



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

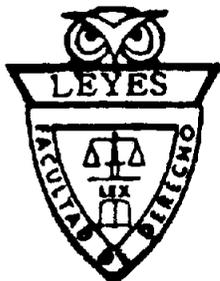
LA CULTURA COMO PREVISION DE RIESGOS PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN P R E S E ANA LILIA REYES



ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

MEXICO, D. F., 2005

m350426



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
Presente.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: ANA LILIA REYES LUCERO, con número de cuenta 90610235 inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "LA CULTURA COMO PREVISION DE RIESGOS PROFESIONALES", bajo la dirección de la Lic. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. LILIA GARCIA MORALES, en el oficio con fecha 14 de abril de 2005, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.



Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 20 de mayo de 2005.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Lic. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

Agradecimientos

Deseo agradecer a todas las personas que de alguna manera hicieron posible la culminación de esta investigación de tesis:

A mis padres: Isabel Lucero Beltrán y Rufino Reyes García, pues gracias a su amor, apoyo y comprensión he podido salir adelante.

A todos y cada uno de mis hermanos, amigos y demás familiares, ya que siempre me han brindado su tiempo, sus consejos, su cariño y sobre todo su apoyo incondicional.

A la Lic. Martha Rodríguez Ortiz, por que amablemente accedió a dirigir de principio a fin este trabajo.

Gracias.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Ana Lilia Reyes Lucero

FECHA: 28-NOV-05

[Firma]

Dedicatorias

Deseo dedicar este trabajo de Tesis:

A Dios, por haberme permitido la vida, y llegar hasta este momento en el que puedo concluir una carrera profesional.

Al amor de mi vida mi hijo, Diego Olvera Reyes, por que aún cuando todavía no se da cuenta, es quién me impulsa a seguir adelante cada día.

A mis padres y a mis hermanos; especialmente a mi hermana Soledad, ya que de manera directa me otorgó facilidades para culminar este trabajo.

A mis mejores amigos: Gaby, Paty, Cinthya y Luis Manuel, por que siempre estuvieron al pendiente de este trabajo.

A la Facultad de Derecho de la Máxima Casa de Estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México.

INDICE

La Cultura como Previsión de Riesgos Profesionales

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO UNO. Del Derecho Laboral en General

	Págs.
1.1. Desarrollo Histórico del Derecho Laboral en México.	1
1.2. Concepto del Derecho Laboral.	5
1.3. Objetivos Sociales.	9
1.4. La Relación de Trabajo.	11
1.5. La Seguridad Jurídica que Ofrece al Trabajador.	16

CAPÍTULO DOS. De los Riesgos Profesionales

2.1. El Principio de Seguridad en el Trabajo.	23
2.2. La Seguridad Social.	29
2.3. Concepto de Riesgos de Trabajo.	33
2.4. La Seguridad e Higiene.	37
2.5. Las Normas Oficiales de Seguridad.	40

CAPÍTULO TRES. La Previsión de Riesgos en el Trabajo

3.1. La Capacitación y Adiestramiento.	43
3.2. Las Medidas de Seguridad.	46

3.3.	Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.	50
3.4.	Deficiencia Productiva en Lugares Inseguros e Insalubres.	56

CAPÍTULO CUATRO. La Cultura como Medio de Previsión del Riesgo Profesional

4.1.	El Concepto de Cultura.	64
4.2.	Sus Diferencias con la Capacitación.	67
4.3.	La Cultura del Trabajo.	71
4.4.	El Trabajo Significativo como Base de la Cultura.	72
4.5.	La Previsión del Riesgo a través de la Cultura.	76
Conclusiones.		79
Bibliografía.		81

INTRODUCCION

Con este trabajo de tesis se busca establecer un análisis de la cultura como previsión de riesgos de trabajo, en las empresas establecidas en nuestro País, por lo que hablaremos de la productividad nacional y la calidad del producto en nuestro País.

Para este fin, trataremos de citar en el capítulo Primero, algunas ideas del Derecho Laboral, en términos generales desarrollando algunos de los conceptos vitales para nuestro estudio como es la Seguridad Jurídica que el Derecho Laboral ofrece al trabajador.

Luego, en el capítulo Segundo, se establecerán algunas situaciones sobre riesgos profesionales, y como sobreviene el interés de la Seguridad Social con la protección de un principio tan trascendental para el Derecho Laboral como es la protección de la salud e integridad del trabajador.

En el capítulo Tercero, observaremos la previsión de los riesgos de trabajo, y cual ha sido la posición de las diversas comisiones mixtas de seguridad e higiene en el concepto previsorio.

Finalizando, con el capítulo Cuarto, tratamos de establecer un concepto de Cultura en el trabajo, para lograr el objetivo de prevenir los riesgos de trabajo.

Sin lugar a dudas la tarea no es fácil, ya que el trabajador en México ha sido y en la actualidad sigue siendo explotado, pues si anteriormente trabajaba ocho horas para poder subsistir medianamente, ahora trabaja doce o hasta más horas para casi subsistir. Y, a ésto le agregamos que todavía la pareja o la esposa tiene que salir a

trabajar, dejando a los niños sin su cuidado; pues los estragos de la economía nacional son bastante serios, y ya ni siquiera se esta fomentando la integración familiar, situación que es base y origen del Estado.

Por estas razones, decimos que el considerar una cultura como previsión de los riesgos de trabajo, no es cosa fácil, pero tampoco es imposible, pues al empresario le causa un mayor gasto, pero al mismo tiempo es necesario implementar una cultura laboral como medida de prevención a fin de que el trabajador se sienta a gusto en su lugar de trabajo, y pueda rendir y producir más en menos tiempo, pues el empresario en ocasiones solo ve al trabajador como maquina de producción, sin importarle sus necesidades físicas y humanas, así como las de producción, prevención y cultura laboral, por lo tanto hemos establecido algunos elementos que consideramos de importancia para la previsión del riesgo de trabajo.

CAPITULO UNO

DEL DERECHO LABORAL EN GENERAL

Con el fin de tener elementos suficientes que nos generen un concepto fundamentado sobre la cultura como previsión de los riesgos profesionales, inicialmente hemos de considerar en este trabajo de tesis, algunas ideas del esbozo generalizado del derecho laboral.

Vamos a establecer principalmente la forma a través de la cual, el derecho laboral se ha ido integrando en el tiempo, a la sociedad, y veremos el esfuerzo de la coalición trabajadora para que, en la actualidad, se pueda hablar de derechos laborales y de reglas en la relación de trabajo, por lo que estableceremos una idea general de lo que el derecho laboral es.

1.1. Desarrollo Histórico del Derecho Laboral en México

Sin lugar a dudas, todos y cada uno de los artículos vertidos en la Ley Federal del Trabajo y especialmente las garantías establecidas en el artículo 123 constitucional, están escritas con sangre.

Sangre de mexicanos que creyeron en una revolución, y en la justicia de nuestro país, luchando contra todo y contra todos, para lograr establecer en la legislación, un derecho social y nivelador de las clases económicamente débiles en las que se hallaba principalmente el trabajador.

La trascendencia de la lucha obrera, al igual que el movimiento agrarista, son dos de las formas a través de las cuales, la sociedad mexicana se movía en pro de un derecho que protegiera los intereses sociales de las personas.

Evidentemente, que la concentración de capitales, iba a darle a unos la posibilidad de atropellar a otros.

Esto definitivamente era una constante, y por tales razones, nuestro pueblo a finales del siglo XIX, estaba sometido a una especie de esclavitud por parte de los empresarios de los Estados Unidos.

John Kenneth Turner, al hablarnos de esto, menciona lo siguiente: “Los Estados Unidos son socios en la esclavitud que existe en México. Después de 50 años de haber liberado a sus esclavos negros, el Tío Sam se ha vuelto esclavista de nuevo y se ha dedicado a la trata de esclavos en un país extranjero...”

El poder policiaco de los Estados Unidos se ha usado en la forma mas efectiva para destruir el movimiento de los mexicanos destinado a abolir la esclavitud, y para mantener en su trono al principal tratante de esclavos del México bárbaro: Porfirio Díaz.”¹

La necesidad, va a generarle a la sociedad, un empuje dialéctico que hace que los efectos de la esclavitud provoquen una reacción de revolución y que a la luz de

¹ KENNETH TURNER, John: México bárbaro, Décima Edición Editorial Costa Amic 1999 Págs. 229 y 230.

lo que fue el Programa Liberal Mexicano que constituyó uno de los puntos principales sobre los cuales se empezaba ya a erigir nuestro Derecho Laboral, se inicia entonces un movimiento social importante que de alguna manera, resultaba de aplastamientos como la Huelga de Cananea y Río Blanco.

El porfirismo, y la esclavitud de nueva cuenta en México, provoca que la sociedad estableciera un movimiento que no va a parar si no hasta la constitución de el artículo 123 Constitucional en 1917.

Los movimientos sindicales durante la Revolución, dieron parte para que los trabajadores fueran organizándose, y haciendo una identidad por el interés común de agrupación que los atraía a un fin determinado entre ese grupo.

De ahí que se empieza ya a hablar del proletariado como un grupo social.

Ahora bien, para explicar la naturaleza de este tipo de grupos sociales, quisiéramos citar las palabras del autor Ely Chinoy quién cuando nos habla de los grupos sociales, menciona lo siguiente: "Un grupo social se compone de cierto número de personas unidas por una red o sistema de relaciones sociales. Sus miembros interactúan entre si en una forma mas o menos estandarizada, esto es dentro de las normas o "standards" aceptados por el grupo. Sus relaciones e interacción se basan en gran parte en un sistema de roles y de estatus interrelacionados. En mayor o menor medida, están amalgamados por un sentido de identidad o de semejanza de intereses que les permite diferenciar a sus miembros de quienes no lo son".²

² CHINOY, Ely: Introducción a la Sociología; Décima sexta Edición Editorial Paidós, México 1999 Pág. 58

La identidad de un interés común como era el luchar en contra de la opresión, va a generar para este tiempo una necesidad imperante de los grupos sociales, por establecer normas adecuadas a través de las cuales pudieran prestar su fuerza de trabajo, en base a una cierta regla que les garantizara un mínimo de bienestar a cambio de esa fuerza de trabajo.

Esto es, contar con una vida digna, a través de un trabajo significativo que iba a reeditarles a las personas, una manera de vida que les permitiría desarrollarse satisfactoriamente.

De ahí, que se van fijando las ideas filosóficas a través de las reglas que van surgiendo para que de esta manera llegáramos a el triunfo que fue la reforma a un artículo 4º mandado por el proyecto de Carranza a su dictamen, pero que por la habilidad y la conciencia de los legisladores congresistas de la Constitución de 1917, surge en este momento, el artículo 123 Constitucional, que definitivamente es la columna vertebral de todo el Derecho Laboral.

Néstor De Buen Lozano, cuando nos explica algunas situaciones sobre el Art. 123, dice lo siguiente: “Es difícil separar el análisis del artículo 123 de lo que podríamos llamar la Filosofía de la Revolución que le dio vida. En el artículo 123, en su génesis, se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario. Así advertimos la clara intención carrancista, que se orienta en un principio, a nivel de Proyecto de Constitución, en el sentido de omitir las reformas en favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción XX del Art. 72, se permitiría que el poder legislativo dictase Leyes sobre el Trabajo.

El ala jacobina y radical, encabezada por Múgica y Jara, con la formidable aportación de Victoria, y de Froylán C. Manjares, vino a cambiar las cosas. En

ese momento la indiscutible sensibilidad política de Carranza puso en juego el supremo recurso de hacer suyo lo que parecía una exigencia en contra y lanzó a la batalla a sus tres cartas fundamentales.”³

Evidentemente, que no fue fácil el establecer el actual artículo 123 Constitucional; realmente hubo problemas graves, puesto que las exigencias de los capitalistas, no se veían tan representadas ya que debemos recordar, que en esta época los capitalistas mas que nada eran los socios americanos de los conservadores de acción nacional.

De tal manera, que gracias a eso se dejo florecer en nuestro país, una norma de tipo constitucional, ó de tipo supremo, que iba a imperar en toda relación de trabajo, estableciendo la garantía de Gobierno y protegiendo con esto al trabajador, de las grandes extorsiones y explotaciones del capital.

1.2. Concepto de Derecho Laboral

En términos generales, los autores Miguel Ángel Ochoa Sánchez y Jacinto Valdez Martínez cuando hacen una definición de lo que el Derecho Laboral es, dicen lo siguiente: “El Derecho de Trabajo es la Ciencia que estudia las relaciones entre los trabajadores y los patrones buscando regular las condiciones individuales y colectivas laborales, así como equilibrar las relaciones entre el capital y el trabajo...”

³ DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo; Tomo I Décima Edición, Editorial Porrúa S.A. México 2000 Pág. 341.

El Derecho del Trabajo busca estabilizar y equilibrar a los factores de producción, a fin de que la economía nacional mantenga un nivel de justicia social que la revolución conquistó.

El Derecho del Trabajo concede a los trabajadores dos derechos fundamentales para garantizar el equilibrio ya señalado: la huelga y el sindicato. Además el régimen de protección social, las juntas de conciliación y arbitraje, la Procuraduría del Trabajo, etc., son instituciones que se han establecido en beneficio de la clase trabajadora de México.”⁴

Derivado de lo dicho por los autores citados, hemos de encontrar que todo lo que es el Derecho Laboral, va estructurándose, como una ciencia autónoma a través de la cual, se van a generar los valores jurídicos laborales, mediante los cuales, se van logrando principios tan esenciales para el trabajador como es la estabilidad en el trabajo, un salario remunerador, la seguridad e higiene, y por supuesto la protección a la salud de el trabajador en el momento en el que lleva a cabo la prestación de su trabajo.

Otra definición que quisiéramos citar, es la que hace la autora Alena Garrido Ramón quien en el momento en que conceptúa lo que es el Derecho Laboral, dice: “La esencia del Derecho del Trabajo se encuentra en el artículo 123 constitucional, que indica una serie de derechos que el Estado reconoce en favor de los trabajadores.

