabajo es connatural con la propia naturaleza humana. El trabajo entonces forma parte de la existencia del hombre.

Esta afirmación debemos aceptarla, porque es la única explicación del valor trascendente del trabajo, asimismo nos conduce a conclusiones de suma y especial

importancia en nuestro tiempo, porque el concepto del trabajo, es la base para todo ordenamiento económico social y político.

En la relación de trabajo hay un participante débil, el trabajador, y está de por medio un elemento esencial en la producción, el trabajo humano. La razón de las normas que regulan esa relación, vale decir la razón del Derecho del Trabajo, es tanto la protección del trabajador, fuente del trabajo, fuente de la creación y de la riqueza, como la protección del trabajo mismo.

#### 4.1. LEY DEL TRABAJO DE 1931.

En nuestro país los acontecimientos históricos han sido determinantes en la evolución de la Ley Federal del Trabajo, considerándose dentro de la historia a las doctrinas sociales que señalaron los contornos y dieron forma al Derecho del Trabajo.

El marxismo es el que mayor influencia ha tenido en la evolución del Derecho del Trabajo, pues expone la necesidad de la unión y organización del proletariado y señala un rumbo fijo al movimiento obrero. La explicación de Marx es una verdad científica y trae como consecuencia que el proletariado, en el régimen capitalista, es fatalmente explotado ya que el empresario tiende a aumentar su plusvalía, sobre lo cual debe esforzarse la clase trabajadora por restringirla fijando un mínimo de condiciones para la prestación del servicio; esto condujo a la tesis de que el Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías en beneficio de los obreros. Ahora bien, si el marxismo tiene buenas pretensiones, en México no se le puede aceptar como una explicación integral del Derecho del Trabajo Mexicano, ya que

existe una grave contradicción con el Artículo 123 Constitucional y el Capítulo de Garantías Individuales.

Así como las doctrinas son trascendentales en la historia. “en México el Derecho del Trabajo también ha sido trascendental, pues desde 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera y el 14 de enero de 1918 se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz y a partir de esa fecha hasta el año de 1926, la mayoría de las entidades Federativas dictaron las leyes correspondientes”. ( )

En esos mismos años principió a dejarse sentir cierto malestar social y, con él, la petición para que se suprimiera la legislación local existente, incompleta y defectuosa, y se substituya por una Ley Federal única, más en armonía con la naturaleza del Derecho del Trabajo, que reclama para iguales situaciones idéntico tratamiento.

La primera Ley, se llamó Proyecto Federal del Trabajo fue publicado en 1931, cuando era Presidente de la República el señor Lic. Emilio Portes Gil, y que, además, fue una de las bases que se tomaron para regir los problemas de carácter laboral; en él se encuentra lo que nuestra ley actual contiene: contrato de trabajo, contrato colectivo, contrato individual, contrato ley, jornada de trabajo y descansos legales, trabajo agrícola, trabajo marítimo, trabajo a domicilio, de las asociaciones y de los conflictos colectivos, de los sindicatos, huelgas, paros, etc., como puede verse, el proyecto de que estamos haciendo mención tienen las mismas bases de la ley actual con algunas diferencias, por ejemplo, designa con distinto nombre las

instituciones contenidas en la Ley actual; en su exposición de motivos del Proyecto del Código Federal del Trabajo existe un contrato de equipo, definiéndolo como el celebrado por un Sindicato de trabajadores por virtud del cual éste se obliga a prestar por medio de sus miembros, determinado trabajo. Ahora bien, esta forma de convenio no es otra más que la llamada contratista, que viene a estar representada en la construcción de casas, bastante conocida, y que en la actualidad conocemos con el nombre de contrato de Obra Determinada.

Si analizamos desde 1917, hasta la fecha veremos que hay muy pocas modificaciones hasta la Ley actual, sin embargo, lo único que puede existir es que determinado contrato o determinado trabajo ya sea, de mujeres, de menores, trae un diferente orden y por lo tanto debemos tomar como base que toda Ley Federal del Trabajo, deriva del artículo 123 Constitucional.

Ahora bien, para hablar de los antecedentes legislativos del Trabajo en México es indispensable hacer referencia aunque sea en forma breve, a la Organización internacional del Trabajo, de cuyo seno nace un conjunto de normas y principios que protegen jurídicamente al trabajador.

