



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

ENFERMEDADES DE TRABAJO SU VALORACIÓN POR EL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL COMO DEMANDADO ANTE LAS JUNTAS
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

JORGE LUIS MARTINEZ SILVA

México, Ciudad Universitaria

2008.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

En homenaje a:

Manuel Martínez Pardo, mi padre.

Con agradecimiento a:

mi madre Antonia Silva Almanza y

mi tía M^a del Refugio Silva Almanza.

Con agradecimiento a:

La UNAM, La Facultad de
Derecho, El Seminario del
Derecho del Trabajo y
Seguridad Social, y mis
asesores, por su paciencia,
comprensión y sabios consejos.

Dedicada a:

Rebeca Fuentes Barrios, mi esposa, y a

Jorge Alberto Martínez Fuentes y

Paola Montserrat Martínez Fuentes, mis

hijos.

I N D I C E

	Págs.
Introducción	1
1. Marco conceptual	3
1.1. El Derecho del Trabajo	4
1.2. La relación de trabajo	6
1.3. Los elementos de la relación de trabajo	8
1.3.1. El Trabajador	9
1.3.2. El Patrón	10
1.4. Las condiciones generales de trabajo	12
1.4.1. La jornada de trabajo	14
1.4.2. Los días de descanso y las vacaciones	16
1.4.3. El salario	17
1.5. Los contratos de trabajo	19
1.6. La rescisión como forma de terminación de la relación de trabajo	22
1.7. Los riesgos de trabajo	26
1.7.1. Las enfermedades de trabajo	29
1.7.2. Los accidentes de trabajo.	32
1.8. La seguridad social	34
1.8.1. Fines y sujetos de la seguridad social.	35
1.8.1.1. Fines de la seguridad social.	36
1.8.1.2. Sujetos de la seguridad Social.	37
2. Antecedentes generales	45
2.1. Los antecedentes en el mundo	46
2.1.1. En la antigüedad	47
2.1.2. Edad Media	48
2.1.3. En el renacimiento	49
2.1.4. En la Revolución Industrial	51
2.2. En nuestro país	54
2.2.1. Época Colonial	54
2.2.2. En la guerra de Independencia	55

2.2.3. Época Porfirista	57
2.2.4. Época Revolucionaria	59
2.2.5. El siglo XX	60
Periodo pos revolucionario	61
Ley Federal del Trabajo de 1970	62
Reforma procesal de 1980 de la Ley Federal del trabajo	65
2.3. Antecedentes de la Ley del Seguro Social	66
2.3.1. Antecedentes en el mundo de la seguridad social	68
2.3.2. Antecedentes en México	67
2.3.3. Origen de la Ley del Seguro Social	71
2.3.4. Principios de la Ley del Seguro Social	73
3. Marco jurídico.	80
3.1. Fundamento Constitucional	82
3.2. La Ley Federal del Trabajo	89
3.3. La Ley del Seguro Social	99
3.4. Diversas Reglamentaciones	109
3.5. Reglamentaciones Internacionales	112
4. Valoración del Instituto Mexicano del Seguro Social como demandado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las enfermedades de trabajo	121
4.1. Análisis jurídico de las enfermedades de trabajo	122
4.2. Problemática en la valoración de las enfermedades de trabajo por el Instituto Mexicano del Seguro Social	129
4.3. Criterios judiciales en la controversia de la valoración de las enfermedades de trabajo	134
4.4. Propuestas para una adecuada valoración de las enfermedades de trabajo	141
Conclusiones.	145
Bibliografía.	148

ENFERMEDADES DE TRABAJO SU VALORACIÓN POR EL IMSS COMO DEMANDADO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La Seguridad Social tiene por objeto, la protección de los trabajadores, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros servicios, protege la salud, y proporciona ayuda económica al trabajador, que al desarrollar su actividad, busca lograr un mejor nivel de vida, pero cuando estos trabajadores se ven disminuidos en su salud por el desempeño de su trabajo o por un ambiente laboral, con factores de riesgo, este espera la protección del Estado, para resarcir el daño, situación que se reglamenta en la Ley Federal del trabajo y la Ley del Seguro Social, ordenamientos que otorga ciertos beneficios, como ayuda económica, como serían el pago de una pensión y los servicios de salud, que cubre también a las familiares del trabajador.

Muy frecuentemente los afiliados al Seguro Social se ven en la necesidad de acudir al órgano jurisdiccional, para iniciar un procedimiento judicial en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social, porque no le es reconocido el derecho de una pensión, derivada de un riesgo de trabajo, encontrándose con la dificultad de que el instituto niega ese derecho sistemáticamente y sin sustento medico fehaciente, tanto en tramite administrativo, como en procedimiento judicial;

Otro problema de los asegurados es que, la autoridad valora las pruebas que el trabajador tiene a su alcance para demostrar su acción, considerando el hecho de que el trabajador tiene que presentar pruebas como documentos o periciales, para demostrar las empresas donde laboró, sucediendo frecuentemente que han desaparecido éstas, o que han mejorado las condiciones de seguridad e higiene, o que cambian de ubicación, por lo que no se puede realizar ninguna diligencia en ese sentido o la que se realiza no muestra la realidad en los factores de riesgos a los que estuvo expuesto el trabajador, y se le olvida que el principal concepto a demostrar, es la disminución orgánico funcional de las personas, por lo que consideramos que es un aspecto médico, mismo que escapa a la capacidad jurídica de la autoridad, para lo cual se tiene que apoyar en este especialista.

Por lo anterior, consideramos que el sistema de la Seguridad social, esta siendo injusto con el trabajador, por pretexto de la crisis económica que presenta actualmente el

Seguro Social, y la complicidad del órgano jurisdiccional, que cubre estas intenciones, por lo que proponemos algunos aspectos que ayudarían a una justa equidad de partes en un juicio, considerando que la Ley Federal del Trabajo es eminentemente protectora del trabajador, como lo sería el hecho de que el IMSS, tiene la responsabilidad de impartir la Seguridad Social, cuenta con el registro de las empresas que aseguran a sus trabajadores en esta institución, con el salario que percibe y el puesto;

Además de que el Instituto Mexicano del Seguro Social realiza inspecciones a las empresas para verificar el grado de siniestralidad de sus instalaciones, ya que inclusive cobra impuestos por ese concepto, por lo que consideramos que dicho instituto, cuenta con todos los elementos, como nombre de las empresas, puestos y salarios, de cada trabajador, y el índice de las empresas con mayor índice de siniestralidad; por ello en el procedimiento judicial, el demandado puede contestar reconociendo los puestos y salarios del actor, así como considerar si en la empresa tiene factores de riesgo que pueden dañar la salud del trabajador, lo que la autoridad debe considerar, para que la principal prueba, es la disminución física del trabajador y que el perito en medicina del trabajo puede determinar la presencia de enfermedades, tomando en cuenta que cada persona tiene diferentes resistencias y reacciones ante las contingencias;

Con ello se demostraría la relación de causa, efecto y daño, del ambiente o la actividad de trabajo, con las enfermedades que disminuyen la salud del trabajador, y así se podría cumplir el objetivo principal de la seguridad Social, que se instituyó en México.

Capítulo 1

Marco conceptual

En este capítulo resaltaremos los conceptos, que consideramos son parte importante de nuestra legislación, considerando su origen o sentido del legislador, en cuanto al tema de seguridad social, la que toma relevancia alcanzando categoría, al igual que el derecho privado y público.

Tomando en cuenta las bases jurídicas que rigen la seguridad social y las relación obrero patrón, consideramos son la base para la presente hipótesis a desarrollar, principalmente por el origen del derecho del trabajo, que regula las relaciones entre el patrón y el trabajador, estableciendo las condiciones generales que deben respetar, sobre todo los patronos, ya que debe proteger la integridad del trabajador.

Asimismo, resaltamos los principios establecidos en la Ley Federal del Trabajo, y la Ley del Seguro Social, que establecen derechos y obligaciones de manera distinta a cada parte, de los que conforman la relación de trabajo, y que son eminentemente protectoras de la clase económicamente débil, como por ejemplo se regula cuales son las condiciones mínimas en la relación de trabajo, para evitar la explotación de los trabajadores, como lo es la jornada de trabajo, el salario remunerador, condiciones de seguridad e higiene en las instalaciones, tiempos de duración del contrato de trabajo, suspensión, terminación y rescisión del mismo.

De igual forma, resaltamos los conceptos de la legislación mexicana, sobre los principio que rigen la forma resolver los conflictos, estableciendo carga probatorias de manera distinta a las partes, con obligación de aportar en juicio, a los patronos so pena de que si no presenta los documentos específicos que marca la ley, se estará a lo mas beneficioso al trabajador, por lo que consideramos que el fin, de la

legislación mexicana es la protección al trabajador, procurando su desarrollo integral.

Así también, describiremos la importancia de la legislación sobre la seguridad social, en la que se incluye el régimen obligatorio y voluntario, los cuales imparte el Instituto Mexicano del Seguro Social;

El Régimen Obligatorio, cubre el riesgo de trabajo, como los accidentes y las enfermedades adquiridas por la actividad realizada, considerando este tema, el punto medular de la presente hipótesis, porque no se materializa, dado que para recibir esos beneficios, solo es a través de la autoridad judicial, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, teniendo que observar las reglas de procedimiento, mismas que son distintas al régimen del derecho civil, porque establece cargas probatorias de manera distinta a las partes, para establecer una justa equidad, y sobre todo, la aplicación efectiva de la seguridad social, conceptos que pretendemos resaltar, como su naturaleza o el fin por el cual se legisló, como lo es el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

1.1. El Derecho del Trabajo

En la edad media, fue una época en donde los dueños de los medios de producción, tenían la avaricia de acumular más riqueza, provocando una diferencia de clases, con los que no tenían tierra ni riqueza, siendo los explotados, lo que originando que éstos se unieran, para ayudarse unos a otros, constituyendo **la mutualidad**, la cual se reglamento de manera informal, porque solo encontró respuesta en algunos gobernantes que sintieron la necesidad de los hombres y los pueblos.

En la época de la Revolución Francesa, se desarrolló una ideología que proponía la unión de las individualidades, ante la conducta de la burguesía, que en el afán, de producir y acumular más riqueza, hizo a un lado los principios éticos del

cristianismo, dio a los hombres trabajadores, tratos de animales, provocando que se minara la salud de estos, trayendo como consecuencia, que se utilizara a mujeres y niños, a los que también se daño;

Los médicos de principio de siglo XVIII, pusieron de manifiesto que las reservas humanas nacionales se estaban agotando, y las naciones corrían el riesgo de transformarse en un futuro; La burguesía entendió la gravedad del problema, pues una nación degenerada, provocaría la decadencia de la misma, de tal suerte que la fuerza física de la clase trabajadora, no podría en un futuro próximo satisfacer las exigencias de la industria y menos aun la defensa de un territorio en el caso de guerra;

Dentro de estos derechos es una parte esencial para el Derecho del Trabajo, el cual el Maestro Juan Galli Pujato, define el derecho del Trabajo como: “El conjunto de principios y normas positivas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana”¹.

Es decir, el Derecho positivo de la relación de trabajo obrero-patronal, es de acuerdo al momento histórico, cultural y/o económico del país. Por ello, consideramos la intervención del Estado, es para evitar que haya abusos en la relación obrero-patronal, a través de la ley laboral, estableciendo el equilibrio entre las partes, así lo define el Maestro Néstor De Buen Lozano, como “conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”².

¹ .- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del trabajo. Oxford, University Press, México, 2000. Pág. 73

².- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. tomo 1. edit. Porrúa. México. Pág. 138.

Es decir, en la solución de los conflictos entre trabajador y el patrón, deben observar el equilibrio en proceso judicial, siendo una característica especial de la legislación laboral, la cual trata de manera distinta a las partes, que no son iguales, estableciendo cargas probatorias sobre todo al patrón, así como la facultad de investigación de la autoridad judicial, para agotar la exhaustividad, para llegar a la verdad en los asuntos, lo que representa la mejor forma de materializar la justicia social.

1.2. La relación de trabajo

A principios del siglo XVIII, en las relaciones de trabajo predominaba la idea del Derecho Civil, que “sólo las cosas que están en el comercio, puede ser objeto de contratación”; el maestro Francesco Carnelutti encuadra la relación de trabajo, en un contrato de compraventa, semejante al contrato de suministro de energía eléctrica; “porque los trabajadores vendían su energía de trabajo y el empresario quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente”,³

Los Maestros Chatelain y Valverde, sostenían que “deberían considerarse a la relación de trabajo como un contrato de Sociedad, lo que tendría ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores, aportan su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que corresponda al trabajo”⁴.

Pero el poder económico prevaleció en esta relación, porque aun cuando pagaba un salario, pasaba por alto la dignidad humana; a lo que el Maestro Erich Monitor, explica esta postura de la siguiente manera: “es preciso distinguir el contrato, de la relación de trabajo: **el Contrato** es un acuerdo de voluntades para la prestación de

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México. Pág. 180

⁴ ídem.

un trabajo futuro; mientras que **la Relación de trabajo**, es la prestación efectiva de un trabajo”.⁵

El maestro George Scelle, en su libro Derecho Obrero, resalta la calidad humana sobre las cosas o los animales, al decir que: “*Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se puede separar de la persona física.*”⁶

Cuando un trabajador ingresa a una empresa o industrial en donde se aplica un estatuto objetivo contemplando las leyes o los demás contratos de la misma área económica; el trabajador no participa de manera individual, si no en grupo, y se regula a la clase trabajadora presente y futura.

Y concluye que: “la aplicación del derecho de trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa y el hecho que impone imperativamente la aplicación de un ordenamiento legal.”⁷

A lo que se oponía el maestro Mario de la Cueva, al señalar que: “es como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador, un estatuto objetivo, integrado por los principios Instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo y de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y sus Normas supletorias.”⁸

De lo anterior consideramos que, cuando el trabajador ingresa a la empresa, se impone imperativamente la aplicación de un ordenamiento legal, es decir, es la situación jurídica objetiva que se aplica al trabajador, un estatuto objetivo, el cual

⁵ Ibídem. Pág. 184.

⁶ Idem.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 180

⁸ ibídem. Pág. 187.

nace o emite, una rama de industria específica, las legislaciones locales, o la comunidad internacional.

Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador, un estatuto objetivo, y la retribución económica, de acuerdo a un ordenamiento objetivo.

1.3. Los elementos de la relación de trabajo.

En nuestra legislación se establece como elementos de la relación de trabajo las siguientes: a) *el trabajador y el patrón*, b) *La prestación de un trabajo*, c) *subordinación* y d) *El Salario*; elementos que trataremos de explicar de la manera siguiente:

- **El trabajador y el patrón;** son el principal elemento de esta relación; siendo el trabajador, quien presta o realiza una actividad, tarea o un servicio, y el patrón es el que tiene la necesidad de que le realicen, una actividad, tarea o servicio, el cual se compromete a retribuir económicamente. Sujetos que ampliaremos su concepto más adelante.
- **La prestación de un trabajo;** es el elemento que une al trabajador y patrón, es la realización de un trabajo que ejecuta una persona para otra.
- **subordinación;** es el elemento que establece o acepta la división de la sociedad, en dos clase sociales, representadas por el trabajador y el capital, el cual debe aplicar el ordenamiento, o sea, que un miembro de la clase trabajadora, preste su trabajo al capital, debiendo aplicarse el estatuto laboral, que es un ordenamiento jurídico, que se propone atemperar en lo posible la magnitud de la explotación, así como la realización técnica que se da entre el trabajador y el patrón, que obliga aquel a prestarle el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y ordenes que reciba, en tanto que el segundo, se refería a la

relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que la utilizaba; y

➤ **El Salario;** es la relación jurídica que nace de la prestación de trabajo personal subordinado, a un patrón que como consecuencia de esta prestación de trabajo, se establece el pago y los plazos para realizarlo, y si no se establecen, la ley los señala; así como establece cual es el salario mínimo de cada región económica.⁹

1.3.1. El Trabajador.

La figura del trabajador, es uno de los elementos mas importante de la relación de trabajo, por ello en la Declaración de los Derechos Sociales, inserta en la Carta de 1948, de la Organización de los Estados Americanos (OEA), definió como la figura del trabajador de la siguiente manera: “todos los hombres son iguales, pero unos entregan su energía de trabajo a otro;”¹⁰

Lo que implica una subordinación, que nace de la relación de trabajo; en la Ley Federal del Trabajo, lo define como “*la persona física, que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado*”;

Entendiendo como “trabajo”, la actuación del hombre de manera libre, haciendo uso de sus conocimientos y principios científicos y técnicos que juzgue aplicables y que deba realizar, siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa; pero es de considerarse la pluralidad de formas de subordinación como pudiera ser cuando el trabajador actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos científicos y técnicos para realizar una actividad o servicio al patrón; y cuando se realiza la actividad o servicio siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa o por el patrón.

⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p.

¹⁰ *Ibíd.* P. 152.

Así mismo, existe una excepción al carácter general de trabajador, que son el trabajador de confianza, el cual tiene funciones en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa a sus fines generales y realizado funciones de administración en sustitución del patrón, es decir, personas que tienen contacto inmediato y directo con el patrón y sus necesidades, pero que definitivamente implica subordinación hacia el patrón.

Consideramos importante resaltar que el Derecho del Trabajo, para proteger la integridad del hombre, limita de la jornada laboral, establece los días de descanso, los días de vacaciones, el salario, que asegura al hombre una existencia decorosa, y establece las normas de protección contra los riesgos de trabajo; principios que se conciben en función de la persona física, como lo es el trabajador, el cual es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

1.3.2. El patrón

La figura del "Patrón", es otro de los elementos esenciales de la relación laboral, y por eso la mayoría de los tratadistas, definen a éste como: *"él que utiliza los servicios"* debe entenderse, no en un sentido literal, sino en el que *"se beneficie del servicio"*; de acuerdo con esta interpretación, la Suprema Corte de Justicia, define al "patrón" como: *"el sujeto del contrato de trabajo, que se beneficia directamente del servicio prestado"*.

Dicha característica distingue la calidad del patrón, en los casos de contratación mediante intermediarios, y cuando un empresario realiza una obra o presta un servicio utilizando sus propios elementos y trabajadores.

Por lo que consideramos que, "el Patrón" es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; que tiene la obligación de pagar el salario al trabajador por el trabajo realizado; y bajo las condiciones contraídas con

él, en forma particular o colectiva, dependiendo de trabajo, de la Ley y las pactadas con él o los trabajadores.

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

El término "patrón" ofrece una mayor precisión jurídica que otros utilizados como equivalentes, tales como "empleadores" usado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), o el de "empresarios", pues no todos los empleadores son verdaderos patronos, ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios, ya se trate de persona física (como en el servicio doméstico, o el profesionista respecto a su personal auxiliar), o de persona moral (asociaciones sin fin lucrativo, sindicatos, organismos de beneficencia y culturales), que también tienen el carácter de patrón respecto de trabajadores asalariados a su servicio.

Y aún en los casos de las propias empresas, resulta más adecuado el vocablo "patrón", pues no obstante la aparente identidad entre patrón y empresa el sujeto del contrato es la empresa pero el titular del mismo es el patrón, quien vincula a la empresa a las responsabilidades laborales, encontrándose el ejemplo más típico en la sustitución del patrón, donde cambia éste y subsiste la misma empresa.

Por otra parte, sugiere Manuel Alonso García, en su obra Curso de Derecho del Trabajo, que: "La voz patrono, encierra indudablemente un sentido doble; a un tiempo resulta clasista y paternal. Por otro lado, una expresión vinculada a las luchas existentes entre dos sectores sociales, patronos y obreros; Su raigambre social contribuye a desposeerle, en cambio, de contenido estrictamente jurídico."¹¹

¹¹ Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. ed. Esfinge. México. 1999. Pág. 58.

Recogiendo los principios formativos del precepto “patrón”, según la doctrina, es toda persona física o moral que utiliza, bajo su mando, los servicios lícitos prestados libre y personalmente, mediante retribución de un trabajador.

Lo que ratifica la teoría objetiva de la relación laboral: sin que se requiera contrato escrito o verbal de por medio, pues el simple hecho de emplear trabajadores, da como consecuencia que alguien se constituya en patrón.

El patrón en la seguridad social, sólo tiene obligaciones, tanto para con el trabajador, como con el Instituto de seguridad social, ya que tienen la obligación de entregar al Seguro social las aportaciones del trabajador y las cuotas patronales, además reportar al Instituto todos los movimientos salariales de sus trabajadores y otras obligaciones de carácter fiscal, también a dar aviso de los accidentes de trabajo o en trayecto que sufran los trabajadores, y principalmente el de inscribir a sus trabajadores a más tardar cinco días después de ingresar a trabajar.

1.4. Las Condiciones Generales de Trabajo.

En la relación obrero-patrón las condiciones generales de trabajo, son las normas mínimas de derechos y obligaciones, que resguarda el Estado, para evitar que haya abusos por parte del patrón, considerando la evolución de la sociedad, que requiere una constante actualización, debido al avance de la tecnología, como en los derechos del trabajador, por ello, apunta el maestro Mario de la Cueva, se deben de considerar seis referencias para establecer estas condiciones de trabajo, las señala de la siguiente manera;

Primera referencia es, la clasificación en consideración a las funciones y finalidades de las normas que la contienen, de manera individual y colectiva: *Individual*.- se forma con las normas a cada trabajador, dirigido a preservar la salud y la vida asegurando un ingreso que le permita un nivel económico

decoroso; *Colectivo*.- tiene por objeto la adopción de medidas preventivas de la salud de los hombres; y *Social*.- que también es colectiva, la que se disfruta en forma conjunta, como en centros de recreo, asistencial o cultural.

Segunda referencia, establecer las condiciones mínimas de trabajo, como los derechos mínimos de la clase trabajadora en cada uno de sus miembros.

Tercera, Catálogo siempre inconcluso dado que se sigue el curso de las exigencias, anhelos humanos y de los cambios sociales, se completa y se transforma a fin de que siempre la expresión de la justicia, traduzca la armonía con la naturaleza del Derecho del trabajo.

Cuarta.- “Condiciones Justas”, porque la justicia es la manera más alta de la norma jurídica que persista en el tiempo y sistema económico que prevalezca, que imponga jornadas de 10 o más horas o se regrese a los salarios de hambre.