⁴ OCHOA SANCHEZ, Miguel Ángel y Jacinto Valdez Martínez: Derecho Positivo Mexicano, Segunda Edición, Editorial McGraw Hill, México 2002 Pág. 154.

El Estado esta obligado a respetarlos, pues constituyen una garantía social de la parte colectiva del derecho del trabajo en lo que se refiere a la organización sindical y al derecho de huelga. Los fines del derecho del trabajo son jurídicos y económicos.

El supuesto fundamental de esta disciplina jurídica es hacer efectiva la autonomía de la voluntad de las partes que forman una relación jurídica en la celebración de un contrato de trabajo.

Las normas jurídicas son de carácter imperativo, irrenunciable y protegen al trabajador. Fijan una condición mínima de trabajo en favor de los trabajadores; son normas jurídicas que regulan el contrato de trabajo y la relación de trabajo.

Los fines jurídicos son tres:

1. Garantizar la Autonomía de la Voluntad.
2. Regular jurídicamente las condiciones de prestación de servicio.
3. Proteger a los trabajadores".⁵

Atinadamente la autora citada centra más que nada la concepción del derecho laboral en los objetivos que persigue.

Y si bien es cierto hemos abierto todo un capítulo para esos objetivos, también lo es que dichos objetivos son parte de la definición de el mismo derecho laboral, y como consecuencia, los hemos de tocar en esta parte de nuestro estudio.

⁵ GARRIDO RAMÓN, Alena: Derecho Individual del Trabajo; Primera Edición, Editorial Oxford México 1999 Págs. 26 y 27.

De tal naturaleza, que la idea generalizada de los conceptos del derecho del trabajo van generando más que nada una posibilidad protectora para el trabajador.

Otro autor que nos habla respecto de la definición del derecho laboral, menciona lo siguiente: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, ya sean estas relaciones de carácter individual o colectivo.

Se destaca que los componentes del Derecho del Trabajo, existen por si solos, y van formando normas que tratan de proteger a el trabajador. Regulan las relaciones de trabajo entre los trabajadores y sus empleadores, solo entre trabajadores que con relación a la otra parte se encuentran en situación de subordinación y además, como lógica consecuencia, sujetos a una retribución, puesto que necesariamente el contrato de trabajo es oneroso".⁶

Evidentemente, que la naturaleza misma de lo que es el derecho laboral, estará diametralmente dirigida a la protección de la clase desprotegida, a la protección del trabajador frente a sus empleadores.

Esto es, que esa eterna lucha que se ha dado como fenómeno social, se ha podido captar por parte del Legislador, para establecer ahora normas y reglas que debe de respetar el patrón y por supuesto las diversas obligaciones que también se generan para el trabajador.

⁶ MARTÍNEZ VIVOT, Julio: Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Cuarta Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina 1998 Págs. 32 y 33.

Pero, principalmente, se estará estableciendo una idea generalizada de protección a los intereses del trabajador como el punto básico de la seguridad que el Derecho Laboral proporciona a la relación de trabajo.

1.3. Objetivos Sociales

Sin lugar a dudas, que dentro de sus objetivos, el derecho laboral tiende a fijar las relaciones entre los sujetos del trabajo, entre los trabajadores y los patrones.

Los trabajadores pueden ser de planta o de confianza y el patrón puede ser su persona o bien algún representante patronal.

De tal manera, que esta relación de trabajo va a darse a la luz de los principios de la seguridad jurídica que el derecho laboral por su propia naturaleza ofrece principalmente a los trabajadores.

Evidentemente que es un derecho social, puesto que va a favorecer más a el trabajador, resguardando necesariamente el equilibrio de poderes en los factores de producción como es el capital y el trabajo.

Sobre de estos objetivos, los autores Fernando Flores Gómez González y Gustavo Carvajal Moreno, nos dicen lo siguiente: “El Derecho del Trabajo ha respondido por tanto a las crecientes necesidades de un grupo social, cuya aflictiva situación ha obligado al Estado Moderno a otorgarle la mayor protección y amparo, a la que se ha denominado en términos comunes como el proletariado, denominación que incluso no alcanza a comprender los múltiples problemas que la sola existencia de tales grupos ha creado a través del creciente desarrollo que ha

adquirido la industria y el comercio internacionales, que ha llevado al propio Estado a intervenir en su solución, imponiéndole el deber jurídico de resolver la desproporción y las desigualdades a que dieran margen un indebido concepto individualista, que no hizo si no cambiar, como expresa Duguit, el nombre de rey por titular de la soberanía, por el pueblo, que ha sido representado no por las clases desposeídas, si no por las clases privilegiadas, que constituyen la burguesía. Frente a esa falsa noción se ha enfrentado el proletariado y el resultado ha sido el creciente impulso que ha tomado esta nueva disciplina jurídica que hoy denominamos simplemente Derecho del Trabajo, como ayer se le denominó Derecho Obrero o Derecho Industrial.”⁷

Sin duda, la naturaleza jurídica a través de la cual se va generando esa posibilidad de una regla en la relación de trabajo, va a darle al trabajador la protección que este último necesitaba para que tenga acceso a un desarrollo sustentable y como consecuencia de esto, a la satisfacción de sus necesidades ofreciéndole una cierta calidad de vida.

Nótese como la idea anterior, estaba más que nada basada en lo que sería el Derecho del Obrero o bien el Derecho Industrial en el Trabajo, situaciones todas estas, que nos dan otra idea diferente de lo que sería el derecho del trabajo cuando se ve desde el punto de vista patronal.

Así, el objetivo principal del derecho laboral es sin lugar a dudas proteger a las clases económicamente débiles, gracias a la idea del derecho social.

⁷ FLORES GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno: Nociones de Derecho Positivo Mexicano; Cuadragésima segunda Edición, Editorial Porrúa S.A. México 2002 Págs. 234.

Que es un derecho nivelador de las clases desproporcionadas que se juntan en la relación laboral. Ahora bien, es necesario abrir el siguiente inciso, en el que hablaremos de esa desproporción de los sujetos de la relación laboral.

1.4. La Relación de Trabajo

Es trascendental el hecho de que con la simple prestación del servicio personal en forma subordinada a cambio de un salario, se deba de entender que en la relación entre el patrón y el trabajador se aplicaran las reglas que establece la Ley Federal del Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo, vamos a encontrar que la relación existe en el momento en que se dan las siguientes condiciones:

- * Que se ofrezca el servicio o prestación de trabajo.
- * Que sea subordinado a una persona.
- * Mediante el pago de un salario.

De aquí surgen dos conceptos principales de lo que serian los sujetos de la relación laboral como es el patrón y el trabajador.

Siendo que respecto del concepto de patrón, el autor Mario de la Cueva nos dice lo siguiente: "El artículo cuarto de la Ley vieja decía que "patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la Ley de 1970 expresa en su artículo 10 que "patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios

trabajadores”, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo”.⁸

El beneficiario del esfuerzo que el trabajador realiza, será aquella persona que liquida un salario o bien compra ese esfuerzo a través del salario.

Ahora bien, con respecto al concepto de trabajador el autor Euquerio Guerrero, cita: “Nos dice el artículo 8° de la Ley Federal de Trabajo que “trabajador es la persona física que presta a otra persona física o jurídica , un trabajo personal subordinado”.”⁹

Nótese como la propia Legislación, va a generar sus propios conceptos de trabajador y patrón que evidentemente coinciden con los autores citados, en el sentido de que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores, y frente a esto, el trabajador que es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

De ahí, que uno de los principios fundamentales en la relación laboral es la subordinación.

Así tenemos que el punto principal a través de el cual se desarrolla la relación de trabajo, será que ese servicio sea subordinado, esto es bajo la dirección y forma que el patrón establezca según su conveniencia.

⁸ DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima sexta edición Editorial Porrúa S.A. , México 1999; Pág. 159

⁹ GUERRERO, Euquerio: Manual de Derecho Laboral; vigésima Edición Editorial Porrúa S.A. México 1998 Pág.33

El autor Mario de la Cueva, cuando nos habla de la subordinación nos dice: “Con objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone de dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones y ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.”¹⁰

La subordinación en el trabajo, es la parte fundamental a través de la cual, surge la relación laboral; de otra manera, si existe la prestación pero no hay la subordinación a los intereses del patrón pues evidentemente que no existirá la posibilidad de la relación laboral y por tanto, no podrán ser aplicadas las reglas del Derecho Laboral, tal vez cuestiones sobre Derecho Civil respecto de la concesión, o alguna comisión mercantil o bien otra circunstancia pero mientras no exista la subordinación no hay relación laboral.

Ahora bien, una circunstancia que es necesario subrayar, es la naturaleza del Derecho Social protector de las clases económicamente débiles del cual esta totalmente impregnado del Derecho Laboral.

Esto es, que en el momento en que se da la relación laboral, automáticamente la parte económicamente débil como es el trabajador, queda protegido a la luz de los lineamientos que establece la propia Ley Federal de Trabajo, en forma automática, esto es sin que el trabajador o el patrón, pudieran agregar o reformar la Ley única y exclusivamente a beneficio del trabajador.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 203

Así, en virtud de que se genera un derecho social dentro de lo que es el cláusulado de todo el derecho laboral, este derecho social va a declinar siempre su balanza a favor de las clases económicamente desprotegidas.

El autor Lucio Mendieta y Núñez, cuando nos habla sobre algunos conceptos de el Derecho Social, alude a la siguiente redacción:

“El Derecho Social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad, integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.

El Derecho Social se clasifica en:

- a) Derecho del Trabajo
- b) Derecho de la Seguridad Social
- c) Derecho de Asistencia Social
- d) Derecho Cultural
- e) Derecho Social Internacional
- f) Derecho Agrario
- g) Derecho Social Económico

En conclusión, científicamente no es posible dividir el orden jurídico, con sus complicaciones sociales y políticas, sin embargo, académicamente a la Seguridad Social la ubicamos en el del Derecho Social, concebido como un Derecho nivelador de las desigualdades existentes en la sociedad, tendiente a alcanzar la

justicia social, para que el Estado le proporcione la satisfacción de las necesidades a los grupos con una moral colectivizada.”¹¹

La necesidad inicial es el hecho de que en esa desproporción, en esa desigualdad que existe entre los desiguales, los derechos sociales substituyan este tipo de exigencias, y proporcionen un medio idóneo a través del cual se pueda asegurar una convivencia de estos grupos que como dice el autor citado, van a tener una cierta moral colectivizada.

Los empresarios, tendrán siempre la idea burgués de dominar frente a los trabajadores, con ese interés común de grupo social del cual ya nos hablo el autor Ely Chinoy, diciéndonos que cuando hay una identidad en el interés común, se puede generar un cierto grupo social en este caso el proletariado.

De tal manera que al empresario le interesa el mercado y por supuesto la cuenta bancaria, mientras que a los grupos con una moral colectivizada que se identifica con una economía débil, les interesa observar si al día siguiente van a poder alimentarse o no. Así, la desproporción y desigualdad es sumamente drástica en la relación laboral.

Por esa razón, la propia Ley substituye la voluntad de el trabajador, estableciendo las normas de la Ley Federal de Trabajo y por supuesto las de la Constitución a través de su artículo 123, como normas imperativas, sobre las cuales ni el trabajador, ni el patrón pueden pasar por alto y por supuesto, se aplican oficiosamente a cualquier relación de trabajo y solamente pueden ganar mas de lo establecido por la Ley, pero nunca menos.

¹¹ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio: El Derecho Social, Cuarta Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1998 Pág. 66 y 67.

De ahí, que las normas son básicamente irrenunciables, y por lo mismo, el trabajador, siempre tendrá la protección aun que renuncie a ella.

1.5. La Seguridad Jurídica que ofrece al Trabajador

En principio es necesario citar el contenido de la Seguridad Jurídica, de esta, el autor Rafael Preciado Hernández nos habla diciendo: “La Seguridad es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos, o que, si éstos llegan a producirse, le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación. En otros términos, está en su seguridad aquel que tiene la garantía de que su situación no será modificada si no por procedimientos societarios y, por consecuencia regulares, legítimos y conforme a la Ley.”¹²

En principio, la propia seguridad jurídica nos indica que desde el ángulo constitucional y la Ley Reglamentaria, va a existir la relación laboral, desde el momento en que hay la prestación de un servicio personal y además subordinado a cambio de un salario.

El artículo 5º Constitucional establece la máxima, en el sentido de que nadie puede renunciar a su salario o remuneración por su trabajo.

¹² PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael: Lecciones de Filosofía del Derecho; Vigésima primera Edición, Editorial Jos México 1998 Pág. 233.

Como consecuencia por lo anterior, los diversos principios que se van erigiendo, respecto de las condiciones de trabajo, como es la estabilidad en el empleo, la protección a la salud, el derecho a un ingreso razonable y la superación del trabajador, estarán basados en un sistema de seguridad jurídica que parte de el ángulo Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, tratando de lograr la proporcionalidad e igualdad en las condiciones. De ahí, que se va formando para el trabajador, una esfera de protección jurídica tal que, asegura que desde el momento en que se inicia la prestación del servicio personal subordinado, debe necesariamente de estar protegido por la Ley.

El autor Francisco Ramírez Fonseca, cuando nos explica algunas situaciones sobre los bienes jurídicos que involucra la condición de trabajo, menciona: “De lo dicho en los rubros anteriores podemos inferir que las condiciones de trabajo involucran los cuatro bienes jurídicos que hemos estudiado.

La contratación por tiempo u obra determinado, implica una condición o modalidad en la prestación del servicio, propia de la estabilidad en el trabajo.

El medio ambiente de trabajo y las prácticas realizadas por los patrones son, a no dudar, condiciones o modalidades íntimamente vinculadas con la protección de la salud, la integridad física y mental, y la vida del trabajador.