Fue en el Tratado de Versalles, firmado en junio de 1919, donde se acordó constituir un organismo de esta naturaleza como uno de los medios de preservar la paz entre los pueblos del mundo.

Los resultados de la guerra y las múltiples reuniones de carácter internacional de las organizaciones obreras que había precedido a la hecatombe, fueron las

razones para que a propuesta del presidente Wilson se nombrara una comisión que debía estudiar la constitución y organización de este organismo de carácter internacional.

“En esa Comisión, presidida por Samuel Gompers, Presidente de la American Federation of Labor, y con la concurrencia de 8 delegaciones de países de Europa y América, a decir de Manuel Alonso García, se encontraron ideologías totalmente opuestas, como fueron las marxistas-socialistas y las cristianas, pero coincidieron en condenar las condiciones infrahumanas en que se encontraba la masa obrera, reducida a la miseria como consecuencia de los escasos salarios, las jornadas agotadoras, el trabajo de mujeres, la falta de descanso, la carencia de subsidios durante la gestación y el parto, etcétera; todo lo cual hacía impostergable una reglamentación justa de las relaciones del trabajo, no sólo a nivel nacional sino también internacional”.

Por último, conviene recordar que la Organización Internacional del Trabajo se creó como organismo autónomo de la Liga de las Naciones, dentro de cuyo sistema nació y actuó manteniendo su autonomía; a la abolición de la Liga de Naciones, continuó funcionando.

Finalmente, las Naciones Unidas reconocen a la Organización Internacional del Trabajo como organismo especializado competente para emprender la acción que considere apropiada para el cumplimiento de sus propósitos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dedicó un capítulo especial al trabajo de las mujeres y de los menores de edad. Respecto de la infectocontagiosidad fue totalmente omisa, ya que el legislador de ese tiempo no fue capaz de vislumbrar los

avances y desarrollo tecnológico que se iba a dar en el ámbito de la medicina contemporánea.

Esta Ley Federal del Trabajo de 1931 fue hasta la fecha un magnífico instrumento para hacer partícipe al sector obrero de los beneficios de las actividades productivas, pero el momento histórico requirió un avance substancial siendo necesario derogarla y formar un nuevo texto que tuvo como propósito la justicia social en el plan obrero pues aumentó los derechos mínimos, aunque las empresas de cierta importancia no tienen en la actualidad establecidos varios de ellos.

#### 4.2. Ley de Trabajo 1970.

Conforme el tiempo pasa y desde esa fecha es más urgente y se siente la necesidad de una nueva Ley del Trabajo, que abarque todo lo que se relacione con la materia laboral.

Hasta antes de la publicación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se anticiparon las reformas como la del 30 de octubre de 1969 en relación con el autotransporte que se empezó a considerar como relación de trabajo y la nueva modalidad de los deportistas profesionales.

Así mismo la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 a través de la Comisión Redactora de la Nueva Ley propuso nuevos criterios tales como:

a) Las declaraciones de igualdad. Que significan lo siguiente: El Trabajo no puede ser un instrumento para crear diferencias entre los seres humanos.

b) “El concepto de labores peligrosas o insalubres. Señalada esta idea, la Comisión se encontró ante la necesidad de decir, de alguna manera, cómo debían entenderse aquellos términos. Consultó con los maestros de la medicina del trabajo, en particular con el cuerpo médico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y redactó entonces el artículo 167, cuyo desenvolvimiento futuro debería hacerse en consulta con los especialistas.

c) La jornada extraordinaria. La jornada estaba constitucionalmente prohibida a las mujeres. De ahí que volvieron a danzar las horas extras delante de la Comisión: como ya existía el precedente general de que todo el tiempo extraordinario que excediera al permitido por la Ley, se pagaría con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, se adoptó la misma solución”.

Ahora bien la Ley de 1970 introdujo la característica de apartar el derecho laboral de la doctrina civilista, por ser ésta desfavorable para los trabajadores, en cuanto a que el inmovilismo del contrato de trabajo operaba a favor de los patrones; y dio paso a la institución de la relación de trabajo, a fin de que prevalezca la realidad de las condiciones de trabajo sobre el formalismo del contrato escrito, lo que implica un cambio fundamental en la perspectiva del derecho laboral, que irradió hacia todos sus aspectos. Por otra parte, atribuyó a los sindicatos que cuenten con trabajadores que presten servicios a un patrón o patrones determinados, la representatividad para exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo, bajo el principio democrático de la mayoría obrera, de manera que la pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo, implantando una regulación jurídica para dirimir las controversias sobre la titularidad del mismo.