Quinta.- Las formas de fijación de las condiciones de trabajo, en tres sistemas básicos: a).- fijación especial por acuerdo entre el trabajador y el patrón, para cada relación individual de trabajo, porque iniciada la prestación de trabajo, la relación adquiere un carácter objetivo y queda sujeto a las complementaciones y transformaciones del Derecho del Trabajo. b).- En los Contratos Colectivos; en donde se iguala la fuerza de trabajo y del capital para igualar en la empresa y en la industria y superar constantemente las condiciones de trabajo. c).- El Derecho de Huelga, es un derecho de los trabajadores, ya que es el inicio de una solicitud de cambios de condiciones de trabajo, que el patrón se niega a realizar y que se dirime en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, que al resolver en la llamada Sentencia Colectiva, produce los efectos de los Contratos Colectivos.

Sexta.- Modificación de las Condiciones de trabajo, el artículo 57 establece algunos aspectos para solicitar estas modificaciones a los contratos colectivos con el fin de alcanzar mejores niveles de vida, por acuerdos entre los sindicatos con el

patrón ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por resolución que emita esta autoridad, en caso de persistir el conflicto; y la misma situación con el trabajador de manera individual.

El patrón, también puede pedir la modificación de las condiciones de trabajo, con la limitante de no ir mas allá de los límites reconocidos por la Declaración de los Derechos Humanos y de la Ley Federal del Trabajo, y solo por circunstancias económicas que la justifiquen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*¹² Que generalmente representan la conservación de la fuente de trabajo.

1.4.1. La jornada de trabajo.

Es uno de los elementos que han permitido al hombre mejorar sus condiciones de vida y compartir el hogar con su familia y se ha dado paulatinamente a través de la historia, en la Declaración de los Derechos de 1917, en la Constitución Política, se estipuló que la duración de la jornada máxima será de ocho horas en el día y de siete en la noche, quiere decir que, puede ser menos, dejando a los trabajadores y sindicatos negociar con el patrón la duración de la jornada de trabajo, sin rebasar los límites legales;

Tal consideración trajo como problema la interpretación de “trabajo efectivo”, pero como el simple transcurso del tiempo, no es una cantidad determinada de energía de trabajo, la que podría desarrollarse en siete u ocho horas, por lo tanto, mientras no se preste un trabajo efectivo durante ese número de horas, no podría decirse que el trabajador cumplió con su prestación, situación que no resolvía el problema, dado que, existía la imposibilidad de trabajar por culpa del patrón, poniendo en riesgo la producción, que no tiene nada que ver con el creador del riesgo, o quien tiene el beneficio de la producción.

¹² Cfr. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pp. 266 a 270.

Por lo que la legislación de 1931, instituyó la limitación de la jornada de trabajo, con los requerimientos de un trabajo cada vez más técnico, agobiador y de la vida social que crece día con día en complejidad, sustituyó el principio de “trabajo efectivo”, por el principio del “tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar un trabajo”.

Asimismo, se estableció en la misma legislación un descanso mínimo obligatorio durante la jornada de media hora, para reposo o de comida, que será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, esta se determino por la comisión, ya que los médicos de medicina del trabajo, insistieron en que, el trabajo continuo durante ocho horas, no solo es perjudicial para la salud, sino que el cansancio natural aumenta el peligro de los accidentes, por lo tanto, no es un descanso caprichoso, sino que deriva de la naturaleza humana, y que además debía considerar dentro de la jornada de trabajo, pudiendo ser más de media hora que es el mínimo establecido por la Ley.

Considerando la distribución de las horas de trabajo con los descansos y las vacaciones, como medidas de prevención de la salud, y de riesgo, y tomando en cuenta la jornada continua y discontinua, se pueden clasificar como:

Semana inglesa.- tomando en cuenta que la jornada es de 48 horas a la semana, pudiendo ordenarse de tal forma que el sábado concluye al medio día, es decir, adelantando la hora de entrada al trabajo. Jornada diurna, nocturna y mixta;

- La Jornada Diurna: comprende de las 6:00 horas, a las 20:00 horas;
- La jornada Nocturna: corre de las 20:00 horas, a las 6:00; y
- La jornada Mixta: que comprende las dos la diurna y la nocturna, siempre y cuando el segundo sea menor por tres horas y media, ya que sí comprende y media hora más sólo sería nocturna.

1.4.2. Los días de descanso y vacaciones

Con el fin de mejorar las condiciones de salud y de convivencia de los trabajadores con sus familiares, nuestra legislación señaló que debía conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales, estableciendo descanso semanal, descanso conmemorativo y descanso obligatorio; que tiene diferentes finalidades como son:

➤ **El descanso semanal.**- es de carácter fisiológico, porque el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponerse de la fatiga del trabajo diario, y además porque permite la convivencia en el hogar, así como convivencia con otras familias o cuestiones culturales, de espectáculos y educativos;

Las que son de manera indispensable, en los que no se permite excepciones, ni flexión alguna; Por tratarse de una declaración de derechos de los trabajadores, que el descanso sea el domingo, por respeto a una tradición cristiana.

Para los trabajos que son continuos, determinó que los trabajadores y el patrón, fijarán de común acuerdo los días que podrán disfrutar de descanso los trabajadores; por cada seis días de trabajo el obrero recibirá un día de descanso con goce de sueldo; los trabajadores que presten sus servicios en domingo tendrán derecho a una prima adicional del 25% del salario de los días ordinarios;

➤ **El descanso obligatorio.**- son los días festivos que se deben conmemorar fiestas y acontecimientos tradicionales.

Es otro de los tiempos de descanso reconocido por la Ley, para que los trabajadores repongan sus energías y conviva con su familia de manera más amplia, son las “**Vacaciones**”, y el maestro Mario De la Cueva, menciona que, “es

una prolongación del descanso semanal pues sus fundamentos son los mismos”¹³, En cuanto se refiere de que varios de descanso devuelve a los hombres energía y les permite intensificar su vida familiar, social y cultural;

En nuestra legislación, se tomó los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre las vacaciones se aumentarán con los años de servicios y establece un mínimo de seis días después de cumplir un año de trabajo, que aumentara dos días cada año hasta el cuarto año con doce días de vacaciones, se aumentarían dos días cada cinco años, sucesivamente.

1.4.3. El Salario

Este elemento representa para el trabajador, la forma de subsistir, como lo menciona el maestro Julio Flores Luna, para referir un concepto de salario en el que menciona: “El salario además de ser una noción económica, es un valor social, pues para quienes lo reciben constituye un ingreso esencial cuya periodicidad y regularidad asegura la subsistencia de los mismos, de sus familias y al entregar su fuerza de trabajo en beneficio del capital, compromete su persona con una labor digna y honesta, y en tal consideración debe recibir a cambio lo necesario para llevar una vida digna e inclusive que le asegure un futuro decoroso a él y a su familia en caso de sufrir algún riesgo...”¹⁴.

Es decir, no sólo representa la gratificación a un trabajo realizado o prestado, si no, que es parte fundamental del desarrollo de las personas, al ser equivalente con la cantidad o calidad del trabajo, con periodicidad y regularidad de recibir este ingreso económico que le permita una vida digna presente y futuro del trabajador y su familia.

¹³ Ibídem. Pág. 289

¹⁴ Cfr. KAYE, DIONISIO J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. editorial THEMIS. pp. 249,250,251,253

En relación a las partidas que integran al salario, como gratificaciones, premios, primas, comisiones, etc., que representan también una periodicidad, y que el maestro Dionisio J. Kaye, también cita a Francisco Lerdo de Tejada, quien en síntesis define los diferentes formas de salarios como:

Cuota diaria: cantidad en efectivo que se paga al trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo y de ninguna manera es integral, esto es, no se incluyen las gratificaciones, percepciones, habitación, etc.

➤ **Gratificaciones:** Acto espontáneo que emana de la libre voluntad del empresario, pero si se otorga periódica y habitualmente se convierte en obligatoria.

➤ **Percepciones:** recepción de alguna casa-habitación: obligación voluntaria contraída por el patrón impuesta en determinadas circunstancias, mediante contrato colectivo o individual.

➤ **Primas:** Cantidades por concepto de previsión social que perciben los trabajadores en los siguientes casos: 1.- una cantidad no menor al veinticinco por ciento sobre su salario durante el periodo de vacaciones. 2.- el importe de doce días de salario por cada año de servicios calculado al doble del salario mínimo de la zona económica como máximo para trabajadores que se separen voluntariamente del empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos, a los que se separen por causa justificada y a los despedidos, estos últimos aún cuando no hayan cumplido los quince años de servicio.

➤ **Comisiones:** “forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios”. Hace la salvedad de que “se considera salario o comisión, única y exclusivamente cuando existe relación laboral (trabajo bajo dirección y dependencia de un patrono) de lo contrario se trata de un contrato mercantil”

- **Aguinaldo:** los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

- **Premios:** estímulos que el patrón concede a sus trabajadores a fin de que estos participen de los beneficios de una mayor o mejor producción. Constituyen una forma accesoria de integrar el salario, condicionada al mayor rendimiento, ya que tiene por objeto estimular la producción.

- **Subsidios familiares:** Asignaciones, indemnizaciones o prestaciones adicionales al salario base, que generalmente se establecen en contratos colectivos para aquellos trabajadores con familia numerosa.*¹⁵

Conceptos que generalizan los ingresos de una persona, adquiridos con motivo de un trabajo realizado, y que se integran la remuneración al servicio prestado, es decir, el salario.

1.5. Los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo en nuestra legislación, se establece que: “Cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.¹⁶

El maestro Néstor De Buen Lozano, opina que: “no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado, y por la otra, la de pagar un salario. (aun cuando a éste se le denomine de manera diferente)”; agrega “el contrato es simplemente un acuerdo

¹⁵ Ídem.

¹⁶ Ley Federal del Trabajo.

de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio”.¹⁷

Es decir, la obligación de prestar un servicio personal subordinado, y por la otra, la de pagar un salario. Implica la voluntad de ambas personas patrón y trabajador, existiendo la subordinación del segundo al primero para la realización de un trabajo y en consecuencia el pago por ello, por lo que consideramos que “Se trata de un contrato puro y simple, no sujeto a ninguna modalidad”.

Otro aspecto que agrega el maestro Néstor De Buen, es la temporalidad y que la explica de la siguiente manera: “... en el contrato individual de trabajo, por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador...”¹⁸

Pero no sólo el trabajador es el que determina este aspecto de temporalidad, también influyen otras causas de terminación de la relación de trabajo, como sería “la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza.”¹⁹, lo que implica que el patrón por su voluntad puede terminar esta relación.

Ahora bien, implica que “No se esta preestableciendo ningún término de duración fijo al celebrarlo, y en tales condiciones sin que signifique que sea eterno, si resulta su permanencia mucho mas estable”²⁰. Logrando con ello una seguridad para el trabajador, porque representa una continuidad y programación de su economía.

Esta permanencia, la explica el maestro Néstor De Buen, como: “al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág.47

¹⁸ Ídem.

¹⁹ Ibídem. Pág. 59.

²⁰ SOLANA RIVERO, Manuel. Manual de contratos y documentos laborales. edit. SICCO. Pág.13

temporalidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación”.²¹

Porque aun cuando la temporalidad se haya cumplido, pero el trabajo se sigue realizando o continua sin interrupción, implica que esta relación siga vigente, Lo que entendemos que, independiente del término establecido por las partes, la relación se mantiene, a voluntad de las partes.

También se puede determinar la temporalidad de la relación, dependiendo de la actividad a realizar o el tiempo o condiciones de la misma, considerando como una clasificación o nominación de los contratos según su objetivo a realizar, como son:

Por obra determinada.- “expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación”. Es decir, que: “al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación”²².

“Solo puede celebrarse este tipo de contrato cuando la obra que se va a ejecutar así lo exija, y debe manifestarse expresamente en dicho contrato tal circunstancia”.²³

“Operan **el plazo y la condición**”. Donde refiere: “lo fundamental consiste en la tarea a realizar”.

Así lo determina nuestra legislación en artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, establece: “la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o

²¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo. tomo II. Edith. Porrúa. Pág. 60

²² Idem.

²³ SOLANA RIVERO, Manuel. Manual de contratos y documentos laborales. Op. cit. Pág. 15

la condición, salvo que subsista la materia del trabajo, en cuyo caso procede prorrogar la relación por todo el tiempo necesario”.²⁴

Esta temporalidad trae como consecuencia una continuidad en la seguridad en programación de la economía del trabajador; ya que esta relación continuara hasta la conclusión del plazo pactado o el alcance de la condición a realizar.

1.6. La rescisión como formas de terminación de la relación de trabajo.

En una coincidencia de la Rescisión en materia civil, con la materia laboral, cuando el incumplimiento por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto, el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque, la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón, como al trabajador, para rescindir el contrato.

Sin embargo, la rescisión decretada por el patrón, debemos considerar una serie de obligaciones, que por ley nacen para el trabajador ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que en nuestro concepto, es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario respectivo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.

No puede decirse lo mismo, tratándose de la rescisión por parte del trabajador, porque aún cuando también el patrón sufre las consecuencias de tener que pagar las indemnizaciones, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón y, por lo mismo, a él compete, unilateralmente, sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo que, repetimos, en el caso

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo. tomo II. Op. Cit. Pág.62

máximo, se traduce en separación. O sea el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se le faculta para rescindir el contrato"²⁵, así lo explica el Maestro Euquerio Guerrero.

Dentro de estas diferencias del derecho privado a la ley laboral, se establece obligaciones al patrón como sería que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador; La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Para establecer el tiempo de duración de la relación de trabajo, las partes lo pueden señalar de común acuerdo, como se señalo en el punto anterior, pero cuando una de las partes, encuentra una causa que justifique o que considere, que ya no puede continuar esta relación, puede solicitar a la autoridad laboral, que deshaga esta relación; por ello la Ley Federal del Trabajo, establece cuales son las causas justificadas, para rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad, tanto como para el trabajador, como para el patrón:

Comenzaremos señalando cuales son las causas justificadas **para el patrón sin responsabilidad**; En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se señala cuales son estas causas, y que estriban en: cuando es engañado por el trabajador, con certificados falsos o referencias de las aptitudes o facultades.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; cuando incurre en faltas de probidad u honradez; o contra alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina en el trabajo; O fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o

²⁵ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2001. Pág. 273.

personal directivo administrativo, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; acumular el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades; Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

Previo conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; y la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La rescisión del vínculo laboral sin responsabilidad para el patrón es sinónimo de despido justificado. Quien pretenda despedir a un trabajador sin incurrir en responsabilidad deberá probar la validez y la justificación del acto.

El despido para que sea válido, se requiere entregar directamente al trabajador o notificar por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje el aviso escrito que indique los motivos.

Para que resulte justificado, debe haber una de las causas establecidas en la ley. Para que no haya responsabilidad en un despido, en el juicio deben cumplirse las formalidades y cargas procesales como:

- Entrega del aviso de rescisión por escrito al trabajador:
- Validez del aviso:
- Justificación del despido.

Para que la rescisión sea válida y justificada, se ha convertido en un acto formal que incluso las juntas deban revisar de oficio antes de entrar a valorar la justificación.

En el aviso se pormenorizará la causa o el motivo del despido: los hechos que lo constituyen, el momento (día y hora), el lugar y la forma en que éstos sucedieron, y los fundamentos legales en que se basa aquella determinación.

Las causas de rescisión del contrato de trabajo, **sin responsabilidad para el trabajador** son las que establece la Ley Laboral en su artículo 51, como son: Engañarlo el patrón, al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; Incurrir el patrón, sus familiares, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; O fuera del servicio, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

Reducir el salario del trabajador; No entregar el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; Comprometer con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Así mismo, también se establecen término y condición al trabajador para ejercer su derecho, de dar por terminado con anticipación con la relación de trabajo.

Como lo señala el Artículo 52, que a la letra dice: “El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.”

En nuestra legislación se determina las formas de concluir la relación laboral, y establece la diferencia entre terminación y rescisión, en consecuencias de la ruptura de la relación provenga de una o de otra de las partes, como se desprende del artículo 46 que a la letra dice: “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”

Lo que representa la Posibilidad del patrón y el trabajador podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

1.7. Los riesgos de trabajo

En el Desempeño de la labor, el trabajador se ve expuesto a condiciones de ambiente, ergonómicas, de esfuerzos y eventos que producen accidentes, que dañan la salud del trabajador, y por ello, el legislador determino que corresponde al patrón, cuidar y reparar el daño ocasionado por la labor encomendada, pero en

materia de riesgos de trabajo, en el sistema jurídico mexicano, es prácticamente parte del derecho de seguridad social, pues el Instituto Mexicano del Seguro Social, ha absorbido todas las obligaciones patronales en aquel rubro.

En la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 472, se establece el ámbito de aplicación al señalar que: “Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.”

El abatimiento de los riesgos de trabajo, es una cuestión que atrajo la preocupación, de la comunidad internacional, una de ellas fue Oficina Internacional del Trabajo (OIT), que hizo un estudio y emitió el siguiente criterio: "El método más eficaz para obtener buenos resultados en la prevención de los accidentes de trabajo abarca los elementos siguientes:

- Reconocimiento de la importancia de la responsabilidad del empleador de garantizar que el lugar de trabajo sea seguro y no presente riesgos para la salud de los trabajadores;
- Adopción de una política de seguridad e higiene del trabajo que prevea el establecimiento de una buena organización de la seguridad e higiene en la empresa; y
- Estímulo de una amplia participación de los trabajadores en las actividades de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, con inclusión de la creación de comités de seguridad, servicios de inspección e investigación de los accidentes, y el nombramiento de especialistas".²⁶

²⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al Estudio del Trabajo. Limusa Editores. México. 2002. Pág. 36.

A estos elementos, el Maestro Ángel Guillermo Ruiz Moreno, hace unas observaciones y explica que Riesgos de trabajo, son: “En nuestro país, tanto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 473, como la Ley del Seguro Social en su numeral 41, definen los riesgos de trabajo en idénticos términos por razones de congruencia, concluyendo textualmente que: "riesgos de trabajo, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo..."²⁷;

De tal definición legal, se deduce que los riesgos de trabajo comprenden dos diferentes tipos de eventos: 1) accidentes en el trabajo y, 2) enfermedades por el trabajo.

El principal problema surge en determinar, para efectos de su calificación por parte del ente asegurador, cuándo estamos frente a un riesgo de trabajo y cuándo no lo es, porque parece fácil y hasta simple establecer la profesionalidad de un accidente, pero en la práctica se afrontan muchos problemas para tratar de redimensionar un acontecimiento.

En la aplicación o determinación de la incapacidad permanente parcial, que es el tercer y último escenario, es cuando la incapacidad permanente parcial es valuada en un porcentaje superior al 25%. En esta hipótesis, siempre se tendrá derecho a una pensión, o bien cuando optase el asegurado por recibir la pensión por incapacidad permanente parcial, la misma se cubrirá atendiendo a las reglas que sobre su cuantía expresamente determina la Ley del Seguro Social.

Al efecto su monto se calculará en base al porcentaje de incapacidad fijado en el dictamen médico respectivo, atendiendo al monto que le hubiere correspondido al trabajador en caso de que hubiese sufrido una incapacidad permanente total (que

²⁷ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Porrúa. 1997. Págs. 485 y 486.

es del 70% del salario diario integrado que percibía el operario en la fecha del siniestro,".²⁸

Pero del concepto de riesgos de trabajo, que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 473, que: Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores **en ejercicio o con motivo del trabajo**.

Resaltamos otro elemento que es “en ejercicio o motivo del trabajo”, lo que representa la problemática el determinar si las enfermedades o el accidente tienen relación con el trabajo para en todo caso otorgar la pensión correspondiente; siendo este punto el motivo de la esta tesis, considerando que debemos resaltar mas elementos o aspectos de las enfermedades derivadas del trabajo desempeñado y de los accidentes acaecidos con motivo de una actividad laboral.

1.7.1. Enfermedades de trabajo

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se expuso que el desarrollo de las enfermedades de trabajo, se ha precipitado, debido al progreso técnico, que ha sido tan rápido que a menudo ha creado riesgos nuevos y totalmente desconocidos, que han provocado enfermedades profesionales incluso antes de que éstas se reconocieran como tales.

Sin embargo, ese mismo progreso técnico ha proporcionado instrumentos sumamente eficaces para el diagnóstico precoz de los signos o síntomas patológicos de origen profesional e incluso métodos para evaluar niveles de exposición al riesgo antes de que tenga efectos biológicos.”²⁹

²⁸ *Ibíd.* Pág.

²⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al Estudio del Trabajo. Limusa Editores. México. 2002. Pág. 39.

De ahí que el estudio y la vigilancia del medio ambiente de trabajo hayan adquirido importancia fundamental para prevenir las enfermedades profesionales.

El Concepto de enfermedad de trabajo, según nuestra legislación lo establece en "los artículos 475 de la Ley Federal del Trabajo y 43 de la Ley del Seguro Social, definen también de manera similar, estableciendo que: "Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la propia Ley Federal del Trabajo".

De esta definición, consideramos que la diferencia entre el accidente y la enfermedad de trabajo la encontramos en la forma en que ambos se presentan: en el accidente, el evento es repentino; en tanto que en la enfermedad se requiere que la causa desencadenante se deba a una acción continuada.³⁰

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 476 señala los Tipos de enfermedades de trabajo, que serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.

En la Ley del Seguro Social establece la obligación de proporcionar la seguridad social, y la reglamenta estableciendo que comprende: los riesgos de trabajo como son accidentes y enfermedades; y establece la obligación patronal respecto de estas, que considero se debe tener presente para el tema a desarrollar; y que establecen lo siguiente: comprende los seguros de: I. Riesgos de trabajo; II. Enfermedades y maternidad; III. Invalidez y vida; IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y V. Guarderías y prestaciones sociales."

³⁰ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Editorial Porrúa. 1997. Pág. 487.

En lo que se refiere a los Riesgos de trabajo, la Ley del Seguro Social especifica que es “Riesgos de Trabajo” artículo 41 establece que riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. Así lo define en el Artículo 42, del mismo ordenamiento.

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

Especificando que **Enfermedad de trabajo** es todo estado patológico, derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Estableciendo una obligación al patrón, que deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

También regula el como tramitarse el riesgo de trabajo y quien puede denunciarlo pudiendo ser: El trabajador, los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido.

El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

Estableciendo obligaciones y sanciones al patrón, en los casos que: oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo, o lo reporte indebidamente como accidente en trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine esta ley y el reglamento respectivo.

Lo que implica que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos.