El salario, las normas protectoras del mismo, y las prestaciones adicionales como el aguinaldo, la prima dominical, la prima vacacional y otros, son modalidades o condiciones propias de un ingreso razonable. Por último la capacitación y el adiestramiento también constituyen modalidades o condiciones o trabajo.”¹³

¹³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco: Condiciones de Trabajo; Décima quinta Edición, Editorial PAC México 1999 Pág.24

La Seguridad Jurídica, basada en el derecho social, iba a darnos la necesidad de una igualdad aritmética, que guardara la proporcionalidad entre la clase económicamente débil, frente a un poderoso capitalista.

De tal manera, que todas y cada una de las condiciones de trabajo, nunca van a ser inferiores a las fijadas por la Ley, y por supuesto debe de existir la llamada proporcionalidad.

Eso lo podemos denotar derivado del artículo 56 de la Ley Federal de Trabajo que dice: Artículo 56.- “Las Condiciones de Trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias, por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

De hecho la misma Legislación, autoriza al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la modificación en sus condiciones de trabajo, cuando el salario realmente no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que justifiquen la petición del trabajador.

Incluso, cuando haya situaciones trascendentales de economía, el patrón también puede quedar en dispensa por los paros patronales, cuando se justifica la necesidad de parar la producción por escasez de mercados.

La Ley, tratando de seguir protegiendo al trabajador le va rodear de diversos derechos y obligaciones por supuesto, a través de los cuales, principalmente protegerá a la clase trabajadora tratando de proporcionarla en la relación laboral.

De tal naturaleza que la seguridad jurídica que ofrece en principio le garantizara que su trabajo, que su persona, y la de sus familiares serán tratados con dignidad, que su patrimonio no se menoscabara, y que sus derechos no serán pisoteados; ya que si en un momento determinado esto llegara a suceder, entonces la misma seguridad jurídica le otorga una vía jurisdiccional idónea a través de la cual, puede ejecutar acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para el arreglo de las diversas situaciones que se presentan en lo que es la relación de trabajo.

A la idea principal en la protección del derecho del trabajo, estará fijando como existente un contrato que es lo establecido por la legislación cuando se inicia la relación laboral.

Dicho de otra manera, que a pesar de que la legislación obliga a circunscribir en un papel cual es el contrato de trabajo, si no se realiza esta circunstancia, no llega a tener trascendencia, por que la Ley gracias a ese derecho social protector del trabajador, presume la existencia de un contrato basado en la Ley.

De esto José Dávalos considera lo siguiente: “Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral. No obstante esto, la Ley habla del contrato y de la relación de trabajo.

La Ley establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que la recibe.

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la Legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

Esta presunción ha sido atacada por los empresarios para anular esa ventaja de los trabajadores y lo han hecho en diversas formas: el caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contrato de comisión mercantil; el de los trabajadores del volante cuya relación laboral a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento; el de los profesionistas a quienes se pretende someter a contratos civiles de prestación de servicios profesionales, la Ley trata de evitar que se burlen los derechos de estos trabajadores.”¹⁴

Si llega el caso en que se realiza el servicio personal subordinado a cambio de un salario, desde ese momento, el trabajador entra bajo la protección del derecho laboral. Esa circunstancia es irrenunciable, y automáticamente se produce, en virtud del mismo ministerio de Ley que significa tanto el artículo 123 constitucional como la Ley Federal de Trabajo.

Lo importante es que exista un servicio que da una persona a otra. Este servicio consistirá en otorgarle su energía de trabajo hacia el beneficiario, que es el patrón o el representante del patrón, siguiendo siempre sus instrucciones.

Esto es, que el concepto de subordinación debe ser insuperable. Si en un momento determinado una persona presta sus servicios pero no en forma subordinada, esto es, que puede realizar su actividad en cualquier día a cualquier hora, bajo cualquier aspecto y simple y sencillamente tiene que realizar el servicio no importando los intereses de la persona que se beneficia con sus servicios, pues simple y sencillamente no habrá subordinación, y en este caso no se dará la relación de trabajo.

¹⁴ DÁVALOS, José: Derecho del Trabajo, Decimosegunda Edición, Editorial Porrúa S.A. México 2002
Pág. 107.

Pero, en la mayoría de los casos el patrón exige que todo ese esfuerzo, se dirija con eficiencia, hacia los objetivos que el patrón se ha planteado, para llevar a cabo la producción de bienes o servicios para colocarlos en el mercado regular.

Así tenemos que la subordinación, es sin lugar a dudas la parte trascendental sobre la cual aparece la imagen de la relación laboral.

Luego, ya que tenemos un servicio subordinado, ese servicio debe necesariamente siempre ser personal.

Esto es, no es el hecho de que primero vaya el padre a trabajar y el hijo lo pueda sustituir o la esposa o la madre pueda sustituirlo, no se requiere que sea un servicio personal subordinado y por supuesto a cambio de un salario. Cuando se reúnen estas condiciones, entonces estamos frente a una relación laboral debidamente determinada, y como consecuencia de esto, a pesar de que las partes no hayan firmado contrato alguno, esta relación entra bajo la protección de las Leyes laborales, que son eminentemente protectivas del trabajador.

Por eso, derivado de lo establecido por el autor, Lucio Mendieta y Núñez, cuando nos hablaba del derecho social, fija como uno de los postulados del derecho laboral, la nivelación en la proporcionalidad del capital frente al trabajador.

Al finalizar este capítulo, podemos concluir que a través del estudio y desarrollo del derecho laboral en sus diversas etapas no existió nunca, una verdadera cultura laboral para la prevención de los riesgos profesionales, aún y a pesar de las inconformidades manifestadas por los trabajadores, razón por la cual estos mismos comienzan a agruparse en sindicatos para que así los empresarios pudieran escuchar sus peticiones a través de un grupo de representantes; sin embargo a la fecha no se ha logrado establecer dicha cultura laboral ya que

algunos patrones no respetan ni siquiera los derechos laborales que como trabajadores se han ido adquiriendo, pues muchas veces la necesidad laboral obliga a los trabajadores a aceptar hasta condiciones infrahumanas para poder obtener un sueldo y satisfacer las necesidades prioritarias de vida para sus familias.

CAPITULO DOS

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

Derivado de lo que hemos establecido en el capítulo anterior, es fundamental establecer ahora cual es la norma protectora a ese principio general del derecho laboral, como es la protección a la salud, a la integridad física y mental y a la vida del trabajador a través de la cobertura de los riesgos de trabajo.

Evidentemente, que la cultura básicamente tiene que ser de prevención. Esto es, que inicialmente se le debe de instruir al trabajador, de la necesidad significativa de prevenir los accidentes; toda vez que no hay persona alguna que sea infalible a los mismos accidentes dentro del lugar de trabajo.

De tal manera, que para esta parte de nuestro estudio, hemos aislado los conceptos de riesgos profesionales, a fin de poderlos evaluar y por supuesto lograr que de alguna manera, queden protegidos a través de las diversas normas y el marco jurídico que veamos en este capítulo.

2.1. El Principio de Seguridad en el Trabajo

A la luz de los principios generales del Derecho Laboral, encontramos uno que es trascendental, que se refiere más que nada a la salud, a la protección de la integridad física y mental y a la vida del trabajador.

El autor Francisco Ramírez Fonseca al hablarnos de este principio nos dice: "El Derecho del Trabajo se ocupa únicamente de las relaciones de trabajo. Por consiguiente, toda relación extraña a la subordinación escapa a nuestra

disciplina... Primero es el ser y después la forma de ser; por ello, tanto el patrón como los trabajadores están obligados a observar las medidas necesarias a fin de preservar a estos últimos su salud, su integridad física y mental y su vida.

Por tal razón, se establecen obligaciones dentro de la Ley Federal de Trabajo, como son:

- a) Instalar de acuerdo con los principios de Seguridad e Higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en donde deba ejecutarse las labores;
- b) Cumplir las disposiciones de Seguridad e Higiene que fijen las Leyes y los Reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo;
- c) Fijar visiblemente y difundir en el lugar donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los Reglamentos e instructivos de Seguridad e Higiene;
- d) Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria;
- e) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- f) Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

g) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes;

h) Poner en conocimiento del patrón de las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de las mismas.”¹⁵

Inicialmente, el contenido del principio de seguridad en el trabajo, va a abarcar no solamente el hecho de prevenir los accidentes, si no también lo que es el poderlos subsanar, reparando los daños ocasionados en lo que fue el accidente establecido.

De tal manera, que la seguridad en el trabajo, es sin lugar a dudas una de las formulas principales, a través de las cuales, la empresa va a poder llevar a cabo sus funciones.

No nada más basta que la Legislación, establezca un principio de seguridad en el trabajo, si no que también estratégicamente, a la producción le interesa, que cada uno de sus trabajadores, pueda rendir al máximo de sus funciones, y con esto lograr que los principios rectores en todo lo que es el derecho de trabajo, puedan significar para el trabajador una forma a través de la cual pueda satisfacer sus necesidades tanto de el trabajador como de su familia.

La seguridad e higiene en todo lo que es la prestación del servicio personal subordinado, debe de satisfacer las expectativas que de alguna manera requiere la producción y por otro lado la satisfacción de los intereses de el trabajador.

¹⁵ RAMÍREZ FONSECA, Francisco: Condiciones de Trabajo. Ob.Cit. Págs. 21 y 22

Como consecuencia de lo anterior, la hipótesis de la seguridad en el trabajo, es uno de los puntos principales sobre los cuales se erige todo un sistema a través del cual, se van a generar las reglas de seguridad en el trabajo, el trabajador debe de cumplir por un lado, y el patrón debe de prevenir por el otro.

De lo anterior, la seguridad e higiene en el trabajo, no solamente son parte de los intereses del trabajador, si no también es una necesidad de la producción, a fin de que la misma, pueda generar un producto competitivo y logre con esto, el obtener las utilidades que se buscan.

De hecho, la fundamentación principal de todo lo que es la seguridad e higiene en el trabajo, evidentemente la vamos a encontrar en el contexto del artículo 123 Constitucional, el cual en su apartado "A" fracción XV establece lo siguiente: "El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulten la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán al efecto las sanciones procedentes en cada caso."

El hecho de que los conceptos de seguridad e higiene estén contenidos en un ordenamiento constitucional tan importante como es la fracción V del artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitución, quiere decir, que es una necesidad el hecho de que exista no solamente el sistema de seguridad e higiene que la empresa necesita, si no también la supervisión que se requiere, para vigilar que el sistema de seguridad exista en cada una de las empresas.

Esta garantía constitucional, significa un derecho mínimo fundamental para lo que es el trabajador, y como consecuencia de esto, del más absoluto rango de jerarquía legislativa.

Esto es, que no nada mas el trabajador deberá estar interesado en su trabajo y en poder desarrollarlo con seguridad e higiene; si no también el empresario para que la producción pueda surgir en los términos propuestos en la planeación de la empresa, y frente a esto, la garantía constitucional que opera, a través de la obligación de el Gobierno Central, quien por medio de su Secretaría de Trabajo y Previsión Social va también a vigilar que este precepto de seguridad e higiene, deba de regir dentro de las empresas.

Razón por la cual, hemos de subrayar el concepto de Garantía Individual, pues significa ese derecho mínimo fundamental que debe de ser respetado por los individuos y que necesariamente debe de ser observado por la misma autoridad.

Así, para lograr entender la jerarquía legal de la fracción V del apartado "A" del artículo 123 constitucional, se hace necesario también considerar el concepto de Garantía Individual del cual, el autor Ignacio Burgoa comenta lo siguiente: "El concepto de garantía Individual, se forma mediante la concurrencia de los siguientes elementos:

1. Relación Jurídica de supra a subordinación entre el gobernado, (sujeto activo) y el Estado y sus autoridades (sujetos pasivos).
2. Derecho Público Subjetivo que emana de dicha relación en favor del Gobernado (objeto).

3. Obligación correlativa a cargo del Estado y sus autoridades, consistente en respetar el consabido derecho y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica del mismo (objeto).

4. Previsión y regulación de la citada relación por la Ley fundamental (fuente).”¹⁶

El contenido de la fracción XV del apartado “A” del artículo 123 constitucional, genera ese concepto de garantía individual, puesto que establece un derecho individual, en favor de los trabajadores.

Esto quiere decir, que dicho ordenamiento es de la máxima jerarquía Legislativa, y que todos y cada uno de los jueces o bien de las Juntas de Conciliación y Arbitraje llámese federal o local para cada uno de los Estados, deben de obedecer primariamente, los lineamientos constitucionales, y luego los lineamientos de la Ley Federal, y después los acuerdos y por supuesto las normas oficiales a las cuales, también se les tiene que dar una aplicación de tipo administrativo para que las mismas, deban de ser respetadas por el patrón y como consecuencia, por el propio trabajador.

De ahí, que los principios de seguridad e higiene, parten de una idea constitucional, y reflejan inicialmente el hecho de establecer un derecho mínimo fundamental a favor de el trabajador, con obligatoriedad de observación no solamente por el empresario o patrón, si no también por el Gobierno que debe de establecer normas oficiales de seguridad e higiene controlarlas, vigilarlas e inspeccionarlas.

¹⁶ BURGOA, Ignacio: Las Garantías Individuales; Vigésima séptima Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1998 Pág. 187

2.2. La Seguridad Social

Es lamentable, que en la actualidad, todos esos conceptos de seguridad social que van a darle al trabajador la posibilidad de los servicios de medicina, maternidad y guardería, cambien drásticamente las circunstancias, a favor de lo que anteriormente se tenía, como son los hospitales privados.

Para empezar, es necesario establecer un concepto de lo que por Seguridad Social debemos de entender; y para esto, vamos a citar las palabras de el autor Euquerio Guerrero quien en el momento en que hace alusión a un concepto de Seguridad Social dice: “Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la Seguridad Social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y de los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad...”

El hombre viene a este mundo y forma parte de una sociedad con la que se encuentra ligado por múltiples lazos, apareciendo deberes que cumplir; pero también derechos que exigir.