Cabe mencionar que el régimen jurídico de estabilidad en el empleo y de protección de los derechos de los trabajadores para demandar en caso de despido injustificado, es de los más avanzados en el derecho comparado, pues hay países altamente industrializados que no tienen previsto un procedimiento legal para que el trabajador pueda hacer valer sus derechos ante los tribunales.

Así mismo en esta Ley, de 1970 se contienen diversos conceptos que, por su contenido general, consideramos es necesario referir, puesto que se advierte el deseo de incluir en dicha Ley principios que eran aceptados por la doctrina y la jurisprudencia y que anteriormente no se había estimado que debieran ser objeto de un texto expreso de carácter legal.

En el artículo segundo, por ejemplo, se sostiene que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El principio es obvio, pues aunque antes sólo existía el texto de la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional que al referirse a las huelgas lícitas les atribuye la finalidad de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, se ha sostenido unánimemente que el objeto de las normas del Derecho del Trabajo es conseguir dicho equilibrio.

Respecto de la justicia social, aunque la expresión no es nueva, se le ha asignado últimamente un sentido que se ha confundido con una finalidad política. Por otra parte, podríamos ahora sostener que, además de las normas que aparecen en la Ley Laboral, existen todas las relativas a la seguridad social, que también tratan de realizar la invocada justicia social.

Otros principios que también se han sostenido por la doctrina y que ahora aparecen en el Artículo Tercero de la Ley, son los que se refieren a que el trabajo es un derecho y un deber sociales; a que el trabajo no es mercancía; a que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y a que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia. Al respecto, sin embargo esta ley fue omisa al riesgo de infectocontagiosidad que pudiera sufrir cualquier trabajador, ya que no se contempló ese riesgo y sigue sin contemplarlo contraviniendo lo que en la exposición de motivos de la mencionada ley se indicó que la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia social, que es de ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el Artículo 123.

En nuestro concepto el trabajo es un deber como regla de toda actividad y por eso creemos que ampliando tales ideas podemos afirmar que, tanto en lo individual como en lo social, el trabajo es un deber para el hombre.

El rechazo del trabajo como mercancía viene a fortalecer plenamente la argumentación que presentamos en el inicio de esta Tesis.

La segunda expresión del citado artículo tercero exige respeto para la libertad y dignidad de quien presta el trabajo nos parece incompleta, pues en el estado de evolución de la relación obrero-patronal, consideramos que el respeto deber ser tanto para el que presta el trabajo como para el que lo recibe.

Aunque parece vaga e impropia la mención de que el trabajo debe prestarse en condiciones que aseguren la vida y la salud y un nivel económico decoroso para

el trabajador y su familia, ya que en primer término la expresión empleada no es la correcta, pues no es el lugar adecuado para mencionar la familia del trabajador, creemos que el propósito del Legislador fue recalcar la importancia de la seguridad industrial, obligando a los empresarios a tomar todas las medidas adecuadas para proteger la integridad física y mental del trabajador.

Debido al desarrollo económico de México, considero que la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970 ya era necesaria y fue oportuno el momento de llevarla a cabo. Las nuevas disposiciones fueron acatadas en su mayoría por los patrones, sin dejar de surgir diversas interpretaciones en algunos de sus artículos.

Lo principal en la elaboración de esta ley es que se supo escuchar a las centrales obreras y organismos sindicales más importantes del país, a las Confederaciones de Cámaras de Industria, de Comercio y diversos organismos empresariales, a las Escuelas de Derecho de las Universidades que funcionan en la República Mexicana, a los Institutos de Investigaciones Económicas y Sociales y a las Barras y Colegios de Abogados, por medio de circulares giradas por una comisión redactora constituida en Enero de 1967, la cual solicitó se dieran a conocer puntos de vista, opiniones y estudios sobre los problemas laborales de México, a fin de que la Comisión pudiera tomarlos en cuenta para la redacción de una Ley Federal del Trabajo.