El aspecto más importante consideramos que es las consecuencias originadas por el trabajo realizado, sobre su capacidad orgánico funcional e incluso su vida, y el ordenamiento antes mencionado clasifica las consecuencias dependiendo la lesión de la siguiente manera: “El Artículo 55 Los riesgos de trabajo pueden producir: Incapacidad temporal; Incapacidad permanente parcial; Incapacidad permanente total, y Muerte.”

1.7.2. Los accidentes de trabajo

El concepto de accidente de trabajo, lo establece la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 474 como: “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.”

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

En la doctrina, la mayoría de los tratadistas coinciden con la interpretación, del maestro Ángel Guillermo Ruiz Moreno, que explica: Accidentes de trabajo.

Por accidente de trabajo, conforme lo definen los artículos 474 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con el 42 de la Ley del Seguro Social, entendemos que: “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente, en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea su lugar y el tiempo en que se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquél...” (SIC).

De la definición transcrita, que es clara o contundente debemos entender que por accidente de trabajo es aquel siniestro producido repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo;

No importa el lugar donde ocurra, si es en el centro de labores o en otro sitio, si el operario se encuentra dentro de su horario cotidiano o fuera de él, si desempeña las labores para las cuales fue contratado u otras distintas; son casi infinitas las posibilidades de que ocurra un accidente laboral, ante la fragilidad humana frente a la naturaleza.*³¹

Lo mismo puede decirse sobre los accidentes *in itinere*, que ocurren al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al centro de labores, y viceversa, en donde por desgracia existe toda una cultura negativa y falaz de disfrazar y tergiversar los sucesos acontecidos en el trabajo haciéndolos aparecer como accidentes en trayecto, los que por cierto también están contemplados como una especie de "modalidad" de los accidentes de trabajo por los preceptos en análisis.*³²

³¹ Cfr. RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Editorial Porrúa. 1997. Pp. 485 a 487.

³² Idem

En otra de la diferencias entre el accidente y la enfermedad de trabajo, la encontramos en la forma en que ambos se presentan: en el accidente, el evento es repentino; en tanto que en la enfermedad se requiere que la causa desencadenante se deba a una acción continuada".³³

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 476, determina que las enfermedades de trabajo, serán en todo caso las enfermedades consignadas en la tabla del artículo 513 del mismo ordenamiento.

1.8. La seguridad social

El estudio de la materia de la Seguridad Social, comprende también el derecho a recibir los beneficios de esta.

La seguridad social emerge de la previsión social, que el Doctor Mario de la Cueva, define como "la proyección de las necesidades presentes en el futuro, al aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia".³⁴

El Maestro sintetiza que la seguridad social se encuentra ligada a el bienestar social, porque se trata de las medidas para el bienestar colectivo del estado, implicando la creación de infraestructura que facilite a los hombres y a sus familiares, una vida no solo económicamente decorosa, sino Además, auténticamente humana, para que pueda desarrollarse con alegría y sin temor al mañana, y presenta un catálogo de conceptos como son:

"La educación a los trabajadores en las escuelas "Artículo 123", beca a los trabajadores o sus hijos, capacitación profesional. El servicio público del empleo. La habitación de los trabajadores. Higiene y salubridad y seguridad industrial. La

³³ Ídem.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. op. cit. Pág. 75.

reparación de los riesgos de trabajo. El bienestar de los trabajadores. Los seguros sociales.”³⁵

El estudio de la materia debe abarcar también el del derecho a la seguridad social porque, de otra forma, sería parcial. No obstante, en ciertos municipios la seguridad social obligatoria aún no se establece.

En algunos casos, la imposibilidad práctica para otorgarla es relacionada incluso con razones políticas, o la negativa de los sindicatos y los trabajadores al ingreso del Instituto Mexicano del Seguro Social o al otorgamiento de una mejor atención o de servicios que los contenidos en los contratos colectivos, como sucede en zonas mineras del norte del país, trae como consecuencia que no se alcance los objetivos de la Seguridad Social.

En algunos casos, ello se debe a la imposibilidad práctica del Instituto Mexicano del Seguro Social para otorgarla o, en otros (relacionados incluso con razones políticas), a la negativa de los sindicatos y los trabajadores al ingreso del IMSS o al otorgamiento de una mejor atención o de servicios que los contenidos en los contratos colectivos, como sucede en zonas mineras del norte del país.

1.8.1. Fines y sujetos de la seguridad social.

En este punto pretendemos describir cuales son los fines de la seguridad social, que tiene por objeto beneficiar al elemento de la relación de trabajo mas débil, como lo es el trabajador asegurado, y recibir los conceptos de atención medica completa para él y sus beneficiarios;

Asimismo, pretendemos describir como se establece la obligación de aportarla del patrón, a través de una institución federal que se subroga a esta obligación patronal, y asume esa responsabilidad, cubriendo todos los fines de la seguridad

³⁵ Idem.

social, principalmente al trabajador contra los riesgos de trabajo, y resarcir el daño en lo posible con una pensión a los trabajadores asegurados.

Esta Institución asume la obligación de proporcionar la Seguridad social; representa el cumplimiento de estas obligaciones, la mejor forma de desarrollo del trabajador y sus dependientes económicos, que es el fin tutelado de nuestra legislación de nuestro país.

➤ **Fines de la seguridad social**

“La seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.”;

Así lo estipula la Ley del Seguro Social, es decir, la Seguridad social la proporciona el Gobierno Federal, a través de un órgano desconcentrado al individuo o colectivamente, que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley, y/o Reglamentos del Seguro Social, siendo el primer requisito el estar inscrito en el régimen obligatorio o voluntario que imparte el Instituto.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, considera en sus Artículos 22 y 25 los mínimos indispensables para que las personas gocen de prestaciones de carácter económico, social y cultural, al establecer lo siguiente:

“Toda persona, como miembro de la Sociedad, tiene derechos a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

Y el segundo de los artículos mencionados, señala como meta para todos los individuos el derecho a: *“...un nivel de vida adecuado que les asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene, así mismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejes u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad. ...”*.

En un concepto más restringido que comprende a las instituciones que se proponen desarrollar al trabajador, a fin de facilitarle una vida cómoda e higiénica y asegurarlo contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptible de privarle de su capacidad de trabajo y, por ende de sus ingresos.

➤ **Sujetos de la seguridad social**

En la legislación Mexicana la seguridad Social “tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.”;

La Ley del Seguro Social estipula, que la Seguridad Social la proporciona el Gobierno Federal, a través de un órgano desconcentrado al individuo o colectivamente, que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley, y/o Reglamentos del Seguro Social, siendo el primer requisito el estar inscrito en el régimen obligatorio o voluntario que imparte el Instituto.

A nivel Internacional en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamado por la Asamblea general de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, considera en sus Artículos 22 y 25 los mínimos indispensables para que las personas gocen de prestaciones de carácter económico, social y cultural, al

establecer lo siguiente: “Toda persona, como miembro de la Sociedad, tiene derechos a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

La Seguridad social emerge de la previsión social, así afirma el Doctor Mario de la Cueva, y la define como “la proyección de las necesidades presentes en el futuro, al aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia”.

➤ **El asegurado.**

En la Ley del Seguro Social, se establece en el artículo 8 que “los asegurados y sus beneficiarios para recibir o, en su caso seguir disfrutando de las prestaciones que esta ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma y en sus reglamentos”.

Es decir, no solo corresponde este derecho a los asegurados, si no también a los dependientes del asegurado, y además ofrece una garantía en el artículo 10 que “las prestaciones que corresponde a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables. Sólo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo, pueden embargarse por la autoridad judicial las pensiones y subsidios hasta por el cincuenta por ciento de su monto”.

Los beneficios que presta el Seguro Social comprende el régimen Obligatorio y un régimen voluntario. De forma más específica se determina que las personas que se encuentran vinculadas a otras, de manera permanente o eventual por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que de origen y cualquiera que sea

la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos; Los miembros de sociedades cooperativas de producción y; Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo;

También pueden ser sujetos de aseguramiento voluntario al régimen obligatorio: Los trabajadores en Industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados; Los trabajadores domésticos; Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; Los patrones, personas físicas con trabajadores asegurados a su servicios; y Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, Entidades Federativas y Municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes.

Para el Régimen Voluntario, se otorga a la familia mexicana a través de un convenio el cual se puede extender a los familiares que viven con el asegurado y que dependan económicamente de éste.

Entendiendo como “asegurado” como la parte que recibe todos los beneficios que la Seguridad Social otorga, para protegerlo contra las condiciones adversas, que podrían impedir el desarrollo y dignidad como persona, y que con el ordenamiento legal que establece el Estado, se pretende la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para lograr la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad;

Para ello, también se protegerá a los familiares, y le proporcionara una ayuda económica y en especie, que le permitirá tener un proyecto de vida para el futuro, cumpliendo los requisitos que establece la Ley.

➤ **Órgano asegurador**

Con la expedición de la Ley del Seguro Social se establece que “La realización de la seguridad social está a cargo de Entidades o Dependencias Públicas Federales o Locales y de Organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.”

De lo cual resaltamos que las Entidades o dependencias públicas Federales o Locales y de Organismos descentralizados; siendo estas como: El Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, la Dirección de pensiones Militares, las dependencias respectivas que tienen autonomía en estos servicios, etc., son los que a parte de la Asistencia médica, también incluye la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales;

Estableciéndose en la Ley del Seguro Social, en el artículo 4º, que: “El Seguro Social es el instrumento básico de la Seguridad social, con un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas Instituidos por otros ordenamientos.”.

Entendiendo como “Servicio Público”, como el conjunto de actividades que tienen por objeto satisfacer una necesidad colectiva de carácter material económico o cultural a través de prestaciones concretas e individuales, a las personas que lo solicitan, de acuerdo con un sistema señalado en una ley para que sea permanente.³⁶

³⁶ Cfr. MORENO PADILLA, Javier. Nueva ley del seguro social. Trillas. Pág. 32.

Descansando en una Institución que asume esta responsabilidad como lo plasma en el Artículo 5° que: “La organización y administración del seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, está a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propio, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.”,

Esto es, a partir de 1943, y al cual se le dotó de personalidad jurídica y patrimonio propio, reiterándose esta disposición en la Ley de 1973, hasta el 31 de junio de 1997, y a partir del 1° de julio de este año se adiciono “... el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente Ley.”.

Específicamente asume la responsabilidad y establece el como, de la siguiente manera: “el Seguro social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos.”.³⁷

Según el artículo 7 de la Ley del Seguro Social, asume la responsabilidad de procurar los Beneficios de la seguridad social el Instituto Mexicano del Seguro Social, cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta Ley.

➤ **El Patrón**

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, según lo dispone el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁷ Idem

El patrón en la seguridad social solo tiene obligaciones, tanto para con el trabajador como con el Instituto de seguridad social, ya que tienen la obligación de entregar al Seguro social las aportaciones del trabajador y las cuotas patronales, y otras obligaciones de carácter fiscal, también a dar aviso de los accidentes de trabajo o en trayecto que sufran los trabajadores, y principalmente el de inscribir a sus trabajadores a mas tardar cinco días después de ingresar a trabajar.

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico; o cuando el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

No libera al patrón de responsabilidad: Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo; Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón: Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;

Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición; Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo; Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

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

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

El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.

En este capítulo resaltamos los fines o el bien tutelado de las leyes de la seguridad social y del trabajo, que nacen de la categoría de garantía individual y colectiva, establecida en nuestra Carta Magna.

También resaltamos la intervención del Estado para evitar que haya una pérdida absoluta de las facultades del trabajador por el desempeño de la profesión, estableciendo reglamentación especial tanto en el reconocimiento de derechos, como al reglamentar la forma de resolver los conflictos ante una autoridad, que

tiene la obligación de hacer efectivo la ley en la parte sustantiva del asunto y objetiva con las normas del procedimiento para sustanciar el proceso judicial, para resolver el conflicto.

Autoridad que debe considerar el derecho a la seguridad social, es un derecho inalienable e imprescriptible, para proteger a la clase trabajadora contra los riesgos de trabajo, que pudiesen ser accidente o enfermedad cualquiera que sea el lugar y el tiempo.

Capítulo 2

Antecedentes generales

En este capítulo resaltamos algunos acontecimientos históricos que dieron origen al derecho del trabajo y de la seguridad social que actualmente nos rige, con principios jurídicos que tenían como fin, la protección hacia la clase más débiles económicamente, en la relación obrero-patronal, para evitar el abuso de quien requiere el servicio, y respetar la integridad y dignidad de quien lo presta un servicio, y que por movimientos sociales del pasado, el Estado reglamentó condiciones mínimas en la relación laboral como jornada y remuneración para cuidar que el desgaste físico, sea menor;

Estos beneficios legales fueron por la buena voluntad de gobernantes o de algunos dueños de la producción, dando origen a una nueva fórmula de relación entre éstos y el que presta el servicio, otorgando beneficios de protección a la salud, del que presta el servicio, como fue, la prohibición de trabajar a niños y evitar jornadas excesivas.

Estos beneficios se generalizaron en todas las áreas de la producción, provocando conflictos sociales, propiciando, la intervención del Estado, que primero legisla normas mínimas de protección al trabajador, y en la solución de los conflictos a través de las juntas de conciliación, que aplican una ley sustantiva en la materia de esta relación, así como adjetiva para resolver a través de un procedimiento los conflictos, lo que dio origen a una rama en el Derecho Mexicano, distinto a la materia civil, con características esenciales como “tratar igual a los iguales, y de manera distinta a los que no son iguales”.

Siendo esta una nueva rama del Derecho de la que resaltamos los principios jurídicos, del sentimiento del legislador, que dieron origen a las leyes de trabajo y seguridad social, de nuestro país, en el que uno de los principios fundamentales es el de: "... para lograr el desarrollo de los trabajadores para su bienestar. ..."38; y para ello mencionamos algunos antecedentes históricos en México, en otros países, y en las organizaciones internacionales, donde se plasma la importancia de establecer las normas mínimas y obligatorias de la seguridad e higiene en las instalaciones y el desempeño de trabajo, con el fin de proteger al trabajador, en su dignidad y para prevenir su futuro.

2.1. Antecedentes en el mundo

Los primeros antecedentes del Derecho del Trabajo, se fueron dando poco a poco, con motivo de la diferencia de clases sociales, en donde los más fuertes o más ambiciosos, sometieron a seres humanos en condiciones de inferioridad, trayendo como consecuencia la explotación del hombre por el hombre, y por la conquista de territorios, lo que provocó la esclavitud, que se convirtió en otra clase social.

Por los excesos en la explotación del hombre, de los gobernantes o los dueños de la producción, impusieron reglas para someter a sus subordinados, lo que motivó a los oprimidos, a unirse en agrupaciones, que ahora se conocen como gremios, logrando que algunos gobernantes hicieran concesiones graciosas a los subordinados, y poco a poco se fueran generalizando hasta formar leyes.

³⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Litográfica Lijusa. México. 2005.

2.1.1. En la antigüedad

Desde que el hombre tuvo que trabajar, prevaleció el carácter religioso de la relación laboral, considerando lo narrado en la Biblia en el éxodo 20:8, señalando lo que le dijo Dios a Adán: “Maldita sea la tierra por tu culpa. Con fatiga sacarás de ella tu alimento por todos los días de tu vida... Trabajarás seis días y en ellos haz todas tus faenas. Pero el día séptimo es día de descanso”³⁹. Lo que consideramos se plasma ciertas bases de la relación laboral.

Pero no se consideraba la desigualdad de clases sociales, provocada por la conquista de territorios, dando origen a la esclavitud, que omitió toda concesión de algún beneficio a la clase sometida, y con la intervención de los emperadores que ejercían el derecho, se hicieron algunas reglas para determinar quienes se convertían en esclavos, sobretodo en los imperios de Grecia y Roma.

➤ **En Grecia**, la esclavitud era una condición jurídica, que estaban vinculados a un territorio, por la conquista o la derrota de los pueblos, propiciando una diferencia de clases sociales, tal situación Aristóteles la justificó la servidumbre como natural, diciendo que “la naturaleza es hacer diferente el cuerpo de los hombres libres a los esclavos; éstos, robustos para el servicio y el trabajo físico; aquellos, erguidos e inservibles para esta ocupación, pero útiles para la vida ciudadanía”⁴⁰

Estas clases se le denominó los Ilotas y los esclavos de la comunidad; descansando la economía en la familia que era auto suficiente, ya que la producción era sólo para el sustento familiar;

³⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, 3ª ed. Porrúa. México. 1999. Pág. 1.

⁴⁰ SANCHEZ NAVARRO CARAZA, Rafael. Repaso histórico analítico de la Ley Federal del Trabajo. Legis. México. 2004. Pág. 8.

Posteriormente surge la figura de “Colonatus que operó durante los siglos III d.c., y IV d.c., la cual tenía una forma de producción mas organizada y consistió primordialmente en la concesión de tierras, que el señor feudal hacía a una persona libre “colono”, donde aceptaba el compromiso de trabajarla, teniendo el derecho a gozar parte de la utilidad y dar parte al señor feudal.

Esto permitía al señor feudal, proteger sus propiedades de las invasiones de otros terratenientes o de los bárbaros. Con esa figura se garantizó la fuerza suficiente para cultivar enormes extensiones de tierras y para defenderlas.

➤ **En Roma**, a principios del siglo IV, la economía de los pueblos descansaba en la esclavitud, clase en la que se podía caer una persona, estando regulado en las XII Tablas, señalando las causas, en las que se reducía una persona a esclavo, como negarse a inscribirse en el censo, por la falta de pago de impuesto, negarse a participar en el servicio militar, por robar, o por negarse a pagar una deuda;

Con esas disposiciones, la diferencia de clases fue más extrema, y la economía se fue diversificando en actividades de profesión, oficio o arte, los cuales se realizaba de manera familiar, y sin limitaciones en el desempeño de la actividad, en cuanto a la jornada, la cual era de local.

2.1.2. En la Edad Media

Con la caída del imperio romano, los dueños de las grandes extensiones de tierra se asentaron en las áreas conquistadas,

implicando a los campesinos, dando nacimiento pequeñas ciudades y reinos;

De esa estructura de “economía familiar”, la cual pretendía ser autosuficiente, tenían la finalidad de ser un mecanismo de defensa, de su mercado contra los extraños.

El régimen corporativo de los hombres del mismo oficio y formaron gremios o guildas que sustituyó a la economía familiar, porque se reglamentó de manera colectiva derivado de una actividad determinada o área geográfica o económica, como sí se tratara de un contrato colectivo.

En Francia, en estas uniones se les llamo gremios, guilda o corps de métier, las cuales tenían una organización jerárquica, integrada por los maestros, compañeros y aprendices, bien delimitados; Donde una persona no podía pertenecer a dos o más organismos, aún desempeñando labores correspondientes a un oficio distinto, o tener más de un taller, ni continuar trabajo comenzado con otra; también se limitaba el numero de talleres según las necesidades de la ciudad, con restricciones sobre la entrada en la asociación.

Los oficios se heredaban, en virtud de que cada gremio representaba un círculo cerrado para quien no pertenecía a él; empero, las reglas sobre el salario justo, buscaba evitar la libre competencia del trabajo entre los maestros, beneficiando sólo a estos.

2.1.3. En el renacimiento

En esta época que data del siglos XII y XIII D. C., evolucionó el comercio del taller en un territorio determinado, a ciudades, porque

se extendieron y formaron agrupaciones mas organizados como son los gremios, en los cuales el poder y las decisiones correspondían a los “maestros”, que frecuentemente afectaban a los “compañeros”, que eran un grupo social y económicamente inferior,

Estos grupos inferiores, se unieron por la necesidad de ayudar a los colegas o iguales, que cayeron enfermos o sin trabajo, y proporcionar otro tipo de apoyo solidario y piadoso. Estas uniones se generalizaron y diversificaron, provocando conflictos en el sistema corporativo, por el crecimiento de las ciudades, trayendo como consecuencia el aumento de las necesidades sociales.

Por eso, en Francia, fue en donde se da la primera reglamentación eficaz del régimen corporativo con las ordenándose de Juan II, “El Bueno”, en 1351, únicamente en Paris, y en 1581 por Enrique III se extendió a toda Francia. Pero antes en 1349 y 1351 las ordenanzas en que se reglamentó el régimen corporativo. En 1563 la Reina Isabel promulgó “La artificers, Labourers, Labourers and Aprendices act, conocida con el nombre de “Ley del trabajo de la Reina Isabel”.⁴¹

Lo que representa la intervención de quien ejerce el poder político en los conflictos entre los dueños de la producción y quienes trabajaban para ellos.

A partir del siglo XVI, se produjo la descomposición del sistema corporativo, debido a diferentes causas como el crecimiento de las ciudades, con las problemáticas por ello, el aumento de las necesidades sociales; el mayor comercio entre las ciudades a las

⁴¹ Ibídem. Pág. 6.

naciones, como la navegación que aumento con el descubrimiento de América.

2.1.4. En la Revolución Industrial

En los inicios del siglo XVII, en Inglaterra, debido a la lucha de la burguesía, en contra del poder del Estado y la Iglesia, de la evolución de la industria, las aglomeraciones de maestros, oficiales y de aprendices, el invento de la máquina de vapor, y el descubrimiento de la luz; provoco el despido masivo de personas.

Los que tenían trabajo fueran explotados, con pagos miserables y jornadas de más de 12 horas, aun cuando fueran mujeres o menores de 7 años de edad;

En las aglomeraciones de hombres, se gestó la rebeldía contra injusticia social y económica, provocada por las máquinas de trabajo; De esa unión de hombres, se consiguió condiciones más humanas en la relación laboral, que por su importancia en beneficios a la clase obrera, se generalizo rápidamente, pero no se elevaron a rango legal, no obstante esos logros adquiere mayor importancia en la unión de obreros, que se organizan y por ello subsistió a pesar de los embates de la burguesía.⁴²

Los industriales se convirtieron en la clase dominante al adueñarse también del Estado, para explotar al hombre, el cual tuvo que unirse en sindicatos, bajo el concepto de mejorar las condiciones de trabajo y de vida;

⁴² Cfr. SANCHEZ NAVARRO CARAZA, Rafael. Repaso histórico analítico de la Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 10.

Las ideas del liberalismo, tomaban más importancia en la forma de resolver los conflictos; James Turgot, ministro de hacienda de Luís XVI, decretó la desaparición de los gremios, porque era un obstáculo para la libertad de trabajo, proclamando el derecho a éste, como la primera de las propiedades humanas, y los obreros tendrán que luchar por la libertad de acción y el mejoramiento de las condiciones laborales.