Existen dos calamidades terribles que afligen a la sociedad: la enfermedad y la miseria. Tanto la asistencia pública como los seguros privados, contratados por los empresarios, tratan de combatir esos males; pero solo en forma fragmentaria, pues en el primer caso la suministración de auxilio a la clase menesterosa tiene un aspecto un tanto arbitrario, y en el segundo, solamente se protege a cierta clase de trabajadores contra el riesgo profesional.

En este último campo era y es posible contratar seguros contra riesgos no profesionales; pero entonces se limita esa protección a los obreros que

voluntariamente quieren contribuir con sus cuotas al pago de una prima respectiva.

Por ello, en diversos países, comenzando por Alemania se impusieron como obligatorios esos seguros; pero fácilmente se comprende que el amparo respectivo solo cubría a los trabajadores y no al resto de los componentes de la población.¹⁷

Evidentemente, que las necesidades de ayuda mutua, van a generar que los trabajadores una vez que han identificado sus intereses, logran para sí, una prestación tan trascendental como es el tener acceso a los servicios de salud a través de una cuota social que les permita lograr dicho acceso.

Sin duda, en nuestro país, a partir del 14 de enero de 1943, fecha en que se inaugura nuestro actual y decadente Instituto Mexicano del Seguro Social, se enarbolo completamente la necesidad y la misión, de los diversos gobernantes, por lograr consolidar las conquistas revolucionarias, mediante una debida planificación, y las posibilidades de otorgarle a las personas el acceso a una mejor calidad de vida.

Así, tenemos como este suceso trascendental en nuestro país que ahora esta en decadencia, y que es el mismo gobierno el que lo ha liquidado, vamos a citar las palabras de la revista Solidaria cuando se manifiesta respecto a ese momento de inauguración.

¹⁷ GUERRERO, Enrique: Manual de Derecho del Trabajo; Décimo séptima Edición, Editorial Porrúa S.A. México 2001 Págs. 527 y 528

“Los 50 años que corren desde 1943 hasta el momento actual se caracterizan en nuestro país por una vida pública regularizada, en la cual la transmisión del poder se ha hecho pacíficamente cada seis años. Con las dificultades propias del ámbito internacional y de determinadas tensiones internas, lo cierto es que México, en este tiempo ha podido ir avanzando en cuanto a su organización política y en lo tocante a las expectativas de una mejor calidad de vida.

Manuel Ávila Camacho había sustituido a Lázaro Cárdenas del Río en la Presidencia de la República en 1940. En los seis años que duró su mandato, Ávila Camacho, intentó consolidar las conquistas revolucionarias mediante la planificación de la economía y la independencia total de México en este sector. Negoció los arreglos de la cuestión petrolera con las compañías extranjeras, impulsó explotaciones agrícolas y ganaderas, desarrolló una vigorosa campaña contra el analfabetismo, promulgó la Ley del Seguro Social, terminó con los conflictos de carácter religioso, estableció el servicio militar obligatorio, propició la libertad educativa y, en lo internacional, declaró la guerra al Eje en el segundo conflicto mundial durante 1942, uniendo la suerte de México a la de las potencias aliadas.”¹⁸

El Instituto Mexicano del Seguro Social, significaba el reflejo y la concretización completa de todas esas aspiraciones revolucionarias en el sentido de tener acceso a los servicios de salud por parte de las clases económicamente débiles.

¹⁸ Solidaria, Instituto Mexicano del Seguro Social, México abril – junio de 1998 Pág. 4

El caso es, que el Instituto Mexicano del Seguro Social, se consideraba una de las Instituciones mas avanzadas, ya que era un líder en la tenencia de instrumental operativo, pues ningún hospital privado, contaba con adelantos técnicos, científicos y además el instrumental necesario que el Instituto Mexicano de Seguro Social tenía en aquel entonces.

Pero, la globalización económica y nuestros gobernantes, van a generar a partir de 1992 y hasta la fecha, un sistema para el ahorro del retiro, el cual lo primero que hace es desaparecer la cuenta de los fondos de pensiones que manejaba el Instituto Mexicano del Seguro Social, y que era un universo de dinero; dinero que hasta la fecha, el Gobierno Federal no ha dicho que hizo con él.

Así tenemos que al quitar el fondo de pensiones y con ésto empezar a constituir lo que ahora se conoce como sistema del ahorro para el retiro, ese dinero, se los dan a los banqueros para que lo puedan disfrutar, a través de las administradoras de los fondos para el retiro, y a su vez, esas administradoras le dan ese dinero al Ejecutivo Federal, comprándole sus cetes a través de las sociedades de inversión administradoras de los fondos para el retiro.

Ahora el trabajador va al Instituto Mexicano del Seguro Social y ya no hay ese instrumental, ya no hay medicinas, ya no hay ese gran auge que en la década de los 80s tenía el Instituto, y que incluso para los mismos ricos era mejor hospitalizarse en el Instituto Mexicano del Seguro Social que en los hospitales de Houston.

Ahora los buitres eclesiásticos tenedores principalmente de la industria hospitalaria, celebran contratos de subrogación, con el Instituto Mexicano del Seguro Social, para brindar el servicio, el cual aparentemente no va a cobrar

grandes cantidades, pero si hacen que el trabajador llegue a desembolsar, ciertas cantidades.

Todo ese ámbito revolucionario ha caído por virtud y mandato de la globalización económica, que no es más que los intereses de los Estados Unidos por la apertura de los mercados de los países del tercer mundo.

2.3. Concepto de Riesgo de Trabajo

La consecuencia primaria de lo que sería la prevención o establecimiento de un buen sistema de seguridad e higiene en el trabajo, va a consistir en que cuando el siniestro o el objetivo que se quería prevenir se presente en ese momento, estaremos entonces frente a lo que la doctrina llama el riesgo de trabajo.

El autor José Dávalos en el momento en el que nos ofrece un concepto de el Riesgo de Trabajo dice: “La salud e integridad corporal de los trabajadores es uno de los tesoros mas valiosos de una sociedad. Su cuidado y la protección por parte del Estado es una obligación elemental. Las normas que se refieren a los riesgos de trabajo están contenidas en el titulo noveno de la Ley. El artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo establece en el concepto de riesgo de trabajo: “Riesgo de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.”

De este artículo se desprende que el riesgo de trabajo comprende dos especies: los accidentes y las enfermedades de trabajo.

El artículo 474 de la Ley establece el concepto de accidente: Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la

muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.”

Este artículo es impreciso, pues lo que está señalando son las consecuencias del accidente y no éste propiamente; el accidente es un acontecimiento eventual o acción del que involuntariamente resulta un daño a las personas o a las cosas; sus consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte. Dichas consecuencias serán propiamente los riesgos de trabajo.

El segundo elemento que comprende el concepto de riesgos de trabajo se encuentra definido en el artículo 475 de la Ley: “Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.” Este concepto es ampliado por el artículo 481: “La existencia de Estados anteriores como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.”

Como se observa puede ser que en el estado patológico intervengan también situaciones ajenas a la actividad laboral.

El objeto de regular en la Ley los riesgos de trabajo, es que si el trabajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo en beneficio del patrón, éste tiene la obligación de reparar el daño económicamente; este ha sido hasta ahora el paliativo mas efectivo ante cualquier merma que sufra el trabajador en su salud o integridad corporal en el desempeño de su trabajo.”¹⁹

¹⁹ DAVALOS, José: Derecho del Trabajo; Sexta Edición, Editorial Porrúa S.A. México 2001 Pág. 403 y 404.

Nótese como el riesgo de trabajo, tiene diversos sentidos y por lo tanto debe de ser clasificado en varias situaciones que engloban tanto lo que es el accidente de trabajo, como la enfermedad.

Según el autor citado, pues tanto el accidente como la enfermedad profesional deben de surgir por motivo y causa del desempeño en el trabajo.

Ahora bien, si como dice el autor citado la enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado por motivo del trabajo, entonces, es necesario que el patrón también lleve a cubrir la reparación del daño ocasionado por motivo de su objetivo de producción.

Es interesante observar como los efectos del riesgo de trabajo, van a producirse y de alguna manera, corresponderá a la seguridad social, la posibilidad de contar con un sistema que realmente haga efectiva la seguridad de el trabajador frente a su trabajo.

Así, los efectos del riesgo de trabajo pueden ser los siguientes:

- * Incapacidad temporal.
- * Incapacidad permanente parcial.
- * Incapacidad permanente total.
- * La muerte.

En cuestiones de incapacidad temporal, podemos observar la perdida de aptitudes o facultades que imposibiliten a una persona parcial o totalmente para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

En la disminución parcial, observamos que las facultades del trabajador, se disminuyen en un órgano parcialmente, pero pueden ser transitorias.

Problemas graves refleja la pérdida total de las aptitudes sobre un órgano por el resto de su vida, y más aún, la cesación de la vida por la muerte de un trabajador.

Todas y cada una de estas circunstancias deben necesariamente de estar íntimamente relacionadas al motivo del trabajo.

Ahora bien, podemos encontrar excepciones a las reglas en el pago o indemnización de los riesgos o enfermedades profesionales, dichas excepciones son comentadas por los autores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales en la redacción siguiente: "No se considerará riesgo de trabajo, los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

- a) Si ocurre encontrándose a el trabajador en estado de embriaguez, bajo la acción de algún narcótico o droga (salvo prescripción médica y con el conocimiento del patrón).
- b) Si la lesión se produce intencionalmente o es resultado de alguna riña o intento de suicidio.
- c) Si el siniestro es el resultado de un delito intencional del que resultase responsable el trabajador asegurado.

El trabajador en estos casos, tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el ramo de enfermedad o maternidad, o bien a la pensión de invalidez siempre y cuando reúna los requisitos respectivos; sin embargo los beneficiarios que en el caso de muerte si tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el capítulo del seguro de riesgos de trabajo, obviamente son superiores a los demás ramos del seguro.²⁰

²⁰ TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo: Derecho de la Seguridad Social; Cuarta Edición Editorial PAC, México 1998 Pág. 68

Las situaciones que se van dando a la luz de lo que sería la seguridad en el trabajo, deben necesariamente de cubrir situaciones que puedan expresarse de buena fe, y no el hecho de que el propio trabajador como dicen los autores citados, se presente en un estado inconveniente al trabajo, así tenemos cómo vamos a ligar un nexo de causalidad entre la conducta y el resultado, generándose con esto un cierto responsable en lo que sería el pago de las respectivas obligaciones.

2.4. La Seguridad e Higiene

Para establecer las medidas de seguridad e higiene que deben de observarse en la prestación de el trabajo subordinado, se van a constituir comisiones mixtas de seguridad e higiene, a través de las cuales se pueda evaluar continuamente, cuales son las áreas de la producción que en un momento determinado podrían tener problemas de riesgo de trabajo.

Como consecuencia de esto el Artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo establece: "En cada empresa o establecimiento se organizaran las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan."

Las fórmulas que se han de dar para la vigilancia de este principio tan fundamental y trascendental como es el hecho de prevenir los riesgos de trabajo, y básicamente la seguridad con la que se debe de prestar dicho trabajo, van a generar comisiones de bienestar y seguridad para los trabajadores, para que, se

detecte coordinadamente entre lo que son los trabajadores y representantes de los patrones, cuales son las áreas de riesgo por cada departamento en la producción.

Es importante la planeación del desarrollo económico y social dentro de la empresa, en virtud de que gracias a estos planteamientos, se pueden establecer diversos sistemas preventivos a través de los cuales, el trabajador podrá desarrollar su trabajo con mayor seguridad.

El autor Francisco González Díaz Lombardo cuando nos habla de esto dice lo siguiente: "De nuestra mas íntima convención ha sido que, de igual modo como se ha logrado en el orden nacional la unidad orgánica y funcional del Estado, es posible pensar que en un futuro, sin atentar contra la soberanía de los Estados, se lleve a cabo una tarea de planeación y desarrollo, que supere la mera coexistencia y se llegue hasta la convivencia integradora..."

Es preciso, también, definir competencias y coordinar las tareas comunes para llegar más adelante, tal vez a una integración de esfuerzos. Parece también central, antes de toda planeación, hacer un inventario lo mas realista posible de los recursos humanos y naturales de nuestros países. La planeación y el desarrollo debe tener por objeto el mayor bienestar para de la población y los individuos, y debe entenderse, además, que este bienestar ha de ser no solo material si no pleno, es decir, debe tender a lograr la felicidad del hombre.²¹

Derivado de lo anterior, la coordinación y la detección de necesidades de seguridad, debe de llevarse por un plan definido por parte de cada uno de los involucrados en la comisión.

²¹ GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco: El Derecho Social y la Seguridad Social Integral; Cuarta Edición Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México 1998 Pág. 35

De tal manera que las comisiones, van a vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre la previsión de los riesgos de trabajo, la seguridad de la vida y salud de los trabajadores.

Ahora bien, con objeto de estudiar y componer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos de trabajo en un centro de trabajo determinado, se realizara dentro de la comisión constructiva de seguridad e higiene, una prestación de asesoría hacia todas las organizaciones sindicales, para que a través de los estudios que se puedan establecer, se vayan fijando las necesidades de cada empresa frente a lo que es el desarrollo sistemático de la producción.

Así la organización de una comisión consultiva nacional de seguridad e higiene en el trabajo, dará como resultado, que existan o emerjan de esta comisión normas oficiales mexicanas en el trabajo, que han de ser reglamentos específicos a través de los cuales, la propia Secretaría de Trabajo y Previsión Social, lleve acabo diversos criterios por medio de los cuales, se van a establecer, normas oficiales del trabajo especialmente en lo que se refiere a la seguridad e higiene.

Como consecuencia de lo anterior, la elaboración de programas y planes tendientes a formular campañas en contra de los accidentes y enfermedades de trabajo, son en si objetivos claros de las diversas comisiones de seguridad e higiene y tienen como fin, el hecho de que los trabajadores puedan tener un acceso rápido al conocimiento de prevención de accidentes y por supuesto de enfermedades.