Después de haber concluido el plazo para recibir los puntos de vista y opiniones, se siguieron recibiendo observaciones que fueron valiosísimas y muy bien aprovechadas, pues a fines de 1967 ya se tenía un ante-proyecto de la Ley Federal del Trabajo, integrada por 897 artículos más 11 transitorios. Tal proyecto

fue enviado a organismos y entidades a que he hecho mención anteriormente para nuevas opiniones y críticas con miras a perfeccionar el instrumento legal; el resultado de ésto fue la apertura de un diálogo sostenido por la Comisión respectiva con representantes de sectores industriales, que se inició a principios de Mayo y concluyó a fines de Agosto de 1968.

Con el material obtenido en dichos diálogos la Comisión procedió a elaborar un proyecto de Ley Federal del Trabajo que quedó terminado en Septiembre de 1968. Este proyecto fue puesto a consideración del señor Presidente de la República Mexicana Gustavo Díaz Ordaz quien hizo algunas observaciones y sugerencias que sirvieron para elaborar la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo enviada por el Ejecutivo Federal a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión y que fue publicada en el Diario de los debates de dicho cuerpo legislativo, el 12 de Diciembre de 1968, junto con la cual fue remitida la exposición de motivos.

Esta iniciativa tuvo una justificación, pues es indudable que el panorama económico del México de hoy es radicalmente distinto del de la época de la revolución armada que hizo posible el surgimiento del Artículo 123 de nuestra Constitución Política que es la columna vertebral del Derecho Mexicano del Trabajo, ya que en ella están consagrados los principales puntos de la Ley del Trabajo, incluyendo puntos que no estaban legislados, como también es diferente del que tuvo a la vista el legislador que dio vida a la Ley Federal del trabajo de 1931.

En las últimas tres décadas, la vida económica de México ha seguido causes que han llevado al país a una transformación no terminada aún, que afecta todos los planos de vida nacional y que ha cambiado a la vieja sociedad mexicana hasta llevarla a los umbrales de una "Sociedad Industrial", pero si bien es indudable que

existe un desarrollo económico progresivo en el país, también lo es que este desarrollo debe tener como meta un positivo ascenso en los niveles de vida de la población; éste es un desarrollo con justicia social.

### 4.3 Reformas Laborales de 1980

Para la elaboración del presente inciso, que es uno de los principales de este trabajo, seguiremos un orden cronológico, ya que trataremos las reformas y adiciones efectuadas en la Ley Federal del Trabajo en relación con el riesgo de infectocontagiosidad.

Desafortunadamente, las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 incurrieron en grave incompreensión de lo que es y de lo que debe ser siempre el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del mismo, como ramas autónomas del Derecho Social concebido por los constituyentes que, sin ser sabios juristas, nos legaron la primera Constitución político-social del mundo; de manera que tanto la Ley Procesal de 1970 y las críticas a las reformas de la Ley de 1980, exhiben al jurista equivocado que piensa que el Derecho del Trabajo es Derecho Público y que por lo mismo la actividad jurisdiccional tiene esta misma naturaleza.

La reforma procesal, de 1980 recoge las inquietudes sociales de los constituyentes y las normas plasmadas en el artículo 123, que permiten no sólo establecer la suplencia de la queja obrera o campesina o de los proletarios en general, para que los tribunales sociales del trabajo suplan no sólo las deficiencias de esas quejas de obreros y campesinos y económicamente débiles, sino que

también corrijan los errores de la demanda obrera, porque por encima del conocimiento de la misma, los tribunales del trabajo tienen el deber social de ayudar a la clase trabajadora cuando su demanda es deficiente o defectuosa, porque ejercitada la acción en la vía jurisdiccional, el Derecho Procesal que rige las relaciones laborales obliga al tribunal a suplir las deficiencias de la demanda y los errores jurídicos en que pueden incurrir los trabajadores o sus asesores al formular la demanda laboral, porque el nuevo Derecho Social que nació en México en la Constitución de 1917 y que en ocasiones han prostituido los propios tribunales de trabajo, cuando sus componentes desconocen u olvidan su misión de impartir justicia social, ya que esta justicia no es ni como la justicia divina ni como la justicia común, en que la letra mata y por lo mismo el espíritu no vivifica el sentido social.

Es muy fácil comprender que todo partió del artículo 123 Constitucional y que, aproximadamente, ya en una forma ordenada, fue desde el año de 1917; no obstante que pasó por infinidad de problemas y agitaciones, porque el movimiento obrero ya había sido iniciado varios años antes de la Constitución de 1917, encontrando su justificación y apoyo legal en ella, y continuó aún con más brío con la conquista definitiva de los derechos del proletariado, que en la actualidad nadie discute.