En Francia en junio de 1791, la Asamblea Nacional, aprobó la Ley Chapellier, la cual prohibía los gremios, ni la asociación, por ser contraria a la libertad del individuo, porque declaraba que: no podía haber ninguna organización intermedia entre el Estado y el Individuo.⁴³

En cuanto a los conflictos individuales prevalecía los accidentes y las enfermedades desde la época corporativa, solían ser atendidas por instituciones de beneficencia, que cumplían una función importante, pero las prestaciones que la víctima recibía eran no por el accidente o enfermedad, sino de asistencia. Tales situaciones prevalecieron mientras no hubo regulaciones al respecto.

A finales del siglo XVII, con la producción en serie por la utilización de la máquina, se propagó los accidentes y las enfermedades ocasionados por el trabajo, despertando la preocupación del Estado, dictando una serie de normas contra los riesgos de uso de engranajes, poleas, cuchillas, motores, etcétera, buscando sistemas técnicos para hacerlos menos peligrosos.

⁴³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford University Press, México. 2000. p. 20.

En el año de 1812 se dictó en Inglaterra una ley que reglamentó el trabajo de los aprendices, y señalaba a los patronos obligaciones en materia de higiene y seguridad como: proveer de ventilación a las fábricas y medidas de prevención limitar el empleo a los menores.

En 1824 se aceptó en Inglaterra la libertad de coalición, que su finalidad inicial fue mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas, hecho que menciona el maestro Mario De La Cueva, como “la aparición oficial en la vida del Derecho”.⁴⁴

En 1833 en este país se implantó la vigilancia oficial de las fábricas, a los inspectores se les encomendó dos funciones principales; 1. Entrar a todos los establecimientos fabriles y dictar reglas indispensables para la mejor aplicación de las leyes; y 2. De decisión sobre las reclamaciones de los obreros con motivo de las infracciones de las leyes.

No obstante en 1804, en el Código Napoleónico, reglamentó en el capítulo III, Título Octavo, del Libro Tercero “de arrendamiento de obra y de industria”, en donde a patrono y trabajador, como arrendador y arrendatario de obra, en un plano de igualdad, bajo la libre acuerdo de voluntades, sobre el salario, la jornada y la duración o garantía de permanencia;

Pero no obstante, se tenía ya regulaciones que eran condiciones laborales y de prevención, como el salario, que debería resultar proporcional a la importancia del servicio o de la obra;

En la jornada no había limitación y podía ser de 12 a 15 horas, pero se estableció que era nulo todo contrato de duración excesivamente

⁴⁴ DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano. Tomo I. Op. Cit. p. 217

larga, y en contrario si alguna de las partes lo daba por terminado antes del plazo acordado, sería responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la otra parte.

Representando estas regulaciones el principio del surgimiento del nuevo ordenamiento legal, el **Derecho del Trabajo**, ya que sólo se regía por el derecho privado, el cual no resolvía el problema de explotación de los trabajadores y no se cuidaba las condiciones laborales, que ponían en riesgo la salud de los obreros, pero se entendía por el Estado la obligación de proteger a esta clase.

Tales principios legales se generalizaron y trascendieron a otros países por la importancia por la problemática social de cada país o época, con el objetivo de proteger al trabajador de la explotación laboral.

2.2. En nuestro país

Los primeros antecedentes de la legislación laboral, consideramos se dieron por la influencia de pensadores de Europa, que de manera clandestina llegó a nuestro país, pero generaron movimientos sociales en busca de la libertad y mejores condiciones de vida para el pueblo, pero que solo con la intervención del Estado se materializa en leyes, según la época en la que se reglamentó.

2.2.1. Época colonial

En esta época, la reina Isabel La Católica, pronunció las “Leyes de Indias”⁴⁵, en donde se trató de reconocer a los indígenas, la categoría de seres humanos; pero no alcanzaron una aplicación quedando sólo

⁴⁵ Cfr. Ibidem. p. 41

en medidas de misericordia de los amos, que hicieron concesiones graciosas a una raza vencida; como en la jornada de trabajo, salario mínimo, paga de salario en efectivo y prohibición de las tiendas de raya.

Pero en la realidad de la vida social, económica y política no hubo ningún cambio, prevaleciendo la no intervención del estado, en la organización y en la vida laboral entre los amos y los indígenas.

En esta época, la influencia europea, las corporaciones sociales, disfrutaron de una clara autonomía en regular las relaciones de trabajo, en donde los aprendices y compañeros, valía por voluntad de ellos, sin necesidad de homologación con otras corporaciones; pero las actividades se regían por ordenanzas de gremios, los cuales fueron un acto de poder de gobierno para controlar la vida de los hombres;

Pero los gremios desaparecieron, porque las Cortes así lo determinaron, y en la Ley del 8 de junio de 1813, se autorizó a los hombres a establecerse libremente las fábricas y oficios, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

2.2.2. En la guerra de Independencia.

Es a finales del siglo XVIII, acontecía la guerra de Independencia, el pensamiento social de Morelos, plasmó en la carta magna llamada **los Sentimientos de la Nación**, mencionado en el párrafo duodécimo de la carta magna, se estableció que: “la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de

tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.”⁴⁶

Pero a pesar de lo anterior, no tuvo una aplicación efectiva, sino por el contrario, no mejoro la situación de los asalariados, ya que sufrió las repercusiones de la crisis política, social y económica de la época;

Pero en los pocos beneficios a la población del emperador Maximiliano de Habsburgo, dio aplicación a “las Leyes de Indias”, como estatuto provisional, en las que se reconoció a los indígenas, la categoría de seres humanos, en la jornada de trabajo máxima, se estableció salario mínimo, la paga de salario en efectivo y prohibición de las tiendas de raya.

Posteriormente con la promulgación del Plan de Ayutla y las ideas que defendieron los hombres que intervinieron en la Guerra de Independencia, el Congreso de 1856 y 1857, estableció las libertades consignadas en las anteriores declaraciones de derechos humanos, como son las libertades de profesión, industria y trabajo.

En los artículos 4, 5 y 9, que entre otras frases consignaban que: “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin pleno consentimiento” y a “la libertad de asociación”, y las contempladas en el Código Civil de 1871, en el que se considera que “el hombre no es ni podría ser tratado como las cosas.”⁴⁷

⁴⁶ DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p. 41

⁴⁷ Cfr. Ídem.

En el tercer libro de dicho ordenamiento, se regulaba el contrato de obra, en relación a los contratos de servicio domestico, jornada, obras a destajos o precio alzado, porteadores y alquiladores, aprendizaje y hospedaje

Haciendo patente el principio de igualdad, suprimió los beneficios de las presunciones del patronato, como estableciendo medidas sobre el salario, y a falta de regulación expresa se estaría en base a las costumbres del lugar de acuerdo con la clase de trabajo y el sexo.

Se fijaron los derechos y obligaciones de las partes, trabajadores y patrones; pero no mejoro la situación de los obreros, por los costoso de llevar un juicio en los tribunales de la época.

2.2.3. Época Porfirista.

Los principios legales mencionados en el punto anterior, se aplicaron durante todo el periodo del Porfiriato, la libertad de asociación de los obreros, cada vez tomaba mayor fuerza, para exigir mejores condiciones de trabajo, tal es el caso de dos eventos en el año de 1906, con los mineros de Cananea, que declararon la huelga, dado los bajos salarios que se les pagaban, a diferencia de los privilegios, de los empleados norteamericanos, en todas las ramas de la industria;

En Puebla en las escaramuzas en la industria textil, impusieron reglamentos, que destruía la libertad y dignidad de los hombres; en el norte fueron sometidos con ayuda del ejército de Estados Unidos, por lo que los trabajadores declararon la huelga.

Los empresarios se unificaron para decretar un paro general, los trabajadores acudieron ante el entonces presidente Porfirio Díaz, para que arbitrara el conflicto, pero la burguesía logro que se le diera el triunfo, concediendo una dativa a los trabajadores, prohibiendo el empleo de los niños menores de siete años.

En esta etapa pre-revolucionaria, Ricardo Flores Magón, promulgo la Declaración de Derechos Sociales, derivado del análisis de la situación del país, la cual sirvió de base a una legislación humana de trabajo, regulando aspectos como: igualdad de salario para trabajadores nacionales y extranjeros, prohibición de trabajo a menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas, descanso hebdomadario obligatorio, fijación de salarios mínimos.

Se reglamento el trabajo a destajo, pago de salario en efectivo, prohibición de descuentos y multas, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, indemnización por los accidentes de trabajo, y se empezó a regular higiene y seguridad en las fabricas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores, derivado de las tragedias de las tragedias acaecidas de las víctimas de los riesgos de trabajo.

En algunos de los Estados se definió el término de “accidente de trabajo” como “aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”, y además se fijo indemnización que llegaba al importe de dos años de salario en caso de incapacidad permanente total.

Representando regulaciones formales y de aplicación general, producto de la intervención del Estado en la relación de obrero patronal.

2.2.4. Época Revolucionaria

En México, durante el periodo porfirista, se inicio la industrialización con la inversión extranjera, con condiciones favorables para los empresarios extranjeros, y los empleados que llegaron con ellos, provocando que explotarán a los obreros nacionales, haciendo diferencias notorias en cuanto las condiciones de trabajo con los extranjeros;

De tales circunstancias, dio origen a la unión de los obreros, que organizaron movimientos sociales en todo el país, las más importantes fue en Sonora y Veracruz, Cananea y Río Blanco; movimientos que fueron el parte aguas de incipientes regulaciones en materia de trabajo.

Pero realmente no se aplicaron por la inestabilidad política del país, que sufrió la caída de Porfirio Díaz, la escena trágica, donde muere Francisco I. Madero, quien instituía el cargo presidencial, la sustitución por Victoriano Huerta, después de derrocar a Venustiano Carranza;

En esta época, los estados tenían facultad de regular internamente en materia del trabajo, dando origen a diversas interpretaciones y contradictorias del artículo 123 de la Constitución de 1857, pero que coincidían en prohibir la suspensión de actividades, con el fin de obligar al empresario a mejorar las condiciones de la prestación del servicio; y se castigaba en algunas regulaciones con pena de muerte y otras con prisión.

Posteriormente Venustiano Carranza, apoyó la adopción de un título especial sobre el Trabajo, y éste con el fin de alcanzar estabilidad

política, se ordeno inmediatamente a los jefes de tropas la creación del Derecho del Trabajo, donde se determinando la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, con un descanso semanal, prohibiendo cualquier reducción salarial; sobre todo en cuestiones “huelga” y “colectivo”, que se tipificaron como acto jurídico, porque plasma la voluntad de los trabajadores para suspender temporalmente las labores, con la finalidad de obligar al empresario a mejorar las condiciones de la prestación de servicios;

Lo que dio origen a una gran cantidad de conflictos, por lo que se creo en diciembre de 1917, las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y también se estableció las medidas que se deberán adoptar en los casos de paros empresariales.

En Veracruz se regula el contrato individual de trabajo, en temas importantes como el salario, la participación de la utilidades (limitado a un mes de salario), los contratos especiales, el trabajo de las mujeres y los menores de edad, la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo, la huelga, la obligación de tener por lo menos un 80% de trabajadores mexicanos, los riesgos de trabajo, y las autoridades del trabajo.⁴⁸

2.2.5. El Siglo XX.

En el proceso de la Revolución mexicana, se fueron resolviendo los conflictos sociales, a través de la creación de instituciones gubernamentales, y legislaciones de tipo social, para solucionar los problemas de la población, con base a las regulaciones anteriores, para la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

⁴⁸ SANCHEZ NAVARRO CARAZA, Rafael. Repaso histórico analítico de la Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 19.

➤ **Periodo pos revolucionario**

La primera Ley Federal del Trabajo, mexicana, incluyó un capítulo de libertad de trabajo, de asociación, protección y seguridad de los asalariados en el desempeño del servicio, lineamiento del contrato individual de trabajo;

Regulo las convenciones colectivas, las definió como “la coalición”, que consistían en “el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de intereses comunes”, así como a la Huelga, que la señala como “la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”.⁴⁹

Regulo el objeto de la misma, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, amortizando los derechos de los trabajadores con los del capital; la Celebración o el cumplimiento del contrato colectivo al patrón; la revisión del mismo; y apoyar otra huelga que sea lícita; Estableciendo conceptos legales de, huelga existente, lícita y justificada; las cuales definió de la siguiente manera: “**La existente**”, se daba cuando los requisitos legales en la huelga y la mayoría de los trabajadores estaban a favor de ella, en caso contrario se declaraba inexistente; “**La ilícita**” se presentaba si se ejecutaban hechos violentos contra las personas o las propiedades en el momento de llevar acabo el movimiento de huelga, o en el caso de guerra; y “**La Justificada o imputable**”, eran cuando los motivos que dieron causa al conflicto son responsabilidad del patrón.

Otra figura que esta Ley sacó a la vida jurídica fue la de “Paro”, la cual definió como la suspensión temporal o parcial a resultas de una

⁴⁹ Ley Federal del Trabajo. Comentarios de Luis Muñoz. Vol. IV. Editorial Porrúa. México.1948. Pág. 491.

coalición de patrones, el cual se debe declara “Lícita”, cuando el exceso de la producción hiciera necesario suspender las actividades para mantener los precios, previa autorización de la junta de conciliación y arbitraje, la cual vigilaba que, una vez que se reanuden las actividades readmitirán a los mismos trabajadores, a los cuales no estarían obligados a pagar a los obreros sueldo ni indemnización.⁵⁰

Esta ley tuvo vigencia hasta el año de 1970, que se reformó, tal reforma se preparo por casi diez años antes.

➤ **Ley Federal del Trabajo de 1970.**

En el año de 1960, el Presidente Adolfo López Mateos, designó una comisión, para que preparara un proyecto de ley de trabajo, que sustituyera a la Ley de 1931; integrando esta comisión, con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local, y el Maestro Mario De la Cueva, para que iniciaran una investigación y estudiara las reformas que pudieran efectuarse a la legislación que regía.

Concluyeron que era necesaria la reforma a las fracciones II, III, VI, VI, IX, XXII Y XXXI del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, para armonizar con tendencias laborales y la evolución del Derecho del Trabajo, pero no fue hasta 1968, que se elaboró lo que llamarían “Anteproyecto”.

y con ello concluía la proyectada reforma, la cual no se refería a las partes sustantivas de la Ley, sino a las aspectos procesales, e implicaba que se modificara la Constitución, con la problemática

⁵⁰ Ibídem. Pág. 490

social económica del momento y la participación de los sectores empresariales, de los trabajadores y gubernamentales;

En diciembre de 1968, fue presentada a la Cámara de Diputados la iniciativa de de “La Nueva Ley Federal del Trabajo”, la cual entraría en vigor en 1970.

Una de las reformas importantes fue una ampliación al objeto de la Huelga, en cuanto a obtener del patrón la celebración de un contrato Ley, o la reparación en caso de haber sido violado, y el exigir el cumplimiento a la participación de utilidades;

Otra de las reforma, se refería al procedimiento de huelga la cual contaba con 3 etapas, consistían en: **La primera.**- que empieza con la presentación del pliego de peticiones y emplazamiento a Huelga, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta el emplazamiento a huelga del patrón; **La segunda.**- empezaba desde el momento del emplazamiento al patrón a la fecha de entallamiento de huelga, que incluía la fecha de la audiencia de conciliación; y **La tercera.**- con el inicio de la huelga y las distintas fases de calificación a la misma para declararla licita existente y/o justificación, que a diferencia de la ley anterior de 1931, se presume legalmente existente, si el patrón o terceros interesados no solicitan dentro del termino legal la declaración de inexistencia;

También se estableció que todos los días y horas son hábiles y los términos legales corren a partir del día y hora que se haya notificado al patrón; Otro aspecto importante era que no se puede ejecutar sentencia, ni practicar embargo, aseguramiento o desahucio contra los bienes de la empresa.

La Ley de 1970, da especial relevancia a la actividad conciliatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, interviniendo directamente en situaciones como: obligar al Sindicato a comparecer a la audiencia conciliatoria, ya que incomparecencia se traducía en un desinterés de sus peticiones, y tiene el efecto de no correr el plazo para el entallamiento de huelga, lo que se traduce en el fin del conflicto.

Así también resolvía de manera directa el presidente de la junta, cuando se trata sobre la falta de personalidad, incompetencia, o cuando tenía que resolver sobre las causas de terminación de la huelga, la declaración de existencia o licitud, o determinación del número de trabajadores, que sigan laborando para ejecutar las tareas, para evitar que la suspensión perjudique a la empresa, considerando a los hospitales o análogos, que se continuara con la atención a los pacientes internos al momento de suspenderse la labor hasta que puedan trasladarse a otro nosocomio.*⁵¹

También se estableció como causa de terminación de la huelga el allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores y el pago de los salarios que hubiesen dejado de recibir;

Reformas que sirvieron de base para lo que llamó el Maestro Mario de la Cueva “La idea nueva del Derecho del Trabajo”, la cual consistió en diferenciar los Derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores; Representa un ordenamiento jurídico distinto al Derecho Privado y Público, considerando la diferencia del Derecho Civil, para buscar el equilibrio social, derivado o para conseguir la justicia social, como se refleja en el artículo tercero, que consigna lo siguiente: “el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la

⁵¹ Ley Federal del Trabajo 2ª ed. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1970 Pág. 308.

vida, la Salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

De tal definición desprende dos principios importantes; 1.- ninguna empresa podrá funcionar ni hacer uso de instalaciones que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores; y 2.- lo que puede ser el principio fundamental del Derecho del Trabajo es el hombre-trabajador; Concluyendo el maestro que: “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”⁵².

Definición que sirve de base para la presente hipótesis que pretendo desarrollar, ya que involucra el derecho a la seguridad social, incluyendo la vigilancia del ambiente en las empresas que puede dañar la salud del trabajador, siendo esta circunstancia el bien tutelado por la ley del seguro social y de la Ley Federal del Trabajo.

➤ **Reforma procesal de 1980 de la Ley Federal del Trabajo**

Las reformas hechas a la Ley en 1970, en materia procesal en el capítulo de huelga, fueron incorporadas al título décimo cuarto de derecho procesal del trabajo, en el capítulo XX correspondiente al procedimiento de huelga, se insertaron con una redacción igual o similar, respecto del tema, se derogaron los artículos 460 a 465, 467, 468, 470 y 471 y se asentaron en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, que estaba entrando en vigor;

En una importante modificación se estableció una obligación del presidente de la Junta, de cerciorarse de la existencia del un contrato

⁵² Cfr. DE LA CUEVA; Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ed. Porrúa. México 1980. pp. 81-84.

colectivo de trabajo antes de admitir un pliego de peticiones por firma de contrato.*⁵³

Lo que representa la intervención de la autoridad con facultades de investigación, para cerciorarse de un acto que le hagan llegar a la verdad en los asuntos.

2.3. Antecedentes de la Ley del Seguro Social.

Los antecedentes de la Ley del Seguro Social, se da en los orígenes de la Previsión social, que en México comenzó a principio del siglo pasado, con la Constitución de 1917, en la declaración de los derechos Sociales, resultado de la decisión de un pueblo de preparar e impulsar su destino, con principios como: prohibición del trabajo de los menores de catorce años, alojamientos higiénicos a los trabajadores rurales, higiene y seguridad industrial e indemnizaciones por los accidentes de trabajo.

Lo que representa la seguridad e higiene y la prevención de los accidentes de trabajo, considerando como prevenir el desgaste físico por la actividad desarrollada del trabajador.

Sin embargo, en las obligaciones patronales, de proporcionar y prever al trabajador contra los riesgos de trabajo, no fue cumplida dada la imposibilidad del patrón para cumplirla, y por ello, por ministerio de la Ley, quien se subroga a esta obligación, es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), obligando al patrón a registrar a sus trabajadores a esta institución, y de esta función se desprende la evolución de la seguridad social en México.

⁵³ SANCHEZ NAVARRO CARAZA, Rafael. Repaso histórico de Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 24.

2.3.1. Antecedentes en el mundo de la Seguridad social.

La historia se han sembrado diversos precedentes sobre la preocupación de muchos hombres de pensamiento social, como lo serian las ideologías de la revolución francesa y de las guerras de independencia de los pueblos Ingleses; como seria la primera acción pública dirigida a la protección de la infancia en 1802, durante el ministerio de Robert Peel, cuando el Parlamento inglés aprobó su “Moral and Health Act”, (acto de la moraleja y de la salud), que limitó tanto el numero de niños que las fábricas podían utilizar, su duración de la jornada y la prohibición para emplearlos en horario nocturno.

Los antecedentes remotos del seguro social se dieron de la caridad de los amos, en particular y la beneficencia y asistencia públicas del gobierno.

Con la protección de la industria con legislaciones, surgió también la de los obreros. Con ese fin se dictó la Ley del Trabajo del 21 de junio de 1869, el estatuto laboral más adelantado del siglo XIX (con esa política desapareció la idea del Estado liberal).

A mediados del siglo XIX, Alemania se tornó franca partidaria del intervencionismo del Estado como doctrina política general; considerando el Estado como parte importante en la vigilancia de la expedición y aplicación del nuevo ordenamiento social.

Si bien, el seguro social es obra de la política social de Alemania, tuvo su casa inmediata en el movimiento político-social de los trabajadores de aquella nación. Bismarck quería el mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros germanos, pero se dio cuenta de que el movimiento obrero social-demócrata

amenazaba la paz del país y, a efecto de ponerle un dique, el 21 de octubre de 1876 se prohibió toda asociación que, mediante la predicación de doctrinas demócratas, socialistas o comunistas, pretendiera transformar el orden político y social.

En 1898 se estableció la teoría del riesgo profesional, debido a la peligrosidad de las instalaciones fabriles por el empleo de las máquinas y la técnica. Esa teoría no excluía de responsabilidad al patrón en caso de culpa del trabajador, mas excluía los accidentes por caso fortuito extraño al empleo o por dolo del obrero.

El artículo primero de la ley francesa de ese mismo año, señaló como fuente de responsabilidad los accidentes ocurridos por el trabajo, al señalar lo siguiente: “Los accidentes ocurridos por el hecho o en ocasión del trabajo a los obreros y empleados ocupados en las industrias de... dan derecho en beneficio de la víctima o de sus representantes a una indemnización a cargo del empresario.”⁵⁴

Aceptando la idea del riesgo profesional y concretados el concepto de accidente de trabajo y sus modalidades, siendo preciso fijar las bases para el pago de las indemnizaciones respectivas.