Todo esto, va a generarse como disposiciones reglamentarias emergidas por la autoridad responsable en este caso como es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por medio de la expedición de las normas oficiales mexicanas de calidad. Especialmente las referidas a las cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo.

2.5. Las Normas Oficiales de Seguridad

Derivado de lo que es el análisis de las diversas perspectivas que se van formando respecto de la seguridad en el trabajo la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, va a publicar periódicamente, diversas normas oficiales que van a regir como reglamento dentro de las empresas, y estas normas oficiales van a establecerse desde diversos ángulos de la relación laboral.

En lo que respecta a la seguridad e higiene, hemos de observar como la norma oficial debe de respetarse con estricto apego a los lineamientos que la propia norma establece.

Sobre este particular, el Manual de el Derecho del Trabajo editado por la propia Secretaría menciona lo siguiente: "A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social le corresponde el despacho de los siguientes asuntos: la aplicación de las normas de trabajo en su jurisdicción, así como vigilar su observancia y la propia aplicación que de dichas normas hagan las diversas autoridades del trabajo; vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la Constitución Federal y en la Ley Federal de Trabajo y sus Reglamentos; procurar el equilibrio entre los factores de producción, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, intervenir en los contratos de trabajos nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, formular y promulgar los contratos ley, llevar acabo las normas oficiales en relación a los diversos rubros o materias de la producción, el establecer estudios relacionados con el Seguro Social, y proyectar planes para impulsar la ocupación de los mexicanos en el país..."²²

²² Manual de Derecho del Trabajo, Tercera Edición Editorial Secretaria de Trabajo y Previsión Social México 1998 Pág. 460 y 461.

La consecuencia inmediata que podemos denotar de lo establecido en el Manual citado, refleja como la propia autoridad, no puede dejar de satisfacer los lineamientos que van a surgir de una garantía individual tan importante como la que se establece en la fracción V del Artículo 123 Apartado "A".

Ahora bien las normas oficiales son de muy variadas circunstancias, y a nosotros nos interesan más que nada las de aplicación de las normas de seguridad e higiene; así tenemos como el Artículo 512 "F" de la Ley Federal de Trabajo establece:

"Las autoridades de las entidades federativas auxiliaran a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de la relación laboral, estén sujetos a la jurisdicción local. Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527 "A" y 529."

Las normas oficiales de seguridad e higiene, van a generar un cierto reglamento obligatorio para las empresas, de tal manera que si no se cumple con estas normas oficiales se estará incumpliendo en la responsabilidad y sanción de lo establecido en la fracción V de el Artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo.

Y esto evidentemente ameritara las multas respectivas por la falta de aplicación de las empresas hacia estas normas en sus establecimientos, por la falta de seguridad e higiene que se puedan presentar.

CAPITULO TRES

LA PREVISION DE RIESGOS EN EL TRABAJO

Una de las primeras preocupaciones de toda norma oficial que surge de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, es el concepto que envuelve el titulo de la propia Secretaría, la Prevención Social.

De tal naturaleza, que el hecho de prevenir los riesgos, no solamente forma parte del objetivo principal de las políticas de la prestación de servicios, si no también, es uno de los puntos especiales que el trabajador busca en un trabajo, para que su seguridad y su salud, queden debidamente resguardadas, pero necesariamente, el propio trabajador también tiene que cumplir con observar todas y cada una de las medidas que se establecen para lograr la cobertura en la previsión de el riesgo de trabajo.

La idea principal es prevenir el riesgo de trabajo, no afrontarlo ni indemnizarlo, más que nada es prevenirlo para tener una mejor visión en lo que sería la productividad.

Así, a la luz de estos lineamientos, vamos a abrir nuestro tercer capitulo, en donde veremos cuales son las formas a través de las cuales la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, trata de llevar algún plan sobre la previsión de riesgos en el trabajo.

3.1.- La Capacitación y Adiestramiento

En términos generales, como hasta este momento hemos podido observar, las fracciones XIII, XIV y XV del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, van a generar todo un sistema a través de el cual, se intenta prevenir todo lo que es el riesgo de trabajo a fin de darle seguridad al trabajador.

Aunque definitivamente al parecer, al capitalismo no le interesa mucho lo que le pueda pasar al trabajador, si no mas que nada le interesa no tener problemas que le causen gastos y que tenga que indemnizar o pagar mayores circunstancias y por supuesto que su producción se atore por algún accidente o riesgo de trabajo.

Básicamente es un derecho de los trabajadores el hecho de que su trabajo, se lleve a cabo con la mayor seguridad posible.

La fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional establece: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación."

Inmediatamente, las necesidades de lo que es la capacitación y el adiestramiento, pues serán necesidades mas que nada de la empresa, en virtud de la modernización productiva, vamos a encontrar que los trabajadores en México, como en todo el mundo, simple y sencillamente no conocen el manejo de las nuevas maquinas, y es necesario darles capacitación y adiestramiento.

Evidentemente, que de nueva cuenta a los empresarios no les va interesar que el trabajador, sea certificado en su conocimiento o bien en su participación en los

diversos cursos y talleres de capacitación y adiestramiento, por eso en la actualidad se van fijando sistemas como la Comisión Nacional de Capacitación y Adiestramiento llamado "Conocer".

Esta Institución en primera instancia va a tratar de que esos conocimientos que va adquiriendo el trabajador, de alguna manera queden certificados esto con el fin y objeto de que al trabajador, se le pueda reconocer el conocimiento que en un momento determinado adquirió, y que forma parte de su derecho tanto del de la Garantía Individual que hemos citado como desde lo que es la Ley Reglamentaria, la cual en el artículo 153 inciso a) va establecer el derecho de el trabajador a la capacitación.

Dicho artículo, fija lo siguiente: "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, de común de acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social."

De nueva cuenta la Ley, en principio no establece un gran beneficio para el trabajador, si no mas bien es para la empresa, para que el trabajador pueda manejar las maquinas, y pueda ser productivo.

Y mas en la actualidad, que ya el derecho social se esta olvidando por todos los muslos, y nuestros legisladores, asambleístas y demás, ya que solamente conocen de la globalización y de los intereses capitalistas, especialmente los gringos.

Esto es, se habla más y se le da mas preferencia ahora a la productividad que al derecho social que anteriormente era uno de los puntos principales a través de los cuales, se generaba el derecho y la idiosincrasia en la producción.

Ahora, más que nada, es necesario ser productivo para ser competitivo en el mundo globalizado.

Y quién en un momento determinado no se acople a estas circunstancias, definitivamente será eliminado puesto que, el capitalismo y la globalización, lo único que conocen es productividad y competencia a nivel mundial.

Así tenemos, que dentro de los objetivos de la capacitación y adiestramiento, vamos a encontrar dentro del artículo 153 F. de la Ley Federal los siguientes puntos:

“I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III.-Prevenir riesgos de trabajo;

IV.-Incrementar la productividad; y

V.-En general, mejorar las aptitudes del trabajador.”

Realmente, el hecho de mejorar las aptitudes de el trabajador, simple y sencillamente le va a dar la posibilidad a la empresa, de ser mucho mas productiva y competitiva, y el trabajador solamente debe de conformarse con algún reconocimiento o alguna situación parecida, en virtud de que las certificaciones y las posibilidades de tener un documento que avale totalmente el hecho de haber logrado esas aptitudes que dice la Ley, pues es relativamente

actual ya que anteriormente, se daba continuamente la capacitación y en un momento dado no se les otorgaba ningún documento a través del cual constara su conocimiento o capacidad.

Actualmente, vamos a encontrar en términos generales Instituciones trascendentales como es la Dirección General de Centros de Capacitación, que es un organismo centralizado de la Administración Pública dependiente de la Subsecretaría de Educación de Investigación Tecnológica de la Secretaría de Educación Pública, así como los Centros de Capacitación para el Trabajo Individual, y por supuesto todo un Programa Nacional para la Modernización Educativa.

Como consecuencia de lo anterior, se han creado Centros de Capacitación a través de los cuales se le va a ofrecer al trabajador, una mejor posibilidad cognoscitiva en lo que se refiere al uso del instrumental y maquinaria a fin de prevenir los riesgos de trabajo.

3.2. Las Medidas de Seguridad

En las posibilidades de una integración de lo que son las acciones de capacitación dentro de las empresas, vamos de encontrar como punto principal lo que es la seguridad e higiene, así como también los diversos derechos que el trabajador trata de resguardar para proteger su salud y su vida en la prestación de su trabajo.

De esta manera se empieza a formar un marco jurídico obligatorio tanto para los patrones como para los trabajadores, a fin de lograr para unos la posibilidad de proteger su salud y su seguridad, y para los otros lograr mayor dinámica en su producción.

En el artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen algunas situaciones sobre medidas preventivas sobre seguridad e higiene, que dicen: “En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijaran las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que este se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.”

Es importante denotar, que la Ley establece un régimen sobre instructivos que las mismas autoridades laborales van a expedir, y que fijaran las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo.

Sobre el particular, en el Manual de Trabajo que expide la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se puede leer lo siguiente: “Tienen entre otras las de instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban de ejecutarse las labores, para prevenir los riesgos de trabajo y prejuicios al trabajador así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar como en su caso, las instalaciones en los términos que señalan las propias autoridades; cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las Leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables que señalen los instructivos que se expiden, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.”²³

²³ Manual de Derecho Laboral, Tercera Edición, Secretaría de Trabajo y Previsión Social México 1999
Pág. 313

Estas definitivamente son obligaciones del patrón, que incluso están establecidas dentro del cúmulo de obligaciones que el patrón tiene, en relación a la prestación del servicio que recibe.

Como consecuencia de lo anterior, el medio de producción, contara con la disposición patronal y por supuesto con las normas oficiales de seguridad e higiene a través de las cuales, se vayan fijando diversas medidas que beneficien la posibilidad en la seguridad de la salud de los trabajadores.

Una de las necesidades primordiales de la empresa moderna, es el que esta pueda funcionar con una dinámica tal, que le permita lograr superar las expectativas y estrategias de las demás empresas que acaparan el mercado y que forman su competencia.

Así, no solamente le interesa al trabajador el hecho de que el patrón cumpla con sus obligaciones en el sentido de establecer las medidas preventivas a través de las cuales le aseguren su seguridad y su salud, pero también al empresario le interesa, que todo quede bien establecido y resguardado, para que se logren llevar a cabo los objetivos directos de la contratación del personal y las habilidades de los trabajadores puedan obtenerse al 100%.

Esta es una práctica desde el punto de vista empresarial, que nos explica el autor Moisés Gómez Granillo diciendo:

“La calidad y cantidad del trabajo empleado en la producción de bienes y servicios depende, en gran parte del nivel de habilidad o preparación de la mano de obra; si esta mejor, seguramente aquélla también, y viceversa. En la práctica, la falta de preparación y experiencia limitan la movilidad del trabajador entre ocupaciones, ocasionando trastornos en la producción, también influye en este

fenómeno tanto el costo de producción como dificultades en el cambio de residencia.”²⁴

Respecto de lo establecido por el autor citado, es necesario observar que al empresario le conviene extraer las máximas habilidades de los trabajadores; de tal manera, que todo lo que es el sistema de capacitación y adiestramiento, pues es simple y sencillamente una estrategia empresarial y por lo que se refiere a la seguridad e higiene, podríamos tomarlo como un logro y derecho de los trabajadores, en virtud de que anteriormente los mismos trabajaban en situaciones insalubres y sin el mas mínimo concepto de seguridad.

Esto es que, al capitalista empresario, jamás le ha interesado la salud de sus trabajadores si no simple y sencillamente le interesa que le produzcan.

De ahí, que la aplicación en medidas preventivas de seguridad, van a significar en primera instancia, una obligación patronal establecida por lo que es el artículo 132, en sus fracciones XVI y XIX, en las que obliga totalmente a el patrón, a instalar las medidas de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, en las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.

Y por su parte la fracción XIX en términos generales establece la obligación del patrón a proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que -----

²⁴ GOMEZ GRANILLO, Moisés: Teoría Económica; Décimo octava Edición, Editorial Esfinge México 2002 Pág. 197

determinen las autoridades sanitarias en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o donde exista peligro de epidemia.

Vamos encontrando que las medidas de seguridad, van a ser obligaciones patronales que por un lado realmente podrían beneficiar la producción, pero por el otro, los patrones si observamos la historia simple y sencillamente hacían trabajar a los trabajadores en condiciones de muy bajo índice de seguridad en el trabajo.

Ahora, en la actualidad, gracias a las normas oficiales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección del trabajo, se han logrado establecer dichas medidas de seguridad e higiene, pues hay ahora sitios aislados, situaciones de conocimiento de cualquier emergencia, cartelones, el uso de equipos especiales, etc.

Así, el patrón esta obligado a establecer su empresa, de acuerdo y necesariamente con estas normas oficiales que expide la propia Secretaría de Trabajo y Previsión Social como ya se mencionó.

3.3. Las Comisiones Mixtas de Seguridad

Es de interés tanto para el trabajador como para el patrón, formar comisiones entre estos mismos, es decir entre trabajadores y patrones, a través de las cuales se pueda lograr integrar todo un sistema por el que se cumpla con lo establecido en la Ley, y de esa manera se puedan satisfacer las expectativas tanto de lo que es la empresa y su inversión, frente a los intereses de el trabajador.

Es así como va a surgir una comisión mixta integrada por los representantes de los trabajadores y por los de los patrones, cuya función es buscar soluciones internas a diversas cuestiones derivadas de la relación laboral.

El artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo, fija la siguiente posibilidad diciendo: "En cada empresa o establecimiento se organizaran las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan."

Este tipo de comisiones mixtas tienen el alto deber de llevar a cabo todo un sistema a través del cual, la seguridad va a generarse en relación directa con lo que sería cada una de las empresas.