La Ley Federal del Trabajo ha evolucionado en consonancia con el desarrollo económico y social de México, plasmándose esa evolución en sus tres formulaciones jurídicas: la Ley de 18 de agosto de 1931, la de 1º de abril de 1970, que entró en vigor el 1º de mayo de ese año, y las Reformas Procesales del 4 de enero de 1980, que entraron en vigor a partir del 1º de mayo de aquel año.

#### 4.4 LA INFECTOCONTAGIOSIDAD EN EL CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL (I.M.S.S.)

La Ley Federal del Trabajo en vigor, aunque contiene y regula principios favorecedores a los trabajadores, como lo son: en forma general, mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad para retiros voluntarios, efectividad del derecho a participar en las utilidades de las empresas, etc., estos temas son de importancia relevante avocándonos ahora al análisis y crítica, a la definición que de enfermedad profesional se haya contenida en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 475 define la “enfermedad de trabajo como el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”; en consecuencia, las enfermedades del trabajo pueden derivar de dos circunstancias, del trabajo mismo o del medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

Si se analizan cuidadosamente las transformaciones de la doctrina en el campo de los riesgos del trabajo, se notará que la evolución ha sido más rápida en la idea de accidente de trabajo y que por el contrario, la idea de las enfermedades de trabajo había permanecido en cierta medida estática; al poner de relieve la doble causa de las enfermedades de trabajo, se ha querido equiparar las dos maneras de ser de los riesgos de trabajo.

La opinión de algunos profesores, distingue entre enfermedad profesional y enfermedad de trabajo.

Las enfermedades profesionales solamente atacan en concreto a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas capaces de producirlas, mientras que las de trabajo no genéricas a toda clase de trabajadores por el hecho amplio de estar integrados a esta clase de funciones. Naturalmente, en estas segundas, el factor individual tiene un realce mucho más destacado que en las primeras, en las que aparece casi totalmente desdibujado. Consecuencia de todo ello, es que desde un punto de vista meramente doctrinal las enfermedades profesionales por la manera que tienen de producirse, que pudiésemos llamar exageradamente objetiva, entran sin dificultad y sin precisar detalles de etiología y condiciones personales, en la protección que supone el riesgo profesional, mientras que en las enfermedades de trabajo, precisa establecer en cada caso concreto, la conexión existente entre el trabajo desarrollado, como causa, y el estado morbosos del trabajador, como efecto.

Mario de la Cueva nos dice: “Las enfermedades de trabajo, que son de todos los padecimientos que pueden sobrevenir, para cualquier profesión u oficio, a consecuencia del medio físico, químico biológico en que se ve obligado a trabajar el obrero”.53

Lo anteriormente mencionado sustenta el fundamento a través del cual los trabajadores del Seguro Social plasmarán dentro de su Contrato Colectivo de Trabajo en el Reglamento de Infectocontagiosidad y emanaciones radiactivas en el capítulo II de las prestaciones, específicamente el artículo 4 la prestación antes señalada y que a la letra dice:

“Artículo 4.- El personal no médico que labore en áreas o servicios de infectocontagiosidad mientras esté expuesto en forma constante y permanente a este tipo de riesgos, al llegar a éstos, percibirá el 20% de la suma del sueldo tabular y la

prestación contenida en el inciso b) de la cláusula 63 bis.- del Contrato Colectivo de Trabajo”.

Como ya quedó mencionado anteriormente, para hacer la determinación de la existencia o no existencia de una enfermedad profesional, habrá de ser dictaminado siempre por un médico legalmente investido. Y el trabajador tiene derecho a designar al médico que crea más conveniente, así lo dispone el artículo 505 de la Ley Federal del Trabajo: “Los médicos de las empresas serán designados por los patrones: Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

Por lo anterior, consideramos, cuando es necesario hacer el desahogo de la prueba de una enfermedad profesional por parte del trabajador, no debe exigírsele los múltiples y tardados formalismos que suelen pedirse en la presentación de las pruebas de procedimiento tradicionalmente civilistas.