2.3.2.- Antecedentes en México

Antes que el derecho del trabajo, surgieron leyes que impulsaron el mutualismo, lo que representaría la seguridad social incipiente y los primeros derechos sociales, los cuales se afirmaron con la Constitución de 1917.

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 12 ed., Porrúa, México, 2002, p. 112.

Así como también se luchaba por destruir un sistema agrario-feudal y un capitalismo totalmente deshumanizado y explotador al máximo, de las poblaciones que trabajan con sus manos y sustituirlo con una idea nueva de la justicia, a la que pronto se llamaría justicia social.

Durante el Porfiriato, las condiciones de vida de los obreros y jornaleros industriales, grupo integrante de la clase popular o baja, eran en extremo miserables e inhumanas, ya que estaban sujetos a jornadas de 12 a 14 horas diarias, con exiguos salarios, de 18 a 37 centavos por día y sólo en casos excepcionales llegaban a 50 centavos o un peso, de ese tiempo. En caso de accidente de trabajo, algunas compañías pagaban de 10 a 15 pesos por la pérdida de un brazo o de una pierna, más los gastos de hospital.⁵⁵

Las huelgas de Río Blanco y de Cananea, como las de los ferrocarrileros, fueron impulsadas por los sectores progresistas de la sociedad y afectaron ramas clave de las actividades industriales. Sin embargo, pueden considerarse determinantes en el proceso de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En la primera década del siglo XX, despertó la preocupación de proteger la vida de los trabajadores, mediante sistemas de seguridad y previsión industrial, lo que originó las primeras reglamentaciones laborales.

La primera disposición sobre el seguro social, según Gustavo Arce Cano, es el artículo 135 de la Ley del Trabajo de Yucatán que señala lo siguiente: “El gobierno fomentará una asociación mutualista, en la cual se aseguran los obreros contra los riesgos de vejez y muerte.”

⁵⁵ Cfr. SANCHEZ NAVARRO CARAZA, Rafael. Repaso histórico de Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 37.

Por otra parte, en el artículo 123 Constitucional, se refería en su versión original a un seguro potestativo: “Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular”.⁵⁶

Ese precepto promovió la aspiración hacia un seguro social y, se agrega así, el mismo fenómeno que se desarrolló en Europa y en Estado Unidos; a saber: el aumento de las industrias y el creciente número de trabajadores en la ciudad.

En 1938 se promulgó una reforma de la citada fracción XXIX del artículo 123, y desde entonces pudo el seguro social crearse con carácter obligatorio.⁵⁷

La idea de infortunios de trabajo y su prevención y reparación guarda en la declaración de derechos sociales mexicana, una situación especial, pues fue excelentemente recogida y proclamada.

La fracción XIV del artículo 123 Constitucional estableció la responsabilidad de los patrones en caso de los accidentes del trabajo en los siguientes términos: “Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, ya sea que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de

⁵⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución. Político-Social del Mundo, Editorial Porrúa, México, 1971. p. 65

⁵⁷ TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. 1808-1978. 8ª. Ed. Porrúa. México. 1957. p. 872.

acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario”.⁵⁸

Asimismo la fracción XV del artículo 123 Constitucional establece también la responsabilidad patronal de prevenir los riesgos de trabajo en los siguientes términos: *“El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.”*⁵⁹

Por lo que concluimos que aún cuando hoy, la seguridad social es una materia con sus propias características, ésta se encuentra íntimamente ligada a la Ley Federal del Trabajo, Sobre todo en las materias de riesgos de trabajo.

2.3.3.- Origen de la Ley del Seguro Social.

La exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria que sirvió de base a la Ley de 1931 incluía este párrafo: *“Por último, para los casos en que el accidente trae como consecuencia la muerte del trabajador, se llama a percibir la indemnización, no a los parientes que tendrían derecho a la herencia en caso de intestado, sino a quienes dependían económicamente de la víctima.”*

⁵⁸ *Ibíd.* Cit. P. 871.

⁵⁹ SANCHEZ NAVARRO CARAZA, Repaso Histórico analítico de la Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. P. 38.

Congruente con esa disposición, *la indemnización comprenderá el pago de las cantidades que fija el artículo 298 a favor de las personas que dependieron económicamente del difunto. Estableciendo la prelación de los posibles beneficiarios del trabajador fallecido.*

La ley llamó a recibir la indemnización, en primer término, a la esposa, a los hijos legítimos o naturales menores de 16 años y a los ascendientes, y la repartió entre ellos por partes iguales, pero a condición de que dependieran económicamente del trabajador.⁶⁰ Cuando faltaban las personas citadas, o existían, pero no dependían económicamente del trabajador, la ley llamaba a las “que económicamente dependían parcial o totalmente del trabajador y en la proporción en que dependían del mismo”.

La misma ley respetó a la familia civil y le otorgó prelación, pero no la impuso sobre la realidad. Bastaba, por tanto, que la esposa, el hijo o un ascendiente dependieran económicamente del trabajador para que se abriera en su favor el derecho a la indemnización.

El Instituto Mexicano del Seguro Social desde sus orígenes, en 1942, miró siempre a futuro, hacia una sociedad que pudiera hacer frente a la necesidad y en la que se superaran las costumbres, en una idea de servicio a su comunidad natural y a la sociedad.

⁶⁰ Cfr- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. pp. 174 y 175.

2.3.4.- principios de La Ley del Seguro Social

A raíz de la expedición de la Ley Federal de Trabajo de 1931, hubo que reglamentar algunas disposiciones para lograr su observancia.

En cuanto a seguridad e higiene, se emitieron los reglamentos siguientes:

- De Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo;
- De Higiene en el Trabajo;
- De Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores;
- Para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión;
- De Inspección Federal del Trabajo; y
- De Seguridad para los Trabajadores de las Minas.

Muchos de estos reglamentos continuaron en una vigencia irregular, porque se han modificado o derogado, debido a la modernidad de la tecnología y por logro sindicales.

En la Ley Federal del Trabajo contemple en el Título Noveno, lo correspondiente a riesgos de trabajo y pone especial interés en la práctica de la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo para la prevención de riesgos y enfermedades, las incapacidades que se pudieran suscitar, así como las indemnizaciones originadas de éstos.

También contempla como obligación de los patronos, la instalación de los centros de trabajo, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, así como difundir las disposiciones y reglamentos correspondientes a esta materia.

Así mismo, regula que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione la capacitación y el adiestramiento, no sólo para perfeccionar y actualizar sus conocimientos, sino también para prevenir riesgos de trabajo y para ello requiere de la constitución de comisiones mixtas, especialmente la de seguridad e higiene.

La promulgación de esta ley generó una serie de dudas, en cuanto hace vigentes a los reglamentos, en el tiempo que duró la anterior Ley, ya que su derogación no fue expresa, y la emisión de los nuevos fue dada con varios años posteriores a la vigencia de la ley en ordenamientos dispersos y en casos contradictorios.

Adicionalmente, con la creación de la Normas Oficiales Mexicanas de conformidad con la Ley de Metrología y Normalización del 27 de enero de 1988, se generó aún más la confusión al existir todavía instructivos, vigentes que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, son las normas técnicas para evitar accidentes de trabajo relacionadas con esta materia.

El artículo 40 de la referida Ley, regula que uno de los objetos de las normas de trabajo es el de establecer las condiciones de salud, seguridad e higiene que deben observarse en los centros de trabajo y otros centros públicos de reunión.

Es por ello que todas y cada una de las normas oficiales mexicanas en materia de trabajo, van encaminadas a evitar los posibles riesgos sus citados durante el desempeño de las labores de los trabajadores.

Es hasta la promulgación del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, que dota una verdadera consistencia a la materia, a efecto

de cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene y así evitar riesgos y accidentes a los trabajadores.

Ahora bien, como se mencionó, la Ley Federal del Trabajo de 1970 establece el funcionamiento de la Comisión de Seguridad e Higiene, en su artículo 509, la cual será conformada por un número igual de representantes tanto del patrón como de los trabajadores; éstos se encargan de la organización de la seguridad e higiene en el centro de trabajo, de investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, de proponer medidas preventivas de seguridad e higiene, y de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables.

Esta ley, con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, establece en su artículo 512-A, una Comisión Consultiva Nacional que es la encargada de practicar estudios de seguridad e higiene, propone medidas preventivas de riesgos de trabajo, así como propone anteproyectos de normas para evitar riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo.

El Título “el nuevo derecho mexicano del trabajo”, que el maestro Mario De la Cueva, da a su obra en el tomo II, describe el nacimiento de la Seguridad social, en base a los logros de las declaraciones de los derechos sociales; que se fueron materializando, ya por la unión de los trabajadores en agrupaciones sindicales, o por cuestión política, pero que persisten a través del tiempo, como lo es que, en 1925 se promulgó la Ley general de pensiones civiles de retiro, que dio origen a la Ley del ISSSTE en 1959, y la Ley de retiros, pensiones del ejército y armada nacionales, modificada en 1961, la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas,⁶¹ entre otras, lo que representa un deber imperativo del Estado, de regular la Seguridad Social;

⁶¹ Cfr. *Ibíd.* Pág. 69

En 1938, el Presidente Lázaro Cárdenas se comprometió a expedir la Ley del Seguro Social, que cubriría los riesgos profesionales y sociales más importantes; se sostendría de las aportaciones de de la clase patronal y del Estado, que en su organización intervendría la clase obrera organizada, la cual no fue vigente hasta el sexenio de Ávila Camacho, que envió una iniciativa al Congreso de la Unión, la cual se puso a disposición de las organizaciones obreras y empresariales, mismas que pusieron mejoras a la clase de vida de los trabajadores, porque restringía la posibilidad de explotar al trabajador;

En la opinión internacional, en la Organización Internacional del Trabajo y en la primera conferencia Interamericana de Seguridad Social en Santiago de Chile en 1942, en la que califico de Primer Orden, y establecieron cuales son los principios básicos, como son:

- **La naturaleza del Seguro social.**- como “el Seguro Social constituye un servicio publico nacional, que se establece con carácter de obligatorio”, es decir, que solo se puede cumplir con el poder del Estado, derivado de la actividad de los gobernantes de asegurar y controlar para lograr efectividad y desarrollo de la interdependencia social;
- **La justificación de la institución:** dado la incapacidad del ahorro individual para formar fondos de previsión para el futuro contra los riesgos naturales y profesionales y que el Estado debe procurar el bienestar presente o futuro de los hombres;
- **La limitación del Seguro Social a los trabajadores asalariados y los cooperativistas:** tomando en cuenta los tiempos de la previsión social, y se limitaron solo a trabajadores de empresas privadas, o estatales o de

administración cooperativa, cuya percepción periódica a cuenta de utilidades se asimilo al salario;

➤ **El financiamiento del Seguro Social: se instituyo en el salario, utilizando el** sistema de cotizaciones bipartitas a cargo de los trabajadores y de los empresarios, y concluye el maestro Mario de la Cueva, que la cotización es parte del salario del trabajador, porque representa un complemento del salario que utilizaría el trabajador para obtener prestaciones que el seguro social otorga, representando un vehículo para estabilizar la capacidad económica de la clase débil de la población, dejando en una disyuntiva si se considera la cotización como parte del salario o un complemento;

➤ **El concepto de salario** que definió la Ley Federal del Trabajo en el artículo 18 como “el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios”, lo que necesariamente incluía las prestaciones en efectivo y en especie por la jornada ordinaria y extraordinaria;

➤ **Los riesgos protegidos.-** que no buscaba la prevención sino la reparación de las consecuencias de riesgos concretos, que con la intervención de Organización Internacional del Trabajo (OIT), se incluyo los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, así como las no profesionales, maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte;

➤ **Los beneficiarios,** que menciona el maestro De la Cueva, se dividieron en dos grupos, como son a).- los asegurados y b).- sus familiares y dependientes económicas;

➤ **prestaciones en efectivo y en especie;** que integran la económica, que cubría a los incapacitados temporalmente y permanente para el trabajo y a sus familiares y en caso de fallecimiento a sus dependientes económicos; y en especie que cubre a las personas incapaces por enfermedad o accidente.

En opinión del maestro, Mario de la Cueva, la Ley del Seguro social, es: “la Ley constituyó el sistema más avanzado de América Latina. Mucho se ha logrado, pero el futuro continua esperando que se abran definitivamente las compuertas para que resplandezca la justicia social.”⁶²

Entendiendo que la justicia social es igual que el trabajador tenga el derecho de la seguridad social, que entre otros beneficios cubre los riesgos de profesionales que sufre un trabajador, y que mermaría la salud del mismo, y por consiguiente su economía.

En base a los antecedentes de la Legislación laboral y social, resaltamos el espíritu de las leyes, las cuales tienen como fin alcanzar la justicia social, entre los miembros de la relación laboral, considerando la dignidad humana, y dándole el nivel del orden público, estableciendo la seguridad Social, a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, con el objetivo de lograr el desarrollo integral de la clase trabajadora.

Resaltando que con motivo de los acontecimientos históricos, de movimientos sociales, se logro el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, como condiciones mas humanas de trabajo, como lo es, el reconocimiento de los daños a los trabajadores por el desempeño de la actividad laboral, estableciendo también la responsabilidad patronal sobre las enfermedades profesionales.

⁶² Cfr. *Ibíd.* pp. 72, 73.

Se destacó que el Estado debe procurar el bienestar presente y futuro de los hombres, considerando el caso de sufrir un riesgo profesional, así como prever el futuro, dependiendo de la incapacidad, y del ahorro individual para formar fondos de previsión para el futuro contra los riesgos naturales y profesionales.

El fin social que las leyes del trabajo y seguridad social, legislados por movimientos sociales, que a través de la intervención del Estado se materializa, debido a que son del orden público y con el fin de beneficiar a la clase económicamente débil, así como en la intervención en los conflictos a través de la autoridad judicial, la que debe considerar la naturaleza del derecho laboral mexicano, para resolver las controversias que se susciten.

Capítulo 3

Marco jurídico

En este capítulo resaltaremos los conceptos jurídicos, que establece la legislación mexicana, sobre los derechos de trabajadores asegurados, sobre todo, en relación a los que sufre un riesgo de trabajo y que le producen una disminución física por la actividad realizada, derechos que se plasman desde la Constitución y se reglamenta en leyes, como la Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social; consideramos que es el tema base del presente trabajo, es la naturaleza o el espíritu de la legislación mexicana, la cual pretende el desarrollo de la persona de manera integral, incluyendo a sus familiares, y resarcir los daños ocasionados por la actividad laboral.

En La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se consagran las garantías individuales como la libertad, igualdad, legalidad, así como tener derecho a tener un trabajo digno, a la salud y vivienda, donde el Estado, reglamentara la forma de proporcionar estas garantías sobre todo, en relación a la salud del trabajador, y establece la responsabilidad patronal, por “los riesgos de trabajo”, colaborando el Estado para cubrir este aspecto a través de un órgano descentralizado, como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social; y determina beneficios a los trabajadores; reglamentando la forma de materializar esos derechos, lo que representa la subrogación de la obligación de los patrones de otorgar a sus empleados la seguridad social.

La **Ley Federal del Trabajo**, tiene como característica el tratar diferente a los que no son iguales, en busca de una justa equidad entre el patrón y el trabajador, y por ello, al patrón se le establece obligaciones de proporcionar la seguridad social, obligación que se trasmite al Instituto Mexicano del Seguro Social, con el fin de buscar el desarrollo del trabajador, estableciendo regulación especial respecto sobre los riesgos de trabajo, como son enfermedades o accidentes, derivados por

el desempeño laboral, estableciendo como se debe valorar la disminución orgánica funcional del trabajador;

Así también en el caso de conflicto, se establece un tribunal especializado, con reglas específicas de procedimiento, con variantes importantes como es establecer carga probatoria al patrón, y se reglamenta la forma de valorar las pruebas y resuelve los conflictos.

En **La Ley del Seguro Social**, en la que se materializa los beneficios de la Seguridad social, reglamentando la forma y condiciones de hacer llegar esos beneficios para los asegurados, sobre todo en riesgo de trabajo, que entre otras cosas el objetivo es cubrir el desgaste físico provocado por el desempeño de la actividad laboral, ya sea por un evento llamado accidente en el trabajo, o por el ambiente en el desempeño del trabajo; cubriendo además a sus beneficiarios como son hijos, cónyuge y dependientes económicos;

En una función integral del IMSS, se delimitan obligaciones a los patrones, respecto de medidas de seguridad e higiene, y sustituye en la obligación de otorga la seguridad social a sus trabajadores.

También mencionaremos algunos **Tratados Internacionales** sobre la seguridad social, que cubre **los riesgos de trabajo**, como una preocupación imperante en el mundo, el cuidar o proteger al trabajador, que en el desempeño de sus actividades o por el ambiente en el que se desarrolla, su función orgánica disminuye.

En el mismo sentido otras regulaciones como la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISFAM), que regulan beneficios económicos y en especie para sus asegurados, cubriendo el Estado su función de proporcionar la seguridad social a la clase trabajadora.

3.1. Fundamento constitucional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es nuestra Carta Fundamental, tiene como bien tutelado la persona, su integridad, bienestar y desarrollo; para ello, reconoce la igualdad, libertad, salud, legalidad, trabajo, etc., y además se considera la protección de la organización y el desarrollo de la familia, por ser del interés social.

Resaltaremos los derechos de las personas consideradas garantía individual, relacionados con la seguridad social, y de la cual se reglamentan los derechos sociales que tienen el fin de lograr el desarrollo integral de la persona, como lo es el derecho a tener un trabajo digno, y el derecho a la salud.

En cuanto a la persona, la salud es imperante para lograr su desarrollo, y para ello, la Constitución ordena que: "... Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. ..."

Resaltando la obligación del Gobierno Federal para establecer las bases y los Servicios de salud en todas las entidades federativas, lo que representa una garantía individual de recibir de parte del Estado, la protección de la salud del individuo;

También establece las bases para proteger a la familia estableciendo el derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa, ordenando se impongan los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. El

Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos. Considerándose a “la familia”, como parte integrante de la persona, que redundaría en la integridad y desarrollo del trabajador.

En una de las garantías que ampara la constitución, es la libertad de profesión, porque determina que: “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

Asimismo, establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste y la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas.

El contrato de trabajo, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

Otro aspecto que impone la constitución es la intervención del Estado en los conflictos obrero patronal, a través de la ley reglamentaria se decreta procedimientos específicos, e instituyendo tribunales especializados y estableciendo procedimientos específicos.

Se determina las garantías de libertad e igualdad, señalando que Todo hombre tiene derecho para entrar y salir en la República, de viajar por su territorio y mudar de residencia. El ejercicio de este derecho estará subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y administrativa, las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República, o sobre extranjeros perniciosos residentes en el país.

En este ordenamiento se plasma la garantía de seguridad jurídica como que: Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que estén fijados por la ley. Subsiste el fuero de guerra para la disciplina militar; pero los tribunales militares por ningún motivo podrán extender su jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al Ejército. Cuando estuviere implicado un paisano, conocerá del caso la autoridad civil que corresponda.

También se establece que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

El **Título Sexto** de este ordenamiento se refiere al Trabajo y a la Previsión Social; donde se determina como una garantía el “trabajo digno” y el derecho a tener “salud”; el artículo 123 del mismo, se reglamenta en las leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social, al consignar lo siguiente:

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

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, ...”

Considerando una garantía individual “el trabajo digno”, y que el poder legislativo expedirá leyes de manera general sobre los contratos de trabajo como de obreros, jornaleros, empleados domésticos.

En cuanto a la garantía de tener derecho la salud, de los trabajadores se establece obligaciones a los empresarios, responsabilizándolos de “los riesgos de trabajo”, ya sea por accidente o por enfermedad adquirida en el desempeño de la actividad laboral del trabajador, así como establece obligación de indemnizar al trabajador, según el grado disminución física sufrida o por muerte, determinando lo siguiente: “... XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del

trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten...”;

Ordenando que los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

Además ordena a los patronos adoptar medidas de prevención de accidentes y de seguridad e higiene en los establecimientos para garantizar la salud de los trabajadores, considerando también a las mujeres en estado de gravidez, al establecer lo siguiente: “... XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; ...”.

También se da un rango de garantía, a **La Seguridad Social**, le da la característica y nivel “del Orden Público”, el cual comprenderá diversos tipos de seguros para proteger a los trabajadores y sus familiares, ya que consagra lo siguiente: “... XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;...”.

También se establece la función o intervención del Estado a través de sus Autoridades la aplicación de leyes del trabajo del tipo Federal, en sus respectivas jurisdicciones.

Se obliga al patrón, a observar medidas de la seguridad e higiene en los centros de trabajo, e incluyendo la capacitación y adiestramiento con el fin de evitar el desgaste de los trabajadores y evitar los accidentes, con el apoyo de las autoridades locales según la rama o industria a la que se dedique.

También se regula la relación laboral **entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores**, en el apartado “B”, en donde se contempla la protección de los trabajadores en contra de los riesgos de trabajo, y sus condiciones laborales.

Dentro del mismo artículo 123, en la fracción XI, se determina que “La seguridad social” se organizará y cubrirá las siguientes bases como:

- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;
- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;
- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, con su salario íntegro y conservar su empleo; En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

Uno de los bienes tutelado del artículo 123, es “los riesgos de trabajo” a los que esta expuesto el trabajador, y los efectos en su persona, además de procurar a su familia o sus dependientes económicos, tan es así, que establece las bases del Instituto de Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores, (INFONAVIT), para mejorar su nivel de vida, y programarse el futuro.

Así como establece las bases de la relación laboral entre las instituciones gubernamentales y sus empleados, considerando quienes serian de confianza, pero que de manera obligatoria gozara de la seguridad social.

De lo antes mencionado, resaltamos que, el derecho de los trabajadores, es elevado a garantía individual, considerando el derecho a un trabajo, que sea digno, con condiciones de trabajo, que en lo posible evite el desgaste físico del trabajador, también estableciendo las bases para la seguridad social, que busca prevenir el desgaste de los trabajadores, y prever el futuro, estableciendo un sistema de ahorro para la vivienda, al igual que la cobertura médica de los dependientes del trabajador;

Se determina la obligación patronal respecto del desgaste físico de los trabajadores por la actividad realizada, instaura las bases del Instituto Mexicano del Seguro Social, para proporcionar la seguridad social a la que se le da el carácter de orden publico, y establece la intervención del Estado en la relación patronal a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.2. La Ley Federal del Trabajo

En esta reglamentación se establece el principio jurídico de que: La Ley Federal del Trabajo es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A" Y "B", de la Constitución.