De lo anterior, vamos a encontrar que para cada una de las empresas se establecerá dicha comisión, y después de el análisis de lo que es la prestación del servicio personal y además subordinado, se van a proponer medidas de seguridad principalmente preventivas, a través de las cuales se le permita al trabajador una mayor posibilidad de desarrollo dentro de la empresa, y por tal motivo, este tipo de comisiones, tanto representan intereses patronales como los de el trabajador.

En términos generales, podemos decir que la necesidad de una seguridad e higiene dentro de una empresa en particular, va a tener como finalidad investigar en principio cuales son las causas por las cuales se generan los accidentes dentro de la misma empresa.

Por otro lado, se hace indispensable también saber cuales son las enfermedades de trabajo, y una vez hechos los análisis necesarios, entonces es importante, que

la comisión proponga medidas específicas a través de las cuales, se van a prevenir y a vigilar dichos accidentes y enfermedades de trabajo para que simple y sencillamente ya no sucedan. De ahí, que una de las obligaciones tajantes de los trabajadores, es participar en este tipo de comisiones, tal como se desprende de la fracción IX del Art. 134 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a los trabajadores a participar dentro de este tipo de comisiones.

Ahora bien, el autor Miguel Borrell Navarro cuando nos habla sobre la integración de este tipo de comisiones y su responsabilidad dice: "Todas las empresas, de cualquier clase que sean deberán constituir y mantener las comisiones de seguridad e higiene en el trabajo que estimen necesarias, atendiendo el número de trabajadores, extensión o cantidad de departamentos o secciones que tenga la empresa y el grado de peligrosidad en sus actividades...

Estas comisiones estarán compuestas por igual número de trabajadores y representantes del patrón, y es de su competencia investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlas y evitarlas y vigilar que se cumplan todas las normas y disposiciones en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.

Dichas comisiones se desempeñaran gratuitamente y en horas de trabajo, salvo pacto en contrario celebrado entre el patrón y el sindicato. Estas comisiones se regirán por lo dispuesto, al en la Ley de la materia, el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, el Reglamento sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo los instructivos correspondientes." ²⁵

²⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel: Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo; Segunda Edición Editorial Sista México 2003, Pág. 2003

Claro es, que la necesidad de reglamentar todas estas circunstancias deberá corresponderle a la empresa.

Lo anterior, debe llevarse a cabo independientemente de las normas oficiales de seguridad e higiene que es facultad expedita de la autoridad laboral, para que de alguna manera las empresas, estén obligadas a observar dichas medidas, y con esto, lograr una mayor y mejor posibilidad de seguridad a los trabajadores y la productividad a los patrones.

La fracción XI del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece una obligación a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de la siguiente forma: "A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

XI.- Estudiar y ordenar las medidas de Seguridad e Higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento."

A través de lo ya establecido por la Legislación, vamos a encontrar, que la seguridad e higiene tanto es una obligación patronal como una obligación del trabajador.

Es en si una responsabilidad compartida entre los dos sectores de la producción, esto es que tanto patrones como trabajadores están obligados por la Legislación a llevar acabo todo un programa a través del cual, los contextos de la seguridad e higiene dentro del trabajo, van a darse en los términos que tanto las normas oficiales establecen como las necesidades de la propia empresa.

Ya una vez designados los representantes de la comisión mixta de seguridad e higiene deberá enviarse un acta constitutiva a lo que seria el Departamento de

Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo de la misma Secretaría de Trabajo, y Previsión Social en materia Federal.

De esta manera, en materia laboral se va a registrar la comisión, ante la autoridad laboral competente y se deberán expedir las credenciales necesarias que acrediten a cada uno de sus miembros.

Ahora bien, la organización de la comisión mixta como ya lo hemos dicho tiene un objetivo totalmente específico y es el hecho de observar, como se suscitan los accidentes de trabajo y la forma en que se dan las enfermedades profesionales.

Todo esto, con el fin de elaborar un cierto plan que permita a la empresa prevenir el riesgo de trabajo y por supuesto sus consecuencias.

Esta circunstancia, es demasiado trascendental, ya que esta comisión en un momento dado si no observa cuidadosamente las fuentes de origen de los accidentes, en un futuro, puede sobrevenir un accidente a un trabajador que lo pueda dejar incapacitado temporalmente o bien lo pueda dejar incapacitado permanentemente parcial, o bien incapacitado permanente total, o bien puede causarle la muerte, por lo que realmente lo que trata la comisión mixta de seguridad e higiene es un derecho meramente laboral.

Ahora bien para observar algunas circunstancias sobre de lo que hemos dicho, quisiéramos citar las palabras de la autora Alena Garrido Ramón quien dice: "Las consecuencias son diversas; puede resultar:

a) La pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo;

b) Una disminución de dichas facultades o aptitudes para trabajar;

c) La pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida de el trabajador.

Artículo 482 Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomaron en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

La Ley señala que los estados anteriores, como la idiosincrasia (forma de ser), las taras (defecto psíquico de carácter hereditario), las discrasias (“estado vicioso de los humores del cuerpo”), intoxicaciones o enfermedades crónicas no son causa para disminuir el grado de incapacidad ni las prestaciones a que tenga derecho el trabajador.

Las disposiciones sobre riesgos de trabajo se aplican a todas las relaciones laborales excepto las que se dan en talleres familiares, por que así lo determina de manera expresa la Ley.”²⁶

Es notable la situación y la forma en como se va ubicando el derecho de los trabajadores con respecto a la seguridad e higiene.

De hecho es uno de los principios fundamentales de la relación laboral ya que es fundamental que se le ofrezca al trabajador un trabajo digno que sea salubre, y que le permita desarrollarse bajo un clima de dignidad.

De tal naturaleza, que las comisiones mixtas, van generando ese aspecto de seguridad que necesita la empresa, para su propia subsistencia.

²⁶ GARRIDO RAMON, Alena: Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford, México 1999, Pág. 156

3.4. Deficiencia Productiva en lugares Inseguros e Insalubres

Definitivamente, la relación laboral para la empresa ha sido en nuestro país uno de los verdaderos dolores de cabeza para el capitalismo globalizado moderno.

Indudablemente los empresarios quisieran tener robots que les trabajaran al 100%, con la mayor eficacia y prontitud, sin la necesidad de retribuirle su trabajo, pero, mientras no tengan el dinero suficiente para comprar un robot y robotizar su producción, seguirán siempre dependiendo de la mano de obra de los trabajadores.

Ya habíamos citado algunas ideas de el autor Moisés Gómez Granillo en la necesidad productiva de la capacitación y adiestramiento.

De tal naturaleza, que en principio, si queremos considerar la deficiencia productiva en lugares insalubres e inseguros, tendríamos que saber, como sería el factor de producción y la necesidad de considerar el concepto de el trabajo productivo y el trabajo improductivo.

De estos conceptos el autor Sergio Domínguez Vargas nos ofrece los siguientes comentarios: "De las diversas clasificaciones que se han intentado sobre el factor trabajo, es importante la que se hace del trabajo productivo frente al trabajo improductivo. El Trabajo Productivo es todo esfuerzo que tiende a producir satisfactores de tipo material. Los productos de la mente humana que se traducen en servicios a la sociedad, significan trabajo no productivo, ya por que sean esfuerzos que no redundan en la creación de bienes materiales o por que aparentemente no producen ninguna riqueza.

Los fisiócratas afirmaron que la única actividad generadora de trabajo productivo era la agricultura, pues solo de ella derivaba la obtención de todos los satisfactores. Su idea la expresaron en la siguiente frase: “la tierra se pone al servicio del hombre y la naturaleza es la única forma de la actividad humana que da un producto neto.” Al utilizar el término productivo, no querían significar la creación de satisfactores físicos, si no un posible nacimiento de lo que llamaron producto neto o excedente.²⁷

La necesidad de generar un trabajo productivo, es una de las situaciones principales que busca la empresa y por supuesto el empresario.

De hecho, desde el punto de vista de la relación laboral, los objetivos en la administración del trabajo serán motivar al trabajador, para que este preste su mayor esfuerzo hacia la producción. De tal manera, que la oficina de recursos humanos, realmente tiene un compromiso trascendental con todo lo que es el sistema de producción.

Sin duda, esto es uno de los retos principales que en la actualidad se le denomina competitividad económica, basada más que nada en un mundo globalizado en donde definitivamente el desempeño en el trabajo, significara el hecho de poder colocar el producto y obtener ganancias que dará al empresario la posibilidad de poder seguir produciendo.

De ahí, que la relación laboral, básicamente debe tener todo un sistema a través del cual se genere no solamente un ambiente limpio y cómodo para llevar a cabo

²⁷ DOMINGUEZ VARGAS, Sergio: Teoría Económica; Décimo Quinta Edición Editorial Porrúa S.A. México 1999, Pág. 54

el trabajo, si no en toda la relación laboral, desde el reclutamiento, selección y contratación de personal debe forzosamente, de tomar en cuenta al trabajador observarlo, evaluar su desempeño y por supuesto establecer un cierto premio para que dicho trabajador pueda seguir prestando su trabajo en una forma optima, ya que la mayoría de los trabajadores pasan gran parte del día dentro de las instalaciones del centro de trabajo, por lo que el ambiente más propicio para tener un mejor rendimiento, será el de una familia, es decir, el ambiente debe ser armónico y además contar con todas las medidas pertinentes de seguridad e higiene para así subsistir tanto la empresa y su producción como el trabajador dentro de su trabajo.

El autor Edgardo Páez Ortiz, en el momento en que nos habla respecto de varios criterios en relación a lo que sería la forma descriptiva del puesto, menciona sobre las Condiciones de Trabajo lo siguiente: "Empecemos por observar que el puesto se analiza antes de ser cubierto. Es más, el mejor análisis es el de un puesto vacante que nos permite definir objetivamente sus funciones y responsabilidades, en forma totalmente impersonal. El análisis nos permite organizar las cargas de trabajo de tal manera que no exista duplicidad de funciones, dos o más personas haciendo lo mismo inadvertidamente, ni existan algunas funciones de las que nadie se haga responsable.

El concepto tradicional del análisis de puestos, que se debe de conocer consta de cuatro partes:

4ª Parte.- Especificación del puesto.

3ª Parte.- Condiciones de Trabajo.- Describir el entorno físico del puesto incluyendo iluminación, amueblado, temperatura, humedad, ruido, riesgos y

medidas de seguridad e higiene; en el caso de labores mixtas, definir el porcentaje respectivo; tanto en la calle como en oficinas.”²⁸

Desde lo que es el análisis del puesto se debe de especificar cual sería la naturaleza salubre a través de la cual, se va a lograr colocar a la persona para que esta última sea productiva.

A la empresa no va a bastarle el hecho de ofrecerle al trabajador un medio ambiente necesario y óptimo además de agradable, si no que a la empresa, le interesa el calificar y estar midiendo continuamente al trabajador para que este último pueda mejorar totalmente su desempeño.

De ahí, que la comunicación entre lo que sería la relación laboral y el trabajador debe de ser estrecha, para que el comportamiento de el trabajador pueda satisfacer las expectativas para lo cual fue contratado.

Ahora bien, las posibilidades de considerar una evaluación en el desempeño del trabajo, van a generar para la empresa, una forma coordinada por medio de la cual los trabajadores podrán opinar respecto de lo que es la función que realizan, la evaluación en el desempeño del trabajo, y por supuesto, una cierta calificación con resultado sancionatorio y por el otro un sistema de meritos y créditos que motiven al trabajador.

Como consecuencia de lo anterior, la necesidad de que exista todo un sistema, permita al empresario ser competitivo.

²⁸ BAEZ ORTIZ Edgardo: Panorámica de Recursos Humanos, Editorial PAC México 1994 Págs. 15 y 17

Los autores Jaime Granados, Otto Beuetelsphler y Marco Antonio Castro cuando nos hablan de la calificación de méritos dicen: “la calificación de méritos tiene dos finalidades u objetivos básicos, uno de tipo psicosocial y otro de tipo administrativo. Desde el punto de vista psicosocial, la finalidad es emplearla para conocer la conducta y el rendimiento de los empleados, dentro de la empresa; identificar sus principales cualidades así como sus deficiencias, necesidades, logros insatisfacciones y posibilidades de desarrollo en relación con sus metas; y conocerlos individualmente en grupo con el doble propósito de contribuir a mejorar sus condiciones de trabajo y de existencia, y participar a la vez en su realización óptima como individuo que tiene que interactuar y adaptarse eficientemente al ambiente laboral.”²⁹

La seguridad e higiene, son básicos para crear el ambiente laboral como lo dicen los autores citados, esto es que si el trabajo piensa desarrollarse en un ambiente hostil, en donde definitivamente no hay calidad en lo que es la seguridad e higiene, pues entonces la empresa, no podrá tener la actitud necesaria para presentar una estrategia competitiva frente a las demás empresas que continuamente están en franca competencia por el mercado.

Esto definitivamente es trascendental, en virtud de que en la actualidad, debido a la gran explosión demográfica, a facilidades financieras y otras circunstancias, son varios los empresarios que se dedican a producir un solo bien o servicio, y si a esto le agregamos todavía el movimiento globalizador, pues veremos entonces, que la industria en todo el mundo, no nada más en nuestro país, debe necesariamente ser competitivo.

²⁹ GRANADOS, Jaime; BEUETELSPHLER, Otto y CASTRO, Marco Antonio: Calificación de Méritos: Segunda reimpresión Editorial Trillas México 1998 Pág. 15

Y como consecuencia de lo anterior, se debe de considerar desde el punto de vista interno de la empresa, un sistema de desempeño laboral que este intercomunicado con la comisión de seguridad e higiene, para ofrecerle al trabajador el ambiente laboral que necesita para producir.

CAPITULO CUATRO

LA CULTURA COMO MEDIO DE PREVISIÓN DEL RIESGO PROFESIONAL.