Aún más, todas las enfermedades que tipifica el artículo 513 de la Ley del Trabajo en vigor, en su tabla de enfermedades de trabajo entraña la presunción jurídica a favor del hombre que trabaja, de que se tratan las enfermedades de trabajo, sin que se admita prueba en su contra.

---

53Ibidem.p.44.

#### 4.5 NUESTRA PROPUESTA PERSONAL

Consideramos que el riesgo profesional no sólo lo sufren los trabajadores que prestan sus servicios a la Institución del Seguro Social; sino la mayoría de los trabajadores en general que están expuesto al ruido, inhalación de gases tóxicos, manejo de substancias peligrosas, sufren diversos riesgos profesionales y no obstante que la Ley Federal del Trabajo lo contempla, ellos se encuentran por debajo de las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a sus trabajadores que están expuestos al riesgo profesional de infectocontagiosidad.

Por lo que se propone ante lo anterior, que se legisle al respecto, para que todos los trabajadores que estén en riesgo de contraer alguna enfermedad profesional tengan esa prestación que se les otorga a los Trabajadores del Seguro Social. Empero no debemos olvidar que la nueva y vigente Ley del Seguro Social establece el derecho que tiene el asegurado que sufra un riesgo de trabajo.

El artículo 56 de la Ley del Seguro Social establece: en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales el asegurado tendrá derecho a las siguientes prestaciones en especie.

Asistencia médico-quirúrgica, hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios y rehabilitación.

Por su parte el artículo 58 de la misma Ley señala: “el asegurado que sufra un riesgo de Trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero”.

Si el accidente o la enfermedad incapacitan al asegurado para trabajar éste recibirá mientras dure la inhabilitación el 100% de su salario.

El goce de esta prestación no podrá exceder de cincuenta y dos semanas y se otorgará siempre que antes de expirar dicho periodo no se declara la incapacidad permanente, parcial o total del asegurado.

Al ser declarada la incapacidad total permanente del asegurado, este recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario en que estuviere cotizando.

Actualmente el contrato colectivo de los trabajadores del Seguro Social admite el pago de un incremento del 20% a los trabajadores que están expuestos a un riesgo de infectocontagiosidad (Radiólogos, Enfermeras, Camilleros, Médicos Cirujanos, etc.), más sin embargo a los trabajadores en general no se les concede ningún beneficio por la exposición eminente a diversos agentes que pueden condicionar una disminución orgánica funcional.

Consideramos que el riesgo profesional no sólo lo sufren los trabajadores que prestan sus servicios a la Institución del Seguro Social; sino la mayoría de los trabajadores que están expuestos al ruido, inhalación de gases tóxicos, manejo de substancias peligrosas, y en si cualquier agente físico, químico, biológico y ambiental que influya en el deterioro de la salud a nivel profesional, sin embargo ni la Ley Federal del Trabajo, ni la actual Ley del Seguro Social lo contemplan como tal, ya que no existe ninguna compensación a los trabajadores en general respecto de los trabajadores que prestan sus servicios directamente al Instituto mencionado.

Proponemos ante lo anterior que se legisle al respecto, para que todos los trabajadores que estén en riesgo de contraer alguna enfermedad profesional tengan esa prestación, que se les otorga a los trabajadores del Seguro Social.

Asimismo proponemos que no se incrementen las cuotas de siniestralidad en las empresas con alto riesgo, sino que estas cuotas, las dediquen las empresas a mejorar sus medidas de seguridad, respecto a prevención y reducción de esos riesgos.

Es indudable que el trabajador en México, brinda su fuerza de trabajo en aras de mejorar económicamente a su familia; empero ello no implica que tenga que dejar su salud en pos de mejorar tal situación, por lo que considero que se debe regular jurídicamente que el trabajador tiene Derecho a conservar su salud, y obligación de ofrecer de la mejor forma su fuerza de trabajo.

Es necesario que el espíritu de la Ley Federal del Trabajo, y la Ley del Seguro Social encuentren la forma de aplicar la justicia laboral por igual a todos los trabajadores en México, y no sólo a unos cuantos favorecidos, en el rubro de riesgos profesionales.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Entre las metas principales de todo gobierno debe prevalecer la de elevar el estándar de la vida de los trabajadores y su seguridad ante los riesgos de trabajo.

SEGUNDA.- En su mayoría nuestra población subsiste de los ingresos provenientes de su actividad laboral; es por ello importante proteger su integridad corporal.