Estableciendo como principio jurídico, el que, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Lo que es una de las características específicas que distinguen el régimen laboral mexicano, es que "... a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. ...", es decir, la protección al trabajador plasmado en leyes, en la interpretación de las mismas a través de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Tan es así, que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2°. y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Estos últimos artículos 17 y 18, se plasman dos consideraciones importantes sobre la diferencia del régimen laboral con el ordenamiento civil, donde las partes son iguales, y en el laboral se busca la equidad, por lo que otorga obligaciones específicas a los patrones.

En el **Título Cuarto** de este ordenamiento, se establece los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, donde se señalan las condiciones mínimas de la relación laboral.

Considerando importante mencionar las obligaciones de los patrones, entre las cuales esta el de cuidar el ambiente de trabajo, para evitar el desgaste de los trabajadores en su salud por la actividad desempeñada, como se menciona en el artículo 132 de la siguiente forma: Son obligaciones de los patrones: "...XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, 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. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;..."

Así como 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; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

Fijar visiblemente y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo. Como lo establece el artículo 152.

También se regula otros derechos de los trabajadores como lo es la habitación, se reglamenta los derechos de preferencia antigüedad y los ascensos, y las invenciones de los trabajadores.

En el **Título Noveno**, de este ordenamiento se reglamenta los “Riesgos de Trabajo” y se le da un nivel de principio jurídico que Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

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

El 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.

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

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

Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.

Cuando los riesgos se realizan pueden producir: I. Incapacidad temporal; II. Incapacidad permanente parcial; III. Incapacidad permanente total; y IV. La muerte.

Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

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

La existencia de estados anteriores tales 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.

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

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

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

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a: I. Asistencia médica y quirúrgica; II. Rehabilitación; III. Hospitalización, IV. Medicamentos; V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y VI. La indemnización.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.

En el **Título Décimo**, se establece los términos y plazos de la prescripción, como son las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible; También prescriben en un mes:

➤ Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; corre a partir,

respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

➤ Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo, corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Prescriben en dos años:

➤ Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

➤ De los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

➤ Para solicitar la ejecución de los laudos y de los convenios.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

La prescripción no puede comenzar ni correr: I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

La prescripción se interrumpe:

- Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y
- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

En el **Título Catorce** en donde se plantea el Derecho procesal, regulando, en donde se establece los principios procesales, será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Determinando principios generales, la capacidad y personalidad de las partes, estableciendo competencias, así como impedimentos y excusas de la autoridad, reglamentando la actuación de las juntas, los términos procesales, y la forma de comunicación como la notificación, los exhortos y despachos; estableciendo incidentes, cuidando la continuidad y caducidad del procedimiento; especificando las pruebas legales; la forma de resolver de la autoridad; y la forma de revisar los actos de ejecutor, estableciendo providencias cautelares; reglamentando el procedimiento ante las juntas de conciliación en el procedimiento ordinario y especiales; y en los conflictos colectivos de naturaleza económico, estableciendo su procedimiento de huelga.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley; respecto de la Capacidad y Personalidad, de las

Competencias, De los Impedimentos y Excusas, de la Actuación de las Juntas, las Notificaciones, los Exhortos y Despachos, de la Acumulación, la Continuación del Proceso y de la Caducidad, y de las Pruebas.

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, como lo establece el Artículo 776, como son: la Confesional; la Documental; la Testimonial; la Pericial; la Inspección; la Presuncional; la Instrumental de actuaciones; y la Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Se establece una regla importante e el sistema laboral que nos rige, como lo es que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. Como lo ordena el artículo 784 de este ordenamiento.

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- Fecha de ingreso del trabajador;
- Antigüedad del trabajador;
- Faltas de asistencia del trabajador;
- Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- El contrato de trabajo;
- Duración de la jornada de trabajo;
- Pagos de días de descanso y obligatorios;

- Disfrute y pago de las vacaciones;
- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- Monto y pago del salario;
- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Resaltando la fecha de ingreso del trabajador a la empresa, la cual tiene la obligación de proporcionar la Seguridad social, debe ingresar al trabajador al Instituto Mexicano Del Seguro Social, que es simultanea al del Fondo Nacional de la vivienda, teniendo la obligación de probar la incorporación y las aportaciones.

También se ordena que las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones de:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; es decir por materia de la industria.
- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas; es decir por el territorio de la junta.
- Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;

En los artículos 841 y 842, se establece facultades y obligaciones importantes de las juntas, como es, el de dictar los laudos a verdad sabida, buena fé guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Además los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalará las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Y en el **Título Dieciséis** se establece las responsabilidades y sanciones de los que interviene en el procedimiento. De este ordenamiento resaltamos los conceptos jurídicos del sistema laboral mexicano, que ordena establecer equidad en las partes de la relación laboral, estableciendo normas mínimas que pretenden proteger al trabajador como son las condiciones de trabajo, el salario, jornada de trabajo, vacaciones y días de descanso obligatorias, estableciendo derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones de manera individual y colectiva y considerando el derecho de huelga.

Considerando el hecho de “los riesgos de trabajo”, en el que se pretende proteger al trabajador y se plasma la obligación patronal respecto este tema, señalando cuales son los beneficios a favor del trabajador cuando sufra un riesgo de trabajo, que le incapacite parcial o total temporal o permanente, determinando los porcentajes en relación a la lesión adquirida, ya sea por accidente o por enfermedad, así como los derechos de los beneficiarios del trabajador, en caso de muerte del trabajador, determinando los porcentajes de cada lesión o daño;

Establece la prescripción de derecho y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, y determinando la responsabilidad y sanciones. Se reglamenta la autoridad laboral y servicios sociales, determina las condiciones del personal de la junta de conciliación y arbitraje y de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Resaltamos de este ordenamiento los principios procesales del derecho procesal del trabajo, estableciendo una justa equidad de las partes estableciendo carga probatoria de manera distinta a las partes de un juicio, aplicando la suplencia de la queja, señalando carga probatoria a los patrones, situación que se refleja en la protección al trabajador asignando peritos en caso no presentarlos o por no poder pagarlo.

Así como establece las reglas de cómo valorar las pruebas ofrecidas por las partes, estableciendo una capacidad de investigación de los hechos o actos, que consideren son necesarios para esclarecer y resolver los juicios, así como ejecutar sus laudos, con la observación de que la justicia debe ser pronta y expedita, para conseguir el desarrollo integral de los trabajadores.

3.3. Ley del Seguro Social

En la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social, se estimo conveniente significar que las demandas formuladas por distintos sectores de la población, y el ajuste que requerían los mecanismos para extender los beneficios del sistema social, hacían imprescindible una reforma más amplia de la Ley.

Por ello, se inició la creación de un sistema encaminado a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y a encauzar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero patronal.

Las garantías sociales consignadas en el texto constitucional, y en particular las disposiciones del Artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al hombre como miembro de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Conforme a esta concepción, se estructuran en México: El Derecho del Trabajo, La Seguridad Social y, en un sentido más amplio, todos nuestros sistemas de bienestar colectivo.

El Seguro Social es un medio idóneo para proteger la vida y la dignidad del trabajador y, simultáneamente, una manera de elevar su salario, a fin de que sus beneficios puedan irse extendiendo a los sectores más débiles.

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional.

La Ley del Seguro Social, es de observancia general en toda la República; La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.

El Seguro Social comprende: el régimen obligatorio, y el régimen voluntario.

Con fundamento en la solidaridad social, el régimen del Seguro Social, además de otorgar las prestaciones inherentes a sus finalidades, podrá proporcionar servicios sociales de beneficio colectivo, conforme a lo dispuesto en el Título Cuarto de este ordenamiento.

Los asegurados y sus beneficiarios, para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta Ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma o en sus reglamentos.

En el **Título Segundo** se refiere al Régimen Obligatorio del Seguro Social. El cual comprende los seguros de: I.- Riesgos de trabajo; II.- Enfermedades y maternidad; III.- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; IV.- Guarderías para hijos de aseguradas, y V.- Retiro.

Se establece quien son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos;
- Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas, y
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.

Se establece a los patronos la obligación de:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos que señalen esta Ley y sus reglamentos, dentro de plazos no mayores de cinco días;
- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;

- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley, decretos y reglamentos respectivos;
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos;

En el CAPITULO II de este Título, se regula a las Bases de Cotización y de las Cuotas;

Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones, ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieren incurrido.

En el CAPITULO III se refiere al Seguro de “Riesgos de Trabajo”, El cual define como “riesgo de trabajo” y los beneficios que por consecuencia de éste se otorgan, considerando estos los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

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

En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Determinando que cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva, podrá ocurrir ante el Consejo Técnico del propio Instituto o ante la autoridad laboral competente, para impugnar la resolución.

En el supuesto a que se refiere el párrafo anterior, entre tanto se tramita el recurso o el juicio respectivo, el Instituto le otorgará al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuviere derecho en los ramos del seguro de enfermedades y maternidad o invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, siempre y cuando se satisfagan los requisitos señalados por esta Ley.

No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y

- Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

En los casos señalados anteriormente se observarán las normas siguientes:

- El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el ramo de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez señalada en esta Ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas, y
- Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el presente capítulo.

Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece, y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo, sobre el incremento correspondiente.

El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este Capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando exista causa justificada.

El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

Los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo, se hará acreedor a las sanciones que determine el Reglamento.

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidades por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el grupo de salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en éste, la pensión o el subsidio. En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten.

Los riesgos de trabajo pueden producir:

- Incapacidad temporal;
- Incapacidad permanente parcial;
- Incapacidad permanente total, y
- Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la capacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Cada tres años el Consejo Técnico promoverá la revisión de las clases y grados de riesgo, oyendo la opinión que al respecto sustente el Comité Consultivo del Seguro de Riesgos de Trabajo, el cual estará integrado de manera tripartita.

Los cambios de una actividad empresarial, de una clase a otra, se harán siempre a través de disposiciones del Ejecutivo Federal, ajustándose a las siguientes reglas:

- Cuando el índice de siniestralidad de todas y cada una de las empresas comprendidas en una actividad exceda durante cada uno de los tres últimos años el grado máximo de la clase en que se encuentre, dicha actividad pasará a la clase superior;

- Cuando el índice de siniestralidad de todas y cada una de las empresas comprendidas en una actividad, sea inferior durante cada uno de los tres últimos años, al grado mínimo de la clase en la que se encuentre, dicha actividad pasará a la clase inferior inmediata.

El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciere, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de

conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de que el Instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar.

La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal que se disminuyan las prestaciones a que los trabajadores asegurados o sus beneficiarios tuvieran derecho, limitándose los capitales constitutivos, en este caso, a la suma necesaria para completar las prestaciones correspondientes señaladas en la Ley.

Los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aun cuando los hubiese presentado dentro de los cinco días a que se refiere el artículo 19 de este ordenamiento.

El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos, en la forma y términos previstos en esta Ley y sus reglamentos.

De la Prevención de Riesgos de Trabajo, el Instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada.

El Instituto se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con objeto de realizar campañas de prevención contra accidentes y enfermedades de trabajo.

El Instituto llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos.

Los patrones deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes: I.- Facilitarle la realización de estudios e investigaciones; II.- Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo, y III.- Colaborar en el ámbito de sus empresas a la difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

En la Sección Segunda, el Artículo 63, se refiere a las Prestaciones en Especie, a las que tiene derecho el asegurado que sufra un riesgo de trabajo y le otorga las siguientes prestaciones en especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- Servicios de hospitalización;
- Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- Rehabilitación.

Las prestaciones a que se refiere el artículo anterior se concederán de conformidad con las disposiciones previstas en esta Ley y en sus reglamentos.

Además se reglamenta las prestaciones en dinero; los incrementos periódicos de las pensiones; del régimen financiero; y la prevención de riesgos de trabajo; del seguro de enfermedades y maternidad;

De este ordenamiento resaltamos las coincidencias con la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los riesgos de trabajo, que sufren los trabajadores y los conceptos que determinan la incapacidad del trabajador en los diversos niveles de lesión o motivo.

Resalta los conceptos de riesgo de trabajo, al igual que la diferencia entre enfermedad y accidente, que coincide con la Ley Federal del Trabajo.

Se Establecen los derechos de los asegurados que sufren un riesgo de trabajo, que le incapacitan parcial o total de manera, temporal o permanente, además se

señala las prestaciones económicas y en especie, que cubre también a los beneficiarios del trabajador.

También consideramos resaltar los beneficios en especie y económicos para los asegurados que sufren un riesgo de trabajo, ya sea por enfermedad o por un accidente, dependiendo del grado de disminución física que presenta el trabajador, también otorga beneficios a los familiares o dependientes económicos del asegurado.

Se resalta la obligación patronal respecto de su obligación de responder sobre los riesgos de trabajo que están expuestos sus trabajadores, desde su inscripción al régimen obligatorio que imparte el Instituto Mexicano del Seguro Social, que se subroga a esta obligación, por determinación Constitucional, reportando sus aportaciones, y dando aviso de los accidentes que estos sufran.

3.4. Diversas reglamentaciones.

En otras reglamentaciones también contemplan los beneficios a los trabajadores que se aplica esa reglamentación respecto a los riesgos de trabajo como lo es el determinar los grados de afectación según el promedio de los siniestros o enfermedades en un lapso de tiempo determinado, para determinar el grado de siniestralidad de las empresas; para lo cual mencionaremos lo que establece la **Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas Recaudación y Fiscalización**; en su Artículo 36 define que es el índice de frecuencia es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable y se obtiene al dividir el número de casos de riesgos de trabajo terminados en el lapso que se analice, entre el número de días de exposición al riesgo, conforme a la fórmula siguiente:

“... $I_f = n / (N * 300)$

El significado de las variables, constantes y símbolos es:

n = Número de casos de riesgos de trabajo terminados.

/ = Símbolo de división.

N = Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos.

* = Símbolo de multiplicación.

300 = Número estimado de días laborables por año... (SIC)⁶⁰

No se considerarán como casos de riesgos de trabajo terminados las recaídas y las revisiones de incapacidades permanentes parciales.

El número de trabajadores promedio expuestos al riesgo se obtiene sumando los días cotizados por todos los trabajadores de la empresa, durante el año de cómputo y dividiendo el resultado entre 365.

El número de días de exposición al riesgo se obtiene multiplicando el número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos, por el número estimado de días laborables por año.

El Reglamento de la Ley del Seguro Social, en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización,⁶¹ en el artículo 37, señala que: El índice de gravedad es el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones.

Dicho índice se obtendrá al dividir los días perdidos para el trabajo debido a incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones, entre el número de casos de riesgos de trabajo terminados en el lapso que se analice, conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{... } I_g = 300 * [(S / 365) + V * (I + D)] / n$$

El significado de las variables, constantes y símbolos es:

300 = Número estimado de días laborables por año.

⁶⁰ Régimen Laboral Mexicano, Apartado A 123 Constitucional, Editorial Legis de México, "Eruditos Prácticos" 2004.

⁶¹ Ídem

* = Símbolo de multiplicación.

S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

/ = Símbolo de división.

365 = Número de días naturales del año.

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

n = Número de casos de riesgos de trabajo terminados... (SIC)⁶²

Para obtener los días perdidos para el trabajo, se tomarán en cuenta las consecuencias de los riesgos de trabajo terminados, las de los casos de recaída y los aumentos derivados de las revisiones a las incapacidades permanentes parciales, registradas en el lapso que se analice, aun cuando provengan de riesgos ocurridos en lapsos anteriores.

Para medir el tiempo perdido, si el riesgo de trabajo produce incapacidad temporal se considerarán los días subsidiados; en caso de accidente mortal o de incapacidad permanente total, se tomará en cuenta la duración promedio de vida activa de un individuo de la misma edad que no haya sido víctima de un accidente semejante y en caso de los asegurados con incapacidad permanente parcial, se considerará el porcentaje correspondiente de acuerdo con la tabla de valuación de incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo.

Los días subsidiados por incapacidad temporal motivados por una recaída y los porcentajes derivados de las revisiones de incapacidades permanentes parciales, deberán ser considerados para efectos de la siniestralidad por la empresa en donde se originó el riesgo de trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se dé.

⁶² Ídem.

Dichos ordenamientos, considera mayor importancia el determinar el grado de siniestralidad de las empresas, lo que representa el número de daño a los trabajadores por la actividad realizada, ya sea por un evento desafortunado, o por enfermedad ocasionado por motivo de la actividad realizada, considerando los factores de riesgo en el ambiente de trabajo, lo cual se informa a la institución aseguradora, que es similar al Seguro Social de nuestro país.

3.5. Reglamentaciones internacionales.

También la comunidad internacional se preocupa de “los riesgos de trabajo”, que origina una disminución física del trabajador, porque esta expuesto a factores ambientales o por la actividad realizada, que debe ser contemplada para tatar de menguar los daños a los trabajadores que se ben dañados, con beneficios económicos y en especie, respecto de las empresas internacionales, que estarían sometidas a legislación diversa a la mexicana; con finalidades afines en el propósito de prevenir y remediar “los riesgos de trabajo”

Para ello, mencionaremos algunos tratados o convenios celebrados en organismos internacionales, como lo son; 1.- El convenio celebrado entre México y España; con relación a la reparación de las enfermedades profesionales, expedido en la Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; y 2.- La Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones en el convenio relativo a la reparación de las enfermedades profesionales;

Convenios y tratados que pretenden resalta la importancia de los riesgos de trabajo y los efectos que causan, considerando cubrir o tratar de reparar en lo posible el daño sufrido a los trabajadores, siendo una preocupación de la comunidad internacional, el cubrir un hecho que merma la salud de la clase económicamente débil, la clase trabajadora, tomando como regla internacional la

responsabilidad patronal de este daño y como reparar el mismo, mencionaremos algunos convenios o tratados:

➤ **Tratado Internacional. Convenio de Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y el Reino de España (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de abril de 1994).**⁶³

En el Artículo 15 de este tratado se refiere a las enfermedades profesionales y su agravamiento:

1. Las pensiones por enfermedades profesionales se regularán de acuerdo con la legislación de la Parte Contratante que fuere aplicable al trabajador durante el tiempo que desempeñó la actividad que provocó la enfermedad profesional, aun en los casos en que la enfermedad se diagnostique por primera vez, estando ya sujeto a la legislación de la otra Parte Contratante.

2. En el supuesto de que el trabajador haya realizado la actividad que le provocó la enfermedad profesional de manera sucesiva y alternativa estando sujeto a la legislación de una y otra Parte Contratante, sus derechos se determinarán de acuerdo con la legislación de la Parte Contratante a la que el trabajador hubiera estado sujeto en último lugar por razón de dicha actividad. Si no alcanza derecho a la prestación en esa Parte Contratante, sería de aplicación lo dispuesto en la legislación de la primera.

3. En caso de que una enfermedad profesional haya originado la concesión de pensiones a un trabajador por una de las Partes Contratantes, ésta responderá de cualquier agravación de la enfermedad que pueda tener lugar aun cuando se halle sujeto a la legislación de la otra Parte Contratante, siempre que el mismo no haya realizado una actividad con igual riesgo, estando sujeto a la legislación de esta última Parte Contratante.

⁶³ CD juicio laboral 2002.ed. Raúl Juárez carra. México 2002.

4. Si después de haber sido reconocida una pensión de invalidez por enfermedad profesional por la Institución competente de una Parte Contratante, el interesado ejerciere una actividad susceptible de agravar la enfermedad profesional que padece estando sujeto a la legislación de la otra Parte Contratante, la Institución competente de la primera continuará abonando la pensión que tenía reconocida sin tener en cuenta la agravación con arreglo a lo dispuesto por su legislación.

La Institución competente de la segunda Parte Contratante, a cuya legislación estaba sujeto el interesado mientras se producía la agravación, le concederá una pensión cuya cuantía será el resultado de la diferencia que exista entre la cuantía de la pensión a la que el interesado tenga derecho después de la agravación, y la cuantía de la pensión a la que hubiera tenido derecho en esa Parte Contratante antes de la misma.

Las pensiones por enfermedades profesionales se regularán de acuerdo con la legislación de la Parte Contratante que fuere aplicable al trabajador durante el tiempo que desempeñó la actividad que provocó la enfermedad profesional;

En el supuesto de que el trabajador haya realizado la actividad que le provocó la enfermedad profesional estando sujeto a la legislación de una y otra Parte Contratante; y cuando se agrava la enfermedad profesional que padece estando sujeto a la legislación de la otra Parte Contratante, la Institución competente de la primera continuará abonando la pensión que tenía reconocida sin tener en cuenta la agravación con arreglo a lo dispuesto por su legislación.

➤ **CONVENIO RELATIVO A LA REPARACION DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, (REVISADO EN 1934); Convenio publicado en el Diario Oficial de la Federación el sábado 25 de septiembre de 1937.**

Decreto que promulga el Proyecto de Convenio, relativo a la reparación de las enfermedades profesionales, (Revisado en 1934)., que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República; LAZARO CARDENAS, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, que en la Decimoctava Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar en Ginebra, Suiza, del cuatro al veintitrés de junio de mil novecientos treinta y cuatro, se aprobó un Proyecto de Convenio relativo a la reparación de las enfermedades profesionales, cuyo texto, traducido al español, es el siguiente:

➤ **PROYECTO DE CONVENIO RELATIVO A LA REPARACION DE LAS ENFEREMDADES PROFESIONALES (Revisado en 1934); La Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones; Convocada en Ginebra por el Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1934, en su decimoctava reunión;** ⁶⁴

Establece que Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se obliga a asegurar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derecho-habientes una reparación basada en los principios generales de su legislación nacional sobre reparación de accidentes de trabajo.

La cuantía de esta indemnización no será inferior a la que establezca la legislación nacional por los daños resultantes de accidentes del trabajo. A reserva de esta disposición, cada Miembro quedará en libertad para adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime oportunas al determinar en su legislación nacional las condiciones que regulen el pago de la reparación de las enfermedades de que se trata, y al aplicar a estas enfermedades su legislación sobre reparación de accidentes del trabajo.

⁶⁴ Ídem.

En el artículo 2 establece que “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se obliga a considerar como enfermedades profesionales las enfermedades y las intoxicaciones producidas por las sustancias inscritas en el cuadro que sigue, cuando contraigan estas enfermedades o intoxicaciones los trabajadores ocupados en las profesiones, industrias u operaciones correspondientes, según se indica en dicho cuadro, y que resulten del trabajo en una empresa sometida a la legislación nacional.”