Sin lugar a dudas, con la actual globalización económica, y los estándares de calidad que maneja la organización internacional de estándares (ISO), se están formando para el mundo productivo, diversos parámetros uniformes alrededor del globo terráqueo, que las diversas empresas deben de cumplir para poder ofrecer un producto de calidad.

México, no es la excepción, y es el caso que llegado el momento, la necesidad de otorgar calidad en los productos, es una de las grandes deficiencias no solamente de los productos mexicanos si no de la mayoría de los productos de el mundo, especialmente los chinos.

La manufactura inglesa o bien europea o bien la de Estados Unidos, incluso hasta la japonesa, tiene un mejor grado de acabado y mayores especificaciones de calidad.

Pero de ahí en fuera, los demás países, incluido China carece de un terminado de calidad, que al consumidor le de la posibilidad de adquirir un producto que realmente le vaya a servir para un largo tiempo.

En lo que son los sistemas de producción, encontraremos algunos problemas, uno de estos es el hecho de que dentro del trabajo existan las diversas medidas que se le deben ofrecer al trabajador y a la producción, principalmente sobre la seguridad e higiene dentro del mismo trabajo.

Si se quiere eficientar la producción, es indispensable que la misma, sea realizada a la luz de medidas de seguridad e higiene que de alguna manera le permitan al empresario producir con calidad.

Evidentemente que la idiosincrasia mexicana, al respecto resulta ser contradictoria para sujetarse a las necesidades patronales, pues el trabajador piensa que por el escaso y miserable salario que se le paga, realmente no tiene que esforzarse mucho. Mientras que el patrón piensa que por el extraordinario salario que esta pagando, requerirá de un 100 % de la energía de la persona a la que le paga por su trabajo.

La cuestión es que como hemos visto en la secuela de este trabajo, especialmente en lo que es el Capitulo segundo y el Capitulo tercero, como es que se organiza el trabajo a través de comisiones de seguridad e higiene que le van a tratar de proporcionar al trabajador, un principio general de el derecho laboral como es la protección a su integridad y su salud, como hemos dicho, es posible que el patrón cumpla con todas las medidas de seguridad, en especial las normas oficiales de seguridad e higiene de las que hablábamos en el inciso 2.5.

Pero, el trabajador en ocasiones no entiende bien la importancia que tienen estas normas, y por supuesto la necesidad de cumplirlas, no solo para obtener calidad en la producción, si no básicamente para que exista una seguridad e higiene en el trabajo, y la salud del trabajador no se vea afectada con la prestación de su servicio personal y subordinado a cambio de un salario.

Así, a la luz de estas circunstancias vamos a pasar a abrir nuestro cuarto y ultimo capitulo, con el fin de observar básicamente la cultura, y que medios podria tener la misma para lograr que el trabajador realmente respete las normas oficiales en el

sentido de la seguridad en el trabajo y con este se de la previsión de riesgos profesionales.

4.1. El Concepto de Cultura

Es preciso tener una concepción generaliza de lo que por cultura debemos de entender, para el fin de manejar su contenido en este inciso.

El autor Henry Pratt Fairchird en el momento en el hace alusión a una definición de cultura, considera lo siguiente: “Nombre común para designar todos los tipos de conducta socialmente adquiridos y que se transmiten con igual carácter por medio de símbolos; por ello es un nombre adecuado para todas las realizaciones características de los grupos humanos; en él se comprenden, no sólo particulares tales como el lenguaje, la construcción de instrumentos, la industria, el arte, la ciencia, el derecho, el gobierno, la moral y la religión, si no también los instrumentos materiales o artefactos en los que se materializan las realizaciones culturales y mediante los cuales surten efecto práctico los aspectos intelectuales de la cultura, como los edificios, instrumentos, máquinas, artificios para la comunicación, objetos de arte, etc.. La significación científica del término es, por consiguiente completamente diferente de su acepción popular. Comprende todo lo que es aprendido mediante la comunicación de hombres. Abarca, el lenguaje, las tradiciones, las costumbres y las instituciones. Como jamás se ha tenido noticia de un grupo humano que no tuviera lenguaje, tradiciones, costumbres e instituciones, la cultura es la característica distintiva y universal de las sociedades humanas.”³⁰

³⁰ PRATT FAIRCHIRD, Henry: Sociología; Décimo Quinta Edición Editorial Fondo de Cultura Económica México 2002, Pág. 75

Sin duda, el autor citado nos revela un concepto bastante amplio de lo que por cultura podemos entender, y como dice el autor, vamos a encontrar lazos etnográficos que de alguna manera, dan a todo lo que es la relación interhumana, los parámetros por medio de los cuales se lleva a cabo su organización y como consecuencia su progreso social.

La cultura mexicana, esta plagada de frustraciones y traumas. Inicialmente con la conquista española, la idiosincrasia nacional llega a perderse, y lo que para los españoles y el clero significaba la terminación del mundo, ya que pensaban que Colón se iba a caer del mar, y que la tierra o que la región donde habitaban era el centro del universo, en el mismo tiempo la cultura azteca, la cultura maya y las diversas culturas mexicanas que habitaban en el actual territorio mexicano, conocían perfectamente bien la forma de la tierra esférica, y aún así, establecían un calendario de 365 días al año, con un año bisiesto, y por supuesto el sol al centro del sistema planetario, dentro de todo un mundo cosmológico en donde el pueblo mexicano habitaba.

Claro está, que no conocían la pólvora ni el caballo, y en el momento en que los aztecas rechazan la entrada de Hernán Cortés a Tenochtitlán, se encuentran con que se lleve a cabo una alianza entre Hernán Cortés y los Tlaxcaltecas estos últimos, enemigos naturales de los aztecas optan por apoyar a Hernán Cortés y la gran Tenochtitlán cae en manos de esta alianza.

De ahí, el fervor del oro y los tesoros prometidos en lo que anteriormente eran las indias atraerón a las mayores lacras de la Península Ibérica, y cuando se expande el descubrimiento, pues entonces la gran mayoría de galdusinos se da a la tarea de tratar de hacerse ricos en las nuevas tierras descubiertas.

Empieza para nuestro pueblo mexicano una continua esclavitud; esto en virtud de que todavía los franciscanos y el clero llevan a cabo la evangelización, hasta que los indios o indígenas, se someten a los designios del clero.

Es en este momento cuando también sobreviene la esclavitud espiritual, y ahora, el pueblo mexicano esta sometido a una explotación por parte del clero, por parte de los españoles. El país y sus riquezas naturales, son aprovechados por extranjeros.

Luego, cuando surge la independencia de España primero para 1810 y 1821, y luego la independencia espiritual para 1857 con las Leyes de Reforma, teniendo al frente al celebre e ilustre personaje de la historia Nacional como fue Don Benito Pablo Flores Juárez García, las cosas cambian, y con la desamortización de los bienes de manos muertas, el clero se echa encima sobre el Gobierno, pues le estaban quitando todas sus riquezas aquellos que hacen votos de humildad.

Se inicia la guerra de los tres años, y la intervención francesa, y al Benemérito de las Américas no le quedo otra cosa que llevar a cabo asociaciones con los gringos.

Así, en el momento en que triunfa Don Benito Juárez, eran ahora los gringos los que iban a invertir en nuestro país, situación que es aprovechada totalmente por Don Porfirio Díaz, que se convierte del héroe de la Batalla del 5 de Mayo a Cacique y dictador hasta 1911. De nueva cuenta el país es explotado por extranjeros, ahora por norteamericanos.

Sobrevivían las luchas de la revolución, para terminar en la Constitución de 1917, y con esto un estándar de organización de la sociedad mexicana, que ahora tendrá al Partido Revolucionario Institucional quienes van a saquear al País siendo que

en la actualidad, la naturaleza extranjera de los banqueros, y el hecho de que a través del sistema del ahorro para el retiro se le quite el dinero al trabajador para dárselo a los banqueros en las afores, y estos a su vez tienen ya que invertir en sus propios países para ayudar a su gente, querrá decir que de nueva cuenta, el País sigue saqueado por extranjeros.

Realmente la historia Nacional es un trauma y una frustración para la ideología mexicana, pues el mexicano se ha hecho perezoso puesto que no tiene tierras para trabajar, todas estaban en manos del clero, que solamente se las alquilaba a españoles.

Con esto, la iniciativa de el mexicano ha quedado frustrada, y en la actualidad, pues mientras se sigan las instrucciones del Fondo Monetario Internacional la iniciativa del mexicano seguirá quedando frustrada.

Haciendo estas consideraciones, debemos de hablar de una cultura como previsión de riesgos profesionales.

4.2. Sus Diferencias con la Capacitación

Existen grandes diferencias respecto de lo que sería la cultura como previsión del trabajo frente a la capacitación para el trabajo.

El artículo 153 "A" de la Ley Federal del Trabajo, al definir la capacitación dice: "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione Capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo,

por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.”

La consideración que nos nace derivado del concepto que surge del artículo 153 “A” de la Ley Federal del Trabajo, es el hecho de que al parecer se le está otorgando un derecho al trabajador para que se le proporcione una capacitación y adiestramiento en el trabajo.

De la manera como está redactado en dicho artículo, parece ser que la capacitación y adiestramiento más que nada es un derecho de los trabajadores.

Pero, en realidad es más que nada una necesidad empresarial.

Dicho de otra manera, para manejar las máquinas sofisticadas debidamente computarizadas que en la actualidad existen, se va a requerir de un cierto aprendizaje, para manejar dichas máquinas, y para observar la calidad o bien los resultados de la producción y evaluarla.

Claro está, que este tipo de aprendizaje, lo va a tener el trabajador, pero llegado el momento, solamente le sirve al mismo cuando ha sido debidamente certificado.

Por eso, ahora se arman las diversas Comisiones Nacionales sobre capacitación y adiestramiento (Conocer).

A través de estas Instituciones se logra que la capacitación y adiestramiento, resulte ser un derecho para el trabajador, en el momento en que queda debidamente certificado como un trabajador capacitado en x o y circunstancia.

Ya que de lo contrario, como sucedía anteriormente, que se le otorgaba la capacitación exclusivamente para los fines directos del empresario, y cuando esa persona era despedida o se separaba del trabajo, no había constancia de sus conocimientos, y por lo mismo se le dificultaba volver a ingresar a otra Institución.

Sergio Domínguez Vargas, cuando nos habla sobre el aprendizaje en la empresa dice: "Existen Instituciones de enseñanza dedicadas a evaluar la capacidad y la idoneidad del obrero en relación con la actividad a la que ha de dedicarse. Es a través del aprendizaje como se pueden llegar a conocer los sistemas más adecuados del trabajo. Al aprendizaje se le define como la actividad que le sirve al hombre para conocer los medios y procedimientos de trabajo que sucesivamente se han puesto en uso y han pasado por tradición familiar en los oficios. Esta institución, en la compleja vida económica de nuestro tiempo, tiende a desaparecer por tres razones:

Primera- En las grandes Industrias se ha especializado a tal grado el trabajo, que un obrero sólo necesita dedicar su atención a una labor tan simplificada como lo es apretar una tuerca o bien oprimir un botón de un gran mecanismo. Para ello no se requiere aprendizaje, ya que cualquier persona con breve capacidad puede captar inmediatamente la mecánica de su oficio.

Segunda. En las pequeñas Industrias, debido a la presencia de maestros que ejecutan oficios aprendidos por tradición y que al aceptar aprendices, lo más probable es que se vean en la necesidad de descubrir ante ellos los secretos del oficio, lo que equivale a crearse una posterior competencia. En poco tiempo el aprendiz, ya apto, abrirá por su cuenta un taller en el mismo ramo y le hará la competencia a su antiguo maestro.

Tercera. Los padres que logran colocar a sus hijos en determinados trabajos no lo hacen con el fin de que aprendan, si no con el de que obtengan de inmediato un salario fijo.”³¹

Desde el punto de vista patronal, el interés es totalmente diferente, se otorga la capacidad y adiestramiento para que el trabajador pueda rendir mas, pueda ser útil al sistema de producción, pero en ningún momento se le otorga la capacitación para que se cultive y este preparado en la vida, si no básicamente la capacitación y adiestramiento es una necesidad de la empresa, realmente no es un derecho del trabajador.

Viene a ser un derecho del trabajador cuando esa capacitación esta debidamente certificada.

Ahora desde otro punto de vista, la cultura es totalmente diferente, si recordamos lo dicho por Henry Pratt Fairchild, veremos que la cultura básicamente es una idea, que cuando hay un interés común se convierte en una idiosincrasia, y es el hecho de que la cultura como medio de previsión del riesgo de trabajo, es lo que debe de tomarse en cuenta.

Pero, volvemos a insistir en que el pueblo mexicano realmente esta frustrado y traumatado de que continuamente sean los extranjeros los que se aprovechen de las riquezas naturales de nuestro País.

³¹ DOMÍNGUEZ VARGAS, Sergio: Teoría Económica, Décimo Quinta Edición Editorial Porrúa S.A. Décimo Quinta México 1999 Pág. 57 y 58

4. 3. La Cultura del Trabajo

Actualmente, es un eslogan muy utilizado el hecho de establecer la nueva cultura del trabajo.

Los empresarios ahora en el poder gubernamental, quisieran dejar atrás las expectativas y reglas que establece la Ley Federal del Trabajo que básicamente es protector de las clases económicamente débiles.

Y realmente lo podrían hacer, ya que los sindicatos actuales confederaciones y federaciones de trabajadores, solamente han servido para ser unas mafias en beneficio de los patrones, de tal naturaleza, que el hecho de cambiar la Ley Federal del Trabajo, podría mejor redundar en la producción, y darle a los trabajadores el puntapié que estos necesitan para despertar, y esto es, que se establezca el horario por horas, que se establezcan tiendas de raya y que pueda permitírseles pagar el salario en las cantinas de los empresarios.

Sin duda, esto también lo quisiera el trabajador, así que en un momento determinado no habría ningún problema puesto que la cultura y la idiosincrasia se presta para ello.