TERCERA.- Para complementar la motivación y el interés del trabajador en el desempeño de su trabajo, también es necesario que la educación que se le imparta tanto dentro como fuera de la empresa, éste dirigida hacia una mentalidad con deseos positivos de progreso. Para lo cual, no sólo debe invertir el empresario, sino que la tarea también debe ser del gobierno, se debe intensificar las campañas de capacitación y adiestramiento, y un sistema de incentivos lo suficientemente atractivos en cuanto a salarios y prestaciones; pero sin descuidar los intereses de la empresa a efecto de que el progreso sea de ambas partes.

CUARTA.- La legislación laboral no es parte del derecho privado sino del derecho social, por lo tanto no es una normatividad que subordina, sino que protege, integra y reivindica beneficios a favor del trabajador, debiéndose tomar en consideración estos principios para regular el procedimiento en dichas condiciones a fin de que se integren de una manera eficaz los intereses de los trabajadores.

QUINTA.- En relación a los riesgos profesionales, que podemos apuntar acertadamente al momento de surgir el siniestro y traducirse en enfermedades o accidentes de trabajo, las indemnizaciones o pago de pensiones surten efecto

cuando quien sufre estos eventos ya se encuentra con los sufrimientos que le condiciona tal eventualidad.

SEXTA.- La existencia de los riesgos de trabajo en los centros laborales es variable de acuerdo con una multiplicidad de circunstancias que condicionan su potencialidad. Esta variabilidad es susceptible de ser medida con la ayuda de métodos y técnicas especializadas que han dado lugar a varias ramas de la medicina del trabajo, como son la seguridad industrial y la higiene ocupacional, ambas disciplinas se mezclan de acuerdo con las características propias de cada centro de trabajo y se aplican en los sitios que sea necesario corregir situaciones peligrosas, que puedan dar lugar a riesgos de trabajo.

SEPTIMA.- Respecto al riesgo de infectocontagiosidad no existe legislación alguna en nuestro país para los trabajadores en general que prevenga las formas, maneras o métodos que reduzcan o desaparezcan, tales lamentables hechos y no es hasta cuando el trabajador padece enfermedades relacionadas con la infectocontagiosidad que por vía de reclamación directa al sistema de seguridad social que le corresponda puede pedir alguna retribución económica que pudiere resarcir las condiciones que prevalezcan para el trabajador antes del acontecimiento fatídico.

OCTAVA.- Una de las principales consecuencias de la crítica a la concepción liberal de los derechos humanos es que aquella reconoce que deben establecerse derechos de carácter social y económico que permitan una vida digna; uno de estos derechos tiene como centro el derecho al trabajo, es decir a obtener un empleo acorde con la calificación profesional del individuo; que este equitativamente retribuido, tenga una duración diaria racional, descansos semanales y que sobre todo el trabajo se desarrolle en condiciones materiales y humanas decorosas, que no se comprometa ni la vida ni la salud del trabajador.

NOVENA.- La Ley Federal del Trabajo protege al trabajador, no solo tratándose de enfermedades contraídas con motivo de su actividad laboral, sino también tratándose de enfermedades que le aparezcan encontrándose el trabajador en ejercicio de sus labores, independientemente de que tales enfermedades sean o no el resultado de esas mismas labores.

DECIMA.- Aun cuando un trabajador sufra de un riesgo de trabajo que amerite indemnización y esta no este considerada en la tabla de valuación de incapacidades que contiene la Ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación en uso de su soberanía, pueden declarar procedente la demanda, pues de lo contrario, se llegaría a la conclusión de que los obreros que contraigan enfermedades no incluidas en la citada tabla de valuación estarían imposibilitados para reclamar la indemnización correspondiente.

DECIMAPRIMERA.- La cerrada competitividad del mercado laboral, ha producido entre la clase trabajadora una gran necesidad de capacitación para ingresar en esa reducida esfera de "gente que trabaja" ello ha ocasionado que los trabajadores no prevengan los riesgos de trabajo a que se exponen por falta de destreza o habilidad para manejar elementos o sustancias que ponen en riesgo no solo su capacidad laboral; sino que en ocasiones el trabajador no solo vende su fuerza de trabajo, sino su propia salud y en algunos casos su propia vida.