Elabora la lista de enfermedades y sustancias tóxicas. Lista de profesiones, industrias u operaciones Correspondientes como son;

Intoxicaciones por el plomo, sus aleaciones o Tratamiento de minerales que contengan Sus compuestos, las fábricas en que se obtiene el cinc, fusión del cinc viejo y del plomo en galápagos.

En la fabricación de objetos de plomo fundido o de aleaciones plumíferas, industrias poligráficas, Fabricación de los compuestos de plomo, fabricación y reparación de acumuladores, preparación y empleo de los esmaltes que contengan plomo, pulimentación por medio de limaduras de plomo o de polvos plumbíferos, trabajos de pintura que comprendan la preparación o la manipulación de revestimientos, mastiques o tintes que contengan pigmentos de plomo.

La Intoxicación por el mercurio, sus amalgamas y sus Tratamiento de minerales de mercurio; Compuestos, con las consecuencias directas de dicha fabricación de compuestos de intoxicación.

Infección carbuncosa: Obreros que están en contacto con animales carbuncosos, por Manipulación de despojos de animales. Carga, descarga o transporte de mercancías.

La silicosis con o sin tuberculosis pulmonar, siempre Las industrias u operaciones reconocidas por las leyes o reglamentos nacionales como expuestas a los riesgos que la silicosis sea causa determinante de incapacidad o muerte.-

De la silicosis.- Intoxicación por el fósforo y sus compuestos con las operaciones de que consta la consecuencia directa de esta intoxicación.
Por Producción, la separación o la utilización del fósforo o de sus compuestos.

Intoxicación por el arsénico o sus compuestos, con Todas las operaciones de que consta la producción, la separación o la utilización del arsénico y sus compuestos.

Las consecuencias directas de esta intoxicación. Que son: Intoxicación por el benceno o sus homólogos, son Todas las operaciones de que consta los derivados nitrosos y amínicos con las consecuencias producción, la separación o la utilización del benceno o de sus homólogos o de sus derivados nitrosos y amínicos

Intoxicación por los derivados halógenos de los Hidrocarburos grasos que son: Todas las operaciones de que consta la Producción, la separación o la utilización de los derivados halógenos de los Hidrocarburos grasos, designados por las leyes nacionales.

Trastornos patológicos debidos: Todas las operaciones que expongan a: Al rádium y a otras substancias radioactivas; la acción del rádium, a los rayos X., radioactivas o rayos X.

Epiteliomas primitivos de la piel, Todas las operaciones de que consta la Manipulación o el empleo de alquitrán, Brea, betún, aceites minerales, parafina, o de compuestos, productos o residuos de estas substancias.

Fueron ratificaciones oficiales del convenio, y fueron comunicadas al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y registradas por él.

El convenio sólo obligará a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuya ratificación haya sido registrada por el Secretario general.

El presente convenio entrará en vigor doce meses después de haber sido registradas por el Secretario general las ratificaciones de dos Miembros. En lo sucesivo, este convenio entrará en vigor para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

1.- Todo Miembro que haya ratificado el presente convenio, puede denunciarlo al cumplirse un plazo de cinco años, a contar de la fecha inicial de la entrada en vigor del convenio. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de haber sido registrada en la Secretaría.

2.- Todo Miembro que haya ratificado el presente convenio y que, en el plazo de un año después de expirar el período de cinco años mencionado en el apartado precedente, no haga uso de la facultad de denuncia prevista por el presente artículo, quedará obligado por un nuevo período de cinco años, pudiendo, en lo sucesivo, denunciar el presente convenio al expirar cada período de cinco años, en las condiciones previstas en el presente artículo.

A la expiración de cada período de diez años, a contar de la entrada en vigor del presente convenio, el Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia general, una memoria sobre la aplicación del presente convenio, y decidirá si procede incluir en la orden del día de la Conferencia, la revisión total o parcial del mismo.

Que el preinserto Proyecto de Convenio fue aprobado por la Cámara de Senadores de los Estados Unidos Mexicanos, el veintiséis de diciembre de mil

novecientos treinta y seis, y ratificado por mí el día nueve de febrero de mil novecientos treinta y siete.

Y el veinte de mayo del mismo año de mil novecientos treinta y siete se depositó el Instrumento de Ratificación en la Secretaría General de la Sociedad de Naciones.

Considerando el fin o el propósito de proteger al trabajador, o en su caso reparar el daño sufrido al trabajador por la actividad en la que se desempeña, y la responsabilidad del patrón en este sentido, emitiendo normas para establecer la evaluación en la disminución orgánica y para calcular la prestación económica.

De las reglamentaciones mencionadas en el presente capítulo, resaltamos la intención de las mismas, en su fin que regula, del riesgo de trabajo, que produce diversos efectos, dependiendo el daño sufrido, y que ocasiona incapacidad puede ser temporal o permanente, en su cura, y en la disminución física del trabajador de manera parcial o totalmente del trabajador, en donde se reglamenta la responsabilidad del patrón por este daño, aspecto que es parte importante en el desarrollo de este trabajo, porque se trata de seguridad social, misma que nuestra carta magna señala que es responsabilidad del patrón los riesgos de trabajo y de proporcionar la seguridad social, estableciendo los derechos de los trabajadores asegurados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y otras instituciones de seguridad social.

Asimismo, se reglamenta los derechos del trabajador y los beneficios que por ese daño puede recibir. Estableciendo la forma y condición para proporcionar estos derechos.

También resaltamos los principios jurídicos del régimen laboral mexicano, que tienen como fin proteger al trabajador, estableciendo una justa equidad procesal, en la que se establece una carga procesal de pruebas específicas al patrón.

Y la responsabilidad de la Autoridad Laboral de resolver los conflictos que se susciten por concepto de enfermedades de trabajo considerando la característica esencial del régimen laboral que nos rige, en las que se considera la facultad de investigación y suplencia de la queja a favor del trabajador, y sobre todo de resolver de manera pronta y expedita, considerando las normas vigentes y su interpretación en el estudio de los hechos controvertidos y con ellas resolver los juicios.

De igual forma resaltamos la preocupación de la comunidad internacional respecto de los riesgos de trabajo que afecta a los trabajadores que lo sufren, que considera debe resarcirse el daño no solo con la atención médica sino también la prestación económica, debido a la disminución física ocasionada por el desempeño del trabajo, considerando el grado de siniestralidad de cada empresa.

Capítulo 4

Valoración del Instituto Mexicano del Seguro Social como demandado de las enfermedades de trabajo, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En este trabajo resaltamos los movimientos sociales, que provocaron que evolucionaran las normas sobre las enfermedades profesionales, o los riesgos de trabajo, las cuales fueron legisladas principalmente para proteger a la clase trabajadora; dando origen al régimen laboral y social que nos rige, siendo este motivo uno de los temas que sustentan la hipótesis que estamos planteando.

Con el marco legal que describimos en el capítulo anterior, sustentamos el análisis jurídico de las enfermedades de trabajo, considerando los elementos necesarios para reconocer o calificar una enfermedad como profesional.

Describimos la problemática que se presenta, en el servicio que brinda el IMSS, a los trabajadores asegurados en el régimen obligatorio, y que cubre enfermedades que se originaron con motivo de la actividad laboral, y que pese a la historia laboral del trabajador, de manera sistemática se le niega el reconocimiento de la profesionalidad de su enfermedad y en consecuencia se niega el derecho a un beneficio económico y en especie al trabajador.

Asimismo, comentamos la problemática a la que se enfrenta un trabajador para que le sea reconocido un riesgo de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la cual, no cumple su actuar, al no considerar las normas de procedimiento, las cuales contienen condiciones favorables al trabajador, como lo es, la carga probatoria respecto de condiciones de trabajo y de la relación laboral; así como cumplir con la obligación de suplir la queja, de investigar los hechos controvertidos, establecer la equidad entre las partes que no son iguales, determinando carga probatoria al patrón, y de resolver los juicios de manera justa pronta y expedita.

Mencionamos también algunos criterios judiciales, que ejemplifica la exigencia de la autoridad, para determinar la calificación de enfermedad profesional. Comentaremos los mismos, para sustentar las propuestas para una correcta valoración de la enfermedad de trabajo, considerando la responsabilidad patronal respecto de los riesgos de trabajo, y la obligación del Instituto de impartir la Seguridad social.

Con los temas desarrollados en este capítulo haremos conclusiones, considerando el fin de la seguridad social, en la rama de los riesgos de trabajo, y principalmente en relación a las enfermedades profesionales, que se legislaron para lograr el bienestar del trabajador y de repara en lo posible los daños a la salud del mismo.

4.1. Análisis jurídico de las enfermedades de trabajo.

Nuestra legislación laboral y de seguridad social, se caracterizan por ser eminentemente protectoras de la clase trabajadora, en las que se plasma la importancia de los riesgos de trabajo y establece beneficios por ese motivo, con el fin de procurar el bienestar del trabajador. Por ello, mencionamos conceptos legales y analizamos su aplicabilidad, en relación a los requisitos a cubrir, por un trabajador que presenta un padecimiento, con motivo del trabajo, para que le sea considerado por el IMSS, como enfermedad profesional, y recibir los beneficios económicos y en especie que la seguridad social imparte.

También se resalta la naturaleza del régimen laboral, en donde los riesgos de trabajo tienen gran importancia al considerarlos como garantía individual, como lo es, tener derecho a la salud, además de consignar la responsabilidad patronal, sobre los riesgos de trabajo, y la obligación de proporcionar la Seguridad social por parte del IMSS.

De lo anteriormente expuesto, cabe precisar los siguientes señalamientos;

Es una garantía individual la protección de la salud, esta garantía representa la parte tutelar del Estado, proporcionando los servicios de salud, por medio de Instituciones sociales, entre ellas el Instituto Mexicano del Seguro Social. (IMSS). El cual es un organismo público descentralizado y autónomo, es decir con personalidad y patrimonio propios.

Cabe resaltar que, no solo el Estado tiene la obligación de proteger la salud de las personas en general, ya que en materia laboral, la responsabilidad, se ordena también sea de los patrones, cuando se trate de riesgos de trabajo; obligación que se cubre a través del IMSS, porque se subroga a dicha obligación.

Así lo refleja lo establecido en el artículo 123 constitucional, en su apartado "A", fracción XIV, que: "... Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten...";

Entendiéndose que se imputa responsabilidad al patrón, cuando un trabajador sufre un accidente, o porque el ambiente o la actividad realizada, le provoca una enfermedad al trabajador, siendo una condición, que sea esta enfermedad, con motivo o ejercicio de la profesión.

Respecto a la responsabilidad del patrón, se ordena observar, de acuerdo a la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de sus

establecimientos, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, organizando de tal manera que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

Por eso los patrones tienen la obligación de registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, de comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de salario, nóminas, en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

Por otra parte, también a nivel Constitucional se establece que, el Instituto Mexicano del Seguro Social se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con objeto de realizar campañas de prevención contra accidentes y enfermedades de trabajo.

De igual forma el Seguro Social llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos.

El Instituto Mexicano del Seguro Social para efecto de fijar las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, las empresas, serán clasificadas y agrupadas de acuerdo con su actividad, en clase;

La determinación de clase, comprenderá una lista de las diversas tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que conformen

dicha lista, una clase determinada; para estos efectos se deberá tomar como base la estadística de los riesgos de trabajo acaecidos en los referidos grupos de empresas; computados y evaluados de manera global en un tiempo determinado.

Cuando el patrón se inscribe por primera vez al instituto o al cambiar la clase por modificación en sus actividades, las empresas invariablemente serán colocadas en el grado medio de la clase que le corresponda y con apego a dicho grado pagarán la prima del seguro de riesgo de trabajo;

Por otra parte, las condiciones para reconocer los riesgos de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, determina, que: “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.”

Se entiende que debe ser un estado patológico, en el caso de enfermedad de trabajo, es como una constante, “el estado patológico”, refiriéndose al estado de salud del trabajador, el cual presenta síntomas específicos de un padecimiento determinado.

Es decir, cuando se presenta a los trabajadores una sintomatología específica de un determinado padecimiento; provocado por la exposición a factores de riesgos ambientales y ergonómicos, en el desarrollo de su actividad.

También se consideran Los riesgos de trabajo cuando se derivan de un evento acaecido en trayecto o dentro del área de trabajo, siempre y cuando no haya sido por responsabilidad del trabajador, como por

negarse a utilizar el equipo de protección o por ocasionarlo intencionalmente o por estado de ebriedad, o por notoria negligencia.

Siendo responsabilidad del patrón notificar del accidente acaecido y hacer la forma de aviso del mismo y comunicarlo al IMSS, para su tratamiento.

Otro aspecto en considerar es “la acción o actividad”, del trabajador, dependiendo del puesto, variarán los factores de riesgo a los que esta expuesto, mismas que pueden ser ambientales y ergonómicos.

La “actividad” del trabajador, es la una función específica, de un puesto determinado; en la Ley Federal del Trabajo, se enuncia los puestos en donde se presume genera enfermedades de trabajo, no limitando solo a los enlistados, por la diversidad de tecnología y las áreas de producción.

La “acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo”, es el paso del tiempo expuesto a factores de riesgo ambientales, como ruido de gran intensidad, aspiración de sustancias tóxicas, luminosidad deficiente, o con factores de riesgo ergonómicos, como son posiciones forzadas, carga de bultos pesados, posiciones prolongadas, etc., de manera constante y repetida, traen como consecuencia la disminución de la función orgánica del trabajador;

El “ambiente” en el que se desarrolla el trabajador, depende de la actividad de la empresa, industria o servicio, siendo clasificadas para establecerle el grado de siniestralidad, que es el número de riesgos de trabajo, registrados en un periodo de tiempo determinado.

En relación al ambiente de trabajo como ya mencionamos, es responsabilidad del patrón establecer las condiciones de seguridad e higiene en el área de trabajo que el IMSS le recomiende, al igual que, dicha institución realiza inspecciones para verificar se respeten las normas oficiales de seguridad e higiene, y establecer el grado de siniestralidad del centro de trabajo, derivado de la actividad, industria o servicio a la que se dedique.

Es de considerar que se desprende del registro de los trabajadores al IMSS, por un patrón, se declara los puestos del trabajador, de los que se deduce la actividad del mismo, a lo largo de su vida laboral, incluyendo el salario, los ascensos, hasta la baja del trabajador por diversos motivos.

Otro de los datos que se desprende es el grado de siniestralidad de la empresa que le determina el IMSS, considerando la rama o actividad en la industria o servicios que tenga por actividad la misma.

Estos son elementos determinantes para que se reconozca la profesionalidad de un padecimiento que presenta un trabajador, como riesgo de trabajo, pero como se desprende de la obligación patronal y la responsabilidad del IMSS de impartir la seguridad social.

En caso de controversia el patrón tiene la obligación de exhibir en juicio los documentos que acrediten las condiciones laborales, y en caso de no cumplir con esta obligación, se estará a lo que más beneficie al trabajador.

Tal condición se establecen porque el trabajador esta imposibilitado para demostrar las condiciones de trabajo, como lo es contar con documentación fehaciente de la actividad desarrollada por el, dado

que es frecuente el que no se le entrega el contrato de trabajo, el perfil de puesto, en el que se especifica las actividades de cada puesto, variando en base a la necesidad de la empresa; situación que se agrava sobre todo a nivel obrero.

En relación al medio ambiente, también se encuentra imposibilitado el trabajador para probar los factores de riesgo a los que está expuesto, dado que solo cuenta con la percepción personal, del medio como ruido, partículas pululando en el aire, cambios bruscos de temperatura, así como la calidad de la iluminación; sin que conste en mediciones técnicas y sobre todo, que este a disposición del trabajador.

En la ley del Seguro Social, se reglamenta la forma de proporcionar la seguridad social, a los trabajadores, requiriendo para reconocer una enfermedad como profesional, se deben cubrir ciertos requisitos como: estar inscritos en el régimen obligatorio; tener una lesión física, o todo estado patológico, y que sea derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo.

En el mismo ordenamiento se reglamenta la forma en que el IMSS, ara recomendaciones a los patrones respecto de las medidas de seguridad e higiene, en las instalaciones de sus empresas; también reglamentando la forma en que hará las inspecciones a las empresas, y la forma para establecer los grados de siniestralidad a las mismas;

Lo que puede considerarse que el IMSS, conoce la historia laboral de los asegurados, porque desde que se dan de alta se registra todas las empresas en las que labora, y en consecuencia se establece el grado de siniestralidad, es decir el nivel de peligrosidad de la

actividad de cada empresa, o el número de enfermedad en sus trabajadores.

Con esos datos hará recomendaciones para corregir o remediar condiciones negativas a la seguridad e higiene de la empresa y con ello evitar en lo posible riesgos de trabajo.

Siendo las enfermedades profesionales es un aspecto de la seguridad social que el IMSS tiene en corresponsabilidad con el patrón, con funciones específicas y relacionadas con las condiciones de trabajo, mismas que son consideraciones legales que valorizan a las enfermedades ocasionadas con o por motivo de trabajo.

En base a la responsabilidad patronal respecto de los riesgos de trabajo y del IMSS, de proporcionar la seguridad social, incluyendo la actividad y el ambiente laboral, elementos esenciales para determinar la profesionalidad de un padecimiento presentado por un trabajador, porque tales constancias están en poder del patrón o del IMSS.

4.2. Problemática en la valoración de las enfermedades de trabajo por el IMSS.

En este punto describimos la problemática a la que se enfrenta un trabajador asegurado para que le sea reconocida una enfermedad como profesional, porque se derivo de la actividad desarrollada o por el ambiente en el que se desempeña, trayendo como consecuencia el daño a su salud.

En la actualidad, el trabajador se enfrenta a una institución de gobierno, renuente a prestar un servicio para el cual fue creado, con el pretexto de cuestiones económicas, tanto internas como del país,

así como también sufre el maltrato del personal administrativo y de servicio de la misma institución.

Tales problemáticas se duplican cuando un trabajador sufre una disminución física derivado de una enfermedad que se genero con motivo del trabajo, porque dicha institución somete al trabajador a múltiples trámites administrativos y tiene que pasar a ser valorado por el departamento de Medicina del Trabajo, conformado por galenos especialistas en la materia, los cuales tienen la consigna de negar todo riesgo de trabajo, pese a que el trabajador se encuentre dañado físicamente, sometiéndolo a estudios clínicos, que por exceso de servicio se prolongan en tiempo.

El trabajador una vez terminado los estudios clínicos, regresa al Departamento de Medicina del Trabajo, éste niega la profesionalidad de la enfermedad del asegurado, y que pese a la opinión médica de especialidades, en el mejor de los casos, le considera del orden general, la disminución física del trabajador, señalando “malo para la función”, pero que puede seguir trabajando, o en el peor de los casos, se condiciona a una cirugía riesgosa;

En otra problemática a la que se enfrenta el trabajador asegurado es la mentira sobre su estado de salud, ya que la conclusión médica de especialistas en las diversas áreas, se contrapone a la de Medicina del Trabajo, que es la que autoriza el pago de la pensión.

Siendo el caso de los médicos de este departamento, tienen la consigna de negar el reconocimiento de una enfermedad como profesional o reconocer una valuación del daño que le de derecho a una ayuda económica.

Otro de los problemas mas graves para el trabajador, se presenta cuando en trayecto o en el trabajo, sufre un accidente, en el que se dañe su salud, y el patrón no cumple su obligación de dar aviso al IMSS, e inclusive se atiende el trabajador en otras instituciones privadas, para no pagar los impuestos que se derivan por tal evento, lo que trae como consecuencia que por no recibir la forma de accidentes, el daño sea considerado como de enfermedad general, lo que le impide tener acceso a los beneficios de la seguridad social que cubre los riesgos de trabajo.

Otro problema se presenta cuando el patrón omite, respetar las normas de seguridad e higiene del centro laboral, que le recomiende el mismo seguro social, o cuando soborna a los inspectores para que no reporte fallas, para no ser multado, por la Secretaria del Trabajo, al igual que en la toma de registro de los accidentes acaecidos, con el fin de bajar la determinación del grado siniestralidad.

Una de las causas mas graves en la problemática de la determinación de enfermedades profesionales es la omisión de considerar que el IMSS, desde el preciso momento que ingresa a un trabajador al régimen obligatorio, sabe cual es el grado siniestralidad de la empresa, es decir, conoce las condiciones ambientales, o sea los factores de riesgos a los que esta expuesto los trabajadores, simplemente no considera estos elementos para reconocer una enfermedad de trabajo, y por el contrario se la exige al trabajador, al que no le informa de estos temas, debido a que están amañados en beneficio de la empresa, provocando que de manera sistemática se le niega al trabajador el derecho a la seguridad social.

Tales circunstancias provocan que el asegurado tenga que acudir a la autoridad judicial para que le reconozca la profesionalidad de sus

padecimientos, a través de un juicio, que en su trámite se tarda de dos a cinco años o más, dado que el 100% de los juicios se agota la última instancia que es el amparo;

Resultando un extenuante proceso judicial, en el que se enfrenta el trabajador a una persona moral, la cual por el número de demandas goza de favoritismos del personal de la autoridad, tanto en el proceso como en resultado del juicio.

El problema mas grave se presenta cuando la autoridad judicial no valora las actuaciones en el juicio, como las pruebas ofrecidas por el actor, como son en el caso de accidentes de trabajo con la forma MT-1, aviso de probable riesgo de trabajo, en copia al carbón destinada al trabajador, porque la original se la queda el IMSS, y la otra es para el patrón; siendo imposible que el trabajador presente el original de dicha forma, y admite las objeciones realizadas a la copia exhibida, porque es susceptible de alteración, y con ese pretexto desconocer la profesionalidad del padecimiento que el médico le diagnosticó.

En el mismo sentido, del actuar de la autoridad al no valorar el diagnóstico de 2 peritos médicos, el designado por el actor y el tercero en discordia, solo reconociendo valor probatorio en cuanto a la existencia de una disminución orgánica funcional del actor, los cuales dentro de su capacidad técnica pueden determinar la relación causa efecto, del padecimiento que presenta el trabajador, y en un descaro de la autoridad da valor probatorio al dictamen del demandado, el cual es elaborado de manera superficial o inclusive elaborado en un formato de machote, donde se niega inclusive la existencia de enfermedades, pero que usa en su conclusiones y decide absolver al demandado.