No podemos alejarnos de la realidad tangible, no podemos hacer un romanticismo en el sentido de establecer un medio por el cual, se llegue a la fibra de la conciencia del trabajador para despertar su conciencia y este último respete completamente las medidas de seguridad e higiene como previsión de riesgos de trabajo.

Debemos de estar concientes de lo que es México, y su población.

Pero, en términos generales dado que es un trabajo doctrinario, en forma utópica, vamos a tratar de proponer algunos medios para fomentar la cultura de lo que sería la previsión de riesgos profesionales.

Como consecuencia es de gran importancia, el hecho de que la nueva cultura de trabajo este mas que nada dirigida a la competencia económica, pues si antes se trabajaban ocho horas ya en la actualidad la mayoría de las personas trabajamos doce horas y aún no alcanza para subsistir; la nueva cultura del trabajo es otro de los inventos gubernamentales que definitivamente sólo van a ser al mexicano más pobre, hundirlo en la miseria y como consecuencia que la persona se frustre con mayor intensidad.

4.4. El Trabajo Significativo como Base de la Cultura

El hecho de que la República Popular China sea en la actualidad uno de los países más productivos de mercancía, aún que la misma sea totalmente deficiente y sin calidad, no es sorprendente; lo que es sorprendente, es que pequeños territorios que apenas si llegan a ser islas grandes, como es el Reino Unido de la Gran Bretaña y el Japón sigan conservándose como líderes económicos y culturales en el mundo.

Evidentemente que el negocio de la tecnología es lo que va a sostener a estos dos grupos de población.

En Japón, dentro de lo que es su administración de empresas, vamos a observar que se establece como cultura el trabajo significativo.

El autor Naborí Shigeru cuando nos explica estas circunstancias nos dice: “La significación de el trabajo para el individuo, es la base principal del incentivo de la persona para producir; ver en su esfuerzo, la satisfacción de la gran mayoría de sus necesidades, es la significación de su vida.”³²

Si en nuestro país existiera o se respetaran cuando menos las garantías individuales, podríamos hablar de una cultura, pero lamentablemente así no es, mientras el Gobierno no respete la Ley que ha jurado respetar y hacer respetar, simple y sencillamente no va a ver cultura, va a ver antagonismo, va a ver frustración, va a ver choque, entre lo de siempre, trabajadores esclavizados que quisieran salir adelante, frente a la policía como instrumentos de opresión de los capitalistas que solamente quieren acaparar el mercado.

Esto lo decimos en virtud, de que el salario mínimo en el país jamás va a alcanzar para atender las necesidades propias de una familia.

Por lo tanto, podemos decir que el salario mínimo es anticonstitucional, y lo que hace la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, es anticonstitucional, y por lo mismo incurren en una responsabilidad constitucional y por supuesto deben de estar sujetos al pago de los daños y perjuicios ocasionados por su negligencia gubernamental.

Esto es, en virtud de que el segundo párrafo del artículo 123 apartado “A” fracción VI dice: “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material,

³² SHIGERU, Nabori: Administración, Tercera edición Editorial Cultura, México 1998, Pág. 69

social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando además las condiciones de las distintas actividades económicas.”

El trabajo significativo de acuerdo con lo dicho por el autor Shigeru, va a dar al trabajador japonés la posibilidad de satisfacer todas y cada una de sus necesidades tal y como lo establece el párrafo segundo que hemos dado, y de hecho es Constitucional.

Es una obligación de garantía individual Constitucional en materia de trabajo.

Mientras que en Japón, después de haber sufrido la devastadora guerra tanto en la primera como en la segunda guerra mundial, y de haber sufrido la experiencia de los bombazos atómicos, todavía siguen siendo líderes mundiales en tecnología y economía, pues esto definitivamente deja mucho que pensar del pueblo mexicano siempre fiel.

Otra circunstancia que nos puede llamar la atención, es el primer párrafo del artículo 25 Constitucional que dice: “Corresponde al Estado la rectoría del Desarrollo Nacional para garantizar que este sea integral y sustentable, que fortalezca la soberanía de la Nación y su Régimen Democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una mas justa redistribución del ingreso y la riqueza, permite el pleno ejercicio de la libertad de ejercicio de individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.”

Quisiéramos ser lo mas reales posibles, pero en términos generales no podemos permitir o ser parte de la demagogia nacional.

La obligación Gubernamental según la garantía que establece el artículo 25 en su primer párrafo que hemos citado, en principio dice que el Gobierno del Estado principalmente el Federal debe de garantizar un progreso social que sea integral.

Esto es, que no nada más se le ayude a los banqueros a hacer sus negocios, que no nada más se le ayude a la Coca Cola, a Wal Mart, y a los grandes industriales extranjeros a acaparar el mercado nacional, si no que sea integral, que se le ayude desde los niños de la calle con los cuales el actual Presidente desayuno y celebró su postulación, y que ahora se ha olvidado completamente de ellos, hasta todos los grupos sociales.

Que fortalezca la seguridad social, pues es lamentable que se tenga que hacer lo que dice el Fondo Monetario Internacional, lo que dice y hace la globalización económica, es irrisorio lo que pasa, cuando todavía el Ejecutivo Federal y todos los demás funcionarios, en el momento en el que toman el cargo juran respetar y hacer respetar los lineamientos de la Constitución cuyo texto ni siquiera conocen y tampoco les gustaría conocer.

Que haya un crecimiento económico y una más justa distribución del ingreso.

Los impuestos son ingresos, los productos del petróleo son ingresos, el intercambio de divisas son ingresos, lo que mandan los trabajadores mexicanos de Estados Unidos son ingresos, lo que se produce con el turismo también son ingresos, de tal manera, que todo ese acaparamiento tributario, si anteriormente con el priismo no servía de nada, en la actualidad todavía es peor por que hasta la fecha, el Ejecutivo Federal sigue sin inaugurar una sola obra pública o establecer un verdadero servicio público a la comunidad.

Que se esta haciendo con todo ese presupuesto de la Federación, es la pregunta.

Tras estas circunstancias es imposible hablar de una cultura como previsión de riesgos profesionales, en virtud de que el trabajo verdaderamente no es significativo para el trabajador, y si esto no se hace significativo desde el punto de vista de la psicología industrial, pues simple y sencillamente no va a repercutir en la percepción de el trabajador, que no va a ceder y va a llevar su trabajo sólo para seguir subsistiendo.

4.5. La Previsión del Riesgo a través de la Cultura

Son muchas las frustraciones y los traumas que los mexicanos resentimos, pues Gobiernos van y Gobiernos vienen y siguen siendo exactamente lo mismo, de tal manera, que hablar de una cultura como previsión para riesgos de trabajo, sería hablar de sistemas o talleres a través de los cuales pudiese tratarse de convencer al trabajador, de que tiene que cumplir con todas las normas oficiales de seguridad e higiene, y no solamente esas si no también las normas que establece la comisión mixta de seguridad e higiene y que si en algún área de trabajo se establece la necesidad de usar cascos, guantes, lentes y overol especial, pues que lo tenga que hacer el trabajador para que ese principio fundamental que resguarda la seguridad y la vida del trabajador, pueda convertirse en un hecho y sea eficaz.

Así tenemos como en la inspección del trabajo, cuando esta se hace en forma honesta, vamos a encontrar que la empresa mexicana no conoce, ni siquiera de las normas oficiales mexicanas de trabajo, y una vez que pasa la inspección son varias las Normas que no se cumplen dentro del medio productivo, que hacen que de alguna manera sobrevengan infracciones o multas hacia la empresa.

Esto también desalienta al empresario, que al igual que el trabajador, esta cansado de luchar contra el Gobierno mismo que sigue estableciendo impuestos, más

impuestos, y otro impuesto más, así como la necesidad de más impuestos para beneficio de los gobernantes.

Por otro lado, el empresario sigue teniendo Reglamentos y más Reglamentos, y más normas oficiales, solo para tratar de producir con calidad y todavía a esto le agreguemos las diversas inspecciones que el empresario debe de soportar, esto sin sumarle las presiones de financiamiento con los bancos, con los socios además de las fluctuaciones del mercado y la alta competitividad que nuestro País sufre por la globalización, es sencillamente que hasta el propio empresario llega a frustrarse puesto que no encuentra alicientes que fortalezcan su iniciativa en la producción.

En consecuencia de todo esto, consideramos que se pueden proponer las siguientes situaciones para lograr aumentar la cultura en el trabajo especialmente en lo que es la seguridad e higiene como previsión de los riesgos de trabajo.

- * Que al trabajador se le explique su derecho de seguridad e higiene.
- * Que se le establezca una reseña histórica de la forma en que vivían y prestaban sus servicios los trabajadores en el siglo XIX y principios del siglo XX.
- * Que deba de conocer un interés común entre todo lo que es la Ley Laboral, como es el poder llevar adelante el progreso social.
- * Que pueda el trabajador, tener acceso a las comisiones mixtas de seguridad e higiene para que sus sugerencias puedan ser oídas y tomadas en cuenta.
- * Que el propio trabajador pueda acudir ante la Secretaría del Trabajo para que de esta manera se provoque una inspección en el trabajo, para observar si las

diversas normas oficiales mexicanas de seguridad e higiene se han llevado a cabo en la empresa respectiva.

6.- Que los sindicatos y confederación de sindicatos, lleven a cabo talleres y centros de capacitación y adiestramiento sobre las normas oficiales mexicanas del trabajo en seguridad e higiene, y de esta manera se especialicen a trabajadores que como supervisión, van a poder entrar a las empresas y observar que dichas normas han sido cumplidas, y en caso contrario denunciarlas ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Antes de terminar este estudio, volvemos a insistir que estamos remando en contra de la corriente, la cual verdaderamente es muy fuerte, y que la corrupción actual a todos los niveles hasta el último de los policías auxiliares realmente es la verdadera cultura de los mexicanos.

CONCLUSIONES

Primera.- En la actualidad con la globalización, la exigencia de calidad en la producción, es una de las circunstancias más trascendentes para el empresario, por lo que el mismo empresario es quién debe buscar el inculcar al trabajador una cultura laboral.

Segunda.- Establecer una verdadera cultura laboral a través de la significación del trabajo, mediante el constante impartimiento de cursos, pláticas, dinámicas de grupos, la colocación en toda la empresa de cartelones, anuncios y cualquier otro medio de comunicación y publicidad que se encuentre a la disposición de una empresa.

Tercera.- Significación del trabajo que debe ser estimulada o recompensada con reconocimientos a los esfuerzos del trabajador tanto físicos como mentales.

Cuarta.- Reconocimientos que deberían ser de manera personal o escrita del patrón hacia el trabajador, es decir una felicitación sencilla, haciéndole mención al trabajador de su buena participación dentro de la empresa.

Quinta.- Para que el trabajador sea consciente sobre una Cultura Laboral, sus ingresos como trabajador le deben de alcanzar para satisfacer sus necesidades como un padre de familia así como para el ámbito cultural, recreativo y social.

Sexta.- El empresario o patrón deberá respetar y otorgar todas y cada una de las prestaciones a las cuales el trabajador tiene derecho, como salario, vacaciones, aguinaldos, préstamos, utilidades anuales, servicios médicos, etc. para lo cual existen los sindicatos.

Séptima.- Que los sindicatos lleven a cabo talleres y centros de capacitación y adiestramiento sobre las Normas Oficiales Mexicanas del Trabajo en Seguridad e Higiene, de esta manera especializar a un grupo de trabajadores como supervisores del cumplimiento de dichas Normas y en caso contrario poder denunciarlas ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

BIBLIOGRAFÍA

BORREL NAVARRO, Miguel: Derecho Mexicano del Trabajo; Tercera Edición Editorial PAC, México 1998.

BUEN LOZANO, Néstor, D: Derecho del Trabajo; Tomo I Décima Edición, Editorial Porrúa S.A., México 2000.

BURGOA, Ignacio: Las Garantías Individuales; Vigésima séptima Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1998.

CHINOY, Ely: Introducción a la Sociología; Décima Sexta Edición Editorial Paidós, México 1999.

DÁVALOS, José: Derecho del Trabajo; Sexta Edición, Editorial Porrúa S.A. México 2001.

DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I Décima Sexta Edición Editorial Porrúa S.A. México 1999.

DOMINGUEZ VARGAS, Sergio: Teoría Económica; Décimo Quinta Edición Editorial Porrúa S.A. México 1999.

FLORES GOMEZ GONZALEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo: Nociones de Derecho Positivo Mexicano; Trigésima primera Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1999.

GARRIDO RAMON, Alena: Derecho Individual del Trabajo; Primera Edición, Editorial Oxford México 1999.

GOMEZ GRANILLO, Moisés: Teoría Económica; Décimo Primera Edición Editorial Esfinge México 1994.

GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco: El Derecho Social y la Seguridad Social Integral; Cuarta Edición Editorial Textos Universitarios, México 1998.

GUERRERO, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo; Décima Segunda Edición Editorial Porrúa S.A. México 2001.

KENNETH TURNER, John: México Bárbaro; Décima Edición Editorial Costa Amic 1999.

MARTINEZ VIVOT, Julio: Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Cuarta Edición, Editorial Astrea Buenos Aires Argentina 1998.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio: El Derecho Social; Cuarta Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1998.

OCHOA SANCHEZ, Miguel Ángel y VALDE MARTINEZ, Jacinto: Derecho Positivo Mexicano. Segunda Edición Editorial Mcgraw Hill, México 2002.

PRATT FAIRCHIRD, Henry: Sociología; Décimo Quinta Edición Editorial Fondo de Cultura Económica México 2002.

PRECIADO HERNANDEZ, Rafael: Lecciones de Filosofía del Derecho; Vigésima Primera Edición Editorial Jos México 1998.

RAMIREZ FONSECA, Francisco: Condiciones de Trabajo; Décima Quinta Edición Editorial PAC México 1999.

TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo: Derecho de la Seguridad Social; Cuarta Edición Editorial PAC, México 1998.

SHIGERU, Nabori: Administración; Tercera Edición Editorial Cultura México 1998.