## BIBLIOGRAFIA

1. ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Editorial Porrúa, S.A. México 1982.
2. ARRAYALES, Aurora. Los Servicios Sociales Ruta de la Seguridad Social en México. Editorial I.M.S.S. México 1965.
3. BALEDON GIL, Arturo. Medicina Legal. 10ª edición. Editorial Kraft Buenos Aires, Argentina. 1983.
4. BERNE, Erick. Análisis Transnacional en Psicología. Editorial Diana. México 1991.
5. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.II. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina 1988.
6. CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. 1ra. Reimpresión
7. DE BUEN LOZANO, Nestor. El Concepto de Empresa en la Nueva Ley Federal del Trabajo Mexicano. 3er. Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo. México 1974.
8. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. 13 edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1999.

9. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. 21ª edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1995.
10. GARCIA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social. 2da. edición. Editorial Centro de Estudios de Seguridad Social. México 1956.
11. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 20ª edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1998.
12. GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. 6ª edición. Editorial Cajica, S.A. Puebla, México 1987.
13. GUZMAN VALDIVIA, Isaac. La Sociología de la Empresa. México 1963.
14. HUERTA MALDONADO, Miguel. La Ley del Seguro Social y sus Reformas. 3ra. Edición. Editorial Independencia. México 1974.
15. MARTAIN, Jacques. La Educación en este Momento Actual. Editorial Trillas México 1969.
16. MENDOZA NUÑEZ, Alejandro. Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. Editorial Trillas, México 1982.
17. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Editorial Porrúa, S.A. México 1983.
18. MC, Guire. Personalidad y Susceptibilidad de Influencia Social. Editorial Bergatta. México 1969.

19. SABIEN, Alfonso. Capacitación y Desarrollo. Editorial Diana México 1979.
20. SAYEC HELU, Jorge. El Constitucionalismo Social Mexicano. T.II. Editorial Cultura y Ciencia Política. México 1973.
21. SIMONA, Grimaldi. Organización en la Seguridad en el Trabajo. 3ra. Edición Editorial Rialp. Madrid, España 1981.
22. TAVERA BARQUIN. Seguridad Industrial. 2da. edición. Editorial AMSHAC, México 1974.
23. TISSEMBAUNN, Mariano. La Prevención y Reparación de los Infortunios de Trabajo. 25ª edición. Editorial Bosch Buenos Aires, Argentina 1986.
24. TRUEBA URBINA, Alerto. Nuevo Derecho del Trabajo. 7ma. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1988.

## LEGISLACION

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 140° edición. Editorial Porrúa, S.A. México 2002.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Trillas México 2003.
3. LEY DEL SEGURO SOCIAL. 59° edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1998.
4. NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL. 2ª edición. Editorial Trillas México 2003.
5. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Cavazos Flores Baltazar. Editorial Trillas México 2003.
6. TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia. Editorial Porrúa, S.A. México 1998.

## OTRAS FUENTES

1. ALLENDE, C.N. Psicología y Motivación, Jornada Aplicada de Psicología. Vol. XV No. 4 México 1983.
2. ASOCIACION MEXICANA DE HIGIENE Y SEGURIDAD, A.C. Curso de Seguridad y Funcionamiento para Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene NC. Editorial AMSHAC. México 1979.
3. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO BRUGUEZ. Editorial Océano. Barcelona, España 2000.
4. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO SALVAT. Editorial Salvat. España 2001.
5. GAMBOA VALENZUELA, Guillermo. La Planificación y la Programación de la Capacitación y Adiestramiento. Revista Pedagógica de la Capacitación y Adiestramiento. V.A. No. 36 Lu./sept. 1979.
6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. TRABAJADORES DEL I.M.S.S. 2001-2003.
7. LOPEZ PORTILLO, José. 1er. Informe de Gobierno. México 1977.
8. ORTIZ TETLACUILO, J.M. La Evaluación del Adiestramiento. Revista Revolución Pedagógica para el Adiestramiento Vol. V No. XIX abril 1975. México 1975.

9. PATIÑO PEREGRINA, Humberto. Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación. Revista Pedagógica para el adiestramiento Vol. IX.No. 35. Abr./Jun. 1979.
10. UCECA. Guías y Técnicas para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento para la Empresa. México 1985.
11. VIDART NOVO, Gabriel. Capacitación y Adiestramiento en el Proceso de Trabajo. Editorial INET, STPS. UCECA. México 1978.