Comportándose la autoridad en una clara inclinación al demandado IMSS, pretexto que el actor debe demostrar que sus padecimientos tuvieron su génesis en un ambiente o por una actividad determinada; omitiendo considerar que tales circunstancias son conocimiento del demandado, porque conoce la actividad de la empresa, conoce el puesto del trabajador, por el registro de las cotizaciones.

También la autoridad omite aplicar los principios procesales de nuestra legislación, como es sobre la carga probatoria del patrón, sobre que sea la justicia pronta y expedita, y que en caso de que persista una duda, en la carga probatoria, se debe tomar lo que más beneficie al trabajador, porque nuestra legislación es eminentemente protectora de la clase trabajadora.

En otra omisión de la autoridad es la aplicación del principio de presunción a favor del trabajador, limitándolo su aplicación a los casos en que los padecimientos se encuentran enlistados en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, o el nombre de los puestos enlistados, no operando la presunción legal, y resolviendo que no tiene los elementos para establecer la relación causa efecto de los padecimientos que presenta el trabajador, omitiendo la autoridad el estado de salud del trabajador, sin considerar lo manifestado por el galeno especialista en medicina del trabajo; pretextando que el trabajador no demostró las actividades o el ambiente de trabajo que menciona en la demanda;

En la problemática de demostrar en juicio el ambiente de trabajo, para el trabajador, se presenta cuando la historia laboral del actor es de 5, 10, 15, o mas años atrás, en donde las medidas de seguridad son distintas a las actuales, ordenando la autoridad se realice una visita armada al centro de trabajo del actor, con condiciones distintas

en las que el trabajador estuvo expuesto, dado el avance de la tecnología o por cambio de giro de la empresa, o simplemente desaparecieron.

Problemas que el trabajador difícilmente puede salvar, por una institución en quiebra, y la confabulación con la autoridad judicial para impedir la asignación de pensiones a los asegurados que sufren un riesgo de trabajo, haciendo a un lado los principios jurídicos de nuestra legislación laboral y seguridad social.

Estos principios jurídicos que la autoridad omite considerar en sus resoluciones, representan el fin de la seguridad social, incluyendo la responsabilidad patronal respecto de los riesgos de trabajo, y en el mismo sentido la responsabilidad del imss, al igual que la responsabilidad de la autoridad judicial, en cuanto a respetar la naturaleza del régimen laboral mexicano, mismo que es eminentemente protectora de la clase trabajadora, y por ello, se establece la equidad procesal de las partes, en la que los riesgos de trabajo es responsabilidad patronal, y la función del IMSS, para prevenir los riesgos de trabajo, así como la asignación de pensiones por ese motivo, al igual que emitir normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, todo lo anterior para conseguir el bienestar del trabajador.

4.3. Criterios Judiciales en la controversia de la valoración de las enfermedades de trabajo.

En el presente tema mencionamos algunos criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre los requisitos que deben cubrir los actores en juicio para acreditarle al IMSS y la autoridad laboral, la profesionalidad de sus padecimientos, los cuales no se encuentran

mencionados en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, para que opere la presunción a favor del actor;

Los elementos que se le imputa al trabajador, es la responsabilidad de demostrar que la enfermedad que presenta, se generó con motivo de trabajo, es decir, por la actividad y el ambiente laboral; elementos que son causa de protección de la seguridad social, pero esta situación es omitido por la autoridad judicial, como se desprende de los siguientes criterios de jurisprudencia:

No. Registro: 191,180
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XII, Septiembre de 2000
Tesis: VI.T.27 L
Página: 744

ENFERMEDADES PROFESIONALES, PRESUNCIÓN DE. ELEMENTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR. En los términos de la jurisprudencia número 29/98, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al fallar la contradicción de tesis 33/97, consultable a fojas 401, Tomo VII, mayo de 1998, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, bajo el rubro: "ENFERMEDAD PROFESIONAL. LA RELACIÓN CAUSAL ENTRE ÉSTA Y EL MEDIO EN EL CUAL EL TRABAJADOR PRESTE O HAYA PRESTADO SUS SERVICIOS, NO REQUIERE NECESARIAMENTE DE LA PRESENCIA DEL PERITO MÉDICO EN EL LUGAR, EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.", es de considerarse que para que se dé la presunción a que se refiere el artículo 476 de la Ley Federal del Trabajo, deben existir los siguientes elementos: 1. Que se acredite la existencia de tal padecimiento; 2. Que ese padecimiento sea alguno de los enumerados por el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo; 3. Que se acredite una calidad de trabajador determinada; y 4. Que tal padecimiento corresponda a la categoría o la actividad en la rama

industrial que señala el propio artículo 513 en mención, pues de lo contrario no puede operar la presunción de que el padecimiento respectivo tiene una relación causa-efecto con el medio ambiente laboral y por consiguiente, corresponde al trabajador acreditar dicha relación de manera fehaciente.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 895/99. Gudelia Rojas Gavito. 25 de octubre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Tarcicio Obregón Lemus. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

En esta jurisprudencia se desprende una carga probatoria al trabajador, de los elementos que el trabajador tiene que demostrar en juicio, como es la existencia del padecimiento, se acredite una calidad de trabajador determinada; y Que el padecimiento corresponda a la categoría o la actividad en la rama industrial que señala el propio artículo 513 en mención; de lo contrario no puede operar la presunción de que el padecimiento respectivo tiene una relación causa-efecto con el medio ambiente laboral;

Establece de manera injustificada la responsabilidad al trabajador, de demostrar los elementos para determinar los riesgos de trabajo, sin considerar la naturaleza del régimen laboral, en donde se determina la responsabilidad patronal sobre el riesgo de trabajo, y en el mismo sentido del demandado; como si se tratara de un juicio en materia civil.

Esta situación demuestra la cooperación de la autoridad judicial con una institución social que se encuentra en crisis económica, al grado de no considerar incluso opiniones médicas del mismo IMSS, en las

que se determina la enfermedad profesional, y aun así le resta valor probatorio, como se desprende de la siguiente jurisprudencia:

No. Registro: 179,037
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XXI, Marzo de 2005
Tesis: I.6o.T.252 L
Página: 1121

ENFERMEDAD PROFESIONAL. EL HECHO DE QUE EL PERITO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DIAGNOSTIQUE AL TRABAJADOR UN PADECIMIENTO DE ESTA NATURALEZA ES INSUFICIENTE PARA TENER POR DEMOSTRADO EL NEXO CAUSAL ENTRE ÉSTE Y EL MEDIO AMBIENTE LABORAL, ASÍ COMO LAS CATEGORÍAS O ACTIVIDADES DEL ASEGURADO. Si el perito del Instituto Mexicano del Seguro Social diagnostica al trabajador una enfermedad como del orden profesional, ello resulta insuficiente para tener por demostrado el nexo causal entre el padecimiento y el medio ambiente laboral, así como las categorías o actividades del asegurado, porque con dicho dictamen, al igual que con el del perito tercero en discordia, lo único que se acredita es el padecimiento, pero no su profesionalidad, y no basta que el perito diagnostique determinada enfermedad como de origen profesional para considerar que la Junta tiene la obligación de condenar al reconocimiento de una incapacidad, pues es a ésta a quien le corresponde realizar la adecuación de la norma legal a los hechos demostrados para determinar la operatividad de la presunción legal que resulte de alguna de las fracciones del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo para tener por acreditado el nexo causal, tal como lo determinó la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 15/2004, de rubro: "ENFERMEDAD PROFESIONAL. CORRESPONDE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DETERMINAR LA APLICACIÓN DE LAS DIVERSAS FRACCIONES DE LA

TABLA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIX, febrero de 2004, visible en la página 201.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7226/2004. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 8266/2004. Instituto Mexicano del Seguro Social. 7 de octubre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Bernabé Vázquez Pérez.

De manera injusta se determina que es insuficiente el dictamen del perito medico, para tener por demostrado el nexo causal entre el padecimiento y el medio ambiente laboral, porque es necesario establecer en el procedimiento, las categorías o actividades del asegurado, refiriéndose a la actividad o el ambiente del trabajador. Porque de estos elementos el propio demandado tiene registro, como lo es el nombre de la empresa, con su grado de siniestralidad, la actividad del trabajador, y el ambiente en el que se ve obligado a prestar sus servicios;

Pero solo determina que de no quedar acreditado estos elementos, no puede la Junta realizar la adecuación de la norma legal a los hechos demostrados, para determinar la operatividad de la presunción legal que resulte de alguna de las fracciones del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo para tener por acreditado el nexo causal, determinando la obligación probatoria al trabajador;

Tal determinación omite la responsabilidad patronal y la responsabilidad del IMSS de cubrir los riesgos de trabajo e impartir la seguridad social.

Esta consideración encuentra respaldo en los principios jurídicos de nuestra legislación mexicana y con la función indispensable de impartir la seguridad social del IMSS, en la que se cubre los riesgos de trabajo, como lo establece la siguiente jurisprudencia:

Novena Época No. de registro: 186,860

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Mayo de 2002

Tesis: XXI.4o.4 L Laboral

Página: 1277

RIESGO DE TRABAJO. CORRESPONDE AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL LA CARGA DE LA PRUEBA, CUANDO LA LITIS CONSISTE EN DETERMINAR SI EXISTE INCAPACIDAD POR ESE MOTIVO. De la interpretación armónica de la exposición de motivos de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta, relativa al capítulo XII del título XIV de la misma, así como de los artículos 777, 782, 783 y 784 del citado ordenamiento laboral, se desprende que para determinar si el trabajador asegurado sufre alguna incapacidad producida por un riesgo de trabajo, la carga de la prueba debe corresponder al Instituto Mexicano del Seguro Social, al disponer, por razón lógica y de acuerdo a la ratio legis

en las normas en cita, de más y mejores elementos que el propio trabajador para acreditar lo afirmado en su reclamación; lo que tiene razón de ser en que tal situación constituye una cuestión de seguridad social, dentro de un proceso laboral, respecto del cual el espíritu del legislador tiende a relevar al trabajador de ciertas cargas procesales, con el fin de contribuir a una igualdad procesal de éste con su contraparte, partiendo del principio de que estar obligado a probar un hecho y disponer de todos los medios para hacerlo son dos situaciones que no siempre coinciden, estableciéndose así una clara modalidad del sistema participativo, con la colaboración de todos los sujetos que intervienen en el juicio, para lograr el real esclarecimiento de los hechos y para aportar a los tribunales laborales, que conocen de tales controversias, todos los elementos que permitan facilitar el desempeño de sus funciones.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 42/2002. Ángel Serrano Cruz. 28 de febrero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Manuel Monroy Álvarez.

Como lo determina la Suprema Corte de Justicia, que por razón lógica y de acuerdo a la ratio legis en las normas en cita, de más y mejores elementos que el propio trabajador para acreditar lo afirmado en su reclamación;

Principalmente tal situación constituye *una cuestión de seguridad social*, dentro de un proceso laboral, respecto del cual el espíritu del legislador tiende a relevar al trabajador de ciertas cargas procesales, con el fin de contribuir a una igualdad procesal de éste con su contraparte.

Así como considerar la función del Instituto Mexicano del Seguro Social, para proporcionar la Seguridad Social y cubrir los riesgos de trabajo, así como la función de emitir opiniones respecto de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Considera la suprema corte de justicia que es importante tomar en cuenta el principio de una clara modalidad del sistema participativo, con la colaboración de todos los sujetos que intervienen en el juicio, para lograr el real esclarecimiento de los hechos y para aportar a los tribunales laborales, que conocen de tales controversias, y sus resoluciones sean lo mas justa a la realidad de los trabajadores.

4.4. Propuestas para una adecuada Valoración de las Enfermedades de trabajo.

Se ha hecho mención de los principios jurídicos de nuestra legislación laboral y de seguridad social, los cuales tienen con fin la protección del trabajador, el cual tiene la garantía individual, de derecho a la salud, y que se le proporcione la seguridad social, que incluye beneficios por haber sufrido un riesgo de trabajo.

En base a la problemática mencionada en el tema anterior haremos propuestas para que se valore de manera más justa las enfermedades profesionales que presenta el trabajador, por lo que se hacen las siguientes proposiciones:

En primer término se debe considerar el nivel Constitucional, de la responsabilidad patronal, respecto de los riesgos de trabajo, que trae como consecuencia la disminución física del trabajador, que impide su desarrollo integral.

También se debe respetar la característica del sistema laboral mexicano, mismo que busca la protección del trabajador, el cual establece beneficios económicos y en especie por sufrir un riesgo de trabajo, que en el caso de enfermedad profesional, los datos del trabajador como son la actividad y el ambiente en el que se realiza ésta, es información que el IMSS tiene conocimiento, porque esa es de función, y es parte de un sistema participativo, con la colaboración de todos los sujetos que intervienen en la seguridad social, en dando se conoce y establece un grado de siniestralidad a todas las empresas. Lo que representa conocer los factores de riesgos físicos, ambientales, a los que esta expuesto el trabajador.

Al igual que el Instituto Mexicano del Seguro Social, debe considerar todos los elementos, como lo es la comunicación con el patrón que registra a sus trabajadores, con todas sus cotizaciones, así como la investigar a las empresas para determinar el grado siniestralidad.

En otra propuesta consideramos debe acontecer cuando un trabajador se presenta ante el IMSS, por un determinado padecimiento que lo incapacita, este debe considerar la historia laboral del trabajador, la que incluye las empresas para las que laboró, y los puestos desempeñados, y considerar los grados de siniestralidad de cada empresa, se establece la relación causa-efecto de los padecimientos que presenta el trabajador, porque tuvieron su génesis con motivo de la actividad o el ambiente de trabajo del asegurado.

Dentro de un proceso laboral, proponemos considerar de manera más estricta, que este es, eminentemente protector del trabajador, donde se releva a este, de ciertas cargas procesales, con el fin de contribuir a una equidad procesal más justa.

Debiéndose considerar dentro de esa liberación probatoria del trabajador, para demostrar el ambiente de trabajo, por la imposibilidad de aportar tal circunstancia, como lo es el real grado de contaminación o de los factores de riesgo, elemento que representa el nexo causal de los padecimientos que le ocasionan una disminución física al trabajador.

Para establecer la carga probatoria, a las partes, ya que si bien es cierto que dentro de la litis hay que establecer el nexo causal de las enfermedades con el trabajo, ya sea por la actividad desarrollada o por el ambiente en el que se realiza la actividad, se debe considerar la imposibilidad del trabajador para hacer llegar tales circunstancias a la autoridad, porque no cuenta el trabajador con los documentos que establezcan los niveles de contaminación del ambiente laboral, o que describa específicamente la actividad a realizar, ya que estas son condiciones de trabajo.

Considerar que al realizar la adecuación de la norma legal, y determinar la operatividad de la presunción legal a favor del trabajador, se cumple con lo establecido en nuestra legislación de tener derecho a tener salud, a que el estado proporcione la seguridad social, hacer cumplir la responsabilidad patronal respecto del riesgo de trabajo que provoca una incapacidad permanente, por cualquier enfermedad y tiempo que sea;

Y en el proceso laboral, la autoridad respete la diferencia de las partes, y establezca una equidad procesal, respete la Ley Federal del Trabajo, estableciendo la obligación del demandado de aportar en juicio los elementos que tiene en su poder, como lo es la calidad de asegurado, del cual se desprende el nombre de las empresas en las que trabajo, y establecer el grado de siniestralidad de las mismas;

Así como establecer el puesto en el que esta asegurado, del cual se deriva la actividad del trabajador y considerar lo determinado por el perito medico especialista en medicina del trabajo; para resolver respecto de los padecimientos que se le presenta al trabajador.

Estableciéndose así una clara modalidad del sistema participativo, con la colaboración de todos los sujetos que intervienen en el sistema de seguridad social, y para la autoridad judicial, considerar esta colaboración integral, para lograr el real esclarecimiento de los hechos que permitan facilitar el desempeño de sus funciones de los tribunales laborales, que conocen de tales controversias.

Conclusiones

A través del presente trabajo, hemos resaltado los conceptos jurídicos de manera general del Derecho del Trabajo, el cual regula la relación obrero-patronal, en donde se establecen las condiciones generales de trabajo, a través de los contratos de trabajo, al igual que la legislación de seguridad social, sobre todo el régimen obligatorio, en cuanto a los riesgos de trabajo, que presta el Seguro Social.

En primer término concluimos que se deben considerar los antecedentes de la legislación mexicana en cuanto a la relación obrero patronal, por la cual dio origen a través de la historia de legislaciones que tienen por principio proteger al trabajador en su salud, situación que a través de la historia ha sido el motivo de normas relativas a evitar en lo posible el daño a la salud del trabajador con motivo de su actividad, o en su caso resarcir el daño provocado por el mismo motivo, como lo fue la revolución francesa e industrial en Inglaterra.

Estos movimientos culturales fueron influencia para la legislación mexicana, posterior a la guerra de independencia y a través de la revolución mexicana.

En Segunda conclusión, se debe considerar que la legislación laboral y de seguridad social, son eminentemente protectoras de la clase trabajadora, con el fin de lograr el desarrollo integral del trabajador para su bienestar;

Legislación que establece un sistema participativo, con la colaboración de todos los sujetos que intervienen en el sistema de

seguridad social, con funciones específicas de las Secretarías del Trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Tercera conclusión que en base a la importancia de los riesgos de trabajo, a nivel internacional, y a través de la historia, y en organizaciones internacionales, que se preocupan de este tema, emitiendo criterios para evitar el desgaste a la salud de los trabajadores o en su caso resarcir el daño provocado; De lo que concluimos que la legislación actual de seguridad social, tomó esos principios, y lo establece como una garantía individual, e impone la responsabilidad patronal respecto de los riesgos de trabajo, así como establece la función del Instituto Mexicano del Seguro Social, para cubrir este aspecto en corresponsabilidad con el patrón.

Cuarta conclusión es que esta responsabilidad es una función del IMSS, el cual debe integrar el estudio de los riesgos de trabajo, por ser parte importante el ambiente de trabajo, con las condiciones de seguridad e higiene que proponga al patrón, al igual de contar con un sistema de control más eficaz donde se reporte desde las cotizaciones, en las que se mencionen los puestos de los trabajadores y se determinen sus actividades, para que el aspecto de la relación causa-efecto de los padecimientos del trabajador, sea aportado por el mismo IMSS, y con ello dejar de saturar a la autoridad judicial con controversias al respecto.

Quinta conclusión es en el mismo sentido de la función de la autoridad judicial ha dejado de contemplar los principios de nuestra legislación en donde se establece una liberación de la carga probatoria porque está el trabajador imposibilitado a aportar los elementos esenciales como la actividad y el ambiente de trabajo,

para considerar las enfermedades como profesionales, ya que éstos datos se desprenden de la función integral del sistema de seguridad social.

Sexta conclusión es que al igual que la autoridad judicial respete las normas de procedimiento, que la justicia pronta y expedita, resolviendo los conflictos observando, investigando, los hechos constitutivos de la reclamaciones, y resuelva en base a éstos, pero y sobre todo considerar la protección al trabajador en su integridad para su desarrollo y bienestar.

BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Porrúa. México.2001.
2. ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Alberto. Estudios de Teoría General e Historia del Derecho. "UNAM". México. 2002.
3. ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y social. Buenos Aires. Ed. Heliaca. Argentina. 2000.
4. ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch. Barcelona. 1998.
5. BARAJAS MONTES DE OCA. Santiago. Conceptos Básicos de Derecho del Trabajo. Ed. Fondo de Cultura Económica.
6. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford University Press, México. 2000.
7. CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal Del Trabajo. "Cárdenas, Editor Distribuidor". México. 1999.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 15ª ed., Porrúa. México. 2002.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 11ª ed., Porrúa. México. 1999.
10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1979.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1979.
12. DE PINA Rafael, José Castillo Larrañaga. Derecho Procesal Civil. Porrúa. México.1996.
13. DE PINA Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas. México.1952.

14. GUERRERO. EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1999.
15. J. KAYE., DIONISIO. Relaciones individuales y Colectivas del trabajo. "Editorial Themis". México. 1998.
16. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, 3ª ed. Porrúa. México. 1999.
17. MORENO PADILLA, Javier. Nueva ley del seguro social. Trillas. México.
18. OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Ed. OXFORD. OCTAVA EDICIÓN. México.
19. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al Estudio del Trabajo. Limusa Editores. México. 2002.
20. PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa. México. 2001.
21. ROSS GAMES, Francisco. Derecho procesal del Trabajo. "Cárdenas Editores y Distribuidores". México. 1994.
22. RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Porrúa. 1997.
23. SÁNCHEZ NAVARRO CARAZA, Rafael. Repaso histórico analítico de la Ley Federal del Trabajo. Legis. México. 2004.
24. SOLANA RIVERO, Manuel. Manual de contratos y documentos laborales. ed. SICCO.
25. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. 1808-1978. 8ª. Ed. Porrúa. México. 1957.
26. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del trabajo. Trillas. Cuarta edición. México. 1996.
27. TORRES ESTRADA, Alejandro. EL PROCESO ORDINARIO CIVIL. Editorial "Oxford". primera edición 2001.

28. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa. México. 1980.
29. TRUEBA URBINA. Alberto. La Primera Constitución. Político-Social del Mundo, Editorial Porrúa, México, 1971.

Legislación

30. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Eruditos Prácticos Legis. México. 2004-2005.
31. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Litográfica Lijusa. México. 2005.
32. La Ley Federal del Trabajo. Régimen Laboral Mexicano. Eruditos Prácticos Legis. México. 2004-2005.
33. Ley Federal del Trabajo. Comentarios de Luis Muñoz. Vol. IV. Porrúa. México. 1948. Pág. 491.
34. Ley Federal del Trabajo 2ª ed. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1970 .
35. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. ed. Esfinge. México. 1999. Pág. 58.
36. La Ley del Seguro Social. Régimen Laboral Mexicano. Eruditos Prácticos Legis. México. 2004-2005.
37. Tratados Internacionales. Régimen Laboral Mexicano. Eruditos Prácticos Legis. México. 2004-2005.
38. Jurisprudencia y Ejecutorias. IUS2005. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2005.

Diccionarios

39. FIX ZAMUDIO, Héctor. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa. México. 2001.
40. PEREZ DUARTE Y N., Alicia Elena. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa. México. 1998.
41. OVALLE FAVELA, José. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa. México. 2003.
42. SANTOS AZUELA, Héctor. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa. México. 2000.

Otras fuentes

43. CD Régimen Laboral Mexicano, Apartado A 123 Constitucional, Editorial Legis de México, "Eruditos Prácticos" 2004.
43. CD Juicio Laboral 2002. ed. Raúl Juárez carra. México 2002